

Otras miradas

El trabajo, ese oscuro objeto de la ergonomía

Antropología del trabajo industrial

Arqueología, trabajo y capital

Gestión laboral en tiempos de globalización

Huelgas, sindicalismo y revoluciones en España. 1917-1936



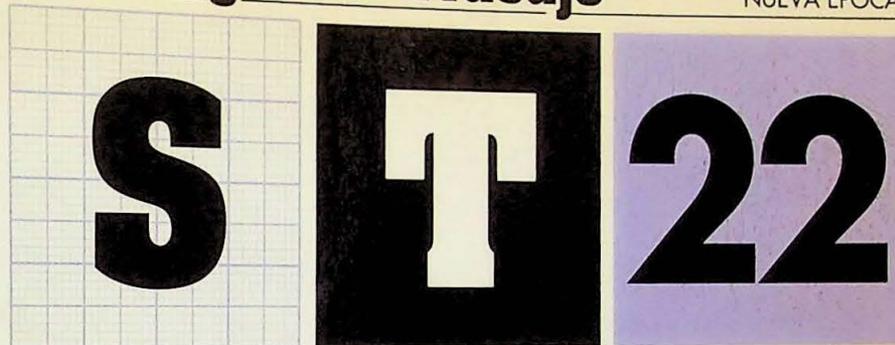
9 778402 108365

22

22

Sociología del Trabajo

NUEVA EPOCA



REVISTA CUATRIMESTRAL DE EMPLEO, TRABAJO Y SOCIEDAD

OTOÑO 1994

OTOÑO 1994


Siglo veintiuno
de España
Editores, sa.

Otras miradas



Sociología del Trabajo

NUEVA EPOCA



Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

Juan José Castillo
Santiago Castillo
Carlos Prieto

Consejo de Redacción

Vicente Albaladejo
Arnaldo Bagnasco
Juan José Castillo
Santiago Castillo
Jordi Estivill
Lluís Fina
Oriol Homs
Faustino Miguélez
Ruth Milkman
Alfonso Ortí
Manuel Pérez-Yruela
Carlos Prieto
Helen Rainbird
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 22

NUEVA ÉPOCA

Otoño 1994



SUMARIO

Catherine Teiger , El trabajo, ese oscuro objeto de la ergonomía	3
Raúl Nieto , Antropología del trabajo industrial.....	29
Josep Torró , Arqueología, trabajo y capital	47
Antonio de Pablo , Hacia una formación profesional "concertada"....	63
Alfredo Hualde y J. P. Pérez Sainz , La gestión laboral en los tiempos de la globalización	91-
Rafael Cruz , ¡Quietos! No lo queméis. El tranvía es amigo nuestro... Acción colectiva y revoluciones en España. 1917-1936	115

NOTA

Ana Fernández y J. A. de Mingo , Nuevas posibilidades para el estudio de las relaciones industriales.....	135
Carlos Alá Santiago , Primer Encuentro Latinoamericano de Estudios del Trabajo en Puerto Rico.....	139

A los colaboradores

Extensión: Las colaboraciones, artículos o notas no deberán exceder de 25 páginas mecanografiadas a doble espacio, en papel DIN-A4 (30 líneas x 70 espacios), y deberán venir acompañados de un resumen de unas diez líneas. Una copia en **diskette**, en cualquier programa de procesamiento de textos, es también imprescindible.

Deberán dirigirse a Redacción de la revista *SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO*, Facultad de C.C. Políticas y Sociología, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid.

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, son **originales**, salvo indicación contraria, en el momento de ser sometidos al consejo de Redacción.

Sociología del Trabajo

Nueva época, núm. 22 - otoño de 1994

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

Calle Plaza, 5 - 28043 Madrid

© *Sociología del Trabajo*

© Siglo XXI de España Editores, S. A.

Madrid, octubre de 1994

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. 28030 Madrid

Impreso en Clossas-Orcoyen, S. L.

Polígono Igarza. Paracuellos del Jarama (Madrid)

Printed in Spain

El trabajo, ese oscuro objeto de la ergonomía

Por Catherine Teiger *

Preámbulo

1. Este artículo da el punto de vista de una ergónoma y no el de la ergonomía. No pretende hacer una síntesis de las diferentes tensiones que en estos momentos se están produciendo en la disciplina, ni siquiera reflejar el conjunto de posiciones sobre las que, de manera tangencial, haré breves alusiones. Este artículo es, por tanto, parcial.

En la definición de trabajo, como en la constatación de los enigmas que plantea a la disciplina, hay que distinguir el punto de vista del investigador y el del ciudadano. Por dos razones:

— El hecho de haber elegido la investigación sobre el trabajo profesional constituye una elección a la vez profesional y cívica. La alianza de estas dos dimensiones o su disociación (al menos relativa) puede constituir la actual línea común entre diversas «concepciones» de la ergonomía y, en cualquier caso, entre las concepciones del lugar del trabajo y de la relación de los investigadores con respecto al «objeto trabajo», en el plano científico y social.

Para los ergónomos orientados hacia la transformación del trabajo, la elección de las prioridades de investigación es impuesta por consideraciones de orden científico, fundadas sobre criterios epistemológicos y por convicciones de orden cívico, apoyadas a su vez en criterios éticos. Toda investigación ergonómica sobre la situación de trabajo está, de

«Le travail cet obscur objet de l'Ergonomie». Texto presentado en el coloquio interdisciplinar «Trabajo: Investigación y Prospectiva», Lyon, 30 de noviembre, 1 y 2 de diciembre de 1992.

* Chargée de mission en el PIRTEM-CNRS. Laboratoire d'Ergonomie et de Neurosciences du Travail, Paris, CNAM.

Traducción de Jesús Villena. Sociólogo del Trabajo (UCM) y ergónomo (CNAM).

hecho, entrecruzada por relaciones sociales. Es objeto de negociaciones que el ergónomo realiza siguiendo reglas deontológicas que ponen en juego, entre otras, su concepción, la mayor parte del tiempo implícita (y volveré sobre esto), del hombre y la sociedad.

En la reflexión sobre los enigmas y las cuestiones claves que permiten definir los objetos de investigación o temas prioritarios para los años venideros, hay que intentar distinguir:

— Las cuestiones que siguen siendo problemáticas, teniendo en cuenta el interés social, por lo que su «tratamiento» pertenece a la voluntad política y sobre las que podemos —debemos— actuar, en tanto que ciudadanos para una «acción» (en el sentido de Hanna Arendt, 1983), ya que no se trata de una carencia o insuficiencia de conocimientos del ámbito en el que estas cuestiones se inscriben. Sobre tales cuestiones es necesario asegurar, al menos, una «vigilancia científica». Por otro lado, ¿puede ser que nos falten conocimientos sobre los fenómenos de bloqueo o de resistencia del político a tratar tales cuestiones, o sobre las relaciones entre acumulación de conocimientos y resolución de los problemas de la sociedad?

— Las cuestiones, nuevas formas de viejas cuestiones o nuevas cuestiones sobre las que hay que investigar, hacer progresar los conocimientos, para, en el mejor de los casos, «esclarecer las elecciones» de los que deciden, sean quienes fueren.

2. Para el ergónomo, la cuestión de la definición del trabajo, así como la del lugar y estatuto del trabajo, puede parecer de entrada ridícula, provocadora o paradójica, o lo que es lo mismo, una perogrullada. ¿Nos preguntamos cuáles son el lugar y estatuto de los astros en astronomía? En teoría, ante una cuestión de esta naturaleza, el ergónomo no manifiesta un interés especial, aunque ergonomía signifique estudio científico del trabajo.

Sin embargo, una vez planteada la cuestión, ¿de qué trabajo hablamos? ¿Qué definición aporta la ergonomía sobre su objeto teórico? Nada hay menos claro. La ergonomía es, en efecto, una disciplina muy joven en la que los conceptos y métodos no se plantean formalmente, en la que los paradigmas se transforman, no tanto por «revolución» como por una «evolución», que está probablemente lejos de ralentizar.

Hay que recordar que el término ergonomía fue inventado por un psicólogo inglés, justo después de la segunda guerra mundial (1949), en el momento en el que se constituía, en Gran Bretaña, la primera asociación que reunía esencialmente, y bajo esta denominación, a psi-

cólogos, fisiólogos y algunos ingenieros, y que consagra su primer coloquio a... «la fatiga» (1951).

La ergonomía es, por tanto, hija de la guerra, y, como otras numerosas innovaciones producidas por la situación de guerra, fue transferida al mundo industrial, donde se planteaban problemas de naturaleza similar.

Así, por un lado, la ergonomía se plantea de entrada como una disciplina de encuentro, integradora. Por otro lado, es sobre problemas bien reales, tales como la fatiga y los numerosos accidentes inexplicables acaecidos en una población de trabajo bastante particular, hacia donde se focalizan los primeros programas de investigación: los pilotos de caza de la Royal Air Force (después, las tripulaciones de submarinos). Existe, por tanto, una larga tradición de investigaciones sobre las cuestiones de seguridad, fiabilidad, error llamado «humano» (Leplat y De Terssac, 1990).

Siendo por tanto *problem oriented*, la ergonomía procede mediante un modo de trabajo inductivo, de abajo a arriba (y no hipotético-deductivo, como las disciplinas-madre, ampliamente experimentales), intentado organizar los hechos observados sobre el terreno y formalizar a partir de estas observaciones¹.

Este breve recordatorio permite esclarecer el debate actual sobre la disciplina y, por consiguiente, sobre su concepción del trabajo.

1. El trabajo: ¿objetivo y objeto de la ergonomía? Definición

1.1. Para la ergonomía, el trabajo es a la vez *objetivo* y *objeto*. «Comprender el trabajo para transformarlo» (Guerin *et al.*, 1992). Se fija al mismo tiempo, y es una posición epistemológica difícil de defender, el objetivo de conocer el trabajo y de actuar sobre él: dicho de otro modo, conocimiento para la acción o, más bien, conocimientos para la acción².

¹ Esta concepción del procedimiento científico, contestado durante mucho tiempo, por no decir desvalorizado, comienza a encontrar su legitimidad y es igualmente utilizado por investigadores de otras disciplinas, como la antropología y la sociología, que se felicitan de los «progresos realizados desde hace quince años en ciencias sociales con el debilitamiento de la división esencialmente ideológica, entre teóricos de manos limpias y empiristas sin marco de referencia» (J. Magaud y K. Sugita, 1991).

² La revolución paradigmática realizada por la ergonomía ha consistido en invertir

Pero, sin embargo, la ergonomía se ha definido con más frecuencia por su objetivo que por su objeto, como si el «trabajo» se entendiera por sí mismo. Por esto no existe una definición canónica de este objeto trabajo y, en estos momentos en los que se presenta la necesidad de una reflexión epistemológica sobre la disciplina y la necesidad de formalizar lo ya adquirido, un cierto número de ergónomos intentan «dibujar el contorno, sobre el que no existe consenso» (Hubault, 1992).

Propondré, por tanto, una definición discutible y no la definición.

«El trabajo es una actividad finalizada, realizada de manera individual o colectiva en un tiempo dado, por un hombre o una mujer dados, situada en un contexto particular que fija las limitaciones inmediatas de la situación. Esta actividad no es neutra, compromete y transforma, asimismo, al que la realiza».

Cada término de esta propuesta solicita ser explicitado, pero su sentido general es:

— que el trabajo no es un concepto abstracto, es un *concepto encarnado*, si se me permite utilizar una expresión paradójica. Está encarnado en un espacio, en un tiempo, en un cuerpo.

— que la idea de trabajo, puesto que no está dissociada del que la realiza, implica necesariamente interrelaciones en tres ámbitos: *la actividad, sus condiciones y sus consecuencias*, pero con una focalización sobre la actividad, punto nodal de estas relaciones fluctuantes, enigmática, por tanto no reductible a ninguno de estos ámbitos*.

los términos de la pareja Hombre (y Mujer)-Trabajo, buscando, según la fórmula simplificada que le ha servido durante mucho tiempo como definición, cómo «adaptar el trabajo al hombre» y no cómo encontrar o formar hombres adaptados, «que convengan» (en el sentido etimológico) para hacer funcionar a las máquinas (tomadas en sentido genérico) consideradas como un dato algo dado *a priori*, intocable e inmutable. La idea de que podía transformarse la técnica, actuar sobre máquinas, sobre dispositivos para conformarlas a las características humanas era verdaderamente revolucionaria al menos en el mundo industrial, ya que la mayoría de los artesanos sabían crear sus propias herramientas adaptada a la tarea y a las particularidades de su usuario (por ejemplo, robot para zurdos), y en el mundo científico donde florecían las investigaciones en psicología sobre la selección profesional (tests...) o sobre el «motor humano» en fisiología.

* El uso que del concepto de *actividad* hace la autora es polisémico: si bien en el lenguaje corriente la palabra actividad se utiliza como sinónimo de trabajo (actividad laboral), en el ámbito teórico de la ergonomía, la actividad podría definirse como la movilización de las funciones físicas, psíquicas y sociales del hombre cuando ejecuta las tareas, y los procesos de regulación asociados a esta movilización. El análisis de la actividad es el análisis de esta movilización, para comprender la tarea real, frente a la tarea prescrita, que se compone de los objetivos que deben alcanzarse, los medios y las condiciones en las que deben ser alcanzados. El análisis de la actividad forma parte del

— que para el ergónomo, como para ciertos antropólogos, la *extensión* del concepto de trabajo es amplia³.

— *que por contexto* se entiende tanto el entorno material como el organizacional y relacional de o de los operadores*, la relación social, el salario por ejemplo, que es una de las características de las limitaciones de contexto, así como el contexto socioeconómico.

El contexto debe estudiarse en la medida en que induce limitaciones, pero también recursos para la actividad. En cualquier caso, en las investigaciones ergonómicas aparece más bien en términos de limitación, ya que estas investigaciones se basan en la comprensión de las dificultades de ejercicio de la actividad y de sus consecuencias en términos de salud y/o empleo.

El contexto de trabajo comprende también lo que acontece fuera del trabajo. De hecho, fuera del trabajo se producen repercusiones ligadas a la actividad de trabajo (profesional), en términos de fatiga, de preocupación, el lugar de producción del trabajo (doméstico); las repercusiones de las condiciones de vida fuera del trabajo se manifiestan en las actividades del trabajo, tomando cada uno de estos ámbitos su significación el uno en relación al otro, articulándose el uno con el otro (por ejemplo, el caso de los trabajadores con horarios irregulares, véase Queinnec *et al.*, 1992).

análisis del trabajo, en el que se analizan otros aspectos de una situación de trabajo (características del que realiza la tarea, las repercusiones que ésta tiene sobre el mismo, y los resultados que en términos de cantidad, calidad y fiabilidad produce el ejercicio de la tarea, etc.). De ahí que la autora hable de punto nodal cuando habla de actividad en el sentido utilizado por la ergonomía [N. del T.].

³ En la medida en que se centra sobre la actividad, esta definición está bastante próxima a la propuesta por Godelier (1991), desde el punto de vista del antropólogo: «El trabajo humano es, en primer término, una actividad individual o colectiva, intencional y no instintiva, que se ejerce sobre la naturaleza a través de una sucesión de operaciones que tienen por objetivo separar los elementos materiales para que sirvan a las necesidades humanas, bien sea en su estado natural [...], bien después de transformación de estado o forma impuestas por el hombre». Esta posición no es nueva, si se piensa, por ejemplo, en la definición dada por H. de Saint-Simon (1808), en su Introducción a los trabajos científicos del siglo XIX: «Observo que es esencial dejar a la idea de trabajo toda la amplitud de la que es susceptible. Cualquier funcionario público, una persona no dotada para las ciencias, las bellas artes, la industria manufacturera y agrícola trabajan de forma tan positiva como el bracero o el estibador».

* Para el ergónomo un operador no es un operario: operador es el que opera, el que realiza una tarea, y, por tanto, puede abarcar cualquier ámbito del espectro laboral, del aprendiz al ingeniero, del agricultor al cosmonauta, al programador informático [N. del T.].

— que la actividad es un *concepto intermediario*, un término mediador, manifestación de la interacción entre el sujeto que trabaja y su entorno, en el sentido más amplio, los dos elementos de la pareja que representan un elemento de la realidad, de la materialidad del trabajo. Por ello compromete en todo momento a la persona íntegra, con su cuerpo biológico, su inteligencia, su afectividad, tomada en el desarrollo de su historia y en sus relaciones con los otros (aunque en el análisis ergonómico la actividad se haya focalizado tradicionalmente mucho más sobre los aspectos biológicos y cognitivos, también tiene en cuenta estas tres dimensiones e intenta describirlos y comprender las relaciones enriqueciéndose sobre todo de las aportaciones recientes de la psicología dinámica del trabajo y de la sociología).

Aunque durante mucho tiempo la ergonomía ha pensado su objeto en terminos de pareja: sistema hombre-máquina, luego sistema hombre-tarea, el haberse centrado en la actividad introduce un tercer término que crea una dinámica en la aprehensión del trabajo.

Por tanto, el análisis de la actividad o de las actividades está en el corazón de la actividad del ergónomo, pero el trabajo puede ser objeto y medio para alcanzar otro objetivo que no es el de los conocimientos sobre el trabajo. Éste es el caso, en particular, del estatuto del análisis de la actividad (actual y probable y posible), en una situación de concepción o de conducción de proyecto.

1.2. En términos de procedimiento científico, una definición de estas características implica tres principios:

— considerar la situación de trabajo, el «terreno», como un lugar de producción de conocimientos originales,

— considerar que los operadores-trabajadores, sean quienes fueren, ocupan un lugar original en esta producción de conocimientos sobre su propio trabajo, y juegan un papel específico en la transformación del trabajo.

— considerar que el interés de la investigación es el cambio de los puntos de vista que sobre el trabajo tiene el conjunto de actores de la empresa y, en particular, de los que conciben y deciden.

1.3. Desde el punto de vista de la disciplina, es necesario distinguir la *definición* que puede darse del trabajo y el *campo* que se perfila en el in-

terior de esta definición, con el objetivo de constituir el objeto de la investigación y/o de la intervención en ergonomía.

Este perfil es muy restringido y está marcado históricamente por la historia local de las disciplinas, así como por las desfiguraciones de naturaleza institucional.

Por esto, para la ergonomía francesa, la organización del trabajo ha sido durante mucho tiempo considerada como patrimonio exclusivo de la sociología del trabajo y no componente del objeto de la ergonomía. Ha sido tratada como uno de los elementos del contexto que deben conocerse, pero sin necesidad de ser estudiado como tal, salvo para captar los trazos concretos, en el plano de la actividad de los operadores, por la vía de las limitaciones y dificultades que imponen sobre ésta y, en consecuencia, para revelar eventuales disfuncionamientos.

En otros países la situación es diferente, aunque solamente citemos a Bélgica donde, desde los inicios, uno de los padres fundadores de la ergonomía, J. M. Faverge, y su equipo se han interesado por los factores organizacionales (Faverge, 1972). La situación se transforma después de estos últimos años. Ocurre lo mismo con las cuestiones de formación, sobre las que ciertos ergónomos se interesan cada vez más (Rabardel *et al.*, 1991).

Por lo que se refiere a las relaciones sociales, creo que la situación es más compleja, mientras que su ambición es la de contribuir a la transformación del trabajo, el ergónomo se ve directa o indirectamente atrapado dentro de estas relaciones; debe tomar conciencia y sacar todas las consecuencias epistemológicas y metodológicas. Se trata de una cuestión que ha quedado durante mucho tiempo en el terreno de lo implícito, pero que es actualmente objeto de un esfuerzo de reflexión teórica en el entorno de los ergónomos.

De la misma manera, por lo que se refiere al individuo, bajo la influencia de la psicopatología del trabajo de C. Dejours (1980), los terrenos de la subjetividad y la dimensión afectiva son reconocidos por los ergónomos como un aspecto capital, ya que se ha podido, en un momento dado, hablar de la carga de trabajo llamada afectiva o psíquica, al lado de la carga de trabajo físico y de la carga de trabajo mental o cognitiva (Wisner, 1991), que no han sido integradas en el procedimiento metodológico ergonómico por el momento, aunque comienzan a serlo (Dazevies, 1991).

Por tanto, el perfil que la ergonomía se ha creado está históricamente fechado y ligado a un perfil disciplinar relativamente arbitrario. No se encuentra fijado con precisión y se halla actualmente en transformación, incluso en estado de debate, entre los partidarios de una

ergonomía «generalista» y los que se orientan más bien hacia ámbitos especializados o hacia la ergonomía de producto.

Probablemente, por razones debidas tanto al desarrollo de las nuevas tecnologías como al desarrollo de la disciplina misma, desde los años ochenta el acento se ha puesto cada vez más, o por lo menos en la ergonomía francófona, sobre nuevas dimensiones de la actividad:

— su inscripción en el tiempo (planificación de la acción, ritmicidad circadiana, envejecimiento, etc.),

— sus componentes cognitivos (cf. núm. especial de *Travail Humain*, 1991),

— su carácter previsible, con la perspectiva de concebir dispositivos futuros (Daniellou, 1992),

— su significado para el sujeto (dimensión impulsada por Pinsky y Theureau, 1985),

— su carácter cooperativo (cf. el tema del congreso de la SELF* en 1992, «Los aspectos colectivos del Trabajo»).

Y como corolario, el interés sobre el lenguaje se ha desarrollado mucho:

— lenguaje *en* el trabajo, componente de la actividad en el sentido amplio, con diferentes estatutos (lenguaje operativo, diálogo con una máquina, comunicaciones formalizadas o no, interacciones lingüísticas no directamente productivas pero que son manifestaciones que reafirman el carácter «humano» del trabajo, etcétera).

— lenguaje *sobre* el trabajo, con diferentes objetivos perseguidos por los investigadores (análisis del trabajo mediante entrevistas con los operadores, comentarios de estos últimos sobre su propia actividad en autoconfrontación, «extracción» de conocimientos, hacer posible la expresión de las representaciones del trabajo durante las sesiones de formación en análisis del trabajo, etcétera.).

Estas nuevas orientaciones hacia estas dimensiones de la actividad han podido desarrollarse gracias a un cierto número de puentes que se están construyendo en las fronteras de las disciplinas más recientemente consultadas, tales como la psicopatología del trabajo, la lingüística y la sociolingüística, la antropología, sobre todo la antropología cognitiva, todas ellas dentro del ámbito de las ciencias humanas y sociales; la auto-

* Sociedad de Ergonomía en Lengua Francesa [N. del T.].

mática, la informática y la inteligencia artificial del lado de las ciencias del ingeniero... (cf. los diferentes seminarios y redes que han funcionado de manera interdisciplinar en los últimos años⁴ y la reciente aparición de estructuras tales como, por ejemplo, el equipo de investigación APST —análisis multidisciplinar de las situaciones de trabajo— en la Universidad de Provenza, por no hablar de los coloquios interdisciplinarios).

2. De algunos enigmas y/o paradojas

2.1. El trabajo, teoría o realidad

Desde el punto de vista teórico del concepto de trabajo, la focalización sobre la actividad, y la tentativa de considerar sus diversas dimensiones (fisiológica, cognitiva, afectiva y relacional) es fecunda. Clarifica, entre otras, la cuestión de la diferencia entre trabajo llamado teórico prescrito y trabajo llamado real, diferencia que ha sido puesta en evidencia desde los primeros estudios de ergonomía en situaciones de trabajo y regularmente observado después, desde el montaje en cadena hasta el control de procesos, sea cual fuere el grado de sofisticación del sistema técnico-organizacional.

Casi todo el mundo está de acuerdo en la actualidad sobre la existencia de esta diferencia, al menos en el mundo de la investigación; esta noción de diferencia ha sido integrada, fuera de la ergonomía, en ciertas teorías sociológicas, por ejemplo, como elemento de la regulación en las relaciones sociales (Reynaud, 1989; De Terssac, 1992).

Evidentemente, los psicopatólogos del trabajo se han centrado igualmente sobre esta diferencia (Dejours, 1980), incluso ciertos filósofos que se preocupan sobre el trabajo (Schwartz, 1988).

Por el contrario, sobre la interpretación de esta diferencia es lógico

⁴ Seminarios interdisciplinarios: «Sufrimiento y placer en el trabajo» (1985/1987), bajo la dirección de C. Dejours; «Análisis de las prácticas lingüísticas en la interacción social» (1990/92), bajo la dirección de J. Boutet; «Cultura, trabajo y técnica», bajo la dirección de G. Malglaive, MIRSHT, CNAM, 1990-1991; «El concepto de trabajo en el marco del siglo XX», Universidad Europea de Investigación y del Departamento de Ciencias Políticas de París VI, bajo la dirección de T. Negri, J. M. Vincent y E. Videcoq (1991-1992).

Redes: «Lenguaje y trabajo», responsables: A. Borzeix y B. Gardin; «Métodos de análisis de situaciones de trabajo complejas», responsables: M. de Montmollin y V. Ro-

que las posiciones sean diversas; lo que podría además constituir un tema interesante de debate interdisciplinar.

Sin tomar aquí el conjunto de posiciones que concurren, hay que subrayar que, en general, estas interpretaciones hacen suponer más o menos que esta diferencia es contingente, que podría no existir y que es una conquista voluntaria, manifestación de la autonomía de los trabajadores (Reynaud, 1989, De Terssac, 1992) y de su «participación paradójica» en el sistema productivo (Linhart) trampa necesaria para llenar los huecos dejados por la organización del trabajo (Dejours, 1980), «hacer frente a lo que no está dado por la organización prescrita del trabajo» (Dazevies, 1991).

De todas maneras, me parece que en la actividad humana existe, por el contrario, algo irreductible, sin previsión posible, sin prescripción alguna, sin regularidad *stricto sensu*, siendo que toda actividad es, a cada instante, un compromiso que debe encontrarse entre una intención inscrita en una historia y un proyecto, de demandas y limitaciones a la vez exógenas (que provienen del entorno material o relacional más o menos estable) y endógenas (que provienen del estado funcional instantáneo no estable). La dimensión «estratégica» en el sentido amplio es continua y obligatoriamente presente, incluso si se trata de estrategias que tratan de minúsculos intereses.

Por lo tanto, yo propondría más bien tres niveles para analizar esta diferencia, en lugar de la dicotomía habitual entre trabajo prescrito y trabajo real:

— el del *trabajo teórico*, es decir, el trabajo tal como existe en las representaciones sociales más conocidas, comprendidas las de los ingenieros y los que conciben, en general;

— el del *trabajo prescrito* o *esperado*, en el nivel local de la organización del trabajo, que fija bien reglas bien objetivos que corresponden también a representaciones que están en relación con las precedentes, pero que consideran las especificidades locales;

— el del *trabajo real*, al nivel de la actividad de una persona (incluso si se considera en un colectivo), en un lugar, en un tiempo (criterios que definen también la tragedia clásica), allí donde se revelan los saber-hacer y los conocimientos de los operadores, donde se opera la puesta en marcha del cuerpo completo, para elaborar compromisos operativos, y donde se construye la relación subjetiva con el trabajo.

Sobre este punto, las investigaciones ergonómicas han contribuido

a deconstruir los estereotipos sociales, demostrando que incluso las actividades aparentemente más simples y llamadas automatizadas implicarían una participación mental constante e ineluctable sin la que ningún sistema de producción podría funcionar.

Pero no hay que olvidar las *paradojas* que cubren esta afirmación:

— esta actividad mental, debida en parte a la gestión «oculta» de lo aleatorio y de los diversos disfuncionamientos, no significa obligatoriamente interés del trabajo para el operador: la monotonía puede coexistir con una actividad mental intensa.

Las consecuencias de una paradoja de esta naturaleza, en términos de «fatiga nerviosa» (si bien la palabra no está de moda, el fenómeno no por ello ha desaparecido) no han acabado de ser exploradas;

— la idea de que los operadores tienen conocimientos específicos, adquiridos por la experiencia, sobre su trabajo y las repercusiones de éste, cualquiera que sea su nivel de formación inicial y el tipo de tarea ejercida, debe ser tenida en cuenta, por razones científicas y no solamente deontológicas o ideológicas, aunque no se aceptó de entrada y no ha sido tenida como evidente durante mucho tiempo.

Sin embargo, sí parece evidente que a partir de hoy el trabajo, en un cierto número de situaciones, pierde su carácter visible y llega a ser, según la expresión consagrada, «inmaterial», si se admite que se ha pasado «de la civilización del esfuerzo a la civilización de la avería»*.

O lo que es lo mismo, la gestión de los imprevistos y de los disfuncionamientos es la piedra en la que tropiezan los automatismos.

Y sin embargo, en el terreno de la concepción de las técnicas, las lecciones sobre la diferencia ineluctable entre teoría y realidad del trabajo están lejos de ser asumidas, parece que siempre es difícil el integrar el hecho de que la técnica no es siempre perfecta, que el lugar del operador humano debe afrontarse de otra manera que como una mera «prótesis cognitiva».

Por tanto, la movilización de los conocimientos y de los saber-hacer ha llegado a ser de un gran interés para las políticas de gestión, en numerosos sectores industriales; lo que se plantea es el problema del poder en la empresa y de las condiciones de un verdadero derecho de expresión y de propuestas por parte de los asalariados, lo que lleva a la cuestión de las relaciones sociales a un primer plano, terreno en el que

* La autora realiza un juego de palabras con pena, desgracia, esfuerzo (*peine*) y avería (*panne*) [N. del T.].

la óptica ergonómica toca sus límites, incluso si puede contribuir a aportar elementos que permitan deconstruir-reconstruir las lógicas utilizadas.

2.2. La actividad de trabajo como enigma

Desde el punto de vista de la adquisición de conocimientos sobre el ser humano, la ergonomía, en tanto que disciplina científica, busca, a través de la actividad de trabajo, poner en evidencia los principios que gobiernan el uso de las propiedades del cuerpo humano (en el sentido amplio) y no descubrir las características propias de estas propiedades, como la psicología y la fisiología.

2.2.1. La actividad como objeto de investigación enigmática

En tanto que objeto de investigación, la actividad de trabajo tiene características absolutamente originales, ya que:

— se trata, para el investigador, de un objeto que no es un dato, sino una construcción, un objeto que debe constituirse y reconstituirse con los mismos interesados.

No puede ser recogida directamente si no es aprehendida por la confrontación entre dos tipos de datos empíricos:

— observaciones y medidas de comportamiento (modos operativos diversos) y de trazas de la actividad de las que los resultados son restituidos a los operadores y discutidos con ellos, y a partir de los cuales se infieren los procesos subyacentes;

— entrevistas individuales o colectivas que persiguen la explicitación de los fenómenos observados y la expresión de los propios conocimientos de los operadores sobre la situación. Es en el diálogo y en la confrontación de puntos de vista donde se construye, poco a poco, la representación de la actividad, sus procesos subyacentes y las consecuencias percibidas por los sujetos sobre su salud y su vida fuera del trabajo. Así, se puede hablar de una coproducción de conocimientos, gracias a la que se pueden construir tanto el diagnóstico de la actividad en la situación actual como la anticipación de la actividad «futura posible» (Daniellou, 1992), con la perspectiva de

concebir nuevos dispositivos. Pero esto no es fácil de explicar, y necesita la búsqueda de un procedimiento y métodos originales que no podemos desarrollar aquí.

— se trata de un proceso y no de un objeto estable, a la inversa de los productos de esta actividad sobre los que se ha interesado la psicología del trabajo durante mucho tiempo, como, por ejemplo, los resultados (cantidad y calidad de trabajo).

No solamente se trata, por tanto, de una dinámica de la que hay que dar cuenta, lo que ha sido bien explicado por la noción de curso de acción de Theureau (1992), sino de una dinámica sometida a transformaciones de sus reglas de funcionamiento en el curso del tiempo (tiempos cronológicos y tiempos biológicos en los que las exigencias son a veces contradictorias para el sujeto en un tiempo *t*);

Así, desde hace 45 años, la posición de la ergonomía con respecto a su objeto, ha pasado, dicho de manera tosca, por tres fases: de la *evaluación* del resultado de la actividad —lo que hace el operador, sus resultados—, a la *descripción* del cómo lo hace y de lo que sabe y por fin la *interpretación* del porqué lo hace, de sus modos de razonamiento, de la planificación de la actividad, etc. Y el análisis del trabajo ha pasado del estatuto de método al de objeto teórico.

Llegados a este punto, la cuestión de la interacción entre los aspectos cognitivos y afectivos de la actividad es particularmente crucial, y el ergónomo no puede ignorar las aportaciones de la psicología dinámica y de la psicopatología del trabajo, en aquellos aspectos relativos a la movilización subjetiva, aunque éstos no sean centrales en su investigación.

2.2.2. La actividad como concepto enigmático

La noción de actividad contemplada como expresión de las relaciones sociales implica, al menos, tres términos: la relación con lo material (comprendidos los aspectos inmateriales), con los demás y con uno mismo.

Sobre este punto, el acuerdo es total con la visión propuesta por C. Dejours y la psicología dinámica.

Para un operador dado, las características y las exigencias de la tarea que debe realizarse, de la función que debe cumplir, dependen en parte del conjunto de elementos del contexto, algunos de los cuales son poco estables.

Por su lado, el operador debe enfrentarse a presiones y gestionar recursos que le son propios, que condicionan su estado funcional en un momento dado. Desde el estricto punto de vista biológico y psicológico, sin hablar del punto de vista de la movilización subjetiva que puede modular considerablemente la situación, hay límites objetivos al funcionamiento del cuerpo humano, en el plano fisiológico, en el plano cognitivo, afectivo (es imposible mirar en dos direcciones *al mismo tiempo* para controlar las informaciones, hacer varias cosas al mismo tiempo, encontrar inmediatamente la solución a un disfuncionamiento, memorizar de un vistazo más de *x* informaciones y retenerlas, trabajar con los brazos por encima de los hombros varios minutos sin sobrecarga cardiaca, no tener sueño cuando se trabaja de noche, no tener miedo cuando se trabaja en una fábrica química, no sufrir cuando, al salir del trabajo, uno repite como una máquina las frases convencionales utilizadas en aquél, etcétera).

Es más, después de algún tiempo, el operador se encuentra confrontado a una doble fuente de variabilidad, la suya propia (ritmos circadianos y ultradianos, fatiga producida por la duración de la actividad, efectos de la edad) y la del sistema de producción (lo aleatorio, los disfuncionamientos, cambios técnicos y/o organizacionales) mientras que las exigencias de producción son, en general, muy estables, al igual que la representación que los organizadores del trabajo y los que conciben tienen del operador, representaciones equivocadamente fundadas sobre una idea de estabilidad y regularidad de funcionamiento a imagen y semejanza de las máquinas.

A pesar de los importantes progresos en algunos sectores, estos límites son desconocidos con frecuencia por los que conciben, los que organizan, lo que provoca el que los dispositivos de trabajo presenten notorias incompatibilidades con el modo de funcionamiento humano, sin ni siquiera hablar de los aspectos relacionales, ni del sentido del trabajo.

Por tanto, la actividad de trabajo consiste en realizar la tarea teniendo en cuenta, al mismo tiempo, las limitaciones y los recursos extrínsecos e intrínsecos, las exigencias recíprocas que se presentan de manera heterogénea, y conflictiva, por no decir incompatible.

Es, como ya he evocado antes, la expresión de un compromiso por el que se movilizan todos los recursos; la construcción de este compromiso es de naturaleza estratégica, se trata más bien de una metaactividad, o lo que es lo mismo, de una actividad de gestión de las actividades, que integra a la vez los conocimientos técnicos necesarios por las especificidades de la tarea y de metaconocimientos (Valot, 1992) que posee el operador sobre su propio funcionamiento.

Sobre esta *inteligencia estratégica* habría mucho que decir, y éste no es el lugar; por lo que señalaremos solamente tres puntos:

- es multidimensional y comprende dimensiones biológicas, cognitivas, afectivas y axiológicas, cuya articulación es bastante poco conocida;

- gestiona el tiempo, tiempo del individuo, tiempo de producción, tiempo de la sociedad;

- surge del pensamiento natural orientado hacia la resolución de problemas concretos (*cf.* la *metis* de los griegos) y no del pensamiento racional cuyo paradigma favorito es el de la resolución de problemas simbólicos. En particular, se funda en la idea de que se pueden alcanzar objetivos sin comprender forzosamente por qué y cómo se alcanza ese objetivo (idea que se encuentra tanto en los etnólogos como en algunos psicólogos, antropólogos y sociólogos) y que alcanzar un objetivo queda como una condición previa de la comprensión (Levi-Strauss, 1964, Piaget, 1970, Bourdieu, 1980). En la actividad de trabajo se manifiestan particularmente bien las modalidades de interacción de dos procesos del pensamiento natural que son la realización y la formalización (Reuchlin, 1973);

- también revela el «carácter pluralista del funcionamiento cognitivo», concepto que comienza modestamente a tener el derecho de ser citado en psicología (Lautrey, 1990), cuyas consecuencias teóricas y metodológicas están lejos de ser explotadas.

Hay que decir que las reglas de funcionamiento de esta *inteligencia estratégica* tienen poco que ver con las del pensamiento racional y que son todavía poco conocidas.

Por lo que concierne a las actividades de trabajo, la consecuencia más interesante es la del reconocimiento de que se puede llegar a un mismo resultado con medios diferentes. Lo que destruye evidentemente y de manera definitiva la noción de *one best way* y puede, sobre todo, contribuir a modificar la representación de fenómenos como el *envejecimiento en el trabajo*. En efecto, el paso de los años entraña una transformación de los procedimientos operativos que respeta tanto las modificaciones naturales de los procesos psicobiológicos (coordinación perceptivo-motriz, tratamiento de la información, ritmos biológicos, etc.) como las transformaciones inducidas por el ejercicio mismo del trabajo en ciertas condiciones desfavorables. De la misma manera, los conocimientos en este terreno están lejos de ser suficientes.

2.3. *El estatuto de los conocimientos, la relación con el lenguaje y el lugar de los operadores*

Esta cuestión está en el corazón de los debates que se están produciendo en la actualidad y que agitan tanto a las comunidades científicas como a los actores sociales, por lo que se refiere a las competencias, cualificaciones, etcétera.

Antes he mencionado que la comprensión de la actividad de trabajo pasaba obligatoriamente por la confrontación de conocimientos heterogéneos y complementarios, los de los operadores y los de los investigadores, de donde podía nacer la «coproducción» de una representación original.

Ahora bien, esta posición que parece sencilla de defender recubre un conjunto de cuestiones. Una buena parte de los debates disciplinares e interdisciplinares se centran sobre posiciones teóricas, sobre las prácticas de la investigación y conciernen, entre otras, al estatuto mismo de los conocimientos, ciertamente al estatuto social, pero también al estatuto teórico.

Por tanto, no voy a extenderme aquí sobre las diversas tentativas de tipología, de caracterización o, lo que es lo mismo, de la jerarquización de los diferentes tipos de conocimientos.

Es banal recordar que la cultura occidental enfrenta, desde Platón, lo que surge, por un lado, del terreno de la reflexión llamada abstracta y noble, consagrada a la teoría y, por otro, del ámbito del pensamiento llamado concreto, desvalorizado, ya que se encuentra ligado a la acción, sometido a la «urgencia temporal» y a la «existencia de intereses prácticos». Esta dicotomía marcada de manera más o menos explícita, de juicios de valor, se vuelve a encontrar hoy, sean cuales fueren los términos de la categorización de conocimientos adoptada: teóricos / prácticos, declarativos / procedimentales, formales / experimentales, conscientes o conscienciables / no conscientes, explícitos/implícitos, etc., incluso si algunos intentan hacer valer otros criterios de apreciación hablando de saberes, de saber-hacer y de saber-estar.

Este estatuto de conocimientos, en psicología y en ergonomía, está determinado por su aptitud para ser verbalizados o no, incluso llegando a considerar como actividad «lo que es contable y comentable» (Pinsky y Theureau, 1985).

La verbalización supone un mínimo de abstracción y de formalización de la experiencia, de sensaciones verificadas, etc., y supone tam-

bién la posibilidad de «poner en palabras», por tanto, de tener a disposición «las palabras para decirlo» (Teiger, 1992).

Algunos sostienen que los conocimientos «incorporados»⁵ son, por esto mismo, inaccesibles, tanto para sí mismo como para los demás, ya que no son verbalizados.

Ahora bien, una gran parte de las actividades de trabajo, incluso en situaciones muy modernas, pueden entrar en esta categoría. Partiendo de la constatación de que en general estos conocimientos no se verbalizan con los métodos de cuestionario o entrevista clásicos, en general se concluye que no son verbalizables y por tanto no son formalizables ni conscienciables.

En términos generales, existiría por tanto un «déficit lingüístico», por lo que se refiere a los conocimientos movilizados durante el trabajo.

Sobre esta constatación, parece que los investigadores que hablan directamente con los operadores están de acuerdo. Pero las cuestiones que plantea están lejos de ser resueltas, bien sea a propósito del origen y significación de este déficit, bien por su carácter ineluctable o contingente y, por tanto, transformable o no.

Estas cuestiones ponen en juego las concepciones teóricas, pero también las orientaciones metodológicas que guían, a veces de manera implícita, los procedimientos de investigación adoptados y, por ello, corren el riesgo de acomodar las hipótesis en lugar de probarlas.

Algunos de los que atribuyen este déficit al hecho de que las actividades sensomotrices tienen poco o nada de representación cortical se limitan a constatarlo y lo teorizan como tal, mientras que los que piensan que este déficit tiene su origen más en lo cultural y social ponen el acento sobre las causas de la ocultación de este tipo de conocimientos y buscan la elaboración de métodos que permitan la toma de conciencia y la expresión individual o colectiva de estos conocimientos, poner en palabras «lo que no se sabe que se sabe», o «lo que se sabe sin haberlo podido decir nunca».

Se trata de cuestiones mayores para la ergonomía, pero, en la actualidad, estos debates se encuentran en varias comunidades científicas: ergónomos y psicólogos del trabajo, lingüistas y sociolingüistas, sociólogos y antropólogos. El trabajo de un cierto número de redes interdisciplinares citadas más arriba se centra en estas cuestiones (Boutet *et al.*, 1992; Chabot *et al.*, 1992; Cru, 1992; Weill-Fassina *et al.*, 1992).

⁵ Según la expresión de Bourdieu (1980), quien precisa que no son «algo que se tiene, como un saber que se puede tener delante, sino algo que se es».

Desde el punto de vista de los operadores, la explicitación de sus conocimientos es de gran interés para ellos mismos y para la organización del trabajo. Puede ser un medio para adquirir y desarrollar el control sobre su propio trabajo y participar así en sus transformaciones. Sobre esta convicción se funda el procedimiento ergonómico, en particular cuando se trata de situaciones de formación de operadores en análisis del trabajo (Teiger y Laville, 1991) o de situaciones de concepción participativa (Daniellou y Garrigou, 1992).

Pero es evidente que las cuestiones planteadas aquí, sobre el lugar de los trabajadores en la investigación, y su participación en la definición misma de los procesos de trabajo, son cuestiones a la vez científicas y sociales que desbordan ampliamente el campo de la ergonomía, a la vez que introducen un interrogante sobre el modelo del hombre y la sociedad subyacente a la práctica científica. Está claro que, por otro lado, un verdadero reconocimiento social de los conocimientos de los operadores es la única forma de salir de la situación paradójica en la que nos encontramos, donde coexiste una llamada a la movilización del saber de los operadores, y un no reconocimiento, por no hablar de una desvalorización persistente de estos saberes.

Desde el punto de vista de la empresa, del mundo de los que conciben y de los investigadores en inteligencia artificial, también es más que evidente que la explicitación de los operadores es de un interés capital, reconocido por todos. Lo que puede ser el comienzo de un cambio apreciable en las representaciones y prácticas sociales.

Pero la caza de «extracción de conocimientos», barbarismo si de una expresión se trata, no denota con probabilidad más respeto por los llamados conocimientos de los asalariados, incluso si resulta una forma de reconocer que son indispensables, que el desprecio vehiculado implícitamente por la organización taylorista. Tanto más cierto cuanto la experiencia de los años recientes ha mostrado que el reverso de la moneda «ayuda informatizada a la actividad humana» era, con frecuencia, la supresión de la llamada actividad humana.

Para acabar, señalar que los conocimientos adquiridos por la formación inicial y/o experiencia profesional se presentan como un interés social en un plano más amplio, ya que se ligan a los fenómenos de *exclusión del empleo*: exclusión total o relativa de ciertas categorías, debida a inadecuaciones o insuficiencia de los conocimientos actuales con relación a las exigencias del sistema productivo. De ahí el porqué las investigaciones sobre las posibilidades de formación, en las propias situaciones de trabajo y la noción de «organización cualificante» son de

gran interés (cf. las actas del coloquio «Formación y aprendizaje de los adultos poco cualificados», 1992).

2.4. El estatuto del cuerpo

La originalidad de la óptica que, sobre el trabajo, tiene la ergonomía «tradicional» europea puede resumirse por la noción de *globalidad*, globalidad de la situación de trabajo. Sin duda alguna, esta voluntad de globalidad que está apoyada sobre la alianza de la fisiología y la psicología, se ha limitado durante mucho tiempo a intentar tener en cuenta al mismo tiempo estas dos dimensiones por el sesgo de la carga de trabajo. Carga de trabajo física y mental, a la que se añadió la dimensión afectiva, bajo la influencia de la psicopatología del trabajo, como ya hemos mencionado.

Aunque abandonada como noción heurística en beneficio de la actividad y en particular de la actividad cognitiva, esta noción tenía la ventaja de poner el acento sobre la articulación de las diversas dimensiones de la actividad por un lado, y sobre las diversas dimensiones de sus consecuencias por otro, dicho de otro modo, daba al cuerpo humano un estatuto que la fascinación actual de ciertos ergónomos por lo cognitivo de un lado, y lo social de otro, corre el riesgo de olvidar.

Puesto que no es éste el lugar para desarrollar esta cuestión, me limitaré a precisar los tres ámbitos de investigación a los que el estatuto del cuerpo en el trabajo nos reenvía:

— el del *compromiso en la actividad* de trabajo ya mencionado, y de las modalidades de uso de uno mismo; a propósito de las interrelaciones entre biología, cognición y afección, todavía poco conocidas, se plantean múltiples cuestiones, por ejemplo: inteligencia del gesto, memoria del cuerpo e incorporación de los conocimientos, modulación de las actividades cognitivas por los ritmos biológicos y/o los factores afectivos y de reciprocidad, etcétera.

— el de la identidad de la persona y de la continuidad entre el *trabajo* y el *del tiempo fuera del trabajo*, por ejemplo;

— y por fin, el no menos importante, de las trazas de la actividad, en términos de *salud*, tomada en sentido amplio, llegando hasta la mortalidad ligada al trabajo y sus condiciones (fenómeno todavía actual, para el que los japoneses han inventado incluso una palabra: *karoshi* y contra el que las mujeres japonesas comienzan a organizarse).

Hay que señalar las grandes investigaciones estadísticas recientes sobre las condiciones de trabajo en Francia⁶ y en Europa⁷, que señalan una agravación de la situación para Francia con relación a 1978 y 1984, y muestran que esta última no ocupa, ni de lejos, la mejor posición en Europa, resultados que no permiten seguir indiferentes, sobre todo si se trata de situaciones problemáticas sobre las que existen conocimientos.

Una parte de los fenómenos de exclusión del trabajo pueden entenderse por el sesgo de los efectos negativos del trabajo sobre la salud, máxime si éstos se combinan con los efectos de la edad.

En los albores del siglo XXI, el trabajo es siempre lugar de construcción de la desigualdad social fundamental ante la esperanza de la vida y la salud, lo que resulta una paradoja, por no decir un escándalo.

2.5. La articulación conocimientos/acción y los «implícitos» de la ergonomía

Para los ergónomos, como precisé al inicio de este artículo, el trabajo es a la vez objeto de investigación y objetivo de investigación. Este doble estatuto del trabajo obliga a pensar en la relación que existe entre conocimiento, acción y comprensión como una relación dialéctica, y no como una relación cronológica, de momentos que se suceden en el tiempo, o como una relación de dependencia, siendo la acción la aplicación del conocimiento.

Esta relación ha sido teorizada en psicología genética por Piaget (1970), que afirmaba «el hecho fundamental de que *todo conocimiento está ligado a una acción*» y que «de hecho, conocer no consiste en copiar lo real, sino actuar sobre ello y transformarlo (en apariencia o en realidad) de manera que pueda comprenderse en función de los sistemas de transformación a los que están ligadas estas acciones».

El hecho de articular de entrada (o de intentar hacerlo) los objetivos de acción y de conocimiento proporciona a la ergonomía una posición original que no puede ser la de una ciencia aplicada, en mi opinión, siendo la acción una ocasión de conocimiento y no la aplicación del conocimiento. Está, por tanto, abocada a crear nociones que le son propias, tales como las *representaciones para la acción* (Weill-Fassina *et al.*,

⁶ Cf los primeros resultados de la investigación «Condiciones de trabajo» realizada en marzo de 1991 en Francia por el INSEE y el SES sobre 21 000 asalariados (CEZARD *et al.*, 1992).

⁷ Cf los resultados de la investigación organizada por la Fundación Europea para Mejora de Condiciones de Trabajo sobre 13 000 asalariados europeos.

1992). Este punto es objeto de debate recurrente en la disciplina, por lo que no hago más que señalarlo.

Lo que también es objeto de debate es el tipo y la extensión del terreno sobre el que debe llevarse a cabo la acción ergonómica (el producto, la herramienta, el dispositivo técnico, la situación de trabajo, la formación de los operadores, etc.), sus modalidades y su estatuto (acción directa o indirecta, asesoramiento externo o procedimiento participativo), su grado de implicación en la transformación del trabajo y, por tanto, el lugar y momento donde interviene en la empresa (concepción, corrección, remodelación) y, por fin, sus interlocutores en el interior o el exterior de la empresa (los que conciben, los ingenieros, organizadores, gerentes, sindicalistas, operadores, formadores).

La acción ergonómica consiste esencialmente en llevar a cabo, partiendo de la actividad de los sujetos, un desplazamiento de los puntos de vista, un cambio de mirada, una deconstrucción de las representaciones estereotipadas, lo que puede renovar la filosofía que sostiene la concepción de sistemas técnicos y organizacionales, de la formación, etc. Durante mucho tiempo, la acción ergonómica ha sido considerada como si fuera necesaria porque sí, sobre la base de recomendaciones científicamente fundadas, lo que también está provocando una reflexión crítica. Esta reflexión, iluminada por el debate interdisciplinar, debe permitir el remitir la acción ergonómica a las teorías del cambio social y de la acción colectiva, sometiendo a la crítica las teorías implícitas sobre las que se apoya y que a veces provienen mucho más de un racionalismo utópico que de un análisis profundo de las relaciones sociales en las que se inscribe, así como de las condiciones que supone sobre la movilización colectiva de las personas.

La ergonomía toca aquí sus propios límites. Centrada hasta el momento, por un lado, sobre el análisis de los procesos sensomotores y cognitivos, en términos de repercusiones sobre lo que se ha llamado durante mucho tiempo la carga física y la carga mental de trabajo y, por el otro, sobre las transformaciones de los dispositivos materiales, el entorno físico o incluso las características de la tarea y la organización del trabajo, la ergonomía proporciona las condiciones parcialmente necesarias, aunque seguramente insuficientes, para que se produzca la «movilización subjetiva» de los hombres y mujeres en una actividad que permite su realización personal, asegurando al mismo tiempo el funcionamiento de la economía que, según los expertos en prospectiva, necesita y necesitará cada vez más una «implicación regulatoria» por parte de los asalariados, apoyada no tanto en el rechazo de la lógica taylorista como en la integración en la lógica de la eficacia y la productividad.

Conclusión: por una ciencia interdisciplinar del trabajo

Puede esperarse que clarificando los intereses epistemológicos y sociales, esta reflexión colectiva permitirá a los ergónomos cooperar con los actores sociales y con los investigadores de las demás ciencias del trabajo y la tecnología, con el objetivo de concebir mejor el lugar del hombre en el universo técnico y social o, lo que es lo mismo, contribuir a «la humanización del trabajo [...], tarea permanente destinada a acompañar un desarrollo tecnológico continuo [ya que] los problemas relativos al trabajo aparecen y crecen de manera más rápida que las técnicas desarrolladas para resolver estos problemas o las soluciones técnicas adaptadas para compensarlos» (Lutz, 1991).

Voy a terminar contando una historia oriental recogida por el filósofo S. G. Shoham (1991), para ilustrar su convicción de que «hay que olvidar las divisiones estrechas entre ciencias exactas y ciencias humanas [ya que] si bien la especialización es necesaria desde un punto de vista técnico, para comprender es necesario utilizar los diferentes puntos de vista, es necesario saber que somos una unidad. El ser humano no piensa como un psicoanalista, etnólogo, behaviorista, existencialista o como un fenomenólogo. Piensa como un ser humano. Tiene una historia. Hay tres hormigas que se pasean por la cara de un ermitaño. Una se pasea por la frente y dice: “El hombre es una mezquita”, la segunda se pasea por los cabellos y dice “El hombre es un bosque”, la tercera sale disparada a causa del estornudo del ermitaño, ya que se pasea por su nariz, y dice: “El hombre es el viento”. Cuando se tiene esa imagen fragmentada, es necesario saber que el hombre no es ni su frente, ni sus cabellos, es la totalidad, el conjunto».

Podría decirse lo mismo del trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arendt, H. (1983), *Condições de l'homme moderne*, París, Calmann-Levy.
 Bourdieu, P. (1980), *Le sens pratique*, París, Minuit.
 Boutet, J.; Daniellou F.; Dejours, C., y Teiger, C. (1992), «Une approche in-

- terdisciplinaire des interactions langagières dans le travail», comunicación presentada en el XXVII Congreso de la Sociedad de Ergonomía de Lengua Francesa, Lille, 23-25 de septiembre.
 Cezard M.; Dussert F., y Gollac, M. (1992), «Travail: des conditions mal supportés», *Premières Synthèses*, núm. 14, Ministerio de Trabajo, SES.
 Chabot, R. et al. (1992), «Sciences sociales et intelligence artificielle», Coloquio Interdisciplinario e Internacional, Aix-en-Provence, 8-10 de abril.
 Cru, D. (1992), «Le statut de la parole en ergonomie et en psychopathologie du travail», comunicación presentada en el V Seminario Brasileño de Ergonomía, Sao Paulo, diciembre.
 Daniellou, F. (1992), «Le statut de la pratique et des connaissances dans l'intervention ergonomique de conception», *Synthèse pour l'habilitation à diriger des recherches*, Toulouse, Université Le Mirail.
 Daniellou, F. y Garrigou, A. (1992), en A. Weill-Fassina, et al. (comp.).
 Dazevies, P. (1991), «Elements pour une clarification des fondements épistémologiques d'une science du travail», comunicación presentada en el Coloquio de la Sociedad Francesa de Psicología, Clermont-Ferrand, diciembre.
 Dejours, C. (1980), *Travail et usure mental*, París, Dunod.
 — (1987), *Plaisir et souffrance dans le travail*, París, CNRS y AOCIP.
 Faverge, J. M. (1972), «L'analyse du travail» en M. Reuchlin, (comp.), *Traité de psychologie appliqué*, París, PUF, t. 3, pp. 7-60.
 Godelier, M. (1991), «Travail» en P. Bonte y M. Izard (comps.), *Dictionnaire de l'ethnologie et de la anthropologie*, París, PUF, pp. 717-720.
 Guerin, F. et al. (1992), *Comprendre le travail pour le transformer*, París, ANACT.
 Hoc, J. M. (1991), «L'ergonomie cognitive: des enjeux pluridisciplinaires», *Le Travail Humain*, vol. 54, núm. 4.
 Hubault, F. (1992), «Ergonomie: tendances et débats», Departamento de Ergonomía y Ecología Humana, Université de Paris I, comunicación personal.
 Lautrey, J. (1990), «Esquisse d'un modèle pluraliste du développement cognitif» en M. Reuchlin et al. (comp.), *Cognition: l'individuel et l'universel*, París, PUF.
 Leplat, J. y Terschac G. de (1990), *Les facteurs humains de la fiabilité dans les systèmes complexes*, Toulouse, OCTARES.
 Levy-Strauss, C. (1964), *Le cru et le cuit*, París, Plon [*Lo crudo y lo cocido*, México, FCE, 2ª ed., 1972].
 Limoge, F. (1992), «L'Europe des conditions de travail», *Le Mensuel de l'Anact*, núm. 177, pp. 8-9.
 Lutz, B. (1991), «Note pour le programme PIRTEM», comunicación personal.
 Magaud, J. y Sugita, K. (1991), «France-Japon: un produit, deux façons de faire», Centre d'Études de l'Emploi, cuaderno de investigación núm. 43.
 Piaget, J. (1970), *Biologie et connaissance*, París, PUF [*Biología y conocimiento*, México, Siglo XXI, 10ª ed., 1990].
 Pinsky L. y Theureau. J. (1985), «Signification et action dans la conduite des

- systèmes automatisés de production séquentielle» coloquio del Labo. de Ergonomía y de Neurociencia del Trabajo del CNAM, París.
- Psychologie Française* (1983), número especial, «Communication et Travail», núm. 3/4, t. 28.
- Queinnec, Y.; Teiger, C. y Terssac, G. de (1992), *Repères pour négocier le travail posté*, Toulouse, OCTARES (reedición).
- Rabardel P.; Teiger, C.; Laville, A.; Rey, P., y Desnoyers, L. (1991), «Ergonomic work analysis an training», en Y. Queinnec y F. Daniellou (comps.), *Designing for everyone*, Londres, Taylor and Francis.
- Reuchlin, M., «Formation et réalisation dans las pensée naturelle: une hypothèse», *J. de Psycho. Normale et Pathologie*, núm. 4, pp. 389-408.
- Reynaud, J. D. (1989), *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, París, A. Colin.
- Schwartz, Y. (1988), *Expérience et connaissance du travail*, París, MESSIDOR.
- Shoham, S. G. (1991), entrevista en *Synapse*, núm. 76, pp. 15-24.
- Teiger, C. (1992), «Representation du travail, travail de la Représentation» en A. Weill-Fassina, et al (comps.)
- Teiger C. y Laville, A. (1991), «L'apprentissage de l'analyse ergonomique du travail, outil d'une formation pour l'action», *Travail et Emploi*, núm. 47, pp. 53-62.
- Terssac, G. de (1992), *L'autonomie dans le travail*, París, PUF.
- Theureau, J. (1992), *Le cours d'action: analyse sémio-logique*, Berna, Peter Lang.
- Valot, C. (1992) en A. Weill-Fassina et al. (comps.)
- Vermersch, P. (1992), en A. Weill-Fassina, et al. (comps.)
- Weill-Fassina, A.; Rabardel, P., y Dubois, D. (comps.) (1992), «Représentations pour l'action», informe PIRTEM-CNRS, en prensa.
- Wisner, A. (1991), «La méthodologie en Ergonomie: D'hier à aujourd'hui», *Performances Humaines and Techniques*, núm. 50, pp. 32-39.

ALGUNAS PUBLICACIONES DE ERGONOMÍA EN CASTELLANO [N. del T.]

- Castillo, J. J. (comp.) (1989), *La ergonomía en la introducción de nuevas tecnologías en la empresa*, Madrid, Ministerio de Trabajo.
- Christol, J. y Villena J. (1993), «Contribución de la ergonomía a los proyectos de concepción y modificación de sistemas de producción» en *Boletín de Factores Humanos de Telefónica I+D*, núm. 1, abril.

Escuela francesa de ergonomía:

- Leplat, J. (1985) *La psicología ergonómica*, Barcelona, Oikos-Tau.
- Sociología del Trabajo* (1982), monográfico «Trabajo, salud, ergonomía» núm. 7/8, primera época.
- Wisner, A. (1992-1993), «De la ergonomía a la antropotecnología: La organización de la empresa y del trabajo en las transferencias de tecnología», en

- Sociología del Trabajo*, núm. 17, nueva época, invierno, pp. 3-72.
- Wisner, A. (1988), *Ergonomía y condiciones de trabajo*, Buenos Aires, Humanitas.

Escuela norteamericana (human factors engineering):

- McCormick, E., (1980), *Ergonomía. Factores humanos en ingeniería y diseño*, Barcelona, Gustavo Gili.
- Osborne, D. J. (1987), *Ergonomía en acción. La adaptación del medio de trabajo al hombre*, México, Trillas.

REVISTAS INTERNACIONALES DE CONSULTA:

- Español: *Sociología del Trabajo*, *Boletín de FF HH de Telefónica I+D*, *Salud y Trabajo*.
- Inglés: *Ergonomics*, *Ergonomics Abstracts*, *Applied Ergonomics*, *Behaviour and Informational Technology*, *Human Factors*.
- Francés: *Performances Humaines and Techniques*, *Le Travail Humain*, *Santé et Travail*, *Le Mensuel de l'Anact*, *Cahiers de Notes Documentaires*.

Resumen. «El trabajo, ese oscuro objeto de la ergonomía»

Para la ergonomía, el trabajo es objeto y objetivo de investigación, y definir el trabajo es definir el sentido mismo de la disciplina. La autora perfila progresivamente una definición de trabajo humano y sus diferentes dimensiones, preguntándose en paralelo sobre los orígenes mismos de la ergonomía, sus métodos de trabajo, sus objetivos, haciendo un balance crítico de sus tendencias. Asimismo, abre esta reflexión hacia los puntos de conexión interdisciplinar que esta definición plantea, puesto que una reflexión sobre el trabajo (y sus vías de comprensión y transformación) necesita de una perspectiva integradora: el hombre, cuando trabaja, no fragmenta sus dimensiones fisiológicas, cognitivas, afectivas y relacionales.

Abstract. «Work, that obscure object of ergonomics»

For ergonomics, work is the object and objective of research, and to define work is to define the very meaning of the discipline. The author outlines a definition of human work and its different dimensions, whilst also reflecting on the origins of ergonomics itself, its working methods and objectives. This leads to a critical assessment of existing tendencies. She also widens the discussion to consider the points of interdisciplinary contact which this definition suggests, since a reflection on work (and on ways of understanding and transforming it), requires an integrated perspective: man, when he works, does not compartmentalize his physiological, cognitive, affective and relational dimensions.

Antropología del trabajo industrial

Raúl Nieto *

Uno de los temas que la antropología ha estudiado en distintas sociedades, civilizaciones y culturas ha sido el del mundo del trabajo. En México el estudio del trabajo ha estado siempre presente en la tradición antropológica nacional, pero ésta lo ha visto, la mayoría de las veces, como un elemento más de la así llamada cultura material de los pueblos o grupos sociales estudiados por ella, o bien tal temática ha formado parte del apartado económico de distintas monografías que suelen realizar los antropólogos.

Siguiendo esta tradición han quedado registrados cuidadosamente distintos procesos productivos con los que el antropólogo se ha topado; también se han estudiado distintas tecnologías agrícolas, artesanales, de pesca, caza y recolección que poseen —a veces desde tiempos inmemoriales— los sujetos estudiados por los antropólogos. La antropología ha ayudado —entre otras cosas y probablemente sin proponérselo— a documentar sobre todo prácticas productivas tradicionales y formas de organización del trabajo pre o no industriales.

Al enfatizar su interés por tales procesos sociales en contextos tradicionales, la antropología renunciaba, de hecho, al conocimiento del mundo del trabajo industrial, el cual tradicionalmente —por tal omisión en sus análisis— había sido dejado como un espacio exclusivo de otras ciencias y disciplinas sociales tales como la sociología, la economía, la administración o la ciencia política. Sin embargo y sólo hasta fechas relativamente recientes, en la medida en que las *sociedades complejas* se convirtieron en objeto de análisis antropológico, el mundo del trabajo industrial ha sido objeto de revalorado interés por parte de la antropología¹.

*Antropología del trabajo industrial. Aproximación antropológica al conocimiento del trabajo y del mundo industrial en México

* Departamento de Antropología. UAM-Iztapalapa (México).

¹ La experiencia mexicana sin duda es singular, tanto por su origen como por las preocupaciones, posturas teóricas e ideológicas que la orientaron en el conocimiento

En este trabajo pretendo resumir algunas de las principales aportaciones y limitaciones que un grupo de antropólogos y estudiantes de antropología, entre los que me incluyo, han acumulado de manera colectiva en el conocimiento del mundo laboral en México². Para ello primero haré la reseña de cómo se constituyó un campo problemático y después apuntaré una propuesta con la que creo pueden superarse algunos de los problemas ya identificados.

Si por el momento omitimos los primeros antecedentes en el estudio de distintos sectores laborales que fueron realizados por antropólogos en diferentes contextos industriales de nuestro país³, podríamos ubicar a la década de los años setenta como aquella en que de manera importante surgió un gran interés por la problemática industrial en la antropología mexicana. Este interés se manifestó, por una parte, tanto en el Centro de Investigaciones Superiores del Instituto Nacional de Antropología e Historia (CISINAH, ahora llamado Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, CIESAS) y la Universidad Iberoamericana (UIA), como en la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH), por la otra, todas instituciones donde, por distintas razones e intereses, se converge en la necesidad de acercar la antropología al mundo del trabajo industrial y al mundo obrero.

Omitiendo las similitudes y diferencias entre estas dos vertientes⁴, hay que señalar que fue Ángel Palerm el principal impulsor del grupo de investigación sobre el trabajo industrial que se constituyó en el CISINAH a finales de los años setenta. Este grupo de investigadores —que por cierto agrupaba a miembros cuyo origen eran tanto la UIA, como la ENAH— se dio a la tarea de estudiar algo que fue denominado inicialmente como antropología económica o antropología industrial,

del mundo industrial. Para la experiencia de la antropología de habla inglesa en el conocimiento del mundo industrial, pueden verse por ejemplo: Burawoy (1979), Holzberg y Giovannini (1981) y Kaferer (1972 y 1975). Un buen ejemplo de la orientación de la etnología francesa contemporánea en estos campos lo constituye el trabajo de Weber (1989).

² Desde luego esta reflexión, como se estila señalar, la asumo de manera individual y de ninguna manera representa el sentir o necesario acuerdo con las personas con las que he participado, colaborado o a las que he dirigido.

³ Sabemos que es del todo insuficiente definir laxamente a la antropología como «aquello que hacen los antropólogos» (cf. Krotz, 1987a, 1987b, 1989), sin embargo, podríamos ubicar parte de esos antecedentes en las obras de Esteva Fabregat (1955), Bertrand (1968), Stavenhagen (1958), y González Casanova y Pozas (1965).

⁴ Puede verse una primera caracterización de estas dos corrientes en Arias (1988); Novelo (1988); Nieto (1984, 1988a); Falomir (1988); Sariago (1987a); Sánchez (1984); Torres (1991, 1993) y Urteaga (1984 y 1987).

pero finalmente prefirió la denominación más genérica de *antropología del trabajo*, nombre que finalmente adoptó el programa de investigación más amplio y ambicioso en que se centraron. Pasado el tiempo dos colectivos de investigación (uno dedicado al análisis de la pequeña y mediana industria y el otro al de la minería) definieron más claramente su campo de indagación sobre un objeto de estudio que condensaba varias aproximaciones metodológicas, preocupaciones políticas y procesos sociales que habían sido observados: la *condición obrera*.

Esta condición era conceptualizada como un resultado natural del proceso de industrialización en nuestro país e involucraba los distintos ámbitos de existencia de la clase obrera industrial. En efecto, desde su perspectiva tal clase social no era reducida a la simple condición de fuerza de trabajo⁵, sino que, por el contrario, se pretendía abordarla desde una perspectiva holística, que involucrase el conocimiento de la clase como un todo (estructurado y estructurante, diacrónica y sincrónicamente) y no como un mero «factor de la producción» o simple «mano de obra»⁶. Sin embargo, esta postura no partía de una indefinición inicial acerca de los elementos que participan en la constitución de la condición obrera, por el contrario ubicaba explícitamente su punto de partida analítico en el mundo del trabajo —donde la clase encuentra la parte fundamental de su definición como tal—, es decir, esta perspectiva abordaba privilegiadamente a la clase en cuanto *productora*⁷. Pero al mismo tiempo también se pretendía estudiarla en el momento de su reproducción social e histórica.

Para poder hacer eso era necesario recortar o delimitar un segundo ámbito de existencia obrera; es decir, era necesario conocer una nueva dimensión de la clase en que ésta expresaba otra dimensión de su existencia: su unidad doméstica; los complejos procesos de socialización que se desarrollan en cada hogar proletario y que —hipotéticamente se planteaba— permiten la reproducción de un modo de vida y una visión del mundo específicamente obrero. A ese segundo ámbito, distinto, no sólo en tiempo sino también en espacio, del momento productivo o laboral, se le denominó de muy distintas maneras, según fuese el interés o énfasis analítico de los estudios realizados: *mo-*

⁵ Tratamiento que usualmente le era dado por otras disciplinas sociales de la época.

⁶ Esta perspectiva holística es reconocible explícita e implícitamente en distintos trabajos de este grupo, pero particularmente en Novelo y Urteaga (1979), Novelo y Sariago (1980), Sariago (1991) y Bazán *et al.* (1988).

⁷ Y esto tiene su motivo: se partía del principio metodológico que asignaba a la *categoría trabajo* la posición central en la explicación de tal condición; el trabajo era además el «eje organizador de la existencia obrera», *conditio sine qua non* de la clase obrera.

mento de la reproducción, ámbito del consumo o, simplemente espacio extra-laboral.

Un tercer campo que privilegiaba esta perspectiva, para el estudio de la clase obrera, y que enfatizaba sus procesos constitutivos y su capacidad de ser y hacer historia como sujeto o actor social, lo constituyó sin duda el momento de la acción organizativa de la clase; es decir, frente a los dos ámbitos anteriores, que podrían ser considerados como los de la existencia de la clase «en sí», en este tercer ámbito, que corresponde a las distintas formas y prácticas organizativas de la clase (sindicatos, coordinadoras y distintos tipos de movilización político-sindical), se pretendía acceder a una forma específica de existencia obrera: la clase en cuanto movimiento que hace historia; es decir, entender al proletariado que no sólo está sujeto a la historia sino que es *su sujeto*, o para decirlo en una forma conocida, aprehender a la «clase para sí».

Sin duda, esos tres ámbitos representan un conjunto de problemas que el equipo formado en CISINAH, intentó mantener como prioritarios en la investigación que ha realizado durante varios años (ahora en el CIESAS). Con el paso del tiempo tales preocupaciones se ramificaron por medio del éxodo de algunos de los miembros del grupo original de investigación hacia otras instituciones que desarrollan la antropología: la ENAH, el Museo Nacional de Culturas Populares y la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa⁸.

Sin embargo, si fuese necesario establecer algunos de sus méritos yo creo que uno de los más importantes sin duda reside en que intentó realizar estudios de caso con profundidad que, independientemente de sus resultados particulares en el conjunto de los campos explorados, pudiesen aportar conocimiento sustantivo y nuevo sobre un sector fundamental de la sociedad mexicana intentando superar la especificidad del caso abordado; para ello hubo necesidad de echar mano del herramental conocido y que ha probado sus bondades: el trabajo de campo antropológico en contextos urbanos o propiamente industriales muy distintos, y que planteaban niveles de complejidad más amplios que aquellas pequeñas comunidades rurales y tradicionales que los co-

legas conocen bien, y desde las cuales impugnaban no sólo los hallazgos de este grupo sino también su filiación disciplinaria. En esas comunidades pequeñas sin duda puede haber alguna fábrica o un grupo de ellas, pero no necesariamente clase obrera —como bien se sabe, sobre todo en los medios rurales, una golondrina no hace verano.

Otro acierto, y de no poca monta, fue el introducir el análisis del proceso de trabajo, temática que —ahora parece de manera inexplicable— las ciencias sociales mexicanas habían dejado de lado. El estudio de las condiciones reales de la producción puso de manifiesto que en el terreno fabril existía un mundo de complejidad que había pasado prácticamente inadvertido para los estudiosos de los temas laborales e industriales⁹.

Otro hallazgo importante de esta perspectiva consiste en reconocer e identificar empíricamente distintas formas de existencia obrera dentro de la ciudad. Darnos cuenta que no da lo mismo vivir en una unidad habitacional, que en una antigua colonia popular, en un fraccionamiento de reciente urbanización, en un pueblo absorbido por la ciudad o en un asentamiento irregular. Más tarde descubrir que tampoco es lo mismo vivir en una ciudad industrial de reciente creación, que en una «ciudad media», o hacerlo en una «megalópolis» como lo es el Distrito Federal y su área conurbada. Todos estos ámbitos dan existencia a una condición urbana diversificada en una o varias ciudades y nos permiten plantear la hipótesis de que asistimos al proceso de constitución de distintas experiencias urbanas de la clase obrera, que coexisten en una misma ciudad o a lo largo del sistema urbano nacional.

A este recuento de aciertos se puede agregar que el sindicato fue abordado desde una perspectiva novedosa: ya no se indagaba más —como lo hacían politólogos y sociólogos de la época— sobre su relación con el Estado, sino que se enfatizaba una perspectiva distinta que surgía desde la base trabajadora y que muchas veces era contraria, no sólo a las directrices sindicales, sino también a las ingenuidades y prejuicios políticos de los mismos investigadores; en este contexto fue estudiado todo tipo de protesta obrera y, al hacerlo, la relación entre el capital y el trabajo apareció nítidamente en su gran complejidad.

En este sentido también se puede afirmar que esta perspectiva documentó la condición de la mujer trabajadora en sus distintas modalidades: esposa del trabajador, obrera industrial e hija de familia proletaria.

Finalmente hay que señalar que esta óptica intentó explicar proce-

⁹ C. Sánchez *et al.* (1980); Meza (1984); Bazán *et al.* (1989), y Montiel (1982, 1987, 1990).

⁸ Algunos ejemplos de esta perspectiva, en sus distintos campos, lo son sin duda: Bazán (1991); Bazán y Estrada (1992); Bazán *et al.* (1988); Besserer *et al.* (1980, 1983); Estrada (1983, 1989, 1990); Estrada y Sheridan (1988); Meza (1984), MNCP (1983, 1984); Montiel (1982, 1987, 1991); Nieto (1986, 1988b, 1989, 1990, 1991); Nieto y Lozano (1987); Novelo (1980a, 1980b, 1984, 1986, 1987a, 1987b, 1989, 1990, 1991); Novelo y Urteaga (1979); Novelo y Sariago (1980); Sánchez (1983, 1985, 1986, 1991); Sánchez *et al.* (1980); Sariago (1980, 1987b, 1990a, 1990b y 1991); Sariago y Santana (1982); Urteaga (1980, 1982, 1987), y Villanueva (1991).

sos de industrialización regional en distintos lugares del país: el norte minero, los enclaves industriales como el de ciudad Sahagún, ciudades con una gran especialización industrial como la capital regional del bajío (León), formas de industrialización fronteriza (Chihuahua), y finalmente la megalópolis urbano-industrial de nuestro país: el D.F.

Indudablemente, esta perspectiva de estudio de los problemas del trabajo tuvo otros méritos y por ello me parece injusto que se pretenda criticarla afirmando que buscaba exclusivamente obreros puros o urbanos; sin duda los halló, pero jamás negó la existencia de otros sectores obreros con antecedentes o incluso vida rural.

Hay que reconocer, sin embargo, que incurrió en excesos al generalizar rápidamente, sin la suficiente información comparativa, procesos que tal vez eran demasiado particulares de los casos estudiados; también —ya se ha reconocido públicamente— incurrió en ciertos excesos al hacer la apología de todas las formas de lucha obrera considerándolas como especie de átomos de la lucha de clases, y también incurrió en ellos cuando al estudiar la vida fabril encontraba en cualquier forma de resistencia al trabajo industrial la quinta esencia de la conciencia obrera.

Sin duda ya adquiridos algunos años de experiencia desde el inicio, ahora son notables algunos de los límites de su orientación teórica, a la que algunos no han dudado en llamar provinciana por su predilección por el marxismo y por su deseo explícito de hacer una ciencia comprometida. Pero, además de esos límites, es posible identificar un conjunto de ausencias que tal perspectiva no ha podido todavía resolver. Entre éstas se puede señalar que casi siempre han dejado de lado los aspectos específicamente organizativos de la empresa al enfatizar la dimensión fabril¹⁰; de igual manera se puede señalar que, por hacer preeminente el momento de la producción, del trabajo directo, ha caído en una especie de determinismo económico que le ha impedido hasta el momento recuperar toda la potencialidad que su perspectiva holística inicial significaba.

No sería justo pedirle a esta perspectiva —*a posteriori*— claridad en ámbitos teóricos y temáticos que se encuentran apenas en desarrollo y que cuando formuló sus planteamientos apenas se empezaban a esbozar como empíricamente abordables, entre los que se pueden mencionar la subjetividad, lo simbólico, lo imaginario y lo cotidiano. Sin embargo, ahora no se puede dejar de reconocer que para hacer efectivo el planteamiento holístico del que partía debe necesariamente penetrar al

¹⁰ La única excepción la constituye el trabajo de Lozano (1986).

mundo de las representaciones, al de las redes de relaciones sociales —que son algo más que mera subsistencia material— en las cuales está tejida una densa red que ata la cotidianidad laboral (del mundo del trabajo) con otros tipos de cotidianidad y representaciones que existen fuera de él. En ese ámbito la subjetividad tiene su propio peso y ámbito de validez. En suma, el mundo del trabajo, del sindicato, de la familia, de la vivienda, de la ciudad, son sin duda ámbitos donde la cultura puede y debe ser abordada.

Cuando uno considera que la industrialización en México se ha dado en un marco pluricultural, donde difícilmente se puede hablar de una *única* cultura nacional, resulta obligado el referirse a un sinnúmero de aspectos culturales que han modelado, regulado, limitado, e incluso potenciado, la implantación de una forma de vida y economía industriales a las que el Estado y una parte de la sociedad han aspirado explícitamente, como el modelo de la nación, desde mediados del siglo XIX.

El peso y especificidad de la dimensión cultural ha sido reconocido al estudiar otros procesos de industrialización que se han efectuado en diversos lugares del mundo. En ellos ha sido posible verificar que, aunque los modelos de industrialización tienden a homogeneizar muchos de los aspectos de las distintas sociedades, introduciéndoles la estratificación típica de las de la división social del trabajo, sin embargo, cada sociedad que ha transitado de formas de vida preindustriales a formas de vida industriales ha debido recorrer su propia ruta y en este sentido ninguna ha repetido exactamente experiencias anteriores¹¹.

De hecho es factible hablar de un tipo específico de cultura que corresponde a la civilización industrial: aquella asociada a la industria cultural destinada al consumo de las masas. Sin embargo, vale la pena recordar que la civilización industrial ha acarreado un conjunto de transformaciones en la vida cotidiana de los sujetos; en efecto, y a riesgo de recordarlo como perogrullo, quisiera señalar que la antropología ha documentado la existencia de colectividades humanas donde, para subsistir dignamente de acuerdo a los valores locales establecidos, no es necesario invertir más que una pequeña cantidad del tiempo vital del que dispone la sociedad.

¹¹ A manera de ejemplo se pueden citar para el caso de la industrialización británica los trabajos de E. P. Thompson (1977, 1979), de Engels (1975), de Goldthorpe *et al.* (1968a, 1968b, 1969), de Hoggart (1990) y de Hobsbawm (1968, 1971, 1974a, 1974b, 1978); para el caso francés los estudios de Mottez y Touraine (1965), Pinçon (1986) y el más reciente de Weber (1989); para el italiano bástenos citar a Levi *et al.* (1981) y, como botón de muestra de estos aspectos en la experiencia norteamericana, puede verse el clásico trabajo de Warner (1963).

La forma de vida industrial descansa sobre la existencia de un sector de la sociedad que ha sido especializado, de por vida, para producir los bienes, valores y servicios que son demandados socialmente. Para que exista este tipo específico de seres la sociedad ha debido dividirse en clases sociales que tienden a reproducirse y perpetuarse, aunque sufriendo profundas y severas transformaciones. Es precisamente en el ámbito de la reproducción social donde creo que es factible aprehender las formas culturales inherentes a la vida industrial y que nunca son idénticas aunque el mundo del trabajo tienda a «estandarizar» las ocho horas que debería normalmente durar la jornada.

En efecto, la civilización industrial, a la que irremediamente parece estar condenada la humanidad, ha logrado enormes triunfos en distintos campos del saber humano y, sin duda, ha hecho avanzar a un conjunto de sociedades hacia la búsqueda acítica del progreso y de la modernidad; pero este modelo civilizatorio contiene un conjunto de contradicciones que pueden hacer peligrar la existencia del género humano y de la tierra misma. En el ámbito cultural las contradicciones de la sociedad industrial han sido ya señaladas¹², sin embargo, quisiera recordar algunas de sus consecuencias o costos sociales: en esta sociedad, donde se ha inventado el trabajo en cadena (encadenado) para aumentar la productividad, también se ha inventado la noción del tiempo «libre» (de trabajo, desde luego); en esta sociedad el trabajo ha dejado de ser una actividad constitutiva de esencia humana para convertirse en un *Ethos*; esta sociedad, que se ha montado sobre el desarrollo en una escala sin precedente del individuo, tiende a liquidar muchos de los valores y estructuras que hacían viables a las pequeñas comunidades preindustriales tales como las familias extensas, con sus redes de reciprocidad. Respecto a las antiguas comunidades homogéneas hay una gran distancia cultural con las modernas sociedades estratificadas de la era industrial. Del mundo rural y étnico preindustrial a la sociedad de masas hay una gran diferencia en el tipo y calidad de la vida que tiende a ser construida sobre todo de manera urbana¹³.

Por todo esto me parece que la mejor aportación que puede en este momento realizar la antropología consiste en trabajar en la construcción de un ámbito problemático que le es propio: el de la cultura. En este sentido, parto de la idea de que la cultura es, además de evidencia material de las sociedades —presentes y pasadas—, y, según

¹² Cf. Bell, 1989.

¹³ Por cierto, Faletto, en un antiguo trabajo (1965), ha señalado que en Latinoamérica la ciudad antecedió a la industria; sin embargo, creo que ahora ya no es necesariamente así.

cierta perspectiva siempre relativa, es también generalmente considerada como un conjunto de normas y tipos de comportamiento; así mismo incluye las aspiraciones para el futuro, los modos o estilos de vida. Es decir, la cultura puede ser considerada como un conjunto de prácticas económicas, políticas, ideológicas y sociales —todas ellas con un contenido simbólico— en las que se identifican y fijan marcas de distinción los sujetos y que son transmitidas entre ellos y de una generación a otra, en un proceso que reproduce a la sociedad transformando al mismo tiempo a la propia cultura.

Para decirlo en términos de un balance de la discusión antropológica, «[...] se puede concluir que la cultura, considerada como hecho simbólico, se define como una configuración específica de reglas, normas y significados sociales constitutivos de identidad y alteridades, objetivados en formas de instituciones y de *habitus*, conservados y reconstruidos a través del tiempo en forma de memoria colectiva, actualizados en forma de prácticas simbólicas puntuales, y dinamizados por la estructura de clases y las relaciones de poder»¹⁴.

Desde esta perspectiva, la cultura en una sociedad industrial y dividida en clases no es algo estático o inamovible, sino que, en la medida en que se reproduce la contradicción explotados/explotadores (hegemonía/subalternidad, si se quiere), la cultura se transforma y escinde en polaridades clasistas, como han identificado distintos autores¹⁵, por lo que legítimamente podemos hablar de cultura obrera que, como atinadamente ha sido señalado, coexiste con otras formas de la cultura popular, y por tanto podemos afirmar que *no existe una única cultura obrera*, en todo caso estamos ante una gran evidencia etnográfica que demuestra la gran heterogeneidad y complejidad de las *culturas obreras* (o subculturas de clase si se quiere) que existen en México y que forman parte de complejos culturales de dimensión regional o nacional más amplios, donde se hace evidente la dialéctica que generan los distintos tipos de vida obrera y la paradoja de intentar aprehender formas de vida que se niegan a sí mismas, y a ser reconocidas como específicas.

¹⁴ Giménez 1987:51, énfasis del autor. Sin duda, esta definición puede ser objeto de discusiones como ya lo ha sido en la historia de la antropología (cf. Rossi y O'Higgins, 1981, por ejemplo); sin embargo, tiene la virtud de retomar al concepto de cultura con su contenido de representaciones, signos y símbolos y considerarla también como sistema de comunicación. (Sobre esto puede verse Bourdieu, 1990; Geertz, 1987, y Williams, 1981.)

¹⁵ Entre otros, en el terreno de la discusión antropológica mexicana: Bonfil (1987); García Canclini (1986, 1988, 1990, 1991); Monsiváis (1987); Nieto (1988, 1993); Novelo (1984, 1986, 1987a, 1987b, 1988, 1991); Ochoa (1988); Orozco (1989); Quintal (1986); Sariego (1987b), y Vázquez (1988).

A pesar de la enorme riqueza etnográfica acumulada, la unidad de las diversas manifestaciones de la existencia obrera en los distintos contextos industriales del país sigue siendo un reto para la antropología. Sin embargo, como ya se ha apuntado, los antropólogos mexicanos iniciaron su indagación sobre la clase obrera y los distintos tipos de industrialización que se ha verificado en nuestro país (construyendo así un nuevo campo problemático) «de cara» a otras disciplinas sociales distintas a la antropología —economía, sociología, historia, ciencia política. Sin embargo, al realizar sus investigaciones tuvieron que echar mano del instrumento fundamental que les era familiar: el trabajo de campo

Sin duda, no basta con desarrollar la parte técnica de la disciplina para sostener que tal ámbito es un ámbito antropológico; si al construir nuestros problemas, y yo propongo que el de la Cultura sigue siendo un problema central en la antropología, tomamos en cuenta lo avanzado por nuestra disciplina en el estudio de otros procesos sociales, tanto en su parte teórica como en su desarrollo metodológico, estaremos sin duda aportando además de un oficio una mirada que nos es propia y también una forma específica de abordar heurísticamente los problemas sociales, para —tal vez más adelante— incidir en la propuesta de soluciones al mundo del trabajo industrial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, P. (1988), «Antropología del trabajo y antropología obrera», en *Teoría e investigación en la antropología social mexicana*, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 160, México, DF, CIESAS/UAM-I, pp. 161-162.
- Bazán, L. (1991), *Vivienda para los obreros. Reproducción de clase y condiciones urbanas*, México, DF, CIESAS.
- y Estrada, M. (1992), «Vivir en el barrio y en el multifamiliar», en *Nueva Antropología*, vol. XII, núm. 41, pp. 145-157.
- ; —; Nieto, R.; Villanueva, M., y Sánchez, S. (1988), *La situación de los obreros del calzado en León guanajuato*, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 23, México, DF, CIESAS.
- Bell, D. (1989), *Contradicciones culturales del capitalismo*, México, DF, CNCA-Alianza Editorial.
- Bertrand, P. J. (1968), «El ausentismo industrial en la pequeña y mediana empresa en México D.F.», tesis ENAH, México, DF.

- Besserer, F.; Novelo, V., y Sariago, J. L. (1983), *El sindicalismo minero en México. 1900-1952*, México, Era.
- et al. (1980), «Formación y consolidación del sindicalismo minero en Cananea», en *Revista Mexicana de Sociología*, año XLII, núm. 4, México, DF, IIS-UNAM, pp. 1321-1354.
- Bonfil, G. (1987), «Comentario a la ponencia "Notas acerca de la cultura obrera"», en *Coloquio sobre cultura obrera*, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 145, México, DF, CIESAS, pp. 181-183.
- (1989), *México profundo. Una civilización negada*, México, DF, CNCA-Grijalbo.
- Bourdieu, P. (1990), «La huelga y la acción política», en P. Bourdieu, *Sociología y cultura*, México, DF, CNCA-Grijalbo, pp. 256-276.
- Burawoy, M. (1979), «The Anthropology of Industrial Work», en *Annual Review of Anthropology*, núm. 8, pp. 231-266.
- Engels, F. (1975) [1845], *La situación de la clase obrera en Inglaterra*, México, DF, Cultura Popular.
- Esteva Fabregat, C. (1955), «La dinámica del carácter social (bases para la interpretación de la personalidad del obrero mexicano)», tesis Maestría en Ciencias Antropológicas, México, DF, ENAH.
- Estrada, M. (1983), «Trabajo femenino y reproducción de la fuerza de trabajo industrial», en *Boletín de Antropología Americana*, núm. 8, México, DF, Instituto Panamericano de Geografía e Historia, pp. 134-140.
- (1989), «Las ocupaciones de servicios en la industria», en *Papeles de la Casa Chata*, núm. 6, México, DF, CIESAS, pp. 40-44.
- (1990), *Heterogeneidad y calificación entre los obreros de Azcapotzalco*, México, DF, CIESAS.
- y Sheridan, C. (1988), «Familia obrera», en vv AA, *Mujeres y sociedad. Salario, hogar y acción social en el Occidente de México*, Guadalajara, Jal., Ciesas/El Colegio de Jalisco, pp. 153-166.
- Faletto, E. (1965), *Incorporación de los sectores obreros al proceso de desarrollo (Imágenes sociales de la clase obrera)*, Santiago de Chile, ILPES [reimpreso en *Revista Mexicana de Sociología*, año XXVIII, vol. 28, núm. 3, 1966].
- Falomir, R. (1988), «La cuestión obrera en la antropología mexicana: comentarios sobre dos evaluaciones», en *Teoría e investigación en la antropología social mexicana*, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 160, México, DF, CIESAS/UAM-I, pp. 205-212.
- García Canclini, N. (1986), *Desigualdad cultural y poder simbólico*, Cuadernos de Trabajo, núm. 1, México, DF, ENAH-INAH [reimpreso como introducción a Bourdieu, 1990, con el título «La sociología de la cultura de Pierre Bourdieu»].
- (1988), «La crisis teórica en la investigación sobre cultura popular», en *Teoría e investigación en la antropología social mexicana*, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 160, México, DF, CIESAS/UAM-I, pp. 67-98.
- (1990), *Culturas híbridas. Estrategias para entrar y salir de la modernidad*, México, DF, CNCA-Grijalbo.

- (1991), «Los estudios culturales de los 80 a los 90: perspectivas antropológicas y sociológicas en América Latina», en *Iztapalapa*, núm. 24, México, DF, UAM-I, pp. 9-26.
- Geertz, C. (1987), *La interpretación de las culturas*, México, DF, Gedisa.
- Giménez Montiel, G. (1987), «La problemática de la cultura en las Ciencias Sociales», en *La teoría y el análisis de la cultura*, SEPU. de G.-COMECOS, México, DF, y Guadalajara, Jal., Programa Nacional de Formación de Profesores Universitarios en Ciencias Sociales, pp. 15-72.
- Goldthorpe, J. H.; Lockwood, D.; Bechhofer, F., y Platt, J. (1968a), *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*, Londres-Nueva York, Cambridge University Press.
- (1968b), *The Affluent Worker: Political Attitudes and Behaviour*, Londres-Nueva York, Cambridge University Press.
- (1969), *The Affluent Worker in the Class Structure*, Londres-Nueva York, Cambridge University Press.
- González Casanova, P. y Pozas, R. (1965), «Un estudio sobre estratificación y movilidad en la Ciudad de México», en *Ciencias Políticas y Sociales*, enero-marzo, México, DF, UNAM.
- Hobsbawm, E. J. (1968), *Rebeldes primitivos*, Barcelona, Ariel.
- (1971), *En torno a los orígenes de la revolución industrial*, Argentina, Siglo XXI.
- (1974), *Las revoluciones burguesas*, Madrid, Guadarrama, 2 vols.
- (1978) (y Rudé, G.), *Revolución industrial y revuelta agraria. El capitán Swing*, Madrid, Siglo XXI.
- Hoggart, R. (1990), *La cultura obrera en la sociedad de masas*, México, DF, Grijalbo.
- Holzberg, S. C. y Giovannini, M. J. (1981), «Anthropology and Industry: Reappraisal and New Directions», en *Annual Review of Anthropology*, núm. 10, pp. 317-360.
- Kaferer, B. (1972), *Strategy and Transaction in an African Factory. African Workers and Indian Management in a Zambian Town*, Manchester University Press, Inglaterra.
- (1975), «Norms and the Manipulation of Relationships in a Work Context», Clyde Mitchel, *Social Networks in Urban Situations*, Inglaterra, Manchester University Press.
- Krotz Heberle, E. (1987a), «Historia e historiografía de las ciencias antropológicas: una problemática teórica», en García Mora (coord.), *La antropología en México*, vol. 1, México, DF, INAH.
- (1987b), «Utopía, asombro, alteridad: consideraciones metateóricas acerca de la investigación antropológica», en *Estudios Sociológicos*, México, DF, El Colegio de México, pp. 283-301.
- (1988), «Viajeros y antropólogos: aspectos históricos y epistemológicos de la producción de conocimientos», en *Nueva Antropología*, vol. IX, núm. 33, México, DF, pp. 17-52.
- (1989), «Cerca del grado cero: consideraciones sobre la problemática me-

- todológica en la antropología mexicana actual», en *Iztapalapa*, núm. 15, México, DF, UAM-I, pp. 7-18.
- Levi, G.; Passerini, L., y Scaraffia, L. (1981), «La vida cotidiana en un barrio obrero. La aportación de la historia oral», en *Cuicuilco*, núm. 6, México, DF, ENAH, pp. 30-35.
- Lozano Espinoza, F. J. (1986), «La clase obrera no es como la pintan: un análisis de antropología de la empresa», tesis de licenciatura en Antropología Social, México, DF, UAM-I.
- Meza Ponce, A. (1984), *Fábrica y poder, mecanismos de control empresarial (el caso de la ensambladora de automóviles Ford Villa)*, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 96, México, DF, CIESAS.
- MNCP (Museo Nacional de Culturas Populares) (1983), *Arqueología de la industria en México*, México, DF, MNCP.
- (1984), *Relatos obreros mexicanos*, 2 vols., México, DF, MNCP.
- Monsiváis, C. (1987), «Notas acerca de la cultura obrera», en *Coloquio sobre cultura obrera*, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 145, México, DF, CIESAS, pp. 167-180.
- Montiel, Y. (1982), «Proceso de trabajo y respuesta obrera en una industria de autopartes», tesis, México, DF, ENAH.
- (1987), *Industria automotriz y automatización (el caso de VW de México)*, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 144, México, DF, CIESAS.
- (1991), *Proceso de trabajo, acción sindical y nuevas tecnologías en Volkswagen de México*, México, DF, CIESAS.
- Mottez, B. y Touraine, A. (1965), «Acción y vida obrera», en vv AA, *Historia general del trabajo*, vol. IV, Madrid, Grijalbo, pp. 211-288.
- Nieto Calleja, R. (1984), «Algunas consideraciones sobre antropología y clase obrera en México», en M. Nolasco (comp.), *La antropología y sus sujetos de estudios*, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 107, México, DF, CIESAS, pp. 157-175.
- (1986), «El oficio de zapatero: antecedentes y tendencias», en *Nueva Antropología*, vol. VIII, núm. 29, México, DF, pp. 29-47.
- (1988a), «Alcances recientes de la antropología en el conocimiento de la clase obrera mexicana», en *Teoría e investigación en la antropología social mexicana*, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 160, México, DF, CIESAS/UAM-I, pp. 183-204.
- (1988b), «¿Reconversión industrial = reconversión cultural obrera?», en *Iztapalapa*, núm. 15, México, DF, UAM-I, pp. 45-52.
- (1989), «Sindicatos y empresarios de la industria de la transformación en Guanajuato: El caso de la ciudad de León», en *Alteridades*, México, UAM I, pp. 62-76.
- (1990), «Capital y trabajo en la ciudad de México: dos caras de la industrialización», en P. Arias (coord.), *Industria y Estado en la Vida de México*, El Colegio de Michoacán, pp. 481-488.
- (1991), «Taylorismo y Fordismo», en *Alteridades 1900*, México, DF, UAM-I, pp. 303-312.

- (1993), «De la centralidad de lo laboral en un orden simbólico», *Iztapalapa*, año 13, núm 30, pp. 107-116.
- y Lozano, F. J. (1987), «Isabel, S. A., una huelga diferente», en VV AA, *Historias del sindicalismo mexicano*, México, DF, Ediciones de Información Obrera, pp. 1-14.
- Novelo, V. (1980a), «De huelgas, movilización y otras acciones de los mineros del carbón de Coahuila», en *Revista Mexicana de Sociología*, año XLII, vol. XLII, núm. 4, México, DF, Instituto de Investigaciones Sociales UNAM, pp. 1355-1378.
- (1980b), «La vida obrera, un nuevo campo para la etnología», en *Cuicuilco*, núm. 1, México, DF, ENAH, pp. 22-24.
- (1984), «La cultura obrera, una contrapropuesta cultural», en *Nueva Antropología*, núm. 23, México, DF, pp. 45-56 [reproducido en González Casanova et al. (coords.), *El obrero mexicano. 5 La política y la cultura*, México DF, IIS-UNAM/Siglo XXI, 1985, pp. 114-130].
- (1987a) (coord.), *Coloquio sobre cultura obrera*, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 145, México, DF, CIESAS.
- (1987b) (coord.), *Monografías obreras*, dos tomos, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 142-143, México, DF, CIESAS.
- (1988), «Para la Historia de la antropología del trabajo», en *Teoría de investigación en la Antropología social mexicana*, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 160, México, DF, CIESAS/UAM-I, pp. 213-220.
- (1989), «Las fuentes del poder de la dirigencia sindical en PEMEX», en *El Cotidiano*, núm. 28, México, DF, UAM-A.
- (1990) (coord.), *Democracia y sindicatos*, México, DF, CIESAS/El Caballito.
- (1991), *La difícil democracia de los petroleros. Historia de un proyecto sindical*, México, DF, CIESAS-El Caballito.
- y Urteaga, A. (1979), *La industria en los magueyales*, México, DF, Nueva Imagen.
- y Sariego, J. L. (1980), «Algunas cuestiones de método para el estudio de la clase obrera», en *Memorias del encuentro sobre historia del movimiento obrero*, vol. 1, Puebla, UAP, pp. 49-59.
- et al. (1986), «Propuestas para el estudio de la cultura obrera», en *Nueva Antropología*, núm. 29, México, DF, pp. 65-84.
- Ochoa, A. (1988), *Antropología de la gente del mar*, Colección divulgación, México, DF, INAH-ENAH.
- Orozco Núñez, E. (1989), «La Comuna de Atlixco. La Comunidad sindical, composición e interacción de sus campos sociales integradores», tesis de licenciatura en Antropología Social, México, DF, UAM-I.
- Pinçon, M. (1986), *Necesidades sociales y prácticas culturales*, Cuadernos de Trabajo, núm. 2, México, DF, ENAH-INAH.
- Quintal, E. F. (1986), «Sindicatos, empresa y familia: los espacios de la reproducción de la fuerza de trabajo petrolera», en *Nueva Antropología*, núm. 29, México, DF, pp. 107-122.
- Rossi, I. y O'Higgins, E. (1981), *Teorías de la cultura y métodos antropológicos*,

- Barcelona, Anagrama, Col. Panorama de la Antropología Cultural Contemporánea.
- Sánchez Díaz, S. (1983), «La experiencia de la Coordinadora Sindical Nacional en el Valle de México», ponencia presentada ante el seminario Movimientos Sociales en el Valle de México, México, DF, CIESAS/IIS-UNAM/Universidad de las Naciones Unidas [publicada por el CIESAS en 1990].
- (1984), «Esbozo de la antropología del trabajo en CISINAH-CIESAS», en *Anales 1984*, México, DF, CIESAS.
- (1985), «Centro nuclear. Mil días de lucha», en *Nuclear*, núm. 74, México, DF, SUTIN.
- (1986), *Conflicto laboral y táctica sindical entre los trabajadores del calzado en León*, en *Papeles de la Casa Chata*, núm. 2, México, DF, CIESAS, pp. 45-58.
- (1991), *El «nuevo» revisionismo en el sindicalismo de «izquierda» en México entre 1982-1988*, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 182, México, DF, CIESAS.
- ; Nieto, R., y Urteaga, A. (1980), «Los trabajadores del calzado en Guanajuato», en *Cuadernos Políticos*, núm. 24, México, DF, Era, pp. 55-67.
- Sariego, J. L. (1980), «Los mineros de la Real del Monte: un proletariado en formación y transición», en *Revista Mexicana de Sociología*, año XLII, núm. 4, México, DF, IIS-UNAM, pp. 1379-1404.
- (1987a), «Antropología y clase obrera. Reflexiones sobre el tema a partir de la experiencia de la antropología social mexicana», en *Cuicuilco*, núm. 19, México, DF, ENAH, pp. 22-30.
- (1987b), «La cultura minera en crisis. Aproximación a algunos elementos de la identidad de un grupo obrero», en *Cuicuilco*, núm. 19, México, DF, ENAH, pp. 53-58.
- (1990a), «Trabajo y maquiladoras. Consideraciones sobre el impacto del trabajo maquilador en la sociedad chihuahuense», en *Cuadernos del Norte*, núm. 5, Chih.
- (1990b), «Trabajo y maquila en Chihuahua», en *El Cotidiano*, núm. 33, México, DF, UAM-A.
- (1991), *Endaves y minerales en el Norte de México. Historia social de los mineros de Cananea*, México, DF, CIESAS.
- y Santana, R. (1982), «Transición tecnológica y resistencia obrera en la minería mexicana», en *Cuadernos Políticos*, núm. 31, México, DF, Era, pp. 17-26.
- Stavenhagen, R. (1985), «Las condiciones socioeconómicas de la población trabajadora de Tijuana, Baja California», tesis, México, DF, ENAH.
- Thompson, E. P. (1977), *La formación histórica de la clase obrera*, 3 tomos, Barcelona, Laia.
- (1979), *Tradición, revuelta y conciencia de clase*, Barcelona, Crítica.
- Torres, P. (1991), «Las investigaciones sobre antropología del trabajo industrial de la Universidad Iberoamericana», en *Cuadernos de Posgrado en Antropología Social*, núm. 20, México, DF, UIA, pp. 1-8.

- (1993), «El México obrero industrial», en Lourdes Arizpe (coord.), *Antropología breve de México*, México, DF, Academia de la Investigación Científica-UNAM/CRIM, pp. 289-318.
- Urteaga Castro Pozo, A. (1980), «Autonomía obrera y reestructuración empresarial, una experiencia de comités de fábrica», en *Coyoacán*, núm. 9, México, DF, pp. 115-128.
- (1982), «El brazo y la mente», en *Cuicuilco*, núm. 17, México, DF, ENAH.
- (1984), «La antropología medida con obreros», en Margarita Nolasco (comp.), *La antropología y sus sujetos de estudio*, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 107, México, DF, CIESAS, pp. 177-183.
- (1987), «Orígenes y desarrollo de la antropología del trabajo», en *Cuicuilco*, núm. 19, México, DF, ENAH, pp. 5-21.
- Vázquez Pasos, L. A. (1988), «Cultura obrera entre los cordeleros de Yucatán», en *Estudios Sociológicos*, vol. VI, núm. 17, mayo-agosto, México, DF, El Colegio de México, pp. 337-370.
- Villanueva Olmedo, M. (1991), *Obreros urbanos, pasado social e incorporación a la industria*, México, DF, CIESAS.
- Warner Loyd, W. (1963) [1941-1961], *Yankee City*, New Haven, Connecticut, Yale University Press.
- Weber, F. (1989), *Le travail à-côté. Étude d'ethnographie ouvrière*, París, Ehes.
- Williams, R. (1981), *Cultura. Sociología de la comunicación y del arte*, Barcelona-Buenos Aires, Paidós.

Resumen. «Antropología del trabajo industrial»

Al enfatizar su interés por los procesos sociales en contextos tradicionales, la antropología en México renunciaba, de hecho, al conocimiento del mundo del trabajo industrial, el cual tradicionalmente —por tal omisión en sus análisis— había sido dejado como un espacio exclusivo de otras ciencias y disciplinas sociales tales como la sociología, la economía, la administración o la ciencia política. Sin embargo y sólo hasta fechas relativamente recientes, en la medida en que las *sociedades complejas* se convirtieron en objeto de análisis antropológico, el mundo del trabajo industrial ha sido objeto de revalorado interés por parte de la antropología. Este trabajo pretende resumir algunas de las principales aportaciones y limitaciones que un grupo de antropología y estudiantes de antropología han acumulado de manera colectiva en el conocimiento del mundo laboral en México.

Abstract. «The anthropology of industrial work»

By focusing on social processes in traditional contexts, the anthropological profession in Mexico relinquished, in practice, an understanding of the world of industrial work. As a result of this neglect, this is an area of research which has traditionally been left exclusively to other social sciences and disciplines such as sociology, economics, government, or the political sciences. However, as complex societies have recently become the object of anthropological analysis, anthropology has devoted much greater attention to the world of industrial work. This article summarizes some of the principal contributions and limitations to our knowledge of the world of work in Mexico collectively accumulated by a group of anthropologists and anthropology students.

Reis

Revista Española
de Investigaciones
Sociológicas

64

Octubre-Diciembre 1993

Director
Joaquín Arango

Secretaría
Mercedes Contreras Porta

Consejo de Redacción
Inés Alberdi, José Jiménez Blanco, Emilio Lamo de Espinosa, José María Maravall, Juan Díez Nicolás, Jesús M. de Migue, Ludolfo Paramio, Alfonso Pérez-Agote, José F. Tezanos, Angeles Valero

Redacción y suscripciones
Centro de Investigaciones Sociológicas
Montalbán, 8. 28014 Madrid (España)
Tels. 580 76 14 / 580 76 07
Fax: 580 76 19

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

J. Ramón Montero y
Leonardo Morlino
Legitimación y
democracia en el Sur
de Europa

Mariano F. Enguita
Redes económicas y
desigualdades
sociales

Paloma García
Picazo
Totalidad y
fragmentación.
El mundo de la
cultura, el universo
de la civilización

Oscar Guasch
Para una sociología
de la sexualidad

Margarita Delgado
Cambios recientes
en el proceso de
formación de la familia

Maria Pia Barenys
Un marco teórico para
el estudio de las
instituciones de
ancianos

Josep A. Rodríguez
La sociología
académica

Ander Gurrutxaga
El sentido moderno
de la comunidad

Joaquín Rodríguez
González
Presentación

Leopold von Wiese
Lo social en la vida y
en el pensamiento

Crítica de libros

Arqueología, trabajo y capital

Josep Torró *

1. La segunda edición del Congreso de Arqueología Industrial del País Valenciano se celebró en la localidad de Sagunto, entre el 17 y el 19 de febrero de 1994, bajo el enunciado de *Cultura material i canvi social* y una configuración deudora de las mismas intenciones que determinaron el diseño del congreso anterior (Alcoy, 1990)¹: el afán de globalidad y la preocupación metodológica.

El afán de globalidad resulta coherente con la premisa —afortunadamente respaldada ya por un amplio consenso— de que la arqueología industrial (AI) no debe ser una disciplina temática, el nuevo objeto de una «historia en migajas»², esto es, una «arqueología de la industria». Su campo, por el contrario, tiene que referirse a todo el universo material configurado por las sociedades industrializadas o las sociedades afectadas por el capitalismo industrial, que es lo mismo que decir la práctica totalidad de las contemporáneas. No sólo se trata de una cuestión de principio: aunque inicialmente la AI surgiera del interés en el monumento industrial, en la gran factoría sobre todo, pronto se puso en evidencia que una consideración aislada no permite entender el edificio; la comprensión de éste comporta la necesidad de situarlo en su contexto topográfico y humano, por lo que inevitablemente se debe tender a practicar una arqueología de la sociedad industrial en su conjunto. Como muy gráficamente expuso Marilyn Palmer en el Congreso de Alcoy, «cada monumento industrial no es más que la punta de un iceberg»³.

«Arqueología, trabajo y capital. Algunas consideraciones a propósito del II Congreso d'Arqueologia Industrial del País Valencià».

* Centre d'Estudis d'Historia Local, Valencia.

¹ *Arqueologia industrial. Actes del Primer Congrés del País Valencià*, Valencia, Diputació, 1991.

² François Dosse, *La historia en migajas. De «Annales» a la «nueva historia»*, Valencia, IVEI, 1988.

³ «Industrialització i organització de l'espai», en *Arqueologia industrial*, cit., p. 43. Por

Lo que, paradójicamente, no parece estar tan claro es la consideración de la AI como arqueología, como una forma de conocimiento histórico que tiene su fuente en el registro arqueológico. En la práctica, tal estatuto es frecuentemente negado: en el mejor de los casos se confunde el registro arqueológico con el patrimonio —que ni aun en su acepción más amplia puede ser asimilado a aquél—, y más normalmente el aspecto «arqueológico» de la investigación que se reclama AI se reduce a acompañar el texto —documentado sobre todo en fuentes escritas— de una serie de ilustraciones.

Las denominaciones alternativas propugnadas, principalmente desde el sector de los arqueólogos formales, frente a la aparente ambigüedad (¿temática o de período?) de la noción de AI, comportan, en realidad, una mayor indefinición. Así ocurre con la «arqueología histórica»: una denominación usada en países como Estados Unidos, Canadá y Australia, justificada por la distinción con la «prehistórica», que en estos ámbitos viene a terminar en el siglo XVII, con el inicio de la colonización europea. Por otro lado, la propuesta de hablar de «arqueología contemporánea» en referencia a la última de las «arqueologías de período» une a la forzada coincidencia con los corsés de la cronología convencional académica, una mayor indeterminación conceptual⁴. No obstante, es comprensible la voluntad de incorporación plena del campo propio de la AI al ámbito de la arqueología de pleno derecho (junto a la arqueología clásica, medieval, etc.) que subyace en estas propuestas, dada la falta de una verdadera cualificación arqueológica de la mayor parte del trabajo que viene presentándose como AI.

En efecto, definimos la AI como la aplicación de la metodología y las técnicas de la arqueología a los vestigios materiales de las sociedades industriales, pero en la práctica reciente pocos de quienes se reclaman practicantes de esta disciplina han intentado siquiera la vía de la aplica-

su parte, Rafael Aracil lo ha expresado de la siguiente manera: «Una máquina, una fábrica, una empresa es un centro de producción. Esto quiere decir que en este centro de producción hay unas relaciones de producción que están conectadas con el paisaje que lo rodea, y en este paisaje hay una serie de elementos que integran la vida de las personas, la vida económica, cultural, la propiedad pública o privada, materias primas, comunicaciones, etc., por lo tanto, si la AI estudia eso, ha de estudiar todo este conjunto y ha de discernir las relaciones sociales que hay en su seno [...], cf. *Jornades sobre teoria i mètodes d'arqueologia industrial*, Alicante, Universidad, 1990, p. 25.

⁴ Una buena discusión sobre el problema terminológico puede verse en el texto de Sonia Gutiérrez, «La arqueología después de la Edad Media: el registro arqueológico en la historia moderna y contemporánea», presentado en las Jornadas de Arqueología Valenciana (l'Alfàs del Pi, Alicante, enero de 1994).

ción formal del método arqueológico. La mayoría ha optado, en realidad, por la historia industrial o de la tecnología, más o menos ilustrada con fotografías e imágenes de época. El resultado es que se ha abordado un estudio de la industria desde muy diferentes puntos de vista, propiciándose la falta de integración de los trabajos en un marco metodológico concreto, que no puede ser otro que el de la arqueología: un marco metodológico que no es debidamente conocido por quienes desarrollan su trabajo en las especialidades de historia moderna y contemporánea y, por tanto, tampoco es debidamente valorado como forma de conocimiento histórico.

La arqueología se ocupa de realidades materiales. De todo aquello directa o indirectamente creado por la acción física del hombre. Y desde esta perspectiva es imprescindible asumir, antes de nada, que la acción humana no es espontánea ni ajena a la razón: se inscribe en unas coordenadas de comportamiento racionales, precisas, determinadas por las relaciones sociales. Para ser más exactos, por el control de la fuerza de trabajo: un control que afecta tanto a la reproducción de esta fuerza como a la producción de manufacturas.

Hablamos de la producción y la reproducción social. De la producción de manufacturas o mercancías: no sólo objetos muebles evidentemente, también los edificios, núcleos urbanos, carreteras, tendidos, parcelaciones y sistemas de riego son manufacturas⁵. Y de la reproducción social articulada a través de relaciones específicas, encarnadas en conceptos tales como familia y nivel salarial, y traducidas materialmente en la vivienda y otros medios de vida que pueden y deben ser analizados con el método arqueológico. No se trata, claro está, de un esquema rígido: una vivienda es un medio de vida (de reproducción social) y asimismo una mercancía manufacturada según las pautas de un determinado modo de producción. El énfasis en uno u otro aspecto vendrá dado por las preguntas que se planteen sobre el registro, sobre la realidad material, que sí es única.

La arqueología, pues, en tanto que análisis del registro material, se ocupa del trabajo y las relaciones sociales, desde las materias primas a los medios de producción (incluidos los de comunicación e intercambio) y los medios de vida o consumo. A Andrea Carandini debemos, probablemente, la mejor reflexión sobre el método arqueológico como vehículo para «entender el lenguaje de las cosas», y una afirmación programática: «tanto se ha hablado en abstracto de las relaciones socia-

⁵ Una sugerente teorización sobre «la ciudad como manufactura» la hallamos en el conocido libro de Aldo Rossi, *La arquitectura de la ciudad*, Barcelona, Gustavo Gili, 1981.

les que se ha olvidado que el poder se ejerce a través de las cosas y los espacios»⁶.

Hemos de tener en cuenta, además, que la arqueología, en tanto que método y forma de conocimiento, va ligada a unos registros complejos e inabarcables. Recordemos que estamos hablando de toda la realidad material en la que se registra la acción del hombre o, incluso, la que simplemente ha influido en ella. Así, el abordaje de estos registros, si es que pretendemos obtener de ellos alguna información relevante, debe efectuarse desde estrategias bien determinadas, que respondan al planteamiento de cuestiones, de problemas históricos concretos.

Por otro lado, el planteamiento previo al que me refiero puede ser absolutamente irrelevante si la cuestión no se formula desde una sólida construcción conceptual de la sociedad que se pretende analizar. Puede efectuarse un estudio formalmente impecable de, pongamos por caso, la cronotipología de las construcciones realizadas sobre estructuras metálicas prefabricadas, pero servirá para muy poco si no se analizan los espacios que generan sus funciones y uso, su capacidad de permanencia, su inserción en el marco arquitectónico-urbano preexistente y en la distribución territorial de las producciones implicadas; si no se tiene en cuenta, en fin, la incidencia de las nuevas construcciones en la organización práctica del trabajo y el crecimiento de los capitales. El origen de las estructuras metálicas prefabricadas no es un problema histórico de por sí, a no ser que venga planteado desde la necesidad de una aportación concreta a la reconstrucción abstracta de un fenómeno concreto.

E. G. Grant ha dicho que factorías, minas, altos hornos, líneas de ferrocarril y estructuras urbanas no sólo son creaciones físicas del ingenio humano, sino los lugares donde la economía de una sociedad compleja y el conflicto entre capital y trabajo han concurrido y han actuado⁷. R. Walker y M. Storper, por su parte, han mostrado que la distribución espacial de las industrias responde, principalmente, a las dinámicas de acumulación, más que al resultado de una inerte locali-

⁶ Andrea Carandini, *Arqueología y cultura material*, Barcelona, Mitre, 1984, pp. 27-93. Para la época precapitalista, Miguel Barceló, *Arqueología medieval. En las afueras del «medievalismo»*, Barcelona. Crítica, 1988, p. 257, ha expuesto con gran lucidez que «la arqueología del poder hay que hacerla en los terrazgos, en los espacios irrigados, en los asentamientos campesinos. No se encontrará el poder en otros lugares más que en éstos. Porque no hay más poder que el que se deriva de la capacidad de controlar los procesos de trabajo, de ordenarlos y, en su caso, de reorganizarlos».

⁷ Eric G. Grant, «Industry: Landscape and Location», en J. M. Wagstaff, *Landscape and Culture. Geographical and Archaeological Perspectives*, Oxford-Nueva York, Blackwell, 1987, p. 117.

zación de actividades en lugares teóricamente adecuados para la distribución de los mercados, presencia de mano de obra y materias primas⁸.

Así, el horizonte teórico de la AI puede ser definido por la aproximación «material» al entramado de relaciones entre el trabajo y capital, identificando manifestaciones tangibles y desvelando problemas originales que permitan construir conocimientos históricos distintos a los derivados del exclusivo análisis de las fuentes escritas. Decía al principio que el registro material es el vestigio del producto del trabajo y las relaciones sociales bajo las que se ha llevado a cabo. En este sentido, es importante recordar que el capital no sólo consiste en materias primas e instrumentos: es también una relación de producción expresada en el salario.

En 1978 Andrea Carandini formuló para la AI un programa de gran solidez y coherencia —cuya ignorancia da la medida de la falta de una verdadera práctica arqueológico-industrial— donde definía perfectamente la disciplina como una «arqueología del capital industrial», lo cual implicaba un campo de investigación que abarcaba no sólo los centros fabriles, sino «todas las producciones ciudadanas y rurales [por tanto, también las agrícolas], todos los sistemas de trabajo residuales y subalternos que también pueden ser útiles para la reproducción de las industrias y de sus capitales»⁹. Queda así plenamente explicitada conceptualmente la inclusión de los procesos domésticos y artesanales, el mundo rural o las regiones de economía dependiente en el ámbito de actuación de la AI. Y en sintonía con esta dimensión que se trata de construir para la AI debe valorarse el afán globalizador transmitido por el enunciado de las ponencias programadas en el segundo congreso de AI del País Valenciano.

2. En la primera de las ponencias, Ignacio González Tascón (del Centro de Estudios Históricos de Obras Públicas y Urbanismo) presentó una exposición miscelánea sobre distintas formas de uso de la energía hidráulica en los siglos XVIII y XIX en España y América Latina. En la intervención pudo apreciarse el privilegiado lugar que ha tenido en el proceso de industrialización una fuente energética —el agua— y en el proceso de industrialización una fuente energética —el agua— y en el proceso de industrialización una fuente energética —el agua— y en el proceso de industrialización una fuente energética —el agua— y en el proceso de industrialización una fuente energética —el agua— utilizados desde tiempos muy remotos y en muy distintas sociedades.

⁸ R. Walker y M. Storper, «Capital and Industrial Location», *Progress in Human Geography*, núm. 5 (1981), p. 481.

⁹ A. Carandini, *Arqueología y cultura material*, cit., p. 248.

Un hecho que obliga a considerar seriamente el problema de la introducción de tecnología nueva —la máquina de vapor en este caso— en el marco de las exigencias derivadas del cálculo y la racionalidad empresarial, como bien ha señalado Jordi Maluquer¹⁰. Obliga, además, a tener muy en cuenta las ventajas en inversión y simplificación de problemas técnicos que para la difusión de la turbina —el nuevo convertidor hidráulico que incrementaba espectacularmente el rendimiento energético y permitiría, también, el posterior acoplamiento de generadores eléctricos— la preexistencia de las anteriores infraestructuras y dispositivos hidráulicos¹¹: he aquí, precisamente, una cuestión en la que trabajos de campo expresamente planteados podrían aportar información relevante e insustituible.

Otra reflexión sugerida por la ponencia de Ignacio González, al hilo de sus interesantes alusiones a los ingenios azucareros de Ultramar, pone en evidencia la necesidad de desarrollar, especialmente en los países de economía dependiente, una arqueología de producciones técnicamente «tradicionales» promovidas por los colonizadores, como la del azúcar cubano (aquí la explotación negrera del siglo XIX no resulta muy distinta de la soportada por los musulmanes del ducado de Gandía, obligados a trabajar en los trapiches e ingenios señoriales durante los siglos XV y XVI: en este aspecto, pues, también es «tradicional»). Un análisis material —arqueológico— detallado, dirigido a las pautas de utilización de dichas técnicas y formas de explotación en el marco de economías coloniales (en su especial contexto de expolio de recursos, agricultura de plantación, formas primarias y masivas de control de la fuerza de trabajo) podría contribuir a poner al descubierto no pocas de las falacias que sostienen los mitos del «retraso» del Tercer Mundo.

La segunda ponencia trató de procurar una visión de las transformaciones del mundo agrario vinculadas a los procesos de industrialización. El profesor y arquitecto Alberto Mioni (Istituto Politecnico di Milano) presentó una serie de aspectos referidos principalmente al ámbito italiano, con un extenso apoyo iconográfico. Trató de la intensa

¹⁰ Jordi Maluquer, «Las técnicas hidráulicas y la gestión del agua en la especialización industrial de Cataluña. Su evolución a largo plazo», en M.ª Teresa Pérez Picazo y Guy Lemeunier, (comps.), *Agua y modo de producción*, Barcelona, Crítica, 1990, pp. 311-348.

¹¹ El importante trabajo de Vicente M. Vidal, *Arquitectura e industria. Un ensayo tipológico de los edificios fabriles de l'Alcoià*, Valencia, Generalitat, 1988, pp. 69-71 y 90-94, ofrece materiales básicos para el estudio de tales problemas en un sistema hidráulico como el de la cuenca del Molinar de Alcoy. Concretamente, en la llamada fábrica de primera agua puede observarse la integración de una turbina en los dispositivos anteriormente creados para la rueda.

reordenación morfológica de los campos durante los siglos XVIII y XIX de acuerdo con los nuevos modos de explotación y la tecnología aplicada, fenómenos que iban acompañados de la desaparición de tierras comunales, la mayor individualización del trabajo y la especialización productiva: el marco de una agricultura comercial y más puramente capitalista cuando, después, incorporó técnicas avanzadas de transporte y conservación e, incluso, la mecanización del trabajo. También hizo referencia a las nuevas formas de asentamiento generadas por una agricultura crecientemente capitalizada, desde las edificaciones dispersas propias de los sistemas de aparcería (*mezzadria*) a la incidencia de la construcción de sistemas de asentamiento originales en época contemporánea. Resaltó aquí el caso de las bonificaciones y colonizaciones, describiendo un ejemplo producido por el régimen fascista de los años treinta en el Agro Pontino, más como instrumento de control social y propaganda (asociado a los eslóganes oficiales de la autarquía y la «bataglia del grano») que otra cosa¹².

Tal recorrido —necesariamente sumario— hace patente la variedad y riqueza de problemas que ofrecen los espacios rurales de los dos últimos siglos para el diseño de estrategias de investigación arqueológica que, más allá de los consabidos repertorios etnográficos, permitan identificar las formas y fases de la construcción constante del paisaje agrario. Contamos aquí, además, con la ventaja de una experiencia considerable, ya que para el medio rural se han desarrollado, desde hace tiempo, técnicas arqueológicas adecuadas que sólo esperan la extensión de su aplicación a las épocas posteriores a la Edad Media: la interpretación aerofotográfica, sobre todo, pero también el análisis (estratigráfico-tipológico) de los sistemas hidráulicos, de los edificios rurales, etcétera.

Las mismas técnicas, en definitiva, que requiere cualquier estudio arqueológico del conjunto del territorio, incluidos, por supuesto, los paisajes más específicamente industriales. Como los que presentó en la correspondiente ponencia («El paisaje industrial») el profesor Barrie Trinder (University of Birmingham), quien realizó una exposición temática centrada en ciertos lugares emblemáticos de los inicios de la industrialización europea, actualmente convertidos en parques históricos, en especial el célebre Ironbridge Gorge. En su intervención, Trinder no dejó de señalar la necesidad de integrar todos los elementos que

¹² Se desprenden con facilidad sugerencias para el planteamiento de cuestiones análogas en España: la consolidación de cultivos comerciales en el País Valenciano (pasa, naranja), la gran difusión del colonato aparcerero en los siglos XVIII y XIX, la política hidráulica, las colonizaciones de yermos desde Carlos III a Franco, etcétera.

forman parte del paisaje generado por una determinada actividad productiva industrial.

Un elemento básico del paisaje industrial es, por cierto, la vivienda obrera. Y a la vivienda obrera en Milán desde 1860 a 1914 dedicó Ornella Selvafolta (Istituto Politecnico di Milano) otra de las ponencias. En ella desveló, a pesar del marco concreto de referencia, aspectos a tener en cuenta en cualquier estudio de estas características. En primer lugar, la distinción entre las casas construidas racionalmente, promovidas por el asistencialismo de la burguesía dirigente —e inspiradas en la arquitectura de los cuarteles militares franceses y su concepción de unidades modulares—, y las casas surgidas de la especulación inmobiliaria, donde se da un aprovechamiento máximo de espacios reducidos y un uso de materiales pobres. Por otro lado, la profesora Selvafolta planteó la consideración de la vivienda obrera como un instrumento de control «terapéutico», destinado a evitar comportamientos peligrosos de la clase trabajadora, aludiendo finalmente a las primeras mejoras promovidas por los higienistas y las organizaciones obreras. En definitiva, una buena aproximación al lugar ocupado por el espacio doméstico en el dominio de la fuerza de trabajo y el establecimiento de sus pautas de reproducción a través de la separación del lugar de trabajo, un muy limitado tamaño y autonomía del núcleo familiar, una particular disposición de los medios de vida, etcétera.

La valoración general de las ponencias nos conduce a una situación que empieza a ser muy habitual y cuya incomodidad no debemos eludir. Si por un lado hemos podido comprobar la innegable calidad y utilidad de las intervenciones, hemos de admitir, por otro, que los contenidos no son realmente arqueológicos. La (demostrada) competencia de los ponentes en disciplinas tan «materiales» como la arquitectura y la ingeniería no basta para considerar como arqueología sus análisis. Y esto no puede soslayarse porque corremos el riesgo de que, en un momento dado o como ya ha sucedido en Italia, pueda plantearse abiertamente la innecesidad de una disciplina —la AI— cuyo campo esté perfectamente cubierto por otras.

El mismo problema se manifestó en la mayor parte de las 18 comunicaciones leídas, independientemente —insisto— de su calidad. Hubo, así, trabajos de historia industrial, como el de María Ll. Gutiérrez sobre la empresa La España Industrial, o el de E. Rodríguez y J. Martín sobre el ferrocarril de la Compañía Minera de Sierra Menera. Se presentaron descripciones de industrias tradicionales y manufacturas domésticas, como la de Josep Julià sobre el trabajo y disposición de los telares manuales, la de Vicent Terol sobre la industria del

jabón en Albaida entre los siglos XVIII y XX, o la de J. Ferré y J. A. Cebrián sobre la explotación del hielo de nieve en la Serra de Mariola. Y también fueron expuestos estudios de historia tecnológica, de carácter general, como el de Ernest Sánchez sobre el impacto de la química aplicada a la producción agraria, o de carácter más específico, como el de Joan Feliu sobre la introducción de los hornos Hoffmann en la fabricación de cerámica.

No se puede hacer el mismo comentario respecto a algunas otras contribuciones deliberada y explícitamente presentadas como materiales de apoyo, derivados esencialmente de registros distintos al arqueológico: así el archivo documental y gráfico de Emili Lluca, las fichas de A. Calzado y Ricard Torres y una comunicación de éste sobre la utilización de fuentes orales en AI. Todo ello contó con el marco proporcionado por la programación de la ponencia de Robert Perks (vinculado a la revista *Oral History* y al National Sound Archive de Londres), donde se trató de las peculiaridades propias del registro oral (y también del fonográfico: la importancia de los sonidos en el trabajo industrial), y la mesa redonda dedicada a la documentación del patrimonio industrial valenciano¹³, donde se abogó claramente por una concepción de ficha transmisora de información en contraposición a la ficha de inventario de gestión político-administrativa del patrimonio.

Tal concepción hace ineludible el recurso riguroso al registro arqueológico desde los métodos que lo hacen posible. En este sentido, las comunicaciones presentadas en la sección destinada a la vivienda obrera ofrecieron perspectivas verdaderamente acordes con las exigencias disciplinares de la AI al incorporar, por vez primera en el ámbito valenciano, el uso de técnicas estratigráficas y tipológicas, al aportar información desde un tratamiento arqueológico del registro material. Me refiero a los trabajos de P. Berrocal y V. Algarra («Evolución de la vivienda tradicional en Manises a partir del registro arqueológico y oral. Siglos XIX y XX»), M. Cerdà y R. Molina («Els orígens de la vivenda de lloguer a Alcoi») e I. Aguilar («El espacio doméstico en la vivienda obrera en Valencia»), así como el de C. Camps y J. Torró («Higiene personal y baños públicos en el marco urbano. Un estudio arqueológico del establecimiento *Baños del Almirante*. València, 1800-1960»).

¹³ Fueron participantes Javier Martí (servicio de patrimonio del Ayuntamiento de Valencia), Juan José Castillo (Universidad Complutense de Madrid), Manuel Cerdà (Associació Valenciana d'Arqueologia Industrial), Rosa Enguix (Conselleria de Cultura de la Generalitat Valenciana) e Iñaki Izartuzaga (Asociación Vasca del Patrimonio Industrial).

cartografía y la observación directa. En el caso de la creación de los sistemas hidráulicos, la experiencia de los análisis efectuados para la irrigación y molinería preindustrial¹⁹ proporciona unas herramientas de análisis que, aplicadas a las técnicas de lectura estratigráfica ya citadas, ofrecen valiosas posibilidades para reconstruir arqueológicamente la formación de cuencas industriales, más allá del inventario y la localización cartográfica que hallamos en trabajos, por otro lado muy meritorios, como el realizado por Gilberto Olcina en uno de los ríos de Alcoy²⁰.

En síntesis, la tarea arqueológica, también en AI, consiste en aplicar el principio estratigráfico para identificar hechos, para sistematizarlos y analizarlos, luego, con el concurso de la tipología, esto es, la clasificación analítica de los artefactos, sean objetos muebles de cualquier material, sean estructuras arquitectónicas o del paisaje. El objetivo final de la encuesta arqueológica consiste en construir, de este modo, una narración microhistórica (de un edificio, un lugar, una mina, una cuenca fabril, etc.)²¹, valiéndose ahora del apoyo de otros registros (oral, textual, iconográfico, fonográfico, filmográfico). En definitiva, una tarea de historiador. Porque la arqueología es historia o no es nada²².

Casa de Velázquez, 1983, pp. 7-55; y los manuales de J. Dassié, *Manuel d'archéologie aérienne*, París, Technip, 1978; y de D. R. Wilson, *Air Photo Interpretation for Archaeologists*, Londres, Batsford, 1982.

¹⁹ Puede verse, por ejemplo, la propuesta metodológica de Miguel Barceló, «El diseño de espacios irrigados en Al-Andalus: un enunciado de principios generales», en *El agua en zonas áridas: Arqueología e Historia*, 1, Almería, IEA, 1989, pp. XIII-L; así como el trabajo de Ramón Martí, «Sistemes hidràulics i poblament medieval a la vall del Riu de Bitlles. Notícia dels primers resultats», en la documentación del 3^{er} *Curs d'Arqueologia d'Andorra* (1991); y los de Sergi Selma, «El molí hidràulic de farina i l'organització de l'espai rural andalusí. Dos exemples d'estudi arqueològic a la Serra d'Espadà (Castelló)», *Mélanges de la Casa de Velazquez*, núm. xxviii:1 (1991), pp. 65-100, y «Molins i rodes: entorn d'una discussió desafortunada», *Afers*, núm. viii:15 (1993), pp. 11-26.

²⁰ Gilberto Olcina, «Origen y desarrollo de la cuenca industrial del río Barchell», en *Instituto de Estudios Juan Gil-Albert. Ayudas a la investigación 1984-1985*, 1, Alicante, Diputación, 1988, pp. 119-130.

²¹ Una reflexión muy importante sobre lo *scavo come narrazione microstorica*, extendible perfectamente a la arqueología «de superficie», la hallamos en la obra de A. Carandini, *Storie dalla terra*, cit., pp. 199-212. El arqueólogo crea, pues, sus propios documentos; ello no debe sorprendernos porque, a fin de cuentas, el historiador «documentalista» también lo hace, tal y como ha mostrado Antoni Furió, «Fonts escrites i microanalístes», ponencia leída en el III Col·loqui Internacional d'Història Local (Valencia, 1993), en curso de publicación.

²² Parafraseo aquí intencionadamente la célebre expresión acuñada por G. R. Wile y Ph. Phillips, *Method and Theory in Archaeology*, Chicago, University of Chicago Press, 1958, p. 2: «la arqueología [americana] es antropología o no es nada»; una expresión que fue hábilmente retomada por Lewis R. Binford, «Archaeology as Antropo-

Ahora bien, ¿qué puede aportar la aplicación del método arqueológico a la historia de una época y una sociedad caracterizada por aparentes «excedentes» de información en registros no arqueológicos? Ante todo, la AI puede y debe constituir, desde la evidencia de los hechos materiales, una alternativa racional frente a la pujanza de los modelos idealistas de entender la historia y la realidad²³, que ahora retornan con fuerza de la mano de los historiadores posmodernos, de la mano del reduccionismo acríptico de los textos, los símbolos y el lenguaje²⁴.

En segundo lugar, y no menos importante, la AI ofrece un irrenunciable potencial que oponer a la doctrina del crecimiento sostenido, que, desde la historia económica, ha constituido el elemento clave en buena parte de los más recientes análisis de la industrialización, propiciando, entre otras derivaciones tan peligrosas como la de sugerir una aplicación del modelo industrializador británico a las economías subdesarrolladas, la aparición de visiones «optimistas» del nivel de vida durante la Revolución industrial²⁵. Unas visiones que podrían ser fácilmente ridiculizadas con sencillos, pero extensivos y cuantificables, estudios comparativos entre viviendas del período preindustrial y las posteriores, entre viviendas obreras y burguesas, y entre viviendas asistenciales y especulativas, tomando como indicadores la inserción en el

logy», *American Antiquity*, núm. 28 (2), 1962, pp. 217-225, y lanzada como divisa de la New Archaeology: una arqueología esencialmente ahistórica que, tras la ilusión cientifista con que se arroja, conduce en la práctica al sometimiento a nuevas y peligrosas reformulaciones de determinismos tecnológicos y ambientales, exteriores a las relaciones sociales y al ejercicio del poder. Un buen ejemplo de esta tendencia lo tenemos en un manual antaño bastante usado —por desgracia— en los ámbitos académicos españoles, como es el de P. J. Watson, S. A. Leblanc y Ch. L. Redman, *El método científico en arqueología*, Madrid, Alianza, 1974. Una crítica al entramado teórico de esta arqueología mecanicista (nutrido de préstamos de la antropología funcionalista, la teoría de sistemas, la cibernética y la semiótica), puede verse en el artículo de S. Tabaczynski, «Tradizione positivista e "nuova archeologia"», *Archeologia Medievale*, núm. xi (1984), pp. 7-33.

²³ Así lo ha expresado Antonello Negri, «Arqueología industrial i cultura material», en *Arqueologia industrial*, cit., p. 67. Sobre el papel que puede desempeñar la arqueología como trinchera ante el actual avance del irracionalismo en el campo de la historia, no podemos dejar de tener en cuenta las reflexiones efectuadas por Miquel Barceló, *Arqueologia medieval*, cit., pp. 9-17.

²⁴ Puede verse, a título orientativo, una nota de Lawrence Stone en la revista *Past and Present*, núm. 131 (1991), sobre los efectos del posmodernismo en la historia y la discusión que generó en los núms. 133 (1991) y 135 (1992) de la citada publicación. La versión castellana («Historia y posmodernismo») ha sido editada en *Taller d'Història*, núm. 1, (1993), pp. 59-73.

²⁵ Véase la síntesis, todavía vigente, de David Cannadine, «The Present and the Past in the English Industrial Revolution, 1880-1980», *Past and Present*, núm. 103, editado en castellano en la revista *Debats*, núm. 13 (1985), pp. 73-94.

tejido urbano, el diseño del espacio, la superficie, los materiales y técnicas constructivas, los acondicionamientos higiénicos, el mobiliario, etcétera²⁶.

Los propios procesos de trabajo muy difícilmente pueden documentarse de forma menos abstracta, más concreta y explícita que la que puede ofrecer la arqueología. Y ello permitiría evaluar el verdadero sentido de las pautas de organización y división del trabajo, como también el de muchas de las aplicaciones tecnológicas a la producción. Una propuesta de partida que plantea numerosas posibilidades e interrogantes a la investigación del arqueólogo industrial reside en la consideración que la mecanización y el sistema fabril —las aplicaciones tecnológicas fundamentales— no se orientan tanto al aumento genérico de la producción en sí como al de la productividad del trabajo, en la medida que es el control directo del proceso de trabajo por parte del empresario lo que permite una sustancial acumulación de capital²⁷.

Por otro lado, creo que es necesario señalar la existencia de una prometedora vía de investigación que ya ha sido abierta por la limitada experiencia de unos pocos profesionales del ámbito británico. Me refiero, principalmente, a las pruebas arqueológicas de la inercia tecnológica en los procesos de cambio industrial, la documentación de elementos del paisaje donde se advierten formas de producción industrial generadas con métodos obsoletos. Este hecho, descrito por M. Palmer²⁸, permite explicar la extraña capacidad de supervivencia de muchas estructuras a través de las mutaciones tecnológicas y permite entender la constatación de adaptaciones constantes²⁹.

La investigación arqueológica se da de bruces con la evidencia de que la tecnología no es una fuerza autónoma e inocente. Una fuerza que progresa de forma uniforme e inevitable, con independencia de las relaciones sociales de producción, al margen de los procesos del capital (acumulación, inversión, circulación) y de la productividad del trabajo. La investigación arqueológica-industrial halla su vía de conocimiento en la materialidad del binomio capital-trabajo. Y ello no es secundario,

²⁶ Podemos encontrar sugerencias recientes en la obra colectiva *Nouvelles approches concernant la culture de l'habitat/New approaches to living patterns*, Turnhout, Brepols, 1991.

²⁷ Stephen A. Marglin, «What do Bosses do? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production», *Review of Radical Political Economy*, núm. IV (1974), pp. 60-112. Agradezco a Lluís Torró su información sobre este trabajo y la fotocopia facilitada.

²⁸ M. Palmer, «Industrialització...», cit., pp. 55-56.

²⁹ Esta cuestión ha sido planteada en la obra de D. Newell y R. Greenhill, *Survivals. Aspects of Industrial Archaeology in Ontario*, Erin, Boston Mills Press, 1989.

en absoluto: permite advertir las debilidades y contradicciones propias de los determinismos que, implícitamente, acompañan muchos planteamientos formulados desde la historia tecnológica y económica.

Otros historiadores no arqueólogos vienen advirtiendo en estos últimos años sobre el hecho de que los modelos de crecimiento de los economistas han reducido la explicación del proceso histórico industrial al análisis agregado y macroeconómico. Así, la obra de Maxine Berg, al resaltar el papel que en la formación del capital industrial británico tuvo, entre 1700 y 1820, la industria doméstica, los talleres artesanales, las formas de organizar el trabajo basado más en la abundancia de mano de obra (por la disponibilidad de mujeres y niños) que en la introducción de técnicas punteras, en contraposición al modelo clásico de la industrialización, definido por la máquina de vapor y la centralización fabril, manifiesta que la historia puramente económica ha ofrecido una imagen engañosa de esta etapa; al presentar un solo camino no ha permitido comprender toda la experiencia de los sectores tradicionales³⁰.

Con ello, Berg no sólo aporta la revisión de una concepción del crecimiento que las circunstancias actuales están contribuyendo a poner en crisis. Está reconociendo el verdadero carácter de una gran parte de los hechos con que se puede encontrar el arqueólogo industrial en su trabajo de campo y planteando los problemas de su consideración histórica. De forma no intencionada, su obra abre un inmenso campo de trabajo para la AI que no puede ser ignorado por sus practicantes.

Tenemos el método y las técnicas de investigación adecuadas: si la AI no es arqueología, sólo es un eslogan. Conocemos, también, la clase de problemas que debemos abordar. Por lo demás, todo está por hacer. Si algo merece ser especialmente destacado del congreso celebrado en Sagunto, es que en él se han podido mostrar intentos aceptables de la viabilidad de la AI como disciplina arqueológica, capaz de producir conocimientos históricos no discernibles del todo desde otros registros. Dadas las actitudes de algunos sectores académicos hacia la AI (que pueden ir desde el menosprecio a la instrumentalización), demostrar esta viabilidad desde el estricto ejercicio del método arqueológico sigue constituyendo un objetivo urgente.

³⁰ Maxine Berg, *La era de las manufacturas. 1700-1820. Una nueva historia de la Revolución Industrial británica*, Barcelona, Crítica, 1987.

Resumen. «Arqueología, trabajo, capital»

Partiendo de los materiales y debates de un reciente congreso sobre Arqueología Industrial, el autor, por sugerencia de ST, va más allá de la crónica, planteando, de manera «fuerte», los problemas metodológicos y de contenido que ha de afrontar esta disciplina que ha pasado al primer plano *práctico* en España, sin haber conocido un paralelo desarrollo conceptual y reflexivo. Que se inicie un debate en este último terreno es la voluntad compartida por el autor y la Redacción de ST.

Abstract. «Archaeology, labour and capital»

The starting point for this article are the materials presented at a recent Industrial Archaeology conference and the debates which these inspired. At the suggestion of Sociología del Trabajo, the author does not merely chronicle the event, but critically analyses the problems of methodology and content facing industrial archaeology. For whilst the practice of the discipline has now taken off in Spain, it has not undergone similar conceptual and theoretical development. Both the author and the editors of ST share the hope that these questions will become the object of debate.

Hacia una formación profesional «concertada»

Antonio de Pablo *

Como señalaba ya en 1988 el Proyecto para la Reforma de la Educación Técnico-Profesional, los cambios tecnológicos y sociales que se están produciendo de forma acelerada en los países desarrollados plantean un reto importante a las instituciones educativas. Este reto es particularmente acusado en el caso de un país como el nuestro, que debe hacer frente además a un proceso de modernización de su estructura productiva como consecuencia de su incorporación a la Comunidad Europea (MEC, 1988).

Son precisamente los problemas que plantea este reto los que han llevado a diseñar un nuevo sistema de Formación Profesional en nuestro país. Un sistema del que se espera cumpla, fundamentalmente, dos objetivos:

— por un lado, responder a las *demandas del sistema productivo*, proporcionando los conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades necesarios;

— y, por otro, responder a las *necesidades y expectativas de los jóvenes* proporcionándoles una mayor capacidad de maniobra frente a los cambios en el *mercado de trabajo* y facilitando su *transición* a la vida activa.

Estos objetivos son los que guiarían después los planteamientos del Libro Blanco (1989) y, a través de él, la propia configuración de la LOGSE (1990) en lo que a la Formación Profesional se refiere.

En su articulación, la Reforma española participa, sin duda, de las orientaciones generales que se han ido consolidando cada vez con más claridad en la mayoría de los países europeos (Cantor, 1989; Appay,

*Hacia una formación profesional «concertada». Problemas y posibilidades». El contenido de este trabajo se apoya fundamentalmente en los resultados de la investigación realizada para el CIDE en varios institutos de FP y en empresas relacionadas con ellos (De Pablo, 1993a)

* Sociólogo, profesor de la UCM.

1990; Ryan, 1991). En la medida en que nuestros países viven hoy procesos tecnológicos, económicos y sociales análogos, se enfrentan también a desafíos similares a la hora de replantear sus políticas de formación profesional. Con lo que, en la práctica, se está produciendo una cierta confluencia en los criterios y estrategias en torno a la formación profesional.

En este contexto se sitúa el intento por configurar un *sistema integrado*, «con la participación de los agentes sociales y abierto a la recualificación de los trabajadores adultos», que pretende nuestra Reforma (MEC, 1992).

Ello significa, por un lado, el establecimiento de lazos entre la formación profesional inicial de los jóvenes y la formación continua de los trabajadores; y, por otro, la participación en el desarrollo de una y otra formación, tanto de los centros educativos como de las empresas, aunque en distinto grado y de diferente manera en uno y otro caso.

En relación con la formación inicial, que es la que aquí nos interesa, el objetivo es «establecer una auténtica *formación concertada*». El concepto, según la explicación oficial, «pretende profundizar la actual experiencia de las prácticas en alternancia y persigue crear vínculos estables entre los centros educativos y las empresas». Aspecto este último, «reconocido hoy día como una de las principales señas de identidad de la nueva Formación Profesional» (MEC, 1992).

Se trata, como se ve, de planteamientos ambiciosos que, si llegaran verdaderamente a hacerse realidad en los próximos años, supondrían un cambio importante respecto de la situación actual. Lograr un sistema de Formación Profesional íntimamente ligado con el mundo del trabajo, al que prepara y del que ha de recibir ayuda para mejor desempeñar su función, es sin duda un objetivo necesario e imprescindible en el contexto económico y social en que se mueve hoy nuestro país. Pero es, al mismo tiempo, un objetivo nada fácil de alcanzar, si se tiene en cuenta la realidad de la que se parte, tanto en el ámbito educativo como en el laboral.

Nuestro propósito en estas páginas es precisamente analizar algunos de los aspectos que definen hoy esta realidad. Concretamente, como punto de partida para lo que puede ser un sistema de formación concertada en nuestro país, *analizaremos la experiencia de las prácticas en las empresas*, tal y como ha venido desarrollándose a lo largo de estos años en los centros de FP. El análisis de los resultados de esta experiencia, así como de su organización y funcionamiento concretos, nos permitirá después *evaluar las posibilidades y comprender mejor los problemas que implica*

para las empresas su participación en un sistema de formación profesional como el que pretende implantar la actual Reforma educativa.

Pero, antes, vamos a empezar planteando el marco más global de las *relaciones entre sistema de educación-formación y mundo del trabajo*, en que ha de situarse cualquier intento de formación concertada que pretenda tener éxito.

1. Relación entre la educación-formación y el mundo del trabajo

La relación entre la educación-formación y el mundo del trabajo es una relación compleja desde muchos puntos de vista. Y es compleja porque abarca una pluralidad de áreas de interés, que son objeto de estudio desde muy diversos ángulos y con finalidades muy distintas.

Sin ánimo de exhaustividad, se puede decir que son cuatro las principales áreas temáticas que hoy concitan más interés dentro de este campo, tanto desde el punto de vista de las políticas económicas y sociales como desde el de las reformas educativas.

— Las exigencias que *el sistema productivo* plantea al mundo de la educación. Desde esta perspectiva, se trataría de adecuar el sistema educativo a los cambios que están teniendo lugar en la economía y más concretamente en las empresas; incremento de la competitividad, introducción de nuevas tecnologías, cambios en la organización del trabajo... (Burke y Rumberger, 1987; Lindley, 1991; Molero, Buesa y Fernández, 1990; Fernández Enguita, 1990; Borja, 1990; Garrido y Toharia, 1991; Sáez, 1991).

— La problemática del *mercado de trabajo* y sus repercusiones sobre la *inserción laboral* de los jóvenes. El incremento del paro y, de manera general, los cambios en el mercado de trabajo juvenil están haciendo más largo y más problemático el período de transición a la vida activa. Contexto en el que el sistema educativo ha de replantearse también su papel (Ashton y otros, 1987; Junankar, 1987; Ostermann, 1988; Ryan, Garonna y Edwards, 1991; Herranz, 1990; Sanchis, 1991).

— Necesidad de cambio y transformación en el *funcionamiento interno del propio sistema educativo*. Esto estaría ligado a las exigencias procedentes del mundo de la producción y del mercado de trabajo, que se harían sentir en forma de nuevos programas, distintos contenidos y

otras pedagogías (Spours y Joung, 1988; Gleeson, 1989; CEDEFOP, 1989; Carabaña, 1988; Fernández Enguita, 1990).

— *Participación concertada de centros educativos y empresas* en la formación profesional de los jóvenes. Se considera que la tarea es hoy lo suficientemente compleja como para que ninguno de los dos contextos, ni el educativo ni el laboral, pueda llevarla a cabo por sí solo (CEDEFOP, 1983; Bertier y Dost, 1987; Hamilton, 1990; Ryan, 1991).

Estas cuatro áreas configuran un entramado de relaciones entre el mundo de la educación y el del trabajo bastante más complejo de lo que a veces parece darse a entender.

Así por ejemplo, en el estudio de *la influencia del cambio tecnológico sobre la educación-formación*, se ha tendido a menudo a plantear, explícita o implícitamente, una lógica causal excesivamente simplista: la introducción de nuevas tecnologías en el proceso productivo y de servicios implicaría cambios en la organización del trabajo; los cuales, a su vez, supondrían una necesidad mayor de cualificación en los trabajadores y, consiguientemente, nuevas exigencias de formación. Desde el punto de vista del sistema educativo, la conclusión de un argumento de este tipo es clara: necesita ponerse al día, «adaptarse» a las nuevas exigencias que plantea el mundo de la producción y del trabajo.

La evolución misma de la realidad a lo largo de la última década, así como los resultados de las investigación empírica, han hecho que hoy seamos más conscientes de *la complejidad de todo este entramado de relaciones entre factores*, tanto en el interior del sistema productivo, como entre éste y el mundo de la formación.

Las relaciones entre cambio tecnológico, organización del trabajo y cualificación no van siempre ni necesariamente en ese sentido. Lo que las nuevas tecnologías aportan son «potencialidades», que pueden o no llegar a realizarse, dependiendo de la utilización que se haga de las mismas (Cressey, 1990; Homs, Krues, Ordovas y Pries, 1987). En ese sentido, la relación causal entre tecnología y organización del trabajo ya no es la que acabamos de señalar, puesto que un buen aprovechamiento de las potencialidades tecnológicas va a depender del tipo de organización del trabajo que se instaure.

Y lo mismo ocurre con la relación entre organización del trabajo y cualificación (Castillo, 1991). Ciertamente, una organización del trabajo en las empresas capaz de superar los rasgos típicamente *tailoristas* necesita apoyarse en amplios niveles de cualificación. Y ello porque requiere verdaderos profesionales, con capacidad para actuar responsable y autónomamente en el desarrollo de sus tareas. Pero, a su vez, no va a

ser fácil instaurar una organización del trabajo basada en la profesionalidad, si no se dispone previamente de trabajadores con esa cualificación y esos rasgos de comportamientos propios de un profesional.

De hecho, como demuestra la experiencia de distintos países europeos, una mano de obra cualificada y profesional acepta difícilmente funcionar en el marco de una organización del trabajo de carácter *tailorista*; por el contrario, va a apoyar siempre formas organizativas superadoras del *tailorismo*, en las que su cualificación y su profesionalidad sean tenidas en cuenta (Lane, 1988; Litteck y Heisig, 1990).

En cierto modo, se habría así invertido el sentido de la causalidad entre los factores. El elemento fundamental sería ahora el factor humano: una fuerza de trabajo cualificada y profesional favorece la configuración de un tipo de organización del trabajo capaz de dar cabida a esa cualificación y esa profesionalidad; con lo cual se desarrollará, a su vez, un marco contextual donde puedan aprovecharse al máximo las potencialidades del cambio tecnológico.

Con esto, la formación de los trabajadores, que antes aparecía como último eslabón de la cadena, ahora cobra toda su importancia. No es que la formación, en sus distintos niveles, vaya a resolver los problemas que se plantean hoy en una economía moderna; pero sí puede ser un factor importante en el desarrollo de los recursos humanos en las empresas. Para que esto se haga realidad, sin embargo, es preciso que exista en la empresa *un entorno capaz de aprovechar la cualificación que los trabajadores puedan desarrollar a través de la formación*. Una empresa que no esté en condiciones de sacar provecho de la formación de sus trabajadores difícilmente va a invertir en ella (Streek, 1989; Merchiers, 1991; Prieto, 1991; Homs, 1991; Lope y Martín Artiles, 1992).

De hecho, la investigación comparada sobre la formación profesional en Europa permite ver cómo su desarrollo va siempre ligado a todo un contexto que la condiciona. Lo que hace que en algunos casos nos encontremos con sistemas de organización de la producción y del trabajo en que la cualificación, y con ella la formación inicial y continua de los trabajadores, se ve potenciada, mientras en otros ocurre lo contrario (Finegold y Soskice, 1988; Finegold, 1992).

En este mismo marco de relaciones complejas entre el mundo de la producción y el de la educación-formación hay que situar el segundo tema al que hicimos referencia antes: *el mercado de trabajo y su incidencia sobre la transición de los jóvenes a la vida activa*.

El modo como se desarrolla hoy el proceso de transición juvenil al mundo laboral ha experimentado cambios importantes respecto de las

formas que pudo tomar en el pasado (Adamski y Grootings, 1989; Coleman y Husen, 1989; Wallace y Cross, 1990). Con la ampliación del período escolar, la transición de los jóvenes al mundo laboral ocurre a edades más avanzadas; presenta considerables dificultades para amplios sectores, debido sobre todo al incremento del paro y a la precariedad de los mercados de trabajo; y, en general, tiende a prolongarse durante un período de tiempo bastante más largo de lo que pudo ser en otras épocas.

Este largo período de tiempo que a menudo transcurre desde que el joven abandona la escuela —durante la enseñanza obligatoria, al término de la misma o tras cursar la secundaria posobligatoria— hasta que se encuentra ubicado en el mundo laboral con un mínimo grado de estabilidad, puede sin duda ser aprovechado mucho mejor de lo que hoy lo es en buen número de casos. Con ello se conseguirían unos «itinerarios de transición» bastante menos aleatorios, menos precarios y más ricos en términos de formación —académica y profesional—, así como de socialización al mundo del trabajo, que los que hoy se dan en nuestra sociedad (Planas, Masjuan y Casal, 1990; De Pablo, 1993b).

Ahora bien, en la situación actual, la separación entre sistema educativo y mundo laboral es tal que no favorece el desarrollo de un proceso de transición con estas características. Debido precisamente a su desconexión, ninguno de los dos contextos realiza bien la parte que le corresponde en el proceso de transición. El resultado es que tenemos una enseñanza academicista y poco motivadora para muchos jóvenes y unas primeras experiencias laborales poco formativas o incluso claramente insatisfactorias, sin hablar de las situaciones de paro y marginación. Sólo la integración de ambos contextos —educativo y laboral— de manera sistemática y generalizada puede contribuir a superar estos problemas, configurando un proceso de transición con caracteres bastante más positivos que los que definen la situación actual.

Y esto nos lleva ya más concretamente al tema de la colaboración entre mundo del trabajo y sistema educativo, a que hacen referencia las otras dos áreas temáticas. Por un lado, está la cuestión de cómo la influencia del mundo laboral puede contribuir a hacer relevante la educación para amplios sectores de jóvenes. Y, por otro, tenemos toda la problemática de las relaciones entre centros escolares y empresas que plantea cualquier sistema de formación concertada.

En cuanto a la aportación que el mundo del trabajo puede hacer a la mejora del sistema educativo, es algo sobre lo que cada vez existe un mayor consenso, aunque no siempre se refleje en las reformas educativas y, sobre todo, en los contenidos y metodologías de la práctica educativa. La

idea fundamental es que la perspectiva del trabajo puede contribuir a motivar en los estudios a amplios sectores de adolescentes y de jóvenes. Y lo puede hacer a través de un doble mecanismo. Por un lado, ligando lo que hacen en la escuela a sus posibilidades laborales posteriores; y, por otro, dando al proceso mismo de enseñanza-aprendizaje un carácter más aplicado, tanto desde el punto de vista de los contenidos como de la metodología.

Para todos aquellos alumnos que no van a continuar estudios más allá de la edad obligatoria o de las enseñanzas secundarias, no es siempre fácil ver la relación de lo que estudian con los puestos de trabajo a los que están destinados. De hecho, las enseñanzas medias tienden a estar orientadas en la mayoría de los casos hacia la continuidad de los estudios, más que a la preparación para el mundo laboral; dicho en otras palabras, predomina la función propedéutica sobre la terminal. Se trataría, por tanto, de alcanzar un mejor equilibrio entre una y otra función, desarrollando así la capacidad de esos estudios para preparar a los jóvenes en relación con su incorporación al mundo del trabajo.

Y esto sólo es posible en la medida en que se dé una mayor conexión entre el mundo educativo y el mundo laboral. Por un lado, es imprescindible que los estudios conduzcan a títulos académicos y a cualificaciones profesionales que tengan verdadero valor de mercado (Rosenbaum *et al.*, 1990; Marsden y Germe, 1991; Audier, 1991). Hace falta que el adolescente y el joven vean delante de sí *unas perspectivas laborales y unas posibilidades profesionales por las que merece la pena esforzarse*. Que tengan delante de ellos un camino abierto, con diferentes etapas, cada una de las cuales se sabe a donde conduce y las exigencias que plantea su recorrido.

Pero, al mismo tiempo, hace falta también *que los jóvenes vean posible, de manera realista, el éxito en los estudios*. Lo que significa una enseñanza donde lo teórico y lo práctico, lo académico y lo profesional, se complementen, facilitando así la tarea de los alumnos. Y en esto, la aportación del mundo del trabajo puede ser igualmente valiosa. Puede no sólo equilibrar el conjunto del currículo con elementos de carácter directamente profesional, haciéndolo así menos academicista, sino también dar a todas las materias una perspectiva y una orientación más aplicada.

Con esto se trata de conseguir unos programas de estudio más integrados, donde, por un lado, las materias teóricas e instrumentales cobren sentido por su relación con la actividad profesional a que se orientan y, por otro, los contenidos de carácter aplicado y profesional se desarrollen sobre una base teórica suficiente. En el fondo, esto no

hace sino reflejar la actual tendencia, que se hace sentir en la mayoría de los países europeos, hacia una mayor integración de la educación y de la formación en procesos unificados de aprendizaje, más ricos en contenido y más motivadores para los propios alumnos.

Por último, la relación del mundo laboral con el sistema educativo puede traducirse en forma de *colaboración directa entre centros escolares y empresas*. Los principios propios de la «formación en alternancia», combinando la experiencia laboral en la empresa con la formación teórica en el centro escolar, son hoy cada vez más valorados. De hecho, están de una u otra forma presentes en la mayoría de los desarrollos que la formación profesional ha experimentado en Europa a lo largo de las últimas décadas (Cumming, 1988; CEDEFOP, 1988; Brochier, Froment y D'Iribarne, 1990; Alemany, 1990; DEUI, 1990).

El interés de la formación en alternancia está en la posibilidad de *aprovechar las ventajas que supone combinar dos contextos de aprendizaje, la escuela y la empresa*. Ahora bien, para que esta combinación resulte realmente fructífera, no basta con yuxtaponer ambas experiencias. Es necesaria una verdadera coordinación entre los procesos de aprendizaje que se realizan en el centro escolar y los que tienen lugar en la empresa. Unos y otros han de compenetrarse e influirse, de manera que ambos salgan reforzados y se potencien mutuamente.

La verdadera alternancia supone *una apreciación del valor formativo del trabajo*. Esto no significa que cualquier situación de trabajo tenga capacidad formativa. Para que ello ocurra han de darse ciertas condiciones. En particular, es importante la manera de estar organizada la propia situación de trabajo, así como la presencia activa de trabajadores cualificados que se ocupen realmente de la formación de los jóvenes. En tales condiciones, la experiencia muestra que pueden adquirirse toda una serie de competencias y conocimientos.

Por parte de los centros escolares, las cuestiones fundamentales son de tipo pedagógico y hacen referencia a su capacidad para aprovechar de las potencialidades educativas que ofrece la experiencia en el lugar de trabajo. Se trata, pues, de que los centros estén en condiciones de integrar y utilizar el trabajo como «hecho educativo». Y esto exige maneras de funcionar y de enseñar distintas de las que a menudo caracterizan a los centros de Formación Profesional. Como ha llegado a decirse, no puede haber verdadera alternancia sin renovación pedagógica en profundidad.

2. Las prácticas en las empresas: funcionamiento y resultados

La experiencia de las prácticas en empresas, tal y como ha venido desarrollándose a lo largo de estos años, y como está hoy teniendo lugar en los módulos profesionales, es, sin duda, el factor que más ha contribuido a poner a los centros de FP en contacto con el mundo del trabajo.

Nuestro objetivo aquí es presentar brevemente algunos de los aspectos de esta experiencia, a partir de los resultados de nuestra propia investigación (De Pablo, 1993a). En primer lugar, teniendo en cuenta que la eficacia de las prácticas depende en gran medida de las condiciones que reúna la empresa en que se realizan, abordamos la cuestión de la selección de las empresas.

Por otro lado, para que las prácticas funcionen en condiciones y sean realmente formativas, es necesaria una programación previa, a realizar de forma conjunta entre centro educativo y empresa; así como algún tipo de seguimiento que ayude a que lo acordado se lleve realmente a efecto. Aspectos que son fundamentales para el éxito de la experiencia, como hemos podido constatar.

En cuanto a los resultados a que las prácticas en las empresas están dando lugar, hay bastante variedad: dependen de empresas, de situaciones dentro de ellas, de los alumnos y de las tareas que realizan, de la especialidad de que se trate, etc. Lo que no impide que pueda llegarse a una cierta visión de conjunto sobre los efectos, en términos de formación técnica y profesional, que de hecho la experiencia tiene sobre los jóvenes.

2.1. Selección de empresas

Desde el punto de vista de la formación, la selección de las empresas es fundamental. Condiciona todo el desarrollo posterior de las prácticas. De hecho, cuando un centro consigue de manera estable una selección de empresas adecuada a sus necesidades, se puede decir que tiene la mitad de los problemas resueltos. Esto no es fácil, como hemos podido constatar: allí donde lo han logrado ha sido después de varios años de idas y venidas y de un cierto número de experiencias fallidas.

De todos modos, por lo que hemos observado en los centros estudiados, no se puede decir que exista en la mayoría de ellos una verdadera selec-

ción de las empresas. Los centros aceptan generalmente a cuantas empresas se ofrecen a acoger alumnos: excluyen únicamente los casos claros de abuso, donde se tiene a los alumnos fundamentalmente como fuerza de trabajo, sin que aprendan gran cosa. En este sentido, los criterios de selección más frecuentes son de carácter negativo.

Cuando se utilizan —explícita o implícitamente— criterios positivos, las cuestiones de empleo suelen primar sobre las específicamente formativas. En el caso de los alumnos, esto es bastante corriente: en las prácticas buscan ante todo la posibilidad de encontrar un puesto de trabajo. Cosa que en los centros se entiende y se suele respetar, incluso en casos en que el componente formativo de las prácticas es más bien escaso. Por su parte, los responsables de los centros se fijan sobre todo en las características de la empresa. Tratándose de especialidades técnicas, por ejemplo, la tecnología de que disponga la empresa suele contar bastante, al igual que su importancia, dentro del sector.

En este sentido, cuando existen posibilidades de elección, los centros prefieren en general empresas medianas o grandes. Algo en lo que suelen coincidir también los alumnos.

No debe, sin embargo, absolutizarse el tema. *Lo fundamental no es el tamaño de la empresa, sino las condiciones que reúne para la realización de las prácticas*: la tecnología, sin duda, pero también el interés del personal que se ocupa de los alumnos y las potencialidades formativas de las tareas que se les encomienda.

Ciertamente, las posibilidades de que esto se dé son, en general, mayores en las empresas medianas y grandes; pero no en todas ni necesariamente. De hecho, existe una serie de empresas que no tienen por qué ser de gran tamaño y que pueden constituir un entorno favorable para el aprendizaje y la formación de los jóvenes. El hecho mismo de que en este tipo de empresas la persona tenga a menudo que realizar una variedad de tareas o valérselas por sí misma para resolver problemas, puede contribuir al desarrollo de cualificaciones profesionales y personales que no son siempre tan accesibles en las grandes empresas, debido a su mayor grado de especialización y de división del trabajo.

Y no hay que olvidar el peso tan importante que tienen las «py-mes» en la economía española. Por eso precisamente, si se quiere preparar a los jóvenes para ese tipo de empresas, habrá que formarlos también en ellas, aprovechando al máximo sus potencialidades de formación y aprendizaje.

Ahora bien, independientemente de las posibilidades que existen en unos tipos de empresas y otros, la realidad es que hoy por hoy la selección de las empresas para la realización de prácticas en ellas sigue

siendo un tema sin resolver, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo.

Y el problema se va a agudizar sin duda con la generalización de la reforma, ya que va a hacer falta un mayor número de plazas disponibles en las empresas; sobre todo si se tiene en cuenta que han de ser plazas con unas determinadas características desde el punto de vista formativo. Y está por ver en qué medida las empresas van a responder a este tipo de necesidades de la formación profesional inicial.

2.2. Programación y seguimiento

El análisis de los datos relativos a este tema proporciona una idea de conjunto bastante clara: en general, *no existe realmente una programación de las prácticas hecha entre centro y empresa*. Normalmente es la empresa la que decide lo que van a hacer los alumnos durante el período de prácticas. En algunos casos —los menos— la propia empresa tiene un departamento de formación para su personal y, cuando le llegan alumnos en prácticas, tiende a aplicarles los mismos esquemas. Lo que predomina en la mayoría de los casos, sin embargo, es el aprendizaje en el puesto de trabajo, sin más, ya que no tienen ningún sistema de formación organizado.

Desde un punto de vista formal, en el Convenio que se firma siempre se pone algo sobre las actividades que van a realizar los alumnos en la empresa. Pero suelen ser cuestiones muy genéricas, que apenas repercuten sobre lo que ocurre después en la realidad. De hecho, se puede decir que son los intereses y necesidades de la empresa los que realmente determinan el tipo de tareas y actividades que desarrollan los alumnos. En este sentido, el centro interviene en el proceso sólo *a posteriori*, una vez que los alumnos están ya en la empresa: el tutor trata de informarse de lo que están haciendo y, si no hay problemas serios ni se quejan los alumnos, la cosa sigue adelante sin más.

En los centros de Reforma, como hemos podido observar, se nota cierto cambio respecto de esta situación general. El que las prácticas formen parte de manera obligatoria del contenido del módulo profesional contribuye a otorgarles mayor importancia y ello lleva a una programación más seria de las mismas. Aunque la realidad sigue estando a menudo todavía bastante lejos de los deseos y de las aspiraciones de los propios responsables de los centros. La tendencia a que, en último término, sea la dinámica del trabajo y de la producción la que

prime sobre los objetivos de formación de los jóvenes está siempre presente.

De todos modos, en el caso de estos centros se es ya más consciente de que en la empresa tiene que organizarse específicamente un proceso formativo, con unos «objetivos» a alcanzar y unos «pasos» a seguir para ello. Todo lo cual ha de estar previamente acordado entre centro y empresa, para que después pueda llevarse un control sobre su ejecución. La configuración misma de los módulos ayuda, sin duda, a esta mayor precisión en objetivos y modo de alcanzarlos.

La existencia de algún tipo de planificación previa de las prácticas es ya un paso en la dirección correcta. Pero, obviamente, no basta. Está después el problema fundamental de conseguir que lo acordado entre centro y empresa se cumpla. De ahí la importancia del seguimiento de lo que ocurre en la empresa por parte del centro. La realidad, como hemos podido observar, es que el seguimiento que tiene lugar en muchos de los casos dista bastante de lo que sería de desear. No está demasiado organizado; y, en cuanto a su contenido, se ocupa poco de evaluar los resultados formativos de las prácticas.

Tal y como están hoy las cosas, si el seguimiento no funciona es porque hay una cuestión de fondo que lo hace difícil: la situación de inferioridad respecto de las empresas en que se encuentran muchos centros. En la medida en que es la empresa la que realmente decide lo que hacen los alumnos, el control que pueda ejercer el centro va a ser siempre externo y bastante superficial, con pocas posibilidades de incidir realmente en lo que allí ocurre.

La idea que subyace a menudo en las relaciones entre centros y empresas es que la empresa hace un favor al centro, por lo que éste no puede ser demasiado exigente. Se entiende que es la empresa la que acepta que los alumnos hagan prácticas en el marco de su proceso de trabajo y, por consiguiente, es normal que sea ella quien organice las cosas de acuerdo con las necesidades de este mismo proceso. En este sentido, los propios profesores de los centros son conscientes de que determinadas exigencias por su parte serían vistas por las empresas como una injerencia externa en sus asuntos.

El problema está precisamente en que se vea el seguimiento como injerencia. La única manera de evitar esto es que centro y empresa sientan que están participando en un proceso conjunto, al que ambos aportan y del que ambos reciben. Lo que supone un acuerdo previo, en que cada una de las partes sabe cuáles son sus derechos y obligaciones; y, consiguientemente, una programación conjunta de lo que van a realizar los alumnos en la empresa.

Es precisamente la falta de este acuerdo previo, y de esta programación real, lo que hace hoy difícil, a la vez que poco fructífero, cualquier intento de control sobre lo que ocurre en la empresa por parte del centro. La pretensión de controlar desde fuera lo que ocurre en la empresa es poco realista, además de no producir el resultado que se busca. Sólo en el marco de una estrecha colaboración entre centro y empresa se puede garantizar el cumplimiento de los objetivos de las prácticas. Y esto implica, por supuesto, una empresa que toma en serio la formación de los alumnos; pero también un sistema educativo que dedica al proyecto conjunto de personal y los medios necesarios.

2.3. Resultados: formación técnica y profesional

Si hay algo en lo que todos parecen coincidir a la hora de enjuiciar los resultados del programa de prácticas en empresas es en su acción socializadora de los jóvenes en relación con el mundo del trabajo. Durante el período de prácticas los alumnos aprenden a manejarse en un mundo muy diferente del que hasta entonces han conocido en el centro escolar, como es el mundo de la empresa. Es un primer contacto con el mundo laboral que les ayuda a ir asimilando poco a poco los valores y normas sociales que rigen en él.

Los resultados desde el punto de vista de la formación técnica de los alumnos son, sin embargo, menos claros. A este respecto, la situación deja todavía bastante que desear en muchos casos, como hemos podido constatar en nuestra investigación.

El que los jóvenes se formen técnica y profesionalmente durante el período de prácticas depende del tipo de tareas y actividades que se les encomienda. Una cosa son las posibilidades formativas que, en principio, existen en una empresa y otra muy diferente las que, de hecho, tiene el alumno de acuerdo con el puesto que ocupa o las tareas que realiza. El problema está en que la selección de este puesto y la fijación de estas tareas se hacen más de acuerdo con las necesidades de la empresa que con la formación de los jóvenes.

En este sentido, hay empresas en que los objetivos del programa de prácticas se ven totalmente desvirtuados; simplemente se utiliza a los alumnos para cubrir huecos, ahorrándose así el tener que contratar a otras personas. El fenómeno tiende a darse sobre todo en las pequeñas empresas, como hemos podido constatar.

De manera más general, son bastantes las empresas que mantienen a los jóvenes haciendo tareas rutinarias y repetitivas, en las que no hay

mucho que enseñar ni que aprender. Se les dice al principio lo que tienen que hacer y se les remite a una persona para que puedan preguntar en caso de duda. El aprendizaje que tiene lugar en estas condiciones es muy limitado: al tratarse de tareas no muy complicadas, se aprenden enseguida las cuatro cosas que hay que tener en cuenta para poderlas realizar. De hecho, en la mayoría de los casos, no existe plan alguno de formación. Ni se fijan objetivos ni se señalan tareas apropiadas para alcanzarlos. Todo se reduce a la experiencia que el alumno pueda buenamente adquirir al realizar el trabajo.

Ciertamente, nos hemos encontrado también con situaciones en que los jóvenes han vivido durante el período de prácticas una buena experiencia de formación y aprendizaje. Es el caso, por ejemplo, de administrativos que han estado en oficinas bancarias realizando muchas de las tareas que lleva a cabo el personal laboral en el desarrollo cotidiano de su actividad, incluida la atención directa al cliente. O, en el caso de especialidades técnicas como la electrónica, por ejemplo, han entrado en contacto con tecnologías que no habían visto anteriormente y han tenido que hacer frente a tareas que les exigían un verdadero esfuerzo de aprendizaje. Algunos de ellos no sólo han desarrollado experiencia a través de la práctica, sino que han llegado además a adquirir nuevos conocimientos teóricos, más allá de los que les había proporcionado el centro.

En alguna de las empresas estudiadas hemos podido constatar incluso la existencia de una cierta pedagogía en el desarrollo de las prácticas. En uno de los casos, por ejemplo, tienen organizadas las prácticas en forma de proceso, con fases sucesivas, permitiendo así avanzar al alumno de lo más fácil a lo más difícil. Asimismo, a medida que iba pasando de unas fases a otras, se otorgaba al alumno mayores grados de autonomía en la realización de las tareas. Acompañado todo ello con el soporte de la ayuda técnica necesaria por parte de trabajadores cualificados y del personal responsable.

Con todo, incluso en casos como éste, el actual programa de prácticas en empresas, tal y como está funcionando, tiene sus limitaciones. Como es lógico, toda empresa plantea sus actividades —en este caso, la formación del personal— de acuerdo con sus intereses y sus objetivos particulares. Y es normal. Por eso, en la medida en que la organización de las prácticas está exclusivamente en sus manos, no es de extrañar que la empresa las oriente fundamentalmente a preparar a los jóvenes para puestos de trabajo determinados, que es lo que le interesa.

En este sentido, se hace notar, como hemos señalado antes, la falta de una programación conjunta entre los responsables del centro escolar

y la empresa, que es lo que podría permitir plantear un proceso formativo menos condicionado por las exigencias particulares de la empresa y más por los contenidos profesionales que se consideren indispensables desde el punto de vista de la especialidad. Lo que contribuiría a articular las prácticas en la empresa con las correspondientes materias teórico-tecnológicas del plan de estudios que siguen los alumnos en el centro.

3. Empresas y «formación concertada»

Si se quiere montar un verdadero sistema de Formación Profesional concertada como pretende la Reforma, la implicación de las empresas es fundamental. Esto es fácil de decir y de formular como objetivo deseable; pero bastante más complicado de llevar a la práctica y de hacerlo realidad.

Y es que la aplicación de la Reforma en este punto requiere que se den nuevos pasos, más allá de lo que ha venido haciéndose hasta ahora. Es necesario, como se nos ha señalado en alguno de los centros, que las empresas pasen del interés por la formación, que ya existe en un cierto número de ellas, a una mayor implicación real, con sus recursos y su personal, en el desarrollo de la formación profesional inicial.

Para que se dé realmente formación en las empresas tiene que organizarse en ellas una programación de actividades formativas explícitas, y no sólo la práctica laboral en un puesto de trabajo, como viene ocurriendo con las prácticas en la mayoría de los casos. Ciertamente, haciendo cosas siempre se aprende algo: la realización de las tareas y actividades que se encomienda a los jóvenes en las empresas les ayuda a adquirir una cierta experiencia, sobre todo si se tiene en cuenta que es su primer contacto con la actividad laboral. Pero de ahí a que se les proporcione realmente una formación en sus respectivas especialidades, que complementa la que reciben en los centros, hay todavía un gran trecho por recorrer.

El paso a esta nueva situación plantea a las empresas exigencias importantes, no siempre fáciles de llevar a la práctica. En dos aspectos, fundamentalmente. Por un lado, es preciso configurar verdaderos «puestos formativos», el desempeño de cuyas tareas permita preparar a la persona en los principales aspectos técnicos y profesionales de la especialidad de que se trate. Lo que, en muchos casos, requerirá algún tipo de rotación de puestos o incluso la combinación de varias

empresas, cuando la aportación de una sola empresa no sea suficiente para proporcionar la práctica que requiere un determinado perfil profesional.

La cuestión del *personal que se ocupa de los jóvenes en formación* es el otro factor fundamental que ha de cambiar bastante si se quiere que los nuevos planteamientos tengan éxito. Como hemos podido constatar, de la capacidad y dedicación de este personal depende en gran medida que los jóvenes aprendan y se formen realmente. El problema está en que éste es, en general, uno de los aspectos menos atendidos y organizados por parte de las empresas.

La creación de puestos formativos y la dedicación de personal cualificado que atienda las actividades de formación son los dos pilares sobre los que ha de asentarse la participación de las empresas en la tarea común de la formación profesional de los jóvenes. Pero, a su vez, para que estos dos aspectos funcionen realmente, es necesario el apoyo de *un marco institucional previo y de una buena infraestructura organizativa*.

Si se quiere configurar un sistema de «formación concertada» serio, de calidad y con perspectivas de futuro, es evidente que hay que construir un marco institucional estable, que permita regular las relaciones entre centros escolares, empresas y jóvenes, especificando los derechos y obligaciones de cada uno.

Los centros escolares son los primeros interesados en el desarrollo de este marco institucional. Actualmente sienten que se les ha encomendado tareas para las que no están preparados. La negociación con las empresas, algo que debería estar organizado a niveles superiores, que es donde existe el poder de negociación suficiente, se ha dejado en sus manos. Tratan de arreglárselas como pueden, pero se sienten muy desprotegidos ante las empresas. Echan en falta la existencia de ese marco institucional, acordado entre la Administración y las empresas, dentro del cual puedan ellos funcionar en mejores condiciones. Un marco en que estén ya estipulados de antemano los puntos fundamentales: estatus de los alumnos en la empresa, objetivos de formación a alcanzar, personal que se dedica a ello por parte de la empresa, etcétera.

Por otro lado, este marco institucional puede contribuir a una mejor selección de las empresas. Se iría así configurando poco a poco *una red de empresas adecuadas para la formación*. Hoy por hoy, cada centro hace lo que puede en este sentido; pero es evidente que una mejor organización facilitaría la labor de los centros en el desempeño de esta tarea. Hace falta un «registro de empresas» o algo similar, donde estén

incluidos todos aquellos centros de trabajo, públicos y privados, que reúnan las condiciones imprescindibles para un buen desarrollo de la formación en las distintas especialidades. Y, en este sentido, la Administración pública, a todos los niveles, debería ser la primera en implicarse con sus medios y su personal. Cosa que no parece darse hoy todavía con demasiada frecuencia, al menos por lo que nosotros hemos podido observar.

Pero no es sólo cuestión de regulación. Para que un sistema de formación concertada funcione realmente *necesita el apoyo de una buena infraestructura organizativa*. Y esto requiere dedicación de recursos y de personal, así como la voluntad decidida por parte de todos de implicarse en la tarea, para ir poco a poco encontrando las formas y modos de funcionar más adecuados.

El sistema educativo tendrá que poner de su parte bastante más de lo que ha puesto hasta ahora en el caso de las prácticas en las empresas. Habrá de dedicar más recursos y más personal a esta tarea. Pero, sobre todo, habrá de favorecer con todos los medios a su alcance el desarrollo de un clima, entre el profesorado y en el funcionamiento de los centros, más abierto al mundo laboral, más consciente de la importancia de éste para la formación de los alumnos y su inserción profesional.

El cambio más importante ha de venir, sin embargo, del lado de las empresas. Y *ha de hacerse notar tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo*.

En la medida en que los módulos profesionales alcancen un cierto nivel y prestigio y, consiguientemente, sean numerosos los jóvenes que pasen por ellos, van a hacer falta bastantes plazas en las empresas. Es cierto que, por lo que hemos visto en relación con el programa de prácticas en alternancia, en estos años ha aumentado el número de empresas dispuestas a colaborar, dadas las ventajas que ha supuesto tener alumnos de FP en prácticas. Pero faltan empresas que reúnan las condiciones necesarias para que la estancia de los alumnos en ellas sea realmente fructífera. El problema se va a agudizar sin duda en la medida en que se pida a las empresas un mayor esfuerzo en términos de puestos formativos y de personal dedicado a la tarea.

En este sentido, lo cuantitativo va unido a lo cualitativo; aunque, por eso mismo, pueden obstaculizarse mutuamente. Por un lado, la aceptación de los módulos profesionales por los jóvenes va a depender en gran medida de la aportación que hagan a ellos las empresas en términos de formación y de posibilidades de empleo. A su vez, está por ver en qué medida las empresas van a responder a este tipo de necesi-

dades de la formación profesional inicial, a partir del momento en que las ventajas no sean ya tan claras como han podido ser hasta ahora. Estaríamos de alguna manera ante un círculo vicioso, que se trataría precisamente de convertir en círculo «virtuoso».

En aquellas empresas que, como algunas de las que hemos estudiado, ven la formación de sus trabajadores y empleados como una inversión y, por tanto, dedican a ello recursos y personal, *posiblemente no sea tan difícil lograr de su parte una mayor implicación en la formación profesional inicial*. En ellas puede llegarse a un cierto equilibrio entre lo que aportan y lo que reciben. Y, aunque ahora se les planteen nuevas exigencias, todavía les será rentable participar en un sistema de formación concertada que puede suponerles bastantes beneficios.

Este tipo de empresas tiene necesidad de una fuerza de trabajo cada vez más cualificada. Toda una serie de factores como son la competencia del mercado, las exigencias de calidad del producto o del servicio, la rapidez del cambio tecnológico, la flexibilidad funcional en la organización del trabajo, etc., empujan en esa dirección, y van a hacerlo todavía más en el futuro. Son, además, empresas que cuentan con recursos y personal para ello, lo que hace que de hecho tengan ya montado a menudo algún tipo de formación para su personal, al menos en lo que se refiere a su adecuación a puestos de trabajo concretos.

Tendrán, sin duda, que hacer ajustes, en la medida en que la formación a la que se les pide colaboren va más allá de la pura preparación para un determinado puesto de trabajo. En la formación profesional inicial se trata de desarrollar cualificaciones «transferibles», es decir, cualificaciones que no se limitan exclusivamente a los puestos «específicos» de una determinada empresa, sino que responden a objetivos más amplios como son los propios de un campo profesional. Son, por tanto, cualificaciones que pueden aplicarse a una mayor variedad de empresas y de contextos laborales, con el riesgo de pérdida de esa fuerza de trabajo que esto puede suponer para la empresa concreta que ha contribuido a su formación. Con todo, siempre estarán ahí también los aspectos formativos específicos, que permitirán a la empresa adecuar esa fuerza de trabajo joven a sus propias necesidades.

No hay que olvidar, sin embargo, que *estamos hablando todavía de minorías, tanto en lo que se refiere a las empresas como al contingente de jóvenes que se beneficia de esa formación*. En el caso del programa de prácticas en empresas, por ejemplo, aun teniendo en cuenta el desarrollo de los últimos años, son minoría los alumnos de FP que han pasado por él. Han quedado excluidos gran cantidad de jóvenes a los que el programa podía haber sido realmente útil como mecanismo de in-

serción laboral, tanto desde el punto de vista formativo como del empleo. Y dentro de ellos hay que incluir no sólo a los alumnos de FP que abandonan los estudios en los primeros cursos, sino también a todos aquellos de BUP que no prosiguen estudios y necesitan, por consiguiente, estar en condiciones para incorporarse al mundo laboral.

En principio, esto es lo que va a ocurrir ahora con los módulos profesionales, en la medida en que pasen por ellos todos cuantos vayan a incorporarse al trabajo al término de la ESO o de los bachilleratos. ¿Va a haber plazas para todos ellos en las empresas? ¿Y plazas en condiciones desde un punto de vista formativo? La pregunta puede llegar a ser aún más acuciante en la medida en que la Formación Profesional, sea de nivel medio o superior, se configure en ciclos de más de un curso académico, ya que ello supondría incrementar considerablemente la disponibilidad de plazas en las empresas. Y puede que haya que llegar a una situación de este tipo si se quiere proporcionar una formación profesional digna de tal nombre, tanto a nivel de obreros cualificados como de técnicos intermedios.

Esto supone que han de participar en la formación concertada un número de empresas bastante mayor que el de esa minoría de que hablábamos antes. Empresas para las que la relación entre lo que se les pide y lo que van a recibir en contrapartida puede no ser ya tan favorable. Muchas de ellas son, además, empresas que no tienen experiencia en el tema de la formación y que, aunque exista en ellas una cierta potencialidad formativa, no disponen del personal ni de la capacidad de organización necesarios para su desarrollo.

En el caso de estas empresas *se plantean dos series de problemas*, que habrá que resolver si se desea construir un verdadero sistema de formación profesional concertada. Unos, los que se refieren a la motivación de las empresas. ¿Qué conjunto de factores y de incentivos pueden llegar a configurar una situación tal que las empresas consideren rentable su implicación en tareas formativas? Los otros afectan a su capacidad para desarrollar esas tareas formativas. ¿Cómo apoyar a toda una serie de empresas que pueden llegar a ver el interés de participar en programas de formación concertada, pero que no disponen de la organización, el personal y los medios adecuados para ello?

La primera es, sin duda, la cuestión fundamental; y, posiblemente, la menos fácil de resolver, ya que depende de la relación que pueda tener en cada caso la formación con el desarrollo del proceso productivo o de servicios de que se trate.

La implicación en tareas formativas es algo que sólo se produce en la medida en que la empresa ve su utilidad para el mejor aprovecha-

miento de los recursos humanos de que dispone o que piensa contratar. En este sentido, ciertas empresas pueden estar dispuestas a colaborar con el sistema educativo en programas de formación concertada para los jóvenes si esa colaboración, además de ser un cauce de selección y preparación de los nuevos contratos, supone también una oportunidad para la formación continua y el reciclaje de sus trabajadores.

En la medida en que exista interés y deseo de colaborar por parte de las empresas, las cuestiones de organización y funcionamiento de la formación concertada serán más fáciles de resolver. Aunque, por otro lado, también es cierto que *la implicación de las empresas se verá facilitada en la medida en que exista una infraestructura organizativa que las apoye y les ayude a llevar a cabo las tareas formativas*. Infraestructura que habrá de irse configurando poco a poco entre todos: la Administración, aportando recursos y personal, las empresas y sus organizaciones —por áreas geográficas y sectores productivos—, los sindicatos y sus representantes en las empresas, y el propio sistema educativo, tanto a nivel provincial y local como de los centros concretos que participen en la formación concertada.

Y en esto, cuando se compara nuestra situación con la de otros países europeos, tenemos todavía bastante camino por recorrer. Camino que no va a ser fácil, ya que implica cambios en la actuación de todos, Administración, empresas, sindicatos y centros educativos, además de suponer la aceptación de responsabilidades compartidas y de esfuerzos importantes para sacar la tarea adelante. La construcción de un nuevo entramado institucional en una sociedad es siempre algo complejo, condicionado como está por las instituciones existentes, cada una de ellas con sus características y modos de funcionar propios, así como por los intereses y planteamientos de los diferentes actores sociales implicados en el proceso.

4. Conclusión

Como señalábamos al principio, lograr un sistema de Formación Profesional íntimamente ligado con el mundo del trabajo, al que prepara y del que recibe ayuda para mejor desempeñar su función, es sin duda un objetivo necesario e imprescindible en el contexto económico y social en que se mueve hoy nuestro país. Aunque es, al mismo

Hacia una formación profesional «concertada»

tiempo, un objetivo nada fácil de alcanzar, si se tiene en cuenta la realidad de que se parte, tanto en el ámbito educativo como en el laboral.

La experiencia de las prácticas en las empresas, tal y como ha tenido lugar a lo largo de estos años en los centros de FP y como se está hoy desarrollando en el marco de la Reforma educativa a partir de la LOGSE, representa un inicio en el camino hacia lo que puede llegar a ser un verdadero sistema de «formación concertada» en los próximos años.

Es un inicio en el doble sentido de la palabra, como realización y como carencia. Es algo que ha comenzado y que, por tanto, tiene ya una entidad, por limitada que ésta sea; algo cuyos resultados pueden ya verse y de los que es posible sacar algunas conclusiones. Es precisamente lo que hemos tratado de hacer aquí viendo lo que funciona y lo que no funciona, y analizando los factores que inciden en uno y otro caso de cara a futuros desarrollos. Pero es sobre todo un inicio en el sentido de que la mayor parte de la tarea queda todavía por delante. Cuando se comparan los deseos y la realidad, lo que se dice en los documentos oficiales del MEC y lo que de hecho se observa en los centros educativos y en las empresas, el contraste es hoy por hoy considerable.

Las cuestiones pendientes, como hemos podido ver, son tanto de orden cuantitativo como cualitativo. Desde el punto de vista *cuantitativo*, son aún una minoría los jóvenes que están participando en los programas de Formación en Centros de Trabajo (FCT) ligados a la Reforma de la LOGSE. Las previsiones oficiales consideran que van a hacer falta unos 250 000 puestos formativos en las empresas para poder dar cabida a los alumnos de la nueva FP. Y esto supone que han de participar en esta formación concertada un número de empresas bastante mayor del que hoy lo hace.

En lo que al aspecto *cualitativo* se refiere, creemos haber puesto de manifiesto el desfase que existe entre los proyectos y la realidad. Es mucho el camino que queda por recorrer hasta que pueda hablarse en buen número de empresas de puestos realmente formativos, en consonancia con los perfiles profesionales de que se trate en cada caso. Allí donde se está ya aplicando la Reforma existe ciertamente un mayor grado de planificación y programación de las prácticas que el que se ha dado en el pasado: se fijan objetivos, se especifican las tareas a realizar, se señala la temporalización de las mismas, etc. Está costando bastante, sin embargo, hacer pasar todo esto de los papeles a la realidad, como hemos podido constatar todavía recientemente en nuestro contacto

con responsables de módulos profesionales. Y eso que estamos hablando de empresas que se han prestado a participar en la Reforma y que tienen una cierta experiencia en el tema. Los problemas más serios van a presentarse a medida que sea necesario implicar a un mayor número de centros de trabajo, mucho menos motivados y con menor capacidad para desarrollar tareas formativas.

Quedan por afrontar, además, otros objetivos como el de ampliar las posibilidades de formación concertada a sectores de jóvenes que hoy están ya fuera del sistema educativo. En este sentido, habría que pensar en una verdadera formación profesional ligada a los contratos de aprendizaje, yendo bastante más allá de lo que está siendo actualmente esta figura contractual. Y lo mismo puede decirse de los contratos de formación o en prácticas, a partir de los cuales un buen número de jóvenes podría completar su formación combinando estudio y trabajo en proporciones diferentes y con distintas formas y modalidades. Objetivos éstos a los que hay que añadir, como está previsto, la posible colaboración de los centros de FP en la recualificación profesional de los trabajadores adultos.

Estamos, pues, ante una «formación concertada», de la que se espera la realización de objetivos ciertamente ambiciosos. Y no hay que olvidar que la consecución de estos objetivos depende de un conjunto de realidades complejas e interrelacionadas como son el sistema educativo, las empresas y el mercado de trabajo, cada uno de ellos con sus características y condicionamientos propios.

Tenemos, por un lado, un sistema educativo que pretende reformarse para responder a las demandas del mundo de la producción, así como a las necesidades y expectativas de los jóvenes. Para lo cual busca una mayor conexión con el mundo del trabajo, desde la doble perspectiva del mercado laboral, por un lado, y de la participación de las empresas en el propio proceso formativo, por otro. Si las perspectivas de empleo —y de empleo en condiciones— para quienes realizan alguno de los ciclos formativos de la nueva FP no existen o son escasas, no va a ser fácil configurar una Formación Profesional con prestigio y atractiva para amplios sectores de jóvenes.

Por su parte, la oferta de puestos de trabajo esta ligada al desarrollo de la economía, de nuestro aparato productivo y de servicios y, en el caso concreto de las empresas, está ligada a los cambios tecnológicos y de organización del trabajo que se produzcan en su seno. Habrá que ver en qué medida estas transformaciones llevan a mayores exigencias de cualificación a todos los niveles de la jerarquía laboral. Pues será esto fundamentalmente, más que cualquier tipo de subvención o de

ayuda económica, lo que hará sentir a las empresas la necesidad de formación de su fuerza de trabajo y, consiguientemente, les llevará a implicarse cada vez más en la construcción del sistema de formación profesional concertada que necesita nuestro país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adamski, J. y Grootings, P. (comps.) (1989), *Youth, Education and Work in Europe*, Londres, Routledge.
- Alemany, M. C. (1990), «¿Las prácticas en empresa: Hacia una redefinición del aprendizaje y del lugar de formación?», *Revista de Educación*, núm. 293, pp. 175-183.
- Appay, B. (1990), «Reorganisation des procès de travail et evolution des systèmes éducatifs», XII Congreso Mundial de Sociología, Madrid.
- Ashton, D. et al. (1987), *Restructuring the Labor Market: Implications for Youth*, Londres, MacMillan.
- Audier, F. (1991), «Secteurs d'activité économique et emploi de jeunes à la sortie du système éducatif», *Formation Emploi*, núm. 31, pp. 46-60.
- Berrier, M. S. y Dost, F. (1987), «École-entreprise, quel rapprochement?», *Économie et Humanisme*, núm. 298, nov.-dic., pp. 27-35.
- Borja, A. (1990), «Educación y nuevas tecnologías. Reflexión sobre los cambios en perfiles profesionales», *Revista de Educación*, núm. 293, pp. 221-252.
- Brochier, D.; Froment, J. P. y D'Iribarne, A. (1990), «La formation en alternance intégrée à la production», *Formation Emploi*, núm. 30, pp. 3-19.
- Burke, G. y Rumberger, R. W. (1987), *The Future Impact of Technology on Work and Education*, Filadelfia, Falmer Press.
- Cantor, I. (1989), *Vocational Education and Training in the Developed World: Comparative Study*, Nueva York, Routledge.
- Carabaña, J. (1988), «En torno a la Formación Profesional y el mercado de trabajo», en II Congreso Mundial Vasco, *Planificación de la educación y mercado de trabajo*, Madrid, Narcea.
- Casal, J.; Masjuan, M., y Planas, J. (1990), «La inserción social de los jóvenes», *Revista de Educación*, núm. 293, pp. 109-122.
- Castillo, J. J. (1991), «Diseño del trabajo y cualificación de los trabajadores», en J. J. Castillo, *La automoción y el futuro del trabajo*, Madrid, MTSS, 2.ª ed., pp. 261-336.
- CEDEFOP (1983), «La formation en alternance», núm. monográfico de *Formation Professionnelle*, núm. 12.

- (1988), «Las partes sociales y la formación profesional», núm. monográfico de *Boletín de Formación Profesional*, núm. 2.
- (1989), «Educación general y formación profesional», núm. monográfico de *Formación Profesional*, núm. 1.
- CEIM (1991), *Necesidades de formación en las empresas de la Comunidad de Madrid*, Madrid.
- Coleman, J. S. y Husen, T. (1989), *Inserción de los jóvenes en una sociedad en cambio*, Madrid, Narcea.
- Comisión de la CEE (1991), *La Formación Profesional en la Comunidad Europea para los años 90*, Memorándum de la Comisión, COM (91) 397, Bruselas.
- Cressey, P. (1990), «Tendencias de la participación de los trabajadores en las nuevas tecnologías», *Sociología del Trabajo*, núm. 9, pp. 89-116.
- Cumming, J. (1988), «Employer and Educator Expectations for Youth: Fostering the Need for Greater Collaboration and Development», *British Journal of Education and Work*, núm. 2 (2), pp. 15-25.
- De Pablo, A. (1993a), *La vinculación de la Formación Profesional con el mundo del trabajo*, investigación realizada para el CIDE, Madrid.
- (1993b), «Inserción profesional de los jóvenes y Reforma educativa», *Educación y Sociedad*, en prensa.
- DEUI (1990), *Formación Profesional en alternancia. Evaluación de la experiencia vasca*, Dpto. de Educación, Universidades e Investigación, Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz.
- Fernández Enguita, M. (1990), *Educación, formación y empleo en el umbral de los noventa*, Madrid, CIDE.
- Finegold, D. (1992), «Institutional Incentives and Skill Creation: Preconditions for a High-skill Equilibrium», en P. Ryan (comp.), *International Comparisons of Vocational Education and Training for Intermediate Skills*, Londres, Falmer Press.
- y Soskice, D. (1988), «The Failure of Training in Britain; Analysis and Prescription», *Oxford Review of Economic Policy*, núm. 4 (3), pp. 21-53.
- Garrido, L. y Toharia, L. (1991), *Perspectivas de las ocupaciones y la formación en la España de los 90*, Madrid, Inst. Estudios y Análisis Económicos, MEH.
- Gleeson, D. (1989), *The Paradox of Training*, Londres, Open Univ. Press.
- Hamilton, S. F. (1990), *Apprenticeship for Adulthood. Preparing Youth for the Future*, Nueva York, Free Press.
- Herranz González, R. (1990), «La inserción laboral de los técnicos especialistas de FP2: Un análisis comparado de las orientaciones y experiencia de empleo en tres mercados locales de trabajo», *Revista de Educación*, núm. 293, pp. 151-173.
- Homs, O. (1991), «Cualificación y formación en las empresas españolas», en F. Miguélez y C. Prieto (comps.), *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 117-130.
- ; Krues, W.; Ordovas, R., y Pries, L. (1987), *Cambios de cualificación en las empresas españolas*, Madrid, Fundación IESA.

- Junankar, P. N. (comp.) (1987), *From School to Unemployment? The Labour Market for Young People*, Londres, Macmillan.
- Lane, Ch. (1988), «Industrial Change in Europe: The Pursuit of Flexible Specialisation in Britain and West Germany», *Work, Employment and Society*, núm. 2 (2), pp. 141-168.
- Lindley, R. M. (1991), «Interactions in the Markets for Education Training and Labour: A European Perspective on Intermediate Skills», en P. Ryan, (comp.), *International Comparisons of Vocational Education and Training for Intermediate Skills*, Londres, Falmer Press.
- Litteck, W. y Heisig, U. (1990), «Competence and Control in the Redesign of Work: White-collar Workers in the Federal Republic of Germany», XII Congreso Mundial de Sociología, Madrid.
- Lope, A. y Martín Artiles, A. (1992), «Cambio técnico y recualificación. Formación y adquisición de las cualificaciones en la empresa», IV Congreso Español de Sociología, Madrid.
- Marsden, D. W. y Germe, J. F. (1991), «Young People and Entry Paths to Long-term Jobs in France and Great Britain», en P. Ryan, P. Garonna y R. C. Edwards (comps.), *The Problem of Youth: the Regulation of Youth Employment and Training in Advanced Economies*, Londres, Macmillan.
- MEC (1988), *Proyecto para la Reforma de la Educación Técnico-Profesional. Propuesta para debate*, Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia.
- (1989a), *Libro blanco para la reforma del sistema educativo*, Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia.
- (1990), *Estudio sobre el programa de Prácticas en Alternancia*, Madrid, SITE.
- (1992), *Plan de Reforma de la Formación Profesional*, Madrid.
- Merchiers, J. (1991), «L'organisation du travail et la formation dans la métallurgie: Les recherches des dix dernières années», *Formation Emploi*, núm. 31, pp. 17-32.
- Molero, J.; Buesa, M., y Fernández, J. (1990), *Demandas del sistema productivo español y adaptación de la oferta educativa*, Madrid, CIDE.
- Ostermann, P. (1988), *Employment Futures*, Oxford Univ. Press.
- Planas, J.; Masjuan, J. M., y Casal, J. (1990), *La transición de la escuela a la vida activa*, Madrid, CIDE.
- Prieto, C. (1991), «Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo», en F. Miguélez, y C. Prieto (comps.), *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 185-212.
- Rosenbaum, J. E. et al. (1990), «Market and Network Theories of the Transition form High School to Work», *Annual Review of Sociology*, núm. 16, pp. 263-299.
- Ryan, P. (comp.) (1991), *International Comparisons of Vocational Education and Training for Intermediate Skills*, Londres, Falmer Press.
- ; Garonna, P., y Edwards, R. C. (comps.) (1991), *The Problem of Youth: The Regulation of Youth Employment and Training in Advanced Economies*, Londres, Macmillan.

- Sáez, F. (1991), *Tecnología y empleo en España: Situación y perspectivas*, Madrid, Inst. Estudios y Análisis Económicos, Madrid, MEH.
- Sanchis, E. (1991), *De la escuela al paro*, Madrid, Siglo XXI.
- Spours, K. y Young, M. (1988), «Beyond Vocationalism: A New Perspective on the Relationship between Work and Education», *British Journal of Education and Work*, núm. 2 (2), pp. 5-13.
- Streek, W. (1989), «Skills and the Limits of Neo-Liberalism: The Enterprise of the Future as a Place of Learning», *Work, Employment and Society*, núm. 3 (1), pp. 89-104.
- Wallace, M. y Cross, M. (comps.) (1990), *Youth in Transition: The Sociology of Youth and Youth Policy*, Londres, Falmer Press.

Resumen. «Hacia una formación profesional «concertada»

Lograr un sistema de Formación Profesional íntimamente ligado con el mundo del trabajo, al que prepara y del que ha de recibir ayuda para mejor desempeñar su función, es sin duda un objetivo necesario e imprescindible en el contexto económico y social en el que se mueve hoy nuestro país. Pero es, al mismo tiempo, un objetivo nada fácil de alcanzar, si se tiene en cuenta la realidad de la que se parte, tanto en el ámbito educativo como en el laboral. Este artículo pretende analizar algunos de los aspectos que definen hoy esta realidad. Concretamente, *la experiencia de las prácticas en las empresas*, tal y como ha venido desarrollándose a lo largo de estos años en los centros de FP. El análisis de los resultados de esta experiencia, así como de su organización y funcionamiento concretos, permite después *evaluar las posibilidades y los problemas que implica para las empresas su participación en un sistema de formación profesional* como el que pretende implantar la actual Reforma Educativa en España.

Abstract. «Towards a «coordinated» professional training system»

Given the current social and economic situation in Spain, the creation of a professional training system which is closely linked to the world of work, which properly prepares people for this and which receives support from it so that it may better fulfill its function, is without doubt an urgent and indispensable objective. However, bearing in mind the current situation in the spheres of both education and employment, it is equally clear that this is a far from easy goal to achieve. This article analyses some aspects of the present situation. In particular, it focuses on experiences of the on the job practical training initiatives which colleges of professional training have developed over the years. An analysis of the results of these initiatives, of the way they are organized and actually function, provides the basis for an evaluation of the problems which employers face through their participation in a system of professional training of the type which the current Educational Reform proposes for Spain.

Reis

Revista Española
de Investigaciones
Sociológicas

65

Enero-Marzo 1994

Director
Joaquín Arango

Secretaría
Mercedes Contreras Porta

Consejo Editorial
Inés Alberdi, José Jiménez Blanco, Emilio Lamo de Espinosa, José María Maravall, Juan Díez Nicolás, Jesús M. de Miguel, Ludolfo Paramio, Alfonso Pérez-Agote, José F. Tezanos, Angeles Valero

Redacción y suscripciones
Centro de Investigaciones Sociológicas
Montalbán, 8. 28014 Madrid (España)
Tels. 580 76 07 / 580 76 14
Fax: 580 76 19

Distribución
Siglo XXI de España Editores, S. A.
Plaza, 5. 28043 Madrid
Apdo. Postal 48023
Tel. 759 48 09. Fax 759 45 57

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

CIS

Centro de
Investigaciones
Sociológicas

Monográfico sobre: **Norbert Elias**
Coordinado por: **Ramón Ramos Torre**
y **Helena Béjar**

**Ramón Ramos y
Helena Béjar**
Presentación

Helena Béjar
Norbert Elias,
retrato de un
marginado

**Ramón Ramos
Torre**
Del aprendiz de
brujo a la escalada
reflexiva:
el problema de la
historia en la
sociología de
Norbert Elias

**José M. González
García**
Norbert Elias:
literatura y
sociología en el
proceso de la
civilización

Fermín Bouzá
Debatiendo con
Norbert Elias:
entre el yo y el
nosotros

Jürgen Kocka
Norbert Elias
desde el punto de
vista de un
historiador

**Fco. Javier Noya
Miranda**
¿Una economía
moral
internacional?
Elias, Polanyi y la
legitimación de la
ciudadanía social
europea

**Ramón Ramos y
Helena Béjar**
Presentación de
dos textos de
Norbert Elias

Norbert Elias
Civilización y
violencia

El destino de la
lírica alemana del
barroco. Entre la
tradición artesana
y la tradición
burguesa.

La gestión laboral en los tiempos de la globalización

A. Hualde y J. P. Pérez Sainz *

Los años ochenta no sólo han representado una «década perdida» para América Latina sino que han supuesto también importantes reestructuraciones productivas. En este último sentido se puede hablar del tránsito de un modelo modernizador basado en la industrialización sustitutiva de importaciones hacia una nueva estrategia que busca privilegiar la producción de transables dentro de la lógica de globalización que caracteriza el actual desarrollo de la economía internacional.

Esta transición ha supuesto, como era de esperar, cambios en el mundo del trabajo latinoamericano. El más importante es la tendencia hacia la flexibilización del mercado laboral (García, 1991). Si bien este fenómeno es similar al que ha acaecido en los países del Norte, este cambio no ha sido tan abrupto en América Latina, excepto en lo que se refiere a la flexibilidad salarial. La principal razón hay que buscarla en que el ámbito de la regulación ha sido más reducido, limitándose a las grandes empresas y al sector público. Incluso en el interior de la región se puede diferenciar entre países de modernización temprana (como los del Cono Sur, Brasil o México) de los de modernización tardía (países andinos y centroamericanos); en estos últimos los mecanismos reguladores han tenido una incidencia aún más restringida que en aquéllos. Es decir, a pesar de la dinámica modernizadora, los mercados laborales latinoamericanos se han caracterizado ante todo por su heterogeneidad como lo testimonia el peso y persistencia del empleo informal.

El objetivo central del presente artículo es reflexionar sobre los cambios acaecidos en el mundo del trabajo latinoamericano desde la perspectiva de la gestión de la fuerza laboral que se estaría implemen-

«La gestión laboral en los tiempos de la globalización. Reflexiones desde la experiencia maquiladora en México y Centroamérica»

* Investigadores del Colegio de la Frontera, Tijuana (México) y del Programa Costarricense de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), respectivamente.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 22, otoño de 1994, pp. 91-113.

tando en este nuevo contexto de globalización. Esta reflexión tiene un doble referente empírico: por un lado, se circunscribe geográficamente a México y Centroamérica y, por otro lado, se limita a la industria de maquila*. El primero presenta la ventaja de poder comparar un país de tamaño grande y modernización temprana, como el mexicano, con países pequeños de modernización tardía. Y el segundo remite a una de las expresiones más paradigmáticas de la nueva estrategia acumulativa que se intenta implementar en la región. Aún más, la combinación de estos dos referentes genera escenarios interesantes desde el punto de vista del análisis comparativo. Así, tanto en México como en Centroamérica, la maquila se inicia en los setenta y evoluciona en los ochenta adquiriendo un significado distinto. En el primer caso, en plena crisis y recesión, la maquila crece exponencialmente en la frontera con Estados Unidos y de un programa de desarrollo regional pasa a ser el centro de la política industrial nacional (González-Aréchiga y Barajas, 1989). En Centroamérica el desarrollo de zonas francas en los setenta puede considerarse como una fase más de la evolución del modelo agroexportador instaurado desde finales del siglo XIX (Bulmer-Thomas, 1989). En cambio, las políticas de promoción de exportaciones industriales impulsadas por algunos gobiernos centroamericanos, en el contexto del ajuste estructural, supone el intento de erigir a la maquila en uno de los pilares del nuevo orden productivo.

Además de esta breve introducción el presente trabajo contiene tres apartados. En el primero se analiza el desarrollo de la industria maquiladora en México mientras en el segundo se hace un esfuerzo similar con Centroamérica. Obviamente, en ambos, el foco principal es identificar los tipos de gestión de fuerza laboral que se están implementando. Se concluye con un conjunto de reflexiones que buscan proveer un marco interpretativo de tales tipos de gestión y que tiene la pretensión de ser generalizable para el contexto latinoamericano.

* Aunque el lector avezado ya conocerá los cientos de trabajos sobre esta industria, lo cierto es que a algunos puede sorprender el nombre: maquilar es dar a hacer a terceros un trabajo que es devuelto a quien lo encarga. Una industria juguetera norteamericana «acabará» sus juguetes en el norte de México llevando allí máquinas, materias primas, etc., todo menos mano de obra, dieciséis veces más barata que, pongamos por caso, en los Ángeles. Los juguetes serán luego vendidos desde EE UU [N. del E.]

1. México: más lejos del posfordismo que de Estados Unidos

Desde finales de los años sesenta los municipios mexicanos de la frontera con Estados Unidos han conocido una forma *sui generis* de industrialización. El sector maquilador ha creado más de medio millón de empleos de los que el 85% se encuentran en Estados fronterizos, aunque en los últimos años la tasa de crecimiento es mayor en Estados no fronterizos¹. Se calcula que representan alrededor del 18% de la mano de obra industrial mexicana.

Sin embargo, desde su origen, la industria maquiladora se desarrolló en un ambiente de fuertes críticas. Bajos salarios y malas condiciones de trabajo, tecnología primitiva, falta de integración con la economía mexicana y, en los últimos años, deterioro ecológico serían los aspectos más negativos de la industrialización maquiladora, según sus críticos. Entre ellos se encontraban analistas mexicanos, pero también los sindicatos de Estados Unidos que veían en las maquiladoras una amenaza a sus empleos.

En los años setenta una visión muy común acerca de la maquiladora era que el caso mexicano representaba uno más dentro de una división internacional del trabajo que asignaba a los países del Tercer Mundo el papel de ensambladores; de esta manera, los grandes grupos corporativos transnacionales podían obtener ganancias gracias al bajo costo de los salarios en sus nuevas localizaciones. En esa línea de razonamientos se puede y se debe cuestionar la conveniencia de una industria que ofrece mano de obra barata para procesos simples planeados y diseñados en otra parte. Sin embargo, ¿se puede asegurar que éstas son las características de las más de 2 000 plantas que operan en México bajo esta modalidad? ¿nada ha cambiado en las dos últimas décadas?

Las primeras maquiladoras se instalaron en la frontera norte al amparo de una serie de programas de tipo regional que pretendían prioritariamente disminuir el alto desempleo que se daba en la zona; además, se buscaba industrializar regiones aisladas de la economía nacional y

¹ Las cifras del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática de julio de 1993 contabilizan un total de 542 640 personas ocupadas con un crecimiento anual acumulado de 7,5% con respecto al período enero-julio de 1992. Los principales Estados que absorbieron esa cantidad de empleo fueron Chihuahua (170 325), Baja California (107 616), Tamaulipas (93 905), Coahuila (45 537) y Sonora (43 299). El 63,9% del valor agregado total se concentra en seis municipios situados en los Estados citados (INEGI, 1993).

excesivamente vulnerables ante las fluctuaciones de la economía norteamericana². Sin embargo, en dos décadas se produjo una industrialización acelerada que cambió radicalmente la fisonomía y la importancia económica del espacio fronterizo. Las maquiladoras o plantas ensambladoras de artículos textiles y vestido, productos electrónicos, autopartes, juguetes, artículos deportivos, se convirtieron en 1993 en el sector económico que más divisas captó, alrededor de 5 000 millones de dólares³.

Así pues, en el primer impulso de la maquiladora mexicana se conjuntaron varios esfuerzos e intereses: el interés del gobierno mexicano, por un lado, el de los inversionistas norteamericanos, por otro, y, en tercer lugar, la acción de varios emprendedores mexicanos que ofrecieron sus servicios a las primeras industrias. En este sentido resultan exageradas las versiones que ven a México exclusivamente como un receptor de inversión y un «instrumento» en manos de intereses y decisiones ajenos al país. En sentido inverso, tampoco es justo anotar a la cuenta de los éxitos gubernamentales los montos de empleo y de divisas. Los planes gubernamentales dieron impulso a una descentralización productiva que estaba relacionada con la competencia internacional y con la reestructuración productiva hacia el «Sunbelt» estadounidense. La distancia de la frontera a Estados Unidos fue un factor fundamental para la creación de plantas «gemelas» y el establecimiento de empresas de distintos tamaños procedentes de California, Texas y la Costa Este.

Para la operación de las plantas de ensamble se elaboró una legislación, modificada a lo largo de los años, destinada a facilitar las importaciones de partes y materias primas y su reexportación posterior. Desde 1973 cuentan con el permiso especial de constituirse con capital 100% extranjero. De 1983 a 1989, a algunas maquiladoras seleccionadas se les permitió vender hasta el 20% de su producción en el mercado mexicano. Dicho producto debía tener al menos 15% de conte-

² «When seen in a historical frame of reference, the Border Industrialization Program is but the last in a series of systematic efforts directed towards the industrialization of the area», Fernández-Kelly (1983).

³ Por sectores, la concentración más importante se da en la rama electrónica donde están más del 20% del total de las plantas (566) y el 34% del empleo total; el segundo lugar, por número de plantas, lo ocupan las textiles (464) que sin embargo dan empleo a una menor proporción de trabajadores, alrededor del 12%, lo cual indica el menor tamaño de planta en este sector. Por el contrario, el equipo de transporte genera el 20% del empleo total en 177 plantas. El mayor crecimiento relativo de empleo en los dos últimos años fue en el textil y vestido y plantas de alimentos cuyas tasas superaron en ocasiones el 20% de crecimiento anual.

nido nacional, no competir directamente con un producto generado en México y otras condiciones. En abril de 1988 sólo 15 maquiladoras de 1 300 habían obtenido autorización para vender en el mercado mexicano. En 1989 el gobierno mexicano anunció nuevas reglas más liberales en lo que se refiere a establecimiento de las plantas, los productos libres de impuestos de importación que incluyen computadores, telecomunicaciones y equipo de transporte. Se simplificaron las reglas para ventas de equipo entre maquiladoras y a empresas no maquiladoras; se eximió de impuestos a las ventas domésticas de las maquiladoras y se dio permiso para vender en el mercado interno hasta el 50% del valor añadido de las exportaciones anuales. Esta liberación y desregulación del funcionamiento de la maquiladora se dio en el contexto de una desregulación y apertura generalizadas de la economía que se plasmó en varias reformas reglamentarias.

Las investigaciones de mediados y finales de los años ochenta apuntan rasgos novedosos con respecto al esquema señalado más arriba:

1. la aparición en algunas plantas de nuevos procesos tecnológicos y técnicas de producción como el *just-in-time* o de calidad como el Control Estadístico de Procesos;
2. un incremento del número de técnicos e ingenieros y de mano de obra masculina;
3. la aparición de nuevas formas de organización del trabajo y de gestión de recursos humanos;
4. el establecimiento de grandes firmas japonesas sobre todo en Tijuana; y,
5. el establecimiento de maquiladoras en zonas no fronterizas como Guadalajara y Monterrey o la reconversión en maquiladoras de industrias nacionales asentadas en esas zonas.

Todo ello se da, como se mencionó, en un contexto en que México abre sustancialmente su economía y la maquiladora no es el único régimen legal de subcontratación internacional⁴.

Efectivamente, a mediados de los ochenta, Mertens y Palomares (1986) modificaron parte de las concepciones tradicionales sobre la maquiladora al subrayar la introducción en las plantas de máquinas

⁴ Desde mediados de los ochenta se establecen el Programa de Importación Temporal para Exportación (PITEX), el Régimen de Industria Fronteriza, el Programa de Empresas Altamente Exportadoras (ALTEX) y las facilidades administrativas para empresas de la industria automotriz y electrónica (González-Aréchiga y Ramírez, 1990).

automáticas y otras tecnologías avanzadas así como ciertas características novedosas del trabajo de los operarios. La calidad exigida a los productos —principalmente los denominados estratégicos— exacerbaban la necesidad de un trabajador más atento, participativo e implicado en su trabajo. Los aspectos de tecnología fueron después subrayados por Domínguez y Brown (1990). En su trabajo distinguían varios tipos de empresas: *a.* poco tecnificadas con largas líneas de ensamble manual con un mínimo de equipo; *b.* intermedias que han introducido pocas unidades de maquinaria microelectrónica en algún proceso; y *c.* muy automatizadas con un gran número de unidades con maquinaria de este tipo. Esta misma heterogeneidad, que va del ensamble simple a la manufactura, se ha señalado también en estudios del Colegio de la Frontera Norte como los de Ramírez y González-Aréchiga (1990), Carrillo (1993), Hualde (1993a) y Patricia Wilson (1992) de la Universidad de Texas.

Respecto a las relaciones laborales, el estereotipo de la maquiladora no sindicalizada y con mano de obra femenina dócil no corresponde con lo que ocurrió en los setenta. Las depresiones cíclicas y el cierre de plantas, los conflictos intersindicales y por reivindicaciones de los trabajadores crearon un clima beligerante poco conveniente para cualquier iniciativa de inversión. Lo anterior se fue modificando en los años ochenta. En la maquiladora parece existir una doble línea de actuación en relación con los trabajadores. Por un lado, aceptar una serie de regulaciones mínimas acordes con la Ley Federal del Trabajo⁵. Por otro lado, aprovechar ciertas regiones donde la debilidad sindical es mayor, para ir imponiendo fórmulas diversas en las que los contratos colectivos contienen cláusulas cuyas garantías son inferiores a las que la ley contempla. Ello se complementa con una evolución dentro de las plantas hacia el fomento de la motivación para el logro de la calidad. Ésta no sólo es supervisada por la casa matriz, sino que cada vez es más frecuente que las plantas más competitivas tengan que ceñirse a reglas de calidad internacionales como las ISO 9000.

La flexibilidad externa en la maquiladora mexicana es diferente según las ciudades y la central sindical dominante (Carrillo y Hualde, 1990). En las ciudades del Este, sobre todo Matamoros, la CTM (Central de Trabajadores de México) ha impuesto una forma de acción sindical cuyas ventajas para los trabajadores se consiguen por la alianza con los poderes locales y federales en el marco del corporativismo me-

⁵ El análisis de los contratos colectivos en la maquiladora se encuentra en el trabajo pionero de Gambrell (1984); otro análisis posterior es el de Quintero (1990).

xicano. Este tipo de sindicalismo mantiene las características conocidas de autoritarismo, falta de democracia y clientelismo, pero los trabajadores se reconocen en el sindicato y muestran un sentido de pertenencia a sus organizaciones tradicionales.

Por el contrario en ciudades como Tijuana el llamado sindicalismo *subordinado* acepta y negocia para sus afiliados condiciones de trabajo inferiores a las que la central o los trabajadores habían conseguido anteriormente. Otro rasgo importante es la ausencia de vida sindical activa dentro de las plantas. En esta ciudad los sindicatos negocian los contratos sin que los propios trabajadores conozcan su afiliación al sindicato. Esto que resulta difícil de entender fuera de México se debe a los pactos entre estos sindicatos con los patrones y a la complicidad de las autoridades locales del trabajo para manejar las leyes de una manera distorsionada.

La historia del sindicalismo, algunas peculiaridades de la mano de obra (migrantes, mujeres) en mercados de trabajo muy fluidos y la actuación de las autoridades locales del trabajo coadyuvan a explicar una dinámica donde en general la protección ante el despido o el cierre de la empresa es escaso. Un aspecto menos explorado y también decisivo es el que se refiere a las plantas sin sindicato que constituyen la mayoría. En las plantas maquiladoras de autopartes existen mejores condiciones de trabajo en aquellas que no tienen sindicato que en las que tienen una organización sindical (Carrillo y Hualde, 1990). Sin embargo, además de no ser una tendencia general, no resulta tan paradójico cuando se piensa que las mayores compensaciones por parte de las empresas tienen el propósito precisamente de evitar la sindicalización.

El panorama descrito hace pensar que las relaciones laborales conservan aspectos arcaicos. Una ideología, mezcla de paternalismo y motivación, trata de conseguir los objetivos de productividad y calidad, con el objetivo de evitar una negociación con representantes de los trabajadores que ni siquiera están agrupados en organizaciones autónomas. La negación del conflicto como algo obsoleto y perjudicial para todos y la posibilidad de cooperación para objetivos comunes encubre el encauzamiento del mismo y su resolución por vías negociadas. A pesar de ello y de la antigüedad de la maquiladora, muchos de los gerentes de recursos humanos siguen señalando que una de las mayores carencias de la mano de obra —al menos en Tijuana y Ciudad Juárez—, es la falta de disciplina de la misma⁶.

⁶ Éstos son los resultados de una encuesta realizada por uno de los autores en 1993 en 40 plantas de Tijuana y Ciudad Juárez. A. Hualde (1993b), «Mercado de Trabajo y

Por otro lado, en los ochenta se dieron cambios en la composición de la mano de obra: mayor participación masculina y una menor proporción de migrantes son las características más importantes. La incorporación de los hombres da idea de las restricciones en los mercados de trabajo para encontrar exclusivamente mujeres y pareciera apuntar a exigencias de mayor preparación entre los trabajadores. Sin embargo, la alta rotación hace dudar de algunos de los supuestos de la modernización de la maquiladora⁷. ¿Es posible realizar procesos complejos con mano de obra rotadora? ¿cuáles son las preocupaciones reales de la industria por invertir en capacitación con una fuerza laboral tan volátil? En consecuencia, ¿cuál es la profundidad de la transformación tecnológica y productiva de la última década?

Uno de los aspectos más controvertidos acerca de la maquiladora ha sido el de los salarios y las condiciones de trabajo. La idea persistente de la explotación, de las largas jornadas, de malas condiciones higiénicas y de seguridad recorre la literatura referida a los años setenta. Aquí, nuevamente es necesario precisar los temas y enunciar ciertas observaciones.

A pesar de la variedad salarial entre ciudades y plantas, los resultados promedio contradicen suposiciones según las cuales los salarios se acercaban o eran inferiores a los mínimos legales. Los salarios equivalen aproximadamente a dos salarios mínimos (alrededor de 70 dólares semanales) que sumados a las prestaciones dan un total de alrededor de tres salarios mínimos. Las últimas cifras señalan que el promedio salarial (incluyendo prestaciones) es de 2,51 dólares por hora, pero el promedio del trabajador directo es de 1,75. Por ramas de actividad el salario más alto se encuentra en equipo de transporte (2,04 por hora), seguido de la rama eléctrico-electrónica (1,92) y en último lugar el textil y vestido (1,41). La ciudad fronteriza con más altos salarios promedio es Matamoros (3,63), donde existe la mayor tasa de sindicalización, y la más baja de las fronteras es Tijuana (1,79). Se observa asimismo que los ingresos promedio en la frontera son un 20% más altos que en las plantas del interior (Arikkath, 1994).

formación de recursos humanos en la industria electrónica maquiladora de Tijuana y Ciudad Juárez: su vinculación con las instituciones educativas técnicas de formación profesional, mimeo.

⁷ Un informe reciente señala, sin aportar datos, que el empleo ha girado de la cantidad a la calidad. Una combinación de factores explica esta alta demanda de trabajadores calificados: 1. los aumentos salariales no permiten tener trabajadores esperando para compensar el ausentismo y la rotación; 2. el énfasis creciente en entrenamiento de los trabajadores y productividad ha llevado a una rotación baja; y 3. la creciente sofisticación de las líneas de producción y los procesos de producción en alta tecnología han reducido la demanda de trabajo no calificado (Arikkath, 1994).

Sin embargo, conviene situar el significado de este promedio cuando en México, debido a las políticas de contención salarial y la inflación de los ochenta, los salarios mínimos dejan de suponer una garantía para unas condiciones de vida dignas. El salario mínimo no permite hoy día la supervivencia individual por lo que no es de extrañar que el salario familiar —con tres o cuatro miembros de la familia en el mercado de trabajo— sea una medida más adecuada para entender las condiciones de vida de los trabajadores de la maquila. La regulación del salario se debe tanto a las políticas antiinflacionarias del gobierno como a un pacto tácito de las plantas en cada ciudad para mantenerlos en ciertos márgenes.

Los salarios han sido uno de los aspectos más criticados en las maquiladoras sobre todo cuando se establecen comparaciones internacionales⁸. En los mercados mexicanos, los salarios son más bajos que el promedio de la manufactura (representan alrededor del 60%) pero posiblemente no son sustancialmente más bajos que los que se obtienen en puestos poco calificados en los servicios o en el comercio⁹. En cualquier caso, para la inversión extranjera el bajo precio del factor trabajo sigue siendo un elemento de atracción importante, si se tiene en cuenta que las ventajas también se obtienen con la contratación de cuadros gerenciales o ingenieros mexicanos.

La jornada en el primer turno es de nueve horas de trabajo efectivo y los descansos alcanzan alrededor de cincuenta minutos. En el segundo y tercer turno la jornada efectiva es de 7,5 y 7,1 horas. El número de plantas que hacen dos y tres turnos es variable según ciudades: 30 y 16% respectivamente en Tijuana; 75 y 17% en Ciudad Juárez y 75,7 y 45% en Monterrey. Según datos de una encuesta de 1990 en la mayoría de las plantas no se hacen horas extras. Allí donde se dan, el promedio es de dos horas extras por jornada laboral (Carrillo, 1993). Una regulación generalizada de la jornada laboral combate la visión del trabajo por pieza con jornadas de 14 horas. Sin embargo, es posible pensar que todavía existen plantas del vestido en las que persisten sistemas de este tipo.

Dentro de las plantas, las categorías entre las que se mueven los operarios denotan una estructura simple y oportunidades limitadas para

⁸ Si los ingresos promedio en México eran 1,61 dólares por hora, en Estados Unidos alcanzaban los 16,17 centavos, en Taiwan 5,19, en Korea 4,93 y en Hong-Kong 3,89 (Arikkath, 1994: 32).

⁹ Estos son datos que han de confirmarse con estudios más amplios. La afirmación se basa en los datos preliminares para la ciudad de Tijuana de un estudio de trayectorias laborales que se lleva a cabo en el Colegio de la Frontera Norte.

una carrera laboral. Los puestos principales son ensamble, tareas de mantenimiento y limpieza, control de calidad y supervisión. Es difícil que un trabajador rebase estas jerarquías a no ser, cosa muy poco frecuente, que siga estudiando mientras trabaja en la maquiladora. A pesar de ello ciertas plantas amplían el número de categorías y diferencian salarios como una forma de estimular la productividad y el interés de los trabajadores. La movilidad está sin embargo condicionada nuevamente por la rotación y por el tipo de estructura interna de la planta. Entre los hombres, pueden obtenerse calificaciones relacionadas con determinada preparación técnica (mecánicos, electricistas, etc.) que se traducen en el desempeño de tareas como obrero calificado o como técnico¹⁰.

En este aspecto es importante señalar el tipo de capacitación que dan las plantas. En una investigación realizada recientemente se detectó que una minoría de las plantas entrevistadas parecía adoptar estrategias de capacitación generalizadas para las distintas categorías del personal. Entre los operarios predominaba el entrenamiento cruzado (*cross training*) con dominio de varias operaciones; los técnicos era sin duda el sector más difuso en lo que a capacitación se refiere; en algunas empresas no existían técnicos como tales y en otras se daban cursos de electricidad u otros similares. Entre los ingenieros predominaba la capacitación destinada a nuevas técnicas de producción o a ingeniería de producto y cursos diversos sobre supervisión de calidad¹¹. La mayoría de las plantas sin embargo sólo dirigía su capacitación a grupos específicos de trabajadores para cubrir necesidades concretas cuando se producían cambios en la producción. Finalmente, hay un sector de plantas cuyo entrenamiento a los operarios es mínimo, impartido por el supervisor de manera empírica y el resto del personal era contratado con los conocimientos que se requerían.

A pesar de ello, se observó un conocimiento y puesta en práctica relativamente extendido de los grupos de trabajo o de técnicas de calidad como el Control Estadístico de Procesos.

Los grupos de trabajo se utilizan para la detección de problemas en los procesos de fabricación y para sugerir cambios en la producción. El significado subjetivo de estos grupos, entre los técnicos e ingenieros, es

¹⁰ Entre los hombres es frecuente combinar estudios como técnico medio con el trabajo productivo. La terminación de los estudios se traduce en ascensos hacia labores de mantenimiento y reparación.

¹¹ Los resultados aparecen en A. Hualde (1993b), art. cit.

sobre todo una mayor implicación en el trabajo, más cooperación con los compañeros y más responsabilidad. Para la mayoría no significa sin embargo una mayor disciplina, ni una mayor cooperación con los jefes.

Los rasgos mencionados sobre la capacitación hacen pensar en una cierta complejidad de los saberes y los conocimientos en los estratos medios y altos de las plantas y en unas pocas tareas que realizan los operarios. Sin embargo, el panorama es muy desigual; entre los ingenieros es posible detectar casos de realización personal y aprendizaje en la maquiladora hasta otros que destacan la subutilización de sus conocimientos y la desventaja en el pago frente a los ingenieros estadounidenses o japoneses. En ese sentido las ventajas del precio del factor trabajo iría más allá de los salarios pagados a los operarios; los sueldos del *staff* local también contribuirían a abaratar costos.

Las tendencias señaladas acercan a ciertas plantas a los rasgos de la especialización flexible pero el dominio de cierto número de operaciones no acorta sustancialmente la distancia entre la concepción y la ejecución, ni siquiera aumenta la autonomía con respecto al propio trabajo. Las tareas de concepción corresponden en ciertos aspectos a la casa matriz y en otros al *staff* local. La evolución entre los operarios en este sentido está limitada por las propias características de la mano de obra cuya formación es de primaria o secundaria. La mayoría de las plantas no valoran hoy por hoy la escolaridad como algo fundamental entre los operarios, sino la experiencia o las habilidades. Sin embargo, entre los técnicos da la impresión de que se requiere cada vez más una formación escolarizada.

Finalmente, es preciso señalar que los aspectos de seguridad y salud en el trabajo serán temas claves para evaluar el trabajo en la maquiladora. Aunque no existen estudios sistemáticos confiables, hay indicios y trabajos parciales que permiten detectar la utilización de sustancias tóxicas, principalmente solventes, en industrias electrónicas y del plástico. En este aspecto la salud de los trabajadores se encuentra estrechamente relacionada con los aspectos ambientales puesto que muchas de las mencionadas sustancias se encuentran almacenadas sin ningún control con el consiguiente riesgo para los trabajadores y para otros sectores de población¹².

Todo lo anterior nos lleva a concluir que en realidad el compromiso

¹² Al respecto, fuentes de la propia Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología han informado que de las 1 963 plantas establecidas en México hasta fines de 1990, 1 035 son importantes generadoras de residuos peligrosos. De ellas, sólo 33,5% cumplen con los requisitos de la legislación ambiental mexicana (Sánchez, 1990).

de las plantas debería ir más bien en el aumento del gasto en capacitación, la mejora sustancial en las condiciones de seguridad e higiene y los aumentos salariales en relación con esas nuevas calificaciones.

2. Centroamérica: mantenimiento de la precariedad laboral y fordismo revitalizado

Si bien los orígenes de la maquila en Centroamérica se pueden ubicar en los años setenta, como ya se ha mencionado en la introducción, en la actualidad se estaría ante una dinámica industrializadora sostenida que pretende erigirse en uno de los ejes de un nuevo modelo de acumulación que busca privilegiar la producción de bienes y servicios transables. La razón de por qué esta dinámica resulta hoy en día viable sería doble. Por un lado, estarían los límites del proceso industrializador anterior que tuvo ya una primera manifestación en los problemas que confrontó el mercado centroamericano en los años setenta. La crisis de la década siguiente ha mostrado que la dinámica de la economía internacional, basada en la lógica de la globalización, es distinta de la que se insertó en el modelo agroexportador del cual el proceso sustitutivo de importaciones ha sido parte integrante. Tal vez el cambio más importante a reseñar es el cuestionamiento del mercado nacional como referente de desarrollo; de ahí la no viabilidad en estos momentos de estrategias industrializadoras como la sustitutiva de importaciones. Por otro lado, en la región centroamericana, como en otras latitudes latinoamericanas, se han impuesto programas de ajuste estructural. Si bien el grado de avance de este tipo de programas difiere según el país (sólo en Costa Rica se ha logrado la estabilización), en algunos de ellos se han tomado una serie de medidas exitosas tendentes a promocionar la industria de exportación a terceros mercados, o sea, fuera del área centroamericana. Éste es el caso de Costa Rica, Guatemala y Honduras, donde se han implementado distintos marcos legales de incentivos entre los que destacan el régimen de maquila, especialmente en Guatemala, y el desarrollo de zonas francas en los otros dos países¹³.

Es imposible ofrecer estimaciones —a nivel macro— de la magnitud e importancia de esta nueva dinámica industrializadora ya que no

¹³ El Salvador, a partir del actual proceso de pacificación, está presenciando también un rápido desarrollo de este tipo de industrialización. Por el contrario, en los países restantes (Nicaragua y Panamá) no se puede decir que este proceso haya despegado.

existen datos oficiales y los provistos por instancias privadas tienden a inflar tales estimaciones. No obstante, evidencia empírica reciente sobre casos de estudio de empresas en estos tres países permiten tener una idea del perfil de esta industria¹⁴. Así, se está ante plantas de reciente instalación aunque hay también casos de reconversión de empresas que han reorientado su producción hacia el mercado extracentroamericano. Es la confección de prendas de vestir la actividad privilegiada, pero en Costa Rica existe cierta diversificación sectorial con el desarrollo de plantas electrónicas. Hay predominio de inversión estadounidense aunque es importante la presencia de capital de origen asiático¹⁵. Es justamente el país del Norte del hemisferio el que provee el principal mercado por las ventajas comerciales que ofrece a Centroamérica¹⁶. Esto supone que se han configurado dos modalidades básicas de integración al mercado estadounidense. Por un lado, están subsidiarias de empresas transnacionales donde lo que acaece, en la mayoría de los casos, es comercio intrafirma. Y, por otro lado, se encuentran empresas locales que contratan sus servicios a clientes estadounidenses que representan firmas manufactureras o cadenas comerciales. Ambas variantes son expresión de la mayor flexibilidad que caracteriza en la actualidad las relaciones capitalistas de la región que impone la lógica de la globalización.

Por otro lado, se puede afirmar que lo predominante es el uso de técnicas intensivas en mano de obra. Éste es el caso claramente de Guatemala y Honduras y, en menor medida, de Costa Rica donde se detectan diferencias sectoriales importantes entre las actividades electrónicas y las de confección¹⁷. Desde una perspectiva más cualitativa se

¹⁴ La misma proviene de una investigación de alcance regional realizada por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Programa Costa Rica, en la que se han llevado a cabo entrevistas en profundidad, con gerentes generales y de recursos humanos, en 24 plantas industriales exportadoras en Costa Rica, 21 en Guatemala y 22 en Honduras. En una segunda etapa, se ha aplicado una encuesta de fuerza laboral en algunas de estas plantas. El análisis detallado de esta evidencia empírica se encuentra en Pérez Sainz (1994).

¹⁵ Éste es el caso del capital coreano que ante problemas de distinto orden (cuotas de importación en Estados Unidos, competencia extranjera y conflictos laborales) ha elegido a Guatemala como plataforma de exportación para su industria de confección (Petersen, 1992).

¹⁶ Además de la inclusión en el Sistema General de Preferencias están las ventajas ofrecidas dentro de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe formulada por la administración Reagan como parte de su estrategia contrainsurgente en la región desarrollada a inicios de los ochenta.

¹⁷ La relación capital/trabajo es 3,4 veces superior en las empresas electrónicas que en la de confección. La inversión en maquinaria por puesto de trabajo varía, en promedio, de 2 985 en Costa Rica a 1 544 dólares en Honduras.

puede mencionar que sólo en este último país se ha detectado cierta presencia de maquinaria basada en automatización programable mientras en los dos restantes predomina el uso de maquinaria semiautomática. Es decir, no parecería que esta nueva dinámica industrializadora conlleve de manera intrínseca un desarrollo tecnológico de punta sino que sustenta su ventaja comparativa en el uso de fuerza laboral barata. Al respecto, no hay que olvidar que las actividades son, fundamentalmente, de ensamblaje y los eslabonamientos con el resto de la economía local son muy limitados. O sea, esta dinámica industrializadora se rige por una lógica de enclave.

Y, en términos laborales, se está ante plantas de tamaño grande, según criterios regionales, en términos de generación de empleo¹⁸. Por su parte, la fuerza laboral utilizada presenta también rasgos comunes en los tres países: predominantemente femenina, joven y —por consiguiente— soltera y con poco nivel de instrucción. Este tipo de trabajadora no suele ejercer la jefatura de su correspondiente hogar y no aporta la mayoría de su ingreso a su unidad familiar, aunque sí se involucra —de manera significativa— en tareas de orden doméstico.

De esta nueva dinámica industrial lo que interesa abordar es el tipo de gestión de fuerza laboral que se estaría implementando en este contexto. En este sentido, un primer aspecto a tener en cuenta tiene que ver con los cambios operados en el mercado de trabajo en términos de regulación. Al respecto, lo fundamental a enfatizar es que, al contrario de otras realidades latinoamericanas, especialmente las de modernización temprana, los mercados laborales centroamericanos no se han caracterizado por su alta regulación. (La excepción ha sido Panamá como resultado de las políticas de empleo implementadas por el reformismo militar en los años setenta.) Además aunque hayan existido ciertas medidas en el plano legal, la persistencia de regímenes autoritarios en la región —obviando la situación costarricense— ha supuesto la no aplicación de las mismas. Expresión de esta situación es la debilidad del movimiento sindical donde la excepción relativa en este caso es Honduras¹⁹. Por consiguiente, de manera distinta a lo sucedido en otras latitudes latinoamericanas, no se han dado medidas significativas de desregulación del mercado laboral²⁰. Más bien lo acontecido ha sido lo

¹⁸ El promedio de empleados varía de 324 en Guatemala a 449 en Honduras.

¹⁹ En términos generales se puede afirmar que la crisis de los ochenta, y la violencia de los conflictos bélicos en algunos de los países de la región, ha llevado a un debilitamiento del movimiento sindical en Centroamérica (CAAS/CEPAS, 1990).

²⁰ Al respecto cabría sólo mencionar las reformas al Código del Trabajo efectuadas en Panamá en los ochenta y el Plan de Movilidad Laboral que ha estado implemen-

contrario. Así, como producto de la presión sindical norteamericana, se han tenido que reglamentar ciertos aspectos laborales de la industria de maquila en Guatemala mediante reformas al Código Laboral. Y en Costa Rica se han debido aprobar medidas legales que abren posibilidades para la presencia de sindicatos en el sector privado donde predominan las organizaciones solidaristas²¹. Es decir, ha habido necesidad de regulación ante la extrema precarización laboral existente.

En términos de la gestión que llevan a cabo este tipo de empresas respecto a las condiciones laborales, varios son los aspectos que se pueden resaltar. Primero, las plantas guatemaltecas y costarricenses suelen valorar la experiencia laboral como principal criterio para contratar mano de obra mientras en Honduras se privilegia la edad. De hecho, estos requerimientos en términos de demanda de fuerza laboral tienden a coincidir con el perfil de la oferta ya que la mayoría de las trabajadoras suelen haber trabajado previamente en empresas de la misma naturaleza. Es decir, en este tipo de contexto se da una importante movilidad intrasectorial. Segundo, las remuneraciones se hacen en base a un salario mínimo que se complementa con una serie de incentivos a la producción acompañados en ciertos casos de otro tipo de primas (a la calidad, la puntualidad, etc.). La realización de horas extras es generalizada en los tres países, respondiendo en la mayoría de los casos a problemas de entrega, y sirve como complemento del ingreso. En este sentido, las propias trabajadoras consideran necesaria la realización de tiempo extra y no formulan quejas al respecto. O sea, la estrategia de valorización priorizada por las empresas se basa en la intensificación del uso del trabajo que parece estar legitimada. Tercero, la provisión de servicios es dispar, privilegiándose los recreativos y los de comedor; hay mayor cobertura de los mismos en Costa Rica y mucho menos en Guatemala. Cuarto, la capacitación suele limitarse al adiestramiento inicial pero, salvo algunas excepciones, no hay una política empresarial definida al respecto. En este mismo sentido es importante mencionar que el aprendizaje de distintas funciones responde no a una intencionalidad de convertir a la fuerza laboral en polivalente sino más bien a una estrategia de sustitubilidad de trabajadores ante problemas de ausentismo y, sobre todo, de rotación. Y, finalmente, no se puede hablar de mercados internos estructurados por lo que la movilidad ascendente es muy limitada.

tando el gobierno de Calderón en Costa Rica pero que atañe a la reducción del empleo público como parte de la reforma del Estado.

²¹ Como Trejos (1992) ha mostrado es en torno a este tipo de organizaciones que se organiza el consenso en las empresas privadas costarricenses.

Por consiguiente, de lo expresado en los párrafos precedentes se puede concluir que se está ante una flexibilidad en términos de ingresos y de duración de jornadas laborales. Es decir, existe —sin lugar a dudas— precariedad respecto a estas dos dimensiones y se puede afirmar que éste es un rasgo distintivo de este tipo de dinámica industrializadora. A ello se puede añadir la alta rotación de la fuerza laboral aunque se puede argumentar que la misma es «voluntaria», ya que son las propias trabajadoras las que suelen dejar los empleos. No obstante, la evidencia recabada muestra —de manera contundente— que la gran mayoría de las trabajadoras no siente mayor identificación con su empleo actual y que están dispuestas a abandonarlo tan pronto como puedan. Pero esta precarización adquiere significados distintos de acuerdo a cada contexto nacional. Así, la situación más desfavorable para la fuerza laboral sería la guatemalteca donde incide el clima de autoritarismo y violencia que caracteriza a esa sociedad. El universo costarricense muestra un contexto mucho más armonioso, congruente con la cultura de consenso que prevalece en ese país, y donde la implantación del solidarismo tiende a minimizar el descontento laboral. Y en el caso hondureño lo más relevante a resaltar es la presencia sindical que actúa como presión para que las condiciones laborales no se precaricen de manera extrema.

Otro conjunto de reflexiones remiten a otra dimensión de la gestión de fuerza laboral, o sea, la relacionada con la organización del proceso de trabajo. La evidencia recabada sugiere que esta nueva dinámica industrializadora conlleva la existencia de tres tipos de situaciones al respecto. En primer lugar, estarían empresas que aplican un *tailorismo* primitivo y, por tanto, no se detecta en las mismas el menor atisbo de alguna posible dinámica de involucramiento según principios de especialización flexible. Ésta es la situación menos conocida pero algunos de los casos indagados corroboran la existencia de la misma. Se puede pensar que en este tipo de situación se encontrarían cierto tipo de firmas reconvertidas y de capital local con estrategias *cortoplacistas*. También se incluiría en este tipo de situación los casos de subcontratación. El único estudio realizado en la región, el de la comunidad indígena de San Pedro Sacatepéquez en Guatemala, muestra claramente un contexto de *tailorismo* primitivo (Pérez Sainz y Leal, 1992)²².

²² No obstante, hay que mencionar que es en este tipo de situación donde se bosquejan posibilidades de desarrollo de lo que se podría parangonar con los distritos industriales del Norte. El principal potencial de casos, como San Pedro Sacatepéquez, son la socioterritorialidad y el capital social debido a la existencia de recursos comunitarios. Sus debilidades radican en los lazos subordinados a empresas subcontratantes y en el primitivismo tecnológico y organizativo del proceso laboral.

El segundo tipo de situaciones en términos de organización del proceso laboral sería la situación opuesta a la primera, o sea aquellos casos donde se han logrado formalizar mecanismos de participación laboral. En el estudio de plantas se detectaron apenas ocho casos de un total de 67 donde se había logrado tal institucionalización mediante mecanismos tales como círculos de calidad o el sistema de justo a tiempo que, en el caso de la actividad de confección y en su búsqueda de minimizar inventarios, sustituye la producción individual de paquetes o bultos por el «mano a mano» lo que conlleva mayor control de calidad por los propios operarios y trabajo en grupo.

Se ha intentado profundizar en este fenómeno buscando identificar qué tipo de factores del lado de la fuerza de trabajo mostrarían mayores probabilidades de participación teniendo en cuenta dos dimensiones: una de carácter informal referida a la consulta de trabajadoras cuando hay problemas de producción y otra, institucionalizada, relacionada con la existencia de reuniones reglamentadas²³. Al respecto cabe destacar los siguientes resultados. En relación a la dimensión no institucionalizada resulta significativa la antigüedad laboral en los universos guatemalteco y hondureño. O sea, en las plantas de esos dos países hay más probabilidades de que las trabajadoras con más años en la empresa sean consultadas cuando surgen problemas de producción. En cuanto a la dimensión institucionalizada, el universo costarricense muestra que las trabajadoras de mayor edad y que piensan que el trato en la respectiva empresa es bueno tienen mayores probabilidades de involucramiento mientras que en el universo guatemalteco son las empleadas que perciben ventajas (sobre todo de orden monetario) en trabajar en la respectiva empresa las que muestran mayor proclividad a la participación. Es decir, no se muestran patrones comunes en la región y en cada contexto operan diferentes factores insinuando que el involucramiento tiende a implementarse de acuerdo a principios empíricos adaptándose a las especificidades de cada situación e incorporando una fuerza de trabajo sin perfil definido.

Y habría una tercera situación, intermedia entre las dos anteriores, que sería la más generalizada. La misma se caracterizaría por la aplicación efectiva de principios organizativos de inspiración fordista. Al respecto hay que recordar que el modelo previo de industrialización, basado en la sustitución de importaciones, se caracterizó por ser un

²³ Tal intento se ha hecho a través de regresiones logísticas donde cada una de estas dimensiones de participación han sido dicotomizadas (hay participación *vs.* no hay) para poder ser consideradas como variables dependientes en este tipo de modelo. Para un análisis detallado de los resultados véase Pérez Sainz (1994).

remedio de fordismo; de ahí la pertinencia de su caracterización de subfordismo que puede ser entendido en un doble sentido. Por un lado, porque no implicó la materialización de un modo de regulación societal. Sólo en ciertos países latinoamericanos de industrialización más temprana, y por cortos períodos de auge populista, se puede hablar de cierto modo de regulación y, de todas las maneras, no generalizado ya que la estructura del empleo urbano se mantuvo heterogénea. En cualquier caso, en Centroamérica tal situación no se dio con la excepción de Costa Rica cuya regulación societal se explica por otros factores²⁴. Por otro lado, se puede hablar de subfordismo porque no hubo necesidad de imponer un control efectivo en el interior del propio proceso productivo sobre la fuerza laboral. Este modelo industrial, como es conocido, se caracterizó por una alta capacidad ociosa resultante de la estrechez del mercado interno fruto de la persistencia de estructuras de distribución del ingreso poco equitativas. El corolario de este fenómeno de alta capacidad ociosa fue la no necesidad de aplicación plena de los principios organizativos de tipo *tailorista*. La situación actual de reorientación hacia la exportación hace desaparecer tal capacidad ociosa y, al contrario, revela limitaciones productivas para afrontar demandas crecientes, de ahí el recurso frecuente a la subcontratación. Como resultado de esta nueva situación se puede decir que es ahora cuando se están aplicando de manera efectiva y plena los principios *tailoristas* de organización laboral. Éste sería el tipo de organización del proceso laboral más recurrente en la nueva dinámica industrializadora en Centroamérica. Es decir, lo que predomina es un fordismo sin modo de regulación societal.

Por consiguiente, se concluiría que lo que caracteriza a esta nueva dinámica industrializadora en Centroamérica, en términos de gestión de la fuerza de trabajo, es la reactivación y plena aplicación del modelo *fordista* ya existente acompañado de flexibilización en el mercado laboral. Sin embargo, esta conclusión central hay que matizarla de una doble manera. Por un lado, este fordismo predominante implica, sin duda, una utilización intensiva de la fuerza laboral que además se remunera con bajos salarios. O sea, se puede hablar de que su inserción en la globalización se sustenta en la precarización laboral como sinónimo de flexibilización externa que es un rasgo común a esta dinámica

²⁴ Entre los mismos se puede mencionar la estructura poco concentrada de la propiedad agraria, las reformas sociales de los cuarenta y el pacto sociopolítico que siguió al conflicto de 1948 que generó un modelo de gestión societal peculiar y único en la región y que explica que la historia política de este país no haya sido tan trágica como en el resto de Centroamérica.

industrializadora como se ha argumentado anteriormente. Sin embargo, igualmente se debe mencionar que el estudio de casos de plantas ha detectado situaciones variadas entre países y empresas en relación a condiciones laborales que hace que tal precariedad tenga grados distintos. Y, por otro lado, y esta matización es más importante, los resultados de la encuesta de fuerza laboral insinúan que se da cierta implicación en empresas que corresponderían a esta tercera situación de fordismo; lo que sucede es que tal participación no se expresa de manera formal. Es decir, el fordismo predominante se ve matizado por la presencia de ciertas dinámicas de involucramiento no institucionalizadas.

3. Conclusiones

La industrialización vía maquiladora se produce en un marco de globalización que se refiere en primer lugar a la penetración en los mercados internacionales. Los mismos se caracterizan por su carácter masivo, por su volatilidad expresada en cambios en la demanda y por la importancia de la calidad. El primer rasgo, el carácter masivo de los mercados, permite superar las limitaciones propias del mercado interno de los países latinoamericanos. Por otra parte, la volatilidad y la calidad inducen cambios en las estructuras organizativas y en los procesos de trabajo. Un segundo componente de cambio radica en la extensión de las tecnologías microelectrónicas, cuya aplicación remite a procesos de aprendizaje y organización diferentes. En el extremo se estaría apuntando a la superación del *tailorismo-fordismo* con una mayor reintegración de las tareas del proceso y menor separación entre la concepción y la ejecución, lo que representaría un tercer elemento de cambio.

De estos tres elementos, el primero es ineludible pero los otros están sometidos a estrategias empresariales y situaciones locales. En cualquier caso, la implantación de la maquiladora trae cambios importantes en los mercados de trabajo, desde la salarización de una parte de la mano de obra que anteriormente podía hallarse en trabajos no asalariados hasta la propagación de una serie de hábitos laborales diferentes.

La flexibilidad externa a través de la desregulación (expresada en los contratos colectivos o ¿en la inexistencia de ellos?) consolida la precariedad laboral en casos como los centroamericanos. En la situación mexicana, la precariedad individual queda matizada por las estrategias

familiares que permiten tal vez un lento progreso económico sobre todo en ciudades con alto crecimiento del empleo. Dicha flexibilidad es menor y está controlada por el sindicato en el este de la frontera mexicana. Por otro lado, el carácter supuestamente ilimitado de los mercados permite una aplicación sin restricciones de los principios organizativos de inspiración *tailorista-fordista*. Y la volatilidad de los mercados y la importancia de la calidad propicia, por el contrario, modos de gestión basados en la especialización flexible: tareas de reparación y mantenimiento, polivalencia, documentación más exhaustiva del trabajo, participación en Control Estadístico de Procesos, etc. Estos nuevos rasgos del trabajo se consiguen mediante técnicas de persuasión y motivación y una mejora en los canales de comunicación entre trabajadores, supervisores y *managers*.

Podría pensarse que el predominio de unos u otros principios organizativos tiene que ver con la antigüedad de los procesos. Así en los países centroamericanos que han iniciado más recientemente que México procesos de industrialización maquiladora, los principios *tailoristas* y *fordistas* primitivos predominarían, en tanto que en México habría mayor presencia de la especialización flexible. Efectivamente, aunque las diferencias entre los países centroamericanos entre sí y las diferencias con México no hacen posible extraer un corolario al pie de la letra en la idea de que la «historia se repite», sin embargo, lo que se conoce hasta el momento de la experiencia centroamericana compone un cuadro familiar para quien ha seguido de cerca la evolución de la maquiladora mexicana. Una evolución que, por cierto, no es lineal, ni mucho menos.

En Centroamérica el trabajo a destajo de la maquiladora guatemalteca es similar al que se describía para la frontera norte de México hace diez o doce años²⁵. Las tecnologías automatizadas y las técnicas de implicación de Costa Rica se acercan notablemente a los perfiles «modernos» hallados en los últimos años. Pero en México también sigue habiendo líneas de ensamble y organización rudimentaria. Incluso dentro de una propia planta coexisten aspectos sociotécnicos correspondientes a varios tipos de organización.

Así pues, este tipo de tendencias generadas por el mercado y propiciadas por la tecnología son simplemente posibilidades y no se imponen —de manera inexorable— sobre los actores laborales. Por el con-

²⁵ Al respecto hay que señalar que durante mucho tiempo las investigaciones se realizaron fuera de las plantas y el interés de las investigaciones no tenía que ver con principios organizativos en sí mismos, sino más bien con condiciones de trabajo. Ello representa una limitación a la hora de señalar una evolución en el tiempo.

trario, es la acción de los mismos los que las materializan. Al respecto se pueden formular varias observaciones que sugiere la evidencia disponible. Primero, las iniciativas de cambio en la organización del trabajo y de la producción provienen de los empresarios. Segundo, tales iniciativas van a estar determinadas por el grado de internalización de una nueva cultura basada en los principios de especialización flexible. Sin embargo, dicha internalización será sólida en la medida en que la motivación, la participación y la implicación se traduzcan en contrapartidas en condiciones de trabajo, capacitación o vivienda. Y, tercero, cuando existen sindicatos quedan relegados en líneas generales a responder a las iniciativas empresariales limitando sus respuestas a reivindicaciones económicas.

Por consiguiente, los principios universales de la globalización se materializan según las especificidades de contextos nacionales que responden a las orientaciones y acciones de los actores involucrados. Esto explica la heterogeneidad de situaciones que se pueden detectar en términos de gestión de la fuerza laboral en el marco de este nuevo contexto productivo que marca el actual desarrollo de América Latina.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arikkath, S. (1994), *Maquiladora Industry Outlook 1994-1998*, El Paso, Texas, CIEMEX/WEFA.
- Bulmer-Thomas, V. (1989), *La economía política de Centroamérica desde 1920*, Tegucigalpa, BCIE.
- CAAS-CEPAS (1990), *El sindicalismo y la crisis centroamericana*, Heredia, CAAS-CEPAS.
- Carrillo, J. y Hualde, A. (1990), «Maquiladoras: la reestructuración industrial y el impacto sindical», en G. Bensusan y S. León (coords.), *Negociación y conflicto laboral en México*, México, Fundación Friedrich Ebert/FLACSO.
- Carrillo, J. (coord.) (1993), *Condiciones de empleo y capacitación en las maquiladoras de exportación en México*, El Colegio de la Frontera Norte/Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Domínguez, L. y Brown, F. (1990), «Nuevas tecnologías en la industria maquiladora», en B. González-Aréchiga y J. C. Ramírez (comps.).
- Fernández-Kelly, M. P. (1983), *For We Are Sold, I and My People: Women and*

- Industry on Mexico's Northern Frontier*, Albany, State University of New York Press.
- Gambrill, M. C. (1984), «El sindicalismo en las maquiladoras de Tijuana», *Campo Libre*, núm. 11.
- García, N. (1991), «Ajuste estructural y mercados de trabajo», *Crítica y Comunicación*, núm. 1, Lima, OIT.
- González-Aréchiga, B. y Barajas, R. (comps.) (1989), *Las maquiladoras. Ajuste estructural y desarrollo regional*, México, Fundación Friedrich Ebert/COLEF.
- González-Aréchiga, B. y Ramírez, J. C. (comps.) (1990), *Subcontratación y empresas transnacionales*, México, COLEF/Fundación Friedrich Ebert.
- Hualde, A. (1993a), «Sindicatos y Tratado de Libre Comercio: de la flexibilidad en la maquiladora a la regulación del mercado de trabajo trinacional», en *Sindicalismo, relaciones laborales y libre comercio*, Alejandro Covarrubias y Vicente Solís (coords.), El Colegio de Sonora.
- (1993b), «Mercado de Trabajo y formación de recursos humanos en la industria electrónica maquiladora de Tijuana y Ciudad Juárez: su vinculación con las instituciones educativas técnicas de formación profesional», mimeo.
- INEGI (1993), *Industria maquiladora de exportación*, México, INEGI.
- Mertens, L. y Palomares, L. (1986), «El surgimiento de un nuevo tipo de trabajador en la industria de alta tecnología: el caso de la electrónica», en E. Gutiérrez Garza, *Testimonios de la crisis*, México, Siglo XXI, vol. 2.
- Pérez Sainz, J. P. (coord.) (1994), *Globalización y fuerza laboral en Centroamérica*, San José, FLACSO.
- y Leal, A. (1992), «Pequeña empresa, capital social y etnicidad: el caso de San Pedro Sacatepéquez», *Debate*, núm. 17, Guatemala, FLACSO.
- Petersen, K. (1992), *The Maquiladora Revolution in Guatemala*, Yale, Orville H. Schell, Jr. Center for International Human Rights at Yale Law School, Occasional Paper Series, 2.
- Quintero, C. (1990), *La sindicalización en las maquiladoras tijuanaenses*, México, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- Ramírez, J. C. y González-Aréchiga, B. (1989), «Los efectos de la competencia internacional en el funcionamiento de la industria maquiladora de exportación en México», *Frontera Norte*, vol. 1, núm. 2, julio-diciembre.
- Sánchez, R. (1990), «Otra manera de ver la maquiladora: riesgos en el medio ambiente y en la salud», en B. González-Aréchiga y J. C. Ramírez (comps.).
- Trejos, M. E. (1992), «Procesos de trabajo en la industria exportadora costarricense», *Aportes al Debate*, núm. 1, Heredia, UNA.
- Wilson, P. (1992), *Exports and Local Development. Mexico's New Maquiladoras*, Austin, University of Texas Press.

Resumen. «La gestión laboral»

Este artículo propone una reflexión sobre los cambios acaecidos en el mundo del trabajo latinoamericano, desde la perspectiva de la gestión de la fuerza de trabajo en el nuevo contexto de la globalización.

Los países de referencia, México y Centroamérica, y la industria de maquila (dar a hacer a terceros trabajos que son devueltos a quienes lo encargan) sirven a los autores para elaborar un conjunto de reflexiones que buscan *construir* un marco interpretativo que pueda servir al conjunto de América Latina.

Abstract. «The management of work»

Changes which have taken place in the world of work in Latin America are considered here from the perspective of the management of the labour force in the new context of globalization.

The countries discussed, Mexico and those of Central America, and the maquila Industry (giving to third parties parts for assembly which are then returned to those who commissioned the work) provide the basis for the authors' reflections, an attempt to construct an interpretive framework which can be applied to the whole of Latin America.

REVISTA INTERNACIONAL DE

SOCIOLOGIA

INSTITUTO DE ESTUDIOS SOCIALES AVANZADOS

TERCERA EPOCA - N.º 6 - SEPTIEMBRE-DICIEMBRE, 1993

EDITOR: Salvador Giner

DIRECTOR: Manuel Pérez Yruela

SECRETARIO: Eduardo Moyano

CONSEJO ASESOR DE LA REVISTA:

Alcántara Saez, Manuel; Castells, Manuel
Durán Heras, M.ª Angeles; Fernández Cordon, Juan A.
Fernández Vargas, Valentina; García Ferrando, Manuel
García, Soledad; Garrido, Luis
González de la Fé, Teresa; Homs i Ferret, Oriol
Iglesias Ussel, Julio; Lamo de Espinosa, Emilio
Lemkow Zetterling, Luis; López Jiménez, Angela
Luque Baena, Enrique; Llera Ramo, Francisco J.
Mardones Martínez, José M.; Moyano Estrada, Eduardo
Navarro, Vicente; Ortí Benlloch, Alfonso
Paramio Rodrigo, Ludolfo; Pérez Díaz, Víctor
Ramos Torre, Ramón; Reinares Nestares, Fernando
Rodríguez Cabrero, Gregorio; Rodríguez Villasante, Tomá
Toharia Cortés, Juan J.

CONSEJO DE REDACCION:

Beltrán, Miguel; Carabaña, Julio
Laporta, Francisco; Castillo, Juan J.
Maravall, José M.ª; Montero, José R.
Moreno, Luis; Sanz, Luis

PRECIOS 1994

Precio: 3 números/año: 4.000 pts.

Número suelto: 1.500 pts.

Price: 5.000 pts.

3 numbers/year: 2.000 pts.



Consejo Superior de Investigaciones Científicas

ESTUDIOS

ESTRUCTURA SOCIAL Y ESTRUCTURA MUSICAL
JESÚS JOSÉ LEVICES MALLO y ARACELI SERRANO PASCUAL

GÉNESIS Y DESARROLLO DEL ESTADO DEL BIENESTAR EN ESPAÑA
LUIS MORENO, SEBASTIÁN SARASA

ENTRE LA ELECCIÓN RACIONAL Y LA ECONOMÍA
DE LA LA SOLIDARIDAD
CARLOS GUERRA RODRÍGUEZ

NOTAS

CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS SOBRE INVESTIGACIÓN
DE LA FAMILIA EN ESPAÑA
PEDRO SÁNCHEZ VERA

MODELO DE PROCREACIÓN, GÉNERO Y MATRIMONIO: UNA
PROPUESTA METODOLÓGICA BASADA EN ETNOGRAFÍA EUROPEA
Y MEDITERRÁNEA
JOAN FRIGOLÉ REIXACH

RESEÑAS BIBLIOGRÁFICAS

EL ENFOQUE ECONÓMICO EN SOCIOLOGÍA. (POR CARLOTTA SOLE)
J. COLEMAN Y G. BECKER

REFLEXIONES EN TORNO A LAS SOCIEDADES COMPLEJAS.
(POR CARMEN RUIDÍAZ GARCÍA)
D. BELL

¡Quietos! no lo queméis. El tranvía es amigo nuestro.

Rafael Cruz *

Quizá sin pretenderlo, Ramón J. Sender nos muestra la complejidad de la acción y la violencia colectivas en *Siete domingos rojos*. Complejidad que ha repercutido en la creación de numerosos y variopintos enfoques para su estudio. Quizá también el autor de esa gran novela política nos ofrezca, pretendiéndolo, un panorama psicologista de la acción colectiva, mezclando anarcosindicalismo y personalidad individual, e incluso emociones personales, porque según nos cuenta Sender, la protagonista —Star— parece enamorada de ese tranvía. Un tranvía que se salva de la quema en Madrid, en uno de los frecuentes intentos anarquistas para paralizar el trabajo y la vida de la ciudad durante un día cualquiera en los primeros meses de la II República¹.

1. La acción colectiva

Sin embargo, los enfoques psicologistas de la acción colectiva han sido hoy desbordados por otros que hubieran hecho las delicias del propio Sender como intelectual de su tiempo². Me refiero a la observación de

«¡Quietos! No lo queméis. El tranvía es amigo nuestro. Huelgas, sindicalismo y revoluciones en España. 1917-1936.»

* Profesor de Historia, Universidad Complutense, Madrid.
Mi agradecimiento a Manuel Pérez Ledesma, a Gloria Martínez Dorado, así como a los evaluadores de *Sociología del Trabajo*, por mejorar sensiblemente la comprensión de este texto.

¹ Ramón J. Sender (1932), *Siete domingos rojos*, Barcelona, Balagué, p. 224.
² En los años setenta, la mitad de los artículos sobre acción colectiva y/o movimientos sociales, en las principales revistas americanas, utilizaba el enfoque de la movilización de recursos. En los años ochenta, dos de cada tres artículos pertenecían a ese enfoque (en Aldon Morris y Cedric Herring (1987), «Theory and Research in Social Movement. A Critical Review», *Annual Review of Political Science*, vol. 2).

la acción colectiva y los movimientos sociales como fenómenos directamente relacionados con los intereses y objetivos de la población, enmarcados por recursos materiales y culturales disponibles a los actores y a los procesos políticos en los que se inscriben³.

En concreto, y situándonos en la época inmediatamente anterior, durante la cual se hizo Ramón J. Sender literaria y políticamente célebre en España, con estos enfoques renovadores podemos reflexionar sobre huelgas, sindicatos, anarquistas, revoluciones y... la política en definitiva. Porque, en efecto, la acción colectiva es, en primer lugar, una actividad política para realizar reivindicaciones públicamente, a través de la cual se negocia, colectivamente, con el fin de lograr los objetivos planteados. Pueden ser tanto motines como manifestaciones, campañas electorales, ocupaciones de tierras o huelgas. Difiere de la política institucional —aunque frecuentemente se superpone y puede confundirse con ella—, porque la mayoría de las veces los protagonistas de la acción colectiva no tienen acceso o no utilizan los recursos característicos de ese ámbito, bien sea un Parlamento u otros cauces institucionales de resolución de los conflictos.

La acción colectiva, además, es el resultado de una interacción entre las partes que participan en ella; de tal manera que poco podríamos entender sin fijarnos y estudiar a todos los protagonistas, antagonistas y «mirones» que toman parte en el desarrollo de una movilización. Un ejemplo característico lo constituye la observación de los participantes en cualquier huelga en la España de los años treinta: trabajadores, sindicatos, patronos, organizaciones patronales, administración pública (leyes, decretos, política gubernamental, gobernador civil, ejército, policía), fuerzas políticas locales y ciudadanos en general. En definitiva, demasiado complejo como para abandonar el estudio de la huelga al análisis exclusivo de la organización obrera o en combinación con las condiciones salariales y de trabajo de los obreros, como ha venido siendo habitual en las investigaciones españolas.

Debería tenerse en cuenta también que la acción colectiva, tal y como puede enfocarse actualmente, requiere el análisis de unos intereses compartidos, de la activación de una solidaridad de grupo, de unas capacidades y oportunidades para actuar. Cada vez con más insistencia

³ Sobre los principales enfoques para estudiar la acción colectiva y los movimientos sociales, véase Manuel Pérez Ledesma (1993), «Cuando lleguen los días de la cólera (movimientos sociales, teoría e historia)», *Problemas actuales de la historia*, Salamanca. Ediciones Universidad de Salamanca. También Sidney Tarrow (1989), *Struggle, Politics and Reform. Collective Action, Social Movements and Cycles of Protest*, Occasional Paper núm. 21, Ithaca, Nueva York, Cornell University Press.

los estudiosos observan la existencia de redes de integración social que comunican y organizan a los actores, en muy diversos grados y maneras, pero de forma mucho más intensa que lo que otros enfoques anteriores indicaban; que estos clubes, sindicatos, asociaciones de todo tipo, cafés, tabernas y parroquias permiten y estimulan la definición que tiene la gente de sí misma en cuanto identidad colectiva, de sus intereses y de los acontecimientos que suceden en su entorno o fuera de él; y que el Estado participa de una manera sobresaliente en el carácter, forma y alcance de las movilizaciones. Y ello por dos principales razones: la primera gira en torno al concepto de oportunidad, consistente en señalar la importancia que tienen los cambios de régimen, la presencia de crisis políticas y fiscales, las campañas electorales, la coordinación o competencia interna de las diferentes organizaciones estatales, etc.; la segunda, en cuanto que las decisiones que toman los gobernantes y la administración, en la Europa del siglo XX, afectan con mayor insistencia los intereses de la gente. En concreto, el Estado puede mantener, incrementar o alterar sus exigencias sobre partes importantes de la población (por ejemplo, cualquier tipo de impuestos); puede amenazar con sus actuaciones derechos adquiridos previamente (por ejemplo, una nueva legislación laboral) o, finalmente, hacer caso omiso de las reivindicaciones presentadas como, por ejemplo, cuando las organizaciones obreras presionaron a los distintos gobiernos para que hicieran frente al crecimiento de los precios durante e inmediatamente después de la primera guerra mundial.

Por último, convendría insistir en que la acción colectiva debe analizarse como un proceso histórico, que indicaría que el variado espectro de formas de acción ha cambiado históricamente, dependiendo de aspectos estructurales y culturales. De esa forma entenderemos que los protagonistas dispusieron de un repertorio de posibilidades para actuar, al cual se ceñían relativamente, creando nuevas formas y prescindiendo de algunas de las anteriores, cuando diferentes circunstancias políticas, sociales, económicas y culturales se imponían. Así ocurrió en España, como en el resto de Europa, con los motines antifiscales o de subsistencias, sustituidos por huelgas, manifestaciones o la participación en campañas electorales.

Hay algunos aspectos de la acción colectiva en la España de entre-guerras que llaman la atención dentro de una perspectiva europea. ¿Cómo puede explicarse: 1. la gran alternancia entre altos niveles de conflicto —huelgas, ataques sobre personas y propiedad, etc.— de 1918 a 1920 y durante la II República, y los muy bajos niveles durante la dictadura de Primo de Rivera, 2. la extraordinaria importancia de

sindicalistas y anarquistas en la política española, 3. el enorme desarrollo de la huelga general como instrumento de la política nacional, y 4. los numerosos intentos para derribar los gobiernos por vías no electorales?⁴.

Cuestiones todas ellas que tienen en esencia un común denominador: la clase obrera organizada y la política española. Un binomio cuyo análisis aún está despertando de la pesadilla del estudio redentorista del movimiento obrero⁵. Hemos abusado de la fabricación de una historia política de la clase obrera española —de una parte de sus organizaciones, de la ideología y estrategia emanadas de sus líderes y congresos— pero hemos dejado casi intacta una historia de las relaciones existentes entre la clase obrera y la política española, de cómo se influyeron recíprocamente. Al intento, muy modesto eso sí, de establecer algunas de estas conexiones pertenecen las siguientes líneas.

2. Los años de la Dictadura

Desde que comencé mis estudios sobre historia contemporánea, la dictadura de Primo de Rivera, y por extensión los años veinte, se me aparecieron como un túnel. Oscuro, muy oscuro. En ello influyeron dos cuestiones relevantes: la proximidad de la «espesa» II República y el escaso interés comparativo que la historiografía española dedicaba al General y sus «notas oficiosas». En los años ochenta ya supimos más cosas de la década de los veinte, pero la imagen oscura aún queda en el aire, amortiguándonos una visión «caliente» de todo el período español de entreguerras.

En efecto, la Dictadura sugiere un paréntesis en el capítulo de la conflictividad, por lo menos en lo que atañe a las anteriores movilizaciones de índole laboral: de las huelgas, los atentados y de las esporádicas acciones colectivas de tipo violento en el campo meridional. Ese paréntesis, dicho sea de paso, debe referirse a esas formas habituales de

⁴ Los tres primeros problemas me fueron planteados por Charles Tilly al comentar un trabajo mío sobre el mismo período. Y todos ellos son objeto de permanente atención entre los estudiosos españoles.

⁵ Por supuesto que existen muchos estudios del movimiento obrero español que ya despertaron de tal pesadilla y que otros nunca tuvieron un mal sueño. Sin embargo, muy pocos de la ingente cantidad de trabajos existentes —los cuales sería muy prolijo citar aquí— relacionan la formación y vida de la clase obrera con el marco político en general.

conflictividad, porque es más que probable que en el nuevo contexto que inaugura Primo de Rivera, de amplias restricciones políticas, hubiera un despliegue de diferentes formas cotidianas de resistencia al capital y a las condiciones de trabajo impuestas por los patronos y las autoridades políticas. Sería lo que James Scott denomina «bombas de los débiles» para expresar las sutiles maneras que los campesinos asiáticos utilizaban para negociar sus condiciones sociales con las autoridades de todo signo, sin acudir a las huelgas o rebeliones abiertas (disimulos, falsa lealtad, ignorancia fingida, sabotajes, etc.)⁶.

El hecho es que en la mayor parte de la década de los veinte hubo un descenso muy notable de huelgas, atentados y ataques a la propiedad con respecto a los períodos inmediatamente anterior y posterior. Sólo hace falta recordar que en 1920 fue el último año del ciclo de agitación en el campo, denominado «trienio bolchevista»; que en 1924 solamente se contabilizaron 165 huelgas con 29 000 huelguistas, mientras que en 1920 pudieron enumerarse de forma oficial, 1 060 y 244 684 respectivamente. Ocurre algo similar en el capítulo de atentados, con 757 en 1920, 436 en 1921 y de ahí disminuyendo en picado, con la excepción de 1923. El descenso de la época primorriverista se trunca hacia 1930, pero sobre todo en 1931, con el advenimiento de la II República, período en el que no sólo se recobran los niveles de conflicto de 1919-1920 sino que se acentúan. Entonces, ¿a qué circunstancias se debió tal descenso de actividad? Fundamentalmente se ha especulado con los factores de la represión militar y con los nuevos incentivos para las organizaciones obreras promovidos por la creación de cauces institucionales de negociación de los conflictos a través de los comités paritarios de la Dictadura. En ambos casos no se ha establecido normalmente ninguna conexión entre tales limitaciones y oportunidades, las condiciones generales para actuar colectivamente y las causas de los conflictos.

Efectivamente, un contexto político diferente se iniciaba en septiembre de 1923 y terminaba en enero de 1930, con el ascenso y caída del general Primo de Rivera. La situación política va a caracterizarse por las restricciones a las actividades habituales de los sindicatos, que resultaron en una heterogénea tarea de desarticulación de los Sindicatos Únicos de la CNT —en Galicia y Asturias prosiguieron su actividad organizativa de forma legal—, y en una serie de limitaciones para realizar huelgas, no digamos ya para tratar de coordinarlas local o provin-

⁶ James C. Scott (1986), *Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance*, New Haven, Yale University Press.

cialmente. En cambio, la UGT no tuvo excesivos problemas durante la mayor parte del período para adecuarse a las restricciones legales impuestas por la Dictadura a la hora de negociar con los patronos. La Unión General intervino de forma protagonista en los comités paritarios para la resolución de los conflictos. La represión, entonces, produjo la casi inactividad de la CNT cuando menos en Andalucía, Cataluña y Aragón, tres de los bastiones sindicales de la Confederación. Sobre todo, el sector anarcosindicalista fue el menos inclinado a convivir con las reglas de los militares y fue presa fácil de la administración policial, desapareciendo públicamente de la escena sindical.

Y la represión tuvo el efecto de restringir al máximo las posibilidades de convocar huelgas —y la CNT había sido muy proclive a negociar con ese tipo de movilización la defensa de los intereses de sus trabajadores afiliados—, y aun en el caso de que fueran convocadas, que tuvieran probabilidad de éxito. Esta conclusión es posible realizarla debido al papel predominante que debe otorgarse a la organización sindical para la realización de huelgas. Podría decirse que sin militantes sindicales, aunque pudiera haber otras acciones, generalmente no hay huelgas. A la UGT no le afectó tanto la represión porque tradicionalmente pospuso la huelga como vehículo prioritario de negociación, anteponiendo la seguridad de la organización y otras formas de negociación menos conflictivas políticamente. Si el mantenimiento de los niveles anteriores de conflicto hubiera dependido de forma exclusiva de la acción sindical habitual de la Unión General, antes o durante la existencia de los comités paritarios, es muy probable que las estadísticas oficiales de huelgas hubieran sufrido el mismo retroceso. Así, era la propia tradición de política sindical de la UGT y no tanto la canalización de los conflictos a través de los comités paritarios, lo que influyó en el escaso número de huelgas promovidas por la Unión General, más si se tiene en cuenta que en los sectores agrarios no funcionaron los comités.

Por último, puede establecerse una comparación con dos experiencias europeas similares a la española. Tanto en Italia desde 1922, como en Alemania desde 1933, la actividad huelguística fue decayendo notablemente con respecto a períodos anteriores. En esos países también hubo cauces institucionales de resolución de los conflictos promovidos por el partido fascista y el nazi, respectivamente. Sin embargo, la mayor responsabilidad en el cese de la actividad reivindicativa se encuentra en el cerco a las organizaciones sindicales tradicionales y la persecución policial de todas sus actividades.

Pero en España, además de la represión y la inadaptación de la ma-

yor parte de los sindicatos únicos a la realidad de la Dictadura, debe tenerse en cuenta también la situación de los trabajadores organizados en el momento inmediatamente anterior a 1923. Tanto en la ciudad como en el campo se había producido una movilización sin precedentes hacia 1919-1920. El resultado de esa ingente actuación colectiva promovida por los sindicatos fue la desarticulación casi absoluta de las organizaciones sindicales en el campo y de la CNT en Barcelona, por el desencadenamiento de los atentados y la actuación militar. En el caso campesino, con unas estructuras y dinámicas de acción distintas y más inestables con respecto a las de los medios urbanos, es notoria la tendencia recesiva durante mucho tiempo después de una gran movilización y represión. Así ocurrió tras el ciclo de movilizaciones de principios de siglo: la recuperación y las posibilidades de reanudar otro ciclo no llegaron hasta 1918. Después del final del «trienio bolchevista» en 1920 hace falta llegar a 1931 para observar de nuevo una oportunidad para la acción de campesinos y jornaleros agrícolas.

En Barcelona, cuna de la conflictividad huelguística en España por esos años, y tras la turbulenta dinámica pistolera, comenzó a partir de 1921 la desarticulación de la CNT, de tal manera que la acción de la Dictadura a partir de 1923 ya llovía sobre mojado.

En definitiva, el tremendo descenso del número de huelgas, atentados y ataques a la propiedad durante los años veinte se debió a dos factores muy relacionados: el fin del ciclo de protesta a partir de 1921 y la política restrictiva primorriverista desde finales de 1923. Ambos hechos muestran la importancia de la acción estatal, militar o civil, para la restricción o viabilidad de la acción colectiva en cuanto a las capacidades para actuar, en este caso en forma de huelgas. Ambos hechos indican, por último, la tremenda inestabilidad de los obreros en su posición para negociar con patronos y autoridades, por cuanto las dificultades reales, por encima de la legalidad de los derechos de huelga y de asociación, para desarrollar la acción sindical, impedían la consolidación de los sindicatos y las actuaciones no violentas.

3. Sindicalismo y anarquismo

Un rasgo de la política española que siempre ha sido considerado singular ha sido la «extraordinaria presencia de sindicalistas y anarquistas». No es que yo quiera desdecir esta afirmación, pero quizá sea conveniente señalar dos cuestiones: la fuerza *continuada* de la CNT

constituye un rasgo singular con respecto a otros países sólo durante los años treinta, ya que hasta la primera guerra mundial, en países como Francia o Italia también se observaba una relevancia parecida, y porque en buena parte de los años veinte y posteriormente al término de la guerra civil la CNT prácticamente desapareció. Por otra parte, esa fuerza *continuada* de sindicalistas y anarquistas durante los años treinta debe compartirse en el análisis con la presencia fuerte y continuada de la UGT, de carácter socialista. Ambas circunstancias relativizan la idea de una clase obrera española constituida esencialmente y desde y para siempre por los sindicalistas revolucionarios y anarcosindicalistas. Entonces, me referiré casi exclusivamente al hecho más singular que puede resaltarse: la continuidad relativa de esos sectores de la clase obrera después de la gran guerra y, sobre todo, en los años treinta.

Hace ya algunos años Pere Gabriel se refirió al tema sinceramente: «No haría falta añadir que hoy por hoy esta cuestión [las causas del anarquismo en España...] no está resuelta»⁷. Generalmente se ha abordado el problema tratando de contestar a la pregunta desde muy variados enfoques historiográficos, pero con aportaciones muchas veces insuficientes, porque o bien no se ha empleado el método comparativo —en su triple vertiente: entre diferentes zonas del territorio español, con otros países y con otros períodos posteriores de la historia española⁸—, o bien no se han aprovechado convenientemente las contribuciones de algunos enfoques en otras disciplinas sociales⁹. Y es que es muy posible que el historiador no tenga, en su oficio, las herramientas suficientes para emprender la tarea de explicar un fenómeno como éste. La sociología histórica o la ciencia política que trabaja también con el pasado podrían ayudar a comprender tal enigma. De todas formas, las respuestas sólo pueden encontrarse tras un minucioso estudio de los conflictos planteados a lo largo de bastantes décadas; de cómo se produjeron, entre quiénes y cuáles fueron las vías de resolución.

⁷ Pere Gabriel (1988), «Historiografía reciente sobre el anarquismo y el sindicalismo en España, 1870-1923», *Historia Social*, núm. 1, primavera-verano, p. 46.

⁸ Un ejemplo del segundo caso podría ser el trabajo de Marcel van der Linden y Wayne Thorpe (1992), «Auge y decadencia del sindicalismo revolucionario», *Historia Social*, núm. 12, invierno, pp. 3-29.

⁹ Los historiadores españoles en general utilizan en sus textos sólo implícitamente las aportaciones de otras disciplinas sociales, pero, también en general, no estructuran ni llevan a sus últimas consecuencias las implicaciones de esos enfoques diferentes al del historiador. Las argumentaciones —implícitas— suelen ser muy débiles e inconclusas. La noción de atraso económico, el carácter psicológico de la población, etc., para explicar el anarquismo son ejemplos de ello.

ción. Reconstruyendo de esta manera las culturas del conflicto en España.

Tanto en Francia como en Italia, la presencia en la escena política de este tipo de sindicalismo revolucionario o anarquista disminuye tras las diferentes experiencias bélicas de sus países. España se mantuvo neutral y no tuvo experiencias similares en ese sentido. Se olvida frecuentemente que las clases obreras francesa e italiana se movilizan de forma muy intensa al término de la guerra y que después surgen partidos comunistas con fuerte presencia política. En España, en cambio, el PCE no deja de ser una secta hasta la segunda mitad de los años treinta. En Italia, Mussolini comienza a gobernar a partir de 1922 y prescinde de la elección periódica de los gobiernos a través del sufragio universal e institucionaliza o restringe la actividad sindical anterior. De esta manera allí no es posible la permanencia del sindicalismo revolucionario o anarquista en la vida política, como tampoco su reconstrucción tras la segunda guerra mundial. En Francia, en cambio, tras las grandes movilizaciones de posguerra, la clase obrera se incorpora a la política nacional a través del sufragio universal y el Parlamento, circunstancias que pudieron incidir en la desaparición del sindicalismo revolucionario.

¿Qué sufragio y qué Parlamento había en España a la altura de la crisis de la Restauración y en los años veinte? En el primer período el sufragio no era la fuente constitucional ni real de elección de los gobiernos, y durante la dictadura de Primo no hubo ni sufragio ni Parlamento. Los trabajadores españoles no podían, por tanto, incorporarse a la política nacional a través de estos mecanismos promovidos por el sistema político, sino a través de aquellos otros que les eran más cercanos y con los que podían demostrar mejor su fuerza y buscar influencia política, es decir, las huelgas de carácter político. Las huelgas generales constituían el tipo de acción colectiva preferido y prioritario de los sindicalistas revolucionarios o anarquistas, pero, no lo olvidemos, también el mecanismo utilizado por la UGT en 1917 para mostrar su presencia en la política nacional. Posteriormente, una vez que el dictador dimitió, poco había cambiado el panorama político español como para que el sindicalismo y el anarquismo no resurgieran —como así lo hicieron—, además ahora con un bagaje cultural de amplio enfrentamiento, o al menos de percepción de inutilidad, de una experiencia política basada en constituciones, parlamentos y elecciones como las existentes en las últimas décadas. Al llegar la República siguieron manteniéndose intactas las premisas defendidas por el sindicalismo: amplia autonomía respecto a

toda corriente política y sistema político, así como la utilización de los recursos a su alcance para defender sus intereses y lograr sus objetivos¹⁰.

En España, la dictadura de Primo fue suficientemente corta en el tiempo como para que un nuevo modelo de sindicalismo naciera inmediatamente después, acabando con las expectativas dormidas de la CNT, pero también suficientemente larga para que la reflexión producida por la derrota del último ciclo de protesta, promovido fundamentalmente por la CNT en Cataluña, diera resultados: hacia una mayor conexión con las recién instituidas organizaciones republicanas para la resolución de los conflictos laborales. Además, podemos tener en cuenta la fragilidad y la crisis del Estado en España, en cuanto a la acción autónoma de los militares y el fin de la monarquía y del sistema de la Restauración. Por lo tanto, la acción directa y la huelga general tenían plena vigencia. Ahora bien, desde 1931 se añadieron nuevos aspectos que renovaron tal dinámica. Por un lado, la lucha dentro de la Confederación —como ya había ocurrido anteriormente— entre sindicalistas, partidarios de moderar su actitud ante el sistema y negociar derechos mínimos con el Estado, y anarcosindicalistas y anarquistas que reproducían las experiencias pasadas, incrementando su actuación con el apoyo de los grupos de acción de la FAI. Esta lucha produjo una más enconada disputa por el poder dentro de la CNT y, como resultado, una mayor radicalización, incluyendo tres intentos insurreccionales en 1932 y 1933.

Por otro lado, la mismísima UGT —el sindicato hermano y enemigo— se constituía en juez y parte al instalarse Largo Caballero como ministro en la cartera de Trabajo. La nueva legislación laboral favorable a las prácticas sindicales de la UGT añadía más «sangre» a la competencia por una misma clientela. La CNT redobló sus esfuerzos para reequilibrar su posición de inferioridad respecto a los resultados de esta nueva situación, incrementando la acción directa en su estrategia sindical y el número de huelgas por razones no estrictamente eco-

¹⁰ En parecidos términos se sitúan las interpretaciones sobre las trayectorias de la clase obrera francesa e italiana. Sus respectivas experiencias, fundamentalmente políticas, a lo largo de la segunda mitad del siglo XIX y principios del siglo XX fomentaron por un lado, la delimitación de un espacio obrero-sindical que no fuera contaminado por la esfera política y por la identidad estatal y, por otro lado, percibiendo que las decisiones sobre las condiciones de trabajo y sobre la adquisición de derechos las tomaba el Estado y no los patronos, su acción colectiva tuvo un carácter político e, incluso, revolucionario. Para una visión general de las clases obreras europeas véase Ira Katznelson y Aristide Zolberg (comps.) (1986), *Working-Class Formation. Nineteenth-Century Patterns in Western Europe and the United States*, Princeton University Press.

nómicas. Lejos de allanar conflictos y hacer desaparecer diferencias entre las dos centrales sindicales, la nueva situación política aumentó el nivel de movilizaciones, incluidas tres insurrecciones fallidas que provocaron, nuevamente, el colapso de buena parte de la organización confederal. Por enésima vez, los anarcosindicalistas españoles demostraron que no podían mantener su organización y actividad en épocas de álgida represión, y entre 1933 y principios de 1936 contuvieron su actividad política normal justificándolo con principios ideológicos de altura. Baste como ejemplo la no intervención en las huelgas generales de 1934, convocadas por la UGT.

Poco después, volvemos a observar la capacidad de acción de la CNT tras la victoria de la coalición de izquierdas en las elecciones de febrero de 1936 y, sobre todo, tras el Pronunciamiento del 18 de julio, cuyo fracaso relativo da lugar al comienzo de la guerra civil. Aquí, la literatura sobre la CNT se vuelve más romántica y alcanza los niveles de mito internacional. Nuevamente observamos el enfrentamiento entre el anarcosindicalismo y el Estado, pero esta vez en el contexto de una guerra, es decir, un conflicto con armas, entre otras cosas. Porque la CNT consiguió —junto con la UGT— el recurso indispensable para hacerse obedecer e imponer sus objetivos entre la clase obrera: la creación de un poder paralelo al del Estado vigente, mediante comités sindicales —con UGT— y milicias. Después insertó sus estructuras en las del Estado, especialmente en Cataluña y a través del acceso al gobierno republicano español, colocando en una posición muy difícil la ideología anarquista en contraposición con su inmersión completa en el proceso político. Y cayó definitivamente por la disputa del poder con los partidos políticos y, especialmente, con el PCE. Para no recobrar jamás¹¹.

No fueron tanto la consolidación de una estrategia y objetivos sindicales específicos, como la oportunidad de la guerra —con la dispersión de la principal defensa del Estado, el ejército— la que permitió a la CNT conservar, por unos meses, la influencia sindical y política que tenía dentro de la clase obrera española.

¹¹ José Manuel Macarro (1993) señala que la total inmersión de la CNT en el proceso político de la zona republicana acabó con la «utopía» anarquista, tantas veces mantenida a capa y espada sobre los objetivos estrictamente sindicales («La disolución de la utopía en el movimiento anarcosindicalista español», *Historia Social*, núm. 15, invierno, pp. 159-160). Para analizar algunos de los aspectos esenciales de la trayectoria de la CNT en la guerra, véase Julián Casanova (comp.) (1988), *El sueño igualitario: Campesinado y colectivizaciones en la España republicana. 1936-1939*, Zaragoza, Institución Fernando el Católico; y Santos Juliá (1987), «De la división orgánica al gobierno de unidad nacional», en vv AA, *Socialismo y Guerra Civil*, Madrid, Pablo Iglesias, pp. 227-245.

4. Huelgas generales

La clase obrera española, a diferencia de otras clases obreras europeas occidentales, hizo uso de la huelga general en el período de entreguerras. Y la utilizó profusamente, con diversos resultados, para participar en la política nacional. En ese sentido, el análisis que va a realizarse aquí se refiere a la huelga general como un instrumento político, de diferentes características que otros —elecciones, manifestaciones, mítines, pronunciamientos, acción parlamentaria, motines, revoluciones, golpes de Estado, revueltas, peticiones— pero de similares objetivos: conseguir apoyos; desplegar y demostrar, pública y simbólicamente, fuerza política; influir en el poder vigente y, si acaso, modificarlo.

A menudo las huelgas generales acompañan a otras movilizaciones con idénticos propósitos. Ejemplos de ello pueden ser la concatenación de movilizaciones como la huelga general de un día en diciembre de 1916, la huelga general de agosto de 1917, la participación socialista en las elecciones municipales de diciembre de ese año y las elecciones legislativas de febrero de 1918, todas ellas con el objetivo general de obtener mayor influencia sobre el poder del Estado; en segundo lugar, la huelga general de diciembre de 1930 y las elecciones municipales de abril de 1931, ambas movilizaciones para derribar la monarquía; y, por último, la huelga general de octubre de 1934, seguida de las campañas por la amnistía durante 1935 y la campaña electoral de febrero de 1936, todas ellas promovidas con el objeto de impedir el acceso de la CEDA al gobierno de la República.

Entonces, puede convenirse que la huelga general es un instrumento de participación política como cualquier otro. Desde ese punto de vista se entiende la afirmación de que un momento clave de la incorporación de la clase obrera a la política nacional se produjo a través de la convocatoria de una huelga general, en agosto de 1917. Otras clases obreras se incorporaron a ese ámbito también haciendo uso de la huelga, en grandes oleadas, coordinadas centralizadamente. Sin embargo, también lo hicieron a través de la participación en partidos políticos, campañas electorales y la utilización del sufragio.

En España, la huelga general fue convocada en más ocasiones y llegó hasta los años treinta. Tanto en 1917 como en 1930 y 1934, las huelgas generales revolucionarias fueron acompañadas con meses de diferencia por la movilización electoral de una parte de la clase obrera, pero no de la mayoría de ella. Huelgas revolucionarias no con el carácter obrero con el que tradicionalmente se las ha venido calificando, por

que ni los medios ni los objetivos correspondían a un intento para conseguir el control obrero del Estado, sino sólo en el sentido de constituir intentos de crear situaciones favorables a la transferencia de poder.

Entonces cómo puede explicarse que la clase obrera española utilizara de forma tan continuada y prioritaria, frente a otros tipos de movilización, ese instrumento político que fue la huelga general. En el análisis de este tema pueden encontrarse relacionados cuatro factores.

El primero de ellos se sustenta en la (in)eficacia o (im)probabilidad de las campañas electorales para conseguir objetivos políticos. Las elecciones no fueron ni la única ni la principal forma de acceso a los gobiernos y de influencia ante el poder político. Incluso, en algunas ocasiones, como en 1923-1930, no hubo elecciones. Durante el período de vigencia del sistema político de la Restauración, la Corona, la manipulación gubernamental, la ley electoral y el caciquismo local controlaban la creación de mayorías parlamentarias y gobiernos. Eso no impidió la participación reseñable en campañas electorales de una parte de la clase obrera española en determinadas épocas y territorios. Pero debido a esas circunstancias, y a otras de menor importancia comparativa, las elecciones no supusieron para la clase obrera un mecanismo eficaz para influir en el poder hasta la II República.

El segundo factor consiste en la importancia otorgada por los sindicatos a la huelga como el tipo prioritario de acción colectiva, con algunas excepciones relevantes como los sindicatos adheridos a la UGT. Puede afirmarse también que si los sindicatos entienden que las huelgas parciales y otras formas de negociación no consiguen involucrar de forma directa al poder político con el fin de conseguir a su favor la resolución de los conflictos planteados, podrán intentar, con más capacidades¹² que en períodos anteriores, un desarrollo mayor de la movilización, en este caso la huelga general. Este tipo de situaciones se produjo en 1917 y 1934, cuando la UGT planteó, ante la ineficacia de las movilizaciones anteriores para conseguir sus objetivos, acudir al último recurso que les quedaba: la huelga general.

El tercer factor consiste en reflexionar sobre el carácter de las huelgas parciales en España a partir de la segunda década del siglo XX. Se han efectuado análisis comparativos de los ciclos de huelgas en Europa y EE UU, y podría establecerse una división entre aquellos ciclos que desplegaron una tendencia más política y los que tuvieron un enfoque

¹² A partir de la primera guerra europea las organizaciones sindicales españolas van a tener más capacidades para realizar huelgas más generalizadas, debido al crecimiento de la afiliación, la extensión territorial de la organización y las mejoras orgánicas.

más económico. Una y otra tendencia dependerían de una serie de condiciones que se describirían de la siguiente manera: si las decisiones sobre las condiciones del mercado de trabajo se toman a escala local, generalmente por los mismos patronos, y la posición de los trabajadores para negociar se mantienen estables durante largo tiempo, las huelgas serían predominantemente de tipo económico, como así ocurrió, en general, en EE UU y en Gran Bretaña. Si, por el contrario, las decisiones sobre el mercado de trabajo las toman autoridades de cualquier índole, más o menos centralizadamente (por ejemplo, los gobernantes nacionales) y la posición de los trabajadores y sindicatos para negociar es inestable (represión, no reconocimiento real de los derechos de asociación y huelga), las huelgas tendrían un carácter marcadamente político, es decir, se utilizaría la esfera política para buscar los interlocutores en la negociación¹³.

En España, conforme avanza el siglo XX, con las específicas características del Estado y de la producción y distribución, la toma de decisiones sobre las condiciones de trabajo y salariales (como en el tema de los precios durante la guerra europea, o la legislación laboral en los años treinta) se produce fundamentalmente a escala nacional. A su vez, la inestabilidad en la posición de los sindicatos es constante, por la frecuente, aunque intermitente, suspensión de derechos sindicales y la represión con la que finalizan numerosos conflictos. Por lo tanto, la mayor parte de las huelgas en España tenían, sobre todo a partir de la segunda década del siglo XX, un carácter eminentemente político, que acercaba una conflictividad social de tipo económico a la esfera política, involucrando a los distintos gobiernos, a la administración militar y al sistema político en general. De la percepción de los conflictos económicos parciales como conflictos fundamentalmente políticos, a la declaración de una huelga general para resolverlos, hay un paso muy pequeño que podía producirse con relativa facilidad; en primer lugar, por el apoyo social que se conseguía en torno al método elegido con el fin de lograr con éxito la consecución de las reivindicaciones planteadas, tuvieran éstas las características que tuvieran y, en segundo lugar, por la potencial fragilidad del Estado para resistir una acción de este tipo. Por tanto, era en el ámbito político donde podía y debía negociarse la resolución del conflicto, en lugar del estrictamente patronal y local.

¹³ Charles Tilly (1989), «Introduction» a parte IV, en Leopold Haimson y Ch. Tilly (comps.), *Strikes, Wars, and Revolutions in an International Perspective. Strikes Waves in the Late Nineteenth and Early Twentieth Centuries*, Cambridge University Press.

El cuarto y último factor tiene que ver con la oportunidad para realizar este tipo de acción colectiva. La huelga general podía suponer un desafío al Estado, en cuanto pretendía lograr, mediante la paralización del trabajo en el país, diferentes objetivos que afectaban a la misma esencia de la organización del gobierno: un cambio en la formación de éste, el veto a un presumible gobierno o una transformación del régimen existente. Es decir, operaba, por un lado, la deslegitimación del gobierno vigente como interlocutor en la negociación y, por otro, la presión para defender sus intereses de cualquier índole. En 1917, la cuestión fundamental planteada por los sindicatos —además de otros grupos no sindicales— se sostenía en la creencia de que los gobiernos dentro del sistema político vigente no podían/querían solucionar el problema del incremento de los precios de los artículos de primera necesidad, y pretendían con la huelga general la formación de otro sistema político en el cual tuvieran más influencia cerca del poder para negociar el problema. En 1930, la inoperancia de los comités paritarios podía hacer inútil la existencia de un sistema político que no otorgaba derechos a los trabajadores para negociar. En 1934, la presumible llegada de la CEDA al gobierno radical ofrecía, desde la perspectiva de los sindicatos, una amenaza definitiva para la eficacia de la legislación laboral y sindical que había surgido en los primeros años de la República.

Ahora bien, esta deslegitimación del Estado, tal y como estaba organizado políticamente, para convertirse en un desafío al mismo necesitaba de la oportunidad para actuar mediante una huelga general. No siempre es posible o pretendidamente eficaz una acción de este tipo, si no se tiene una razonable expectativa de éxito. Y esa oportunidad —como para todo grupo político— se hallaba en la debilidad histórica, además de coyuntural, del Estado para resistir una actuación conjunta de un importante sector de la población: en este caso, aquel que en buena parte facilita la producción y la distribución. Esa debilidad del Estado —que se analizará ahora— era la que facilitaba a los actores la posibilidad de llevar a cabo acciones contra el propio Estado o, cuando menos, el sentido político que debían llevar.

En conclusión, la frecuencia de convocatorias de huelgas generales se produjo por una particular relación entre sindicatos, gobiernos, políticas económicas y laborales y el carácter del Estado. Esa misma relación, con diferentes características en otros países, no produjo huelgas generales o de similar frecuencia, a partir de los primeros años veinte, después de las grandes movilizaciones de la posguerra, y hasta la segunda guerra mundial.

5. Las revoluciones

Las huelgas generales que hemos puesto como ejemplos eran todas ellas de carácter revolucionario por cuanto contaban con su declaración provocar una situación revolucionaria y/o un resultado revolucionario que llevara a una transferencia del poder político vigente. Se saldaron con sendos fracasos directos, aunque tuvieran consecuencias positivas para los sindicatos en un plazo inmediatamente posterior. En este trabajo va a utilizarse el concepto y análisis de las revoluciones que considera a éstas transferencias completas del poder del Estado —resultados revolucionarios—, con o sin la creación de una situación revolucionaria, por la cual dos o más bloques luchan por el control del Estado, cada uno de ellos con el apoyo de una parte significativa de la población¹⁴.

Pero las huelgas generales no fueron el único mecanismo desplegado para crear situaciones o resultados revolucionarios durante la España de entreguerras. Como se mencionó antes, la frecuencia relativa de la huelga general fue, entre otros, el producto de una situación de debilidad del Estado, que facilitaba por lo menos el intento de alcanzar su control. Esa misma debilidad histórica fue aprovechada por distintos grupos para lograr sus objetivos. En la España de entreguerras hubo rebeliones militares (1917, 1930), pronunciamientos (1923, 1926, 1932, 1936) y rupturas del sistema político (1917, 1934, 1936), que se hubieran producido en menos cuantía si hubiera sido otro el carácter del Estado.

Efectivamente, la intervención política de la organización militar del Estado, cuyos orígenes contemporáneos se sitúan ya en el siglo XVIII, pero fundamentalmente desde 1814, supuso un desafío constante para los gobernantes civiles y la imposibilidad de solucionar las crisis políticas sin producir transferencias del poder del Estado, sin cambios de régimen político¹⁵. El ejército puso en marcha casi constantemente una dinámica intervencionista para lograr sus objetivos de grupo y/o de defensa del Estado frente a amenazas percibidas. Y esas intervenciones fueron legitimadas y apoyadas en alguna o varias oca-

¹⁴ Este tratamiento de las revoluciones proviene, fundamentalmente, de Charles Tilly, *From Mobilization to Revolution*, Reading, Mass., Addison-Wesley, 1978, y *The European Revolutions, 1492-1992*, Oxford, Basil Blackwell.

¹⁵ Véase Rafael Cruz, «La lógica de la guerra. Ejército, Estado y Revolución en la España Contemporánea», *Studia Histórica*, Universidad de Salamanca, vols. X-XI, 1992-1993, pp. 207-222.

siones por gran parte de las elites y organizaciones políticas civiles durante los siglos XIX y XX.

Como consecuencia de ello, los diferentes y variados objetivos políticos de los grupos podían alcanzarse «más fácil y directamente» con el intento de control del poder político mediante el apoyo de los militares. De ahí la frecuencia de la utilización de mecanismos directa o indirectamente revolucionarios que, sin o con crisis políticas de envergadura, evitaban, si tenían éxito, el reequilibramiento de los regímenes. Por eso, el factor más importante que acabó con la Restauración no fue la crisis del sistema, sino el Pronunciamiento de Primo de Rivera; porque la crisis pudo tener resultados diferentes sin la intervención militar. De igual forma sucedió con la crisis del sistema republicano en 1936. Los resultados a tal crisis bien pudieron ser otros al producido por el Pronunciamiento del 18 de julio; como fueron distintos los que se produjeron en algunos países con crisis de similar calado. No estoy negando la importancia de las crisis políticas, sino poniendo el énfasis en la resolución de las crisis hacia la revolución o hacia el reequilibramiento.

En resumen, dos circunstancias se destacan para explicar la extraordinaria presencia del ámbito del poder del Estado en los conflictos y en la forma de resolverlos¹⁶. Por un lado, la importancia de la acción del Estado en el sentido de llamar la atención a los actores, modificar los más variados intereses de los grupos y perjudicar los de algunos. El protagonismo político de la acción del Estado en España es cada vez mayor conforme avanza el siglo XX, tan grande como la cada vez mayor amplitud de intereses sociales que se crean y defienden en esa época. Los grupos sociales entienden que es entonces en el ámbito político —el del Estado— donde mejor pueden lograr sus objetivos y es a él a donde se dirigen.

Por otro lado, junto con esa presencia cada vez más nítida e importante de las organizaciones y acciones del Estado, la propia incapacidad de los gobernantes civiles —entre otras razones, por la autonomía política del ejército— para hacerse obedecer y cumplir algunos de sus objetivos, promueve y facilita la opción revolucionaria, en concreto durante el período de entreguerras. Una forma de acción colectiva como otra cualquiera, pero para tener éxito, a diferencia de otras, con la necesidad de desafiar al Estado con recursos militares. Algo difícil de

¹⁶ Un análisis de la acción del Estado en España durante este período en Rafael Cruz (1993), «Crisis de Estado y acción colectiva en la España de entreguerras», *Historia Social*, núm. 15, invierno, pp. 119-136.

lograr sin el apoyo o neutralidad del ejército, en el caso de no contar con armas propias. En definitiva, tomar el «Palacio de Invierno» fue cada vez más difícil en la Europa del siglo XX, en ausencia de crisis de envergadura y con ejércitos que no estaban dispuestos a sumarse al bando revolucionario.

Resumen. «¡Quietos! No lo queméis. El tranvía es amigo nuestro»

Este trabajo trata de observar algunos aspectos de la acción colectiva en la España de entreguerras desde el punto de vista de su conexión con la política nacional, ya que hasta ahora han sido escasos los esfuerzos historiográficos españoles para realizar un estudio de las relaciones de la clase obrera con los regímenes políticos, el carácter del Estado y las políticas gubernamentales en cuanto a represión, economía, relaciones laborales, etc. En concreto, se analizan cuatro rasgos específicos de la acción colectiva: los profundos desniveles de conflictividad entre 1917-1920, la Dictadura y los años treinta; la enorme presencia del sindicalismo en la política nacional; la pervivencia de la huelga general como forma de intervención política y, por último, la frecuencia de los procesos revolucionarios durante el mismo período.

Abstract. «*Stop! Don't burn it! The tram is our friend*»

This article comments on some features of collective action in interwar Spain from the perspective of its connections with national politics. Before now, Spanish historians have made little attempt to study relations between the working class and political regimes, the character of the State and government policies in areas such as repression, the economy, labour relations, etc. In particular, four specific characteristics of collective action in Spain are analyzed: the very different levels of conflict during the periods 1917-1920, the dictatorship of Primo de Rivera, and the 1930's; the great presence of syndicalism in national politics; the persistent recourse to the general strike as a form of political intervention; and finally, the frequency of revolutionary processes during this period.

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

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

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

Número 19 (otoño de 1993)

Procesos de trabajo y relaciones industriales en América Latina

Marcia de Paula Leite, *Innovación tecnológica y subjetividad obrera.*

Mirella Giannini, *Transformaciones de la empresa y estrategia profesional. La negociación como estrategia de empleo.*

Enrique de la Garza Toledo, *Reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina (1982-1992).*

Andreu Lope y Antonio Martín Artilles, *Cambio técnico y recualificación. Formación y adquisición de las cualificaciones en la empresa. Un estudio de casos.*

Antonio Díaz Méndez, *Municipio relacional: la eficacia social.*

Francesc-Andreu Martínez Gallego, *Tocata y fuga de la fábrica urbana. Colisión artesana y disciplina obrera (Valencia, 1840-1880).*

NOTAS

Sanford M. Jacoby, *El nuevo sindicalismo.*

César Arenas Vázquez, *Escolaridad e inserción social de las mujeres.*

* * *

Redacción: Revista *Sociología del Trabajo*.
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
Campus de Somosaguas. 28223 Madrid.

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

Suscripción anual:

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

Extranjero: 3.500 ptas. (número suelto: 1.500 ptas.).

NOTA

Nuevas posibilidades para el estudio de las relaciones industriales

Ana Fernández Asperilla y J. Antonio de Mingo*

A comienzos de 1992 fue abierto al público, después de dos años de trabajos previos, el Archivo Histórico de la Fundación Primero de Mayo. Esta Fundación se halla bajo el patrocinio de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

La documentación, ya catalogada, del Archivo ilustra las relaciones laborales en España durante los últimos cuarenta años y responde a cuatro grandes tipologías:

- Fondos procedentes de la estructura sindical de Comisiones Obreras.
- Fondos de bufetes de abogados laboristas.
- Donaciones de documentación privada, pertenecientes a sindicalistas y otros activistas sociopolíticos.
- Fondos de empresas.

Por lo que concierne a los fondos procedentes de la estructura de Comisiones Obreras, destaca el de *DECO (Delegación Exterior de CC OO)*. Esta documentación remite a la actividad de las comisiones durante el período de clandestinidad y permite el conocimiento del entramado de relaciones forjado por el sindicalismo español en el exterior durante el franquismo.

Otros fondos, también relativos a la estructura sindical, corresponden a «Nuevas posibilidades para el estudio de las relaciones industriales. Una nota sobre la Fundación Primero de Mayo»

* Ana Fernández Asperilla y J. Antonio de Mingo son historiadores y colaboradores del Archivo de la Fundación Primero de Mayo.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm.22, otoño de 1994, pp. 135-138

den a un período posterior: el *Fondo de Gaceta Sindical*; las *Actas de la Comisión Ejecutiva y Consejo de la Unión Sindical de Madrid de CC OO*; los *Expedientes del Gabinete Jurídico de la misma Unión de Madrid* o el *Fondo de la Federación Regional de Madrid de la Construcción de CC OO*. Todos ellos permiten reconstruir las relaciones laborales desde la transición política hasta la actualidad. En efecto, pues además de referirse a la actividad política y sindical desplegada por CC OO, remiten a otros aspectos más amplios como la conflictividad laboral, la negociación colectiva o las propias condiciones de trabajo.

De manera más concreta, los *Expedientes del Gabinete Jurídico de la Unión de Madrid* constituyen una fuente de enorme riqueza para los investigadores sociales, interesados en las relaciones industriales a partir de los años setenta. Contiene todo tipo de reclamaciones y denuncias sobre despidos, salarios, seguridad e higiene, categoría profesional, formación, horas extraordinarias, vacaciones, promoción, etcétera. También cuenta con expedientes que responden a los últimos coletazos de los resortes represivos del régimen franquista (expedientes del Tribunal de Orden Público y relativos a multas gubernamentales, relacionados con la penalización del ejercicio de derechos tales como huelga, manifestación, reunión, asociación o propaganda).

Dentro de esta línea comentada cabe situar la segunda tipología documental, formada por los fondos procedentes de bufetes de abogados laboralistas. Así, la documentación donada por María Luisa Suárez Roldán, Jaime Sartorius o Manolo López constituye una magnífica muestra de expedientes laborales y de orden público, desde los años sesenta. Temas relacionados con la oposición política, los movimientos sociales o la represión y el orden público en el franquismo pueden ser abordados a partir de estas fuentes documentales, que el Archivo de la Fundación Primero de Mayo custodia.

La documentación cedida por sindicalistas y otros activistas que han tenido un protagonismo relevante, tanto en el sindicalismo como en una serie de movimientos sociales, ofrece igualmente un gran interés. A través de ella puede estudiarse, por ejemplo, la trayectoria de Comisiones Obreras, el activismo obrero en diversas fábricas o las movilizaciones de sectores de cuello blanco como los PNNs de Universidad.

Por último, la Fundación Primero de Mayo cuenta con una serie documental, procedente de diversas empresas. Entre ellas pueden citarse las *Actas del Jurado de Empresa de Perkins* y los *Archivos de los comités de empresa de Standard Eléctrica, Plata Meneses o Hauser y Menet*. Estos materiales poseen una enorme riqueza desde el punto de vista de los estudiosos de las relaciones industriales. Esto es así, en la medida en

que arrancando en los inicios de los años sesenta, permiten vislumbrar a lo largo de más de un cuarto de siglo, las transformaciones de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo en planta. Es decir, allí mismo donde tienen lugar. De este modo pueden apreciarse los cambios en la organización del trabajo, la evolución de la calidad de vida y trabajo, el curso de la conflictividad y la negociación colectiva, las modificaciones en los órganos de representación de los trabajadores, etcétera.

En estas cuatro grandes categorías, que acaban de comentarse, se insertan no sólo los fondos disponibles, sino también la inmensa mayoría de nuevos fondos que la Fundación está recuperando y catalogando. Así pues, puede decirse que el Archivo de la Fundación Primero de Mayo, más allá de constituir un archivo de historia del movimiento obrero en un sentido restringido, pretende ser un *archivo de las relaciones industriales*. Desde este punto de vista, interesa tanto a los historiadores sociales como a los sociólogos industriales o a los especialistas en derecho del trabajo o en economía de la empresa.

Sin embargo, la actividad desarrollada en torno al Archivo de la Fundación Primero de Mayo va más allá de la recopilación y catalogación de documentación. Lo que se pretende con esta actividad es erigir una plataforma que posibilite el encuentro entre aquellos que estudian y se interesan por el mundo del trabajo y el propio sindicalismo y, a través de ese instrumento, vertebrar el debate, la reflexión y la investigación. En este sentido vienen organizándose, desde hace ya tiempo, diversos seminarios, conferencias y grupos de trabajo y se han desarrollado programas propios de investigación. De este modo, durante el último período, podemos citar los siguientes seminarios:

— *Procesos de trabajo, economía y sociedad* que tuvo lugar entre noviembre de 1993 y mayo de 1994. Fue organizado junto al Gabinete Técnico Confederal de CC OO y al Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Madrid. En él intervinieron como ponentes: Luis Enrique Alonso, Robert Brenner, Carlos Prieto, Julio Carabaña, Daniel Lacalle, Alfonso Ortí, Jesús Leal, Gregorio Rodríguez Cabrero, Faustino Miguélez y Juan José Castillo.

— *Debates sobre materialismo histórico*, que tuvo lugar el 8 y 9 de marzo de 1994 en la Facultad de Económicas de la UAM. Fue organizado, en común, con el Instituto Universitario de Sociología de las Nuevas Tecnologías.

Además de estos seminarios, vienen funcionando dos grupos de

trabajo y discusión que se reúnen periódicamente. Los componentes de ambos grupos desarrollan investigaciones individuales con temáticas afines. La razón de ser de estos grupo se basa en una especie de *apoyo mutuo*, en la medida en que, junto a la discusión teórica y de los resultados que las distintas investigaciones en curso van arrojando, tiene lugar el intercambio de información bibliográfica y archivística, así como de otras experiencias de trabajo. Los grupos mencionados son los siguientes:

- *Estado y modernización en el siglo XX.*
- *Relaciones laborales en distintos casos de empresas*, bien perspectiva histórica o actual.

Por otra parte, como resultado de investigaciones realizadas a lo largo de 1993, a partir del Archivo y en el marco de la Fundación, han aparecido en 1994 las siguientes monografías:

- D. Ruiz, (dir.) (1993), *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Madrid, Siglo XXI.
- D. Ruiz, y J. Babiano, (dirs.) (1993), *Los trabajadores de la construcción en el Madrid del siglo XX*, Madrid, Akal/Fundación 1º de Mayo.
- A. Soto, (dir.) (1994), *Clase obrera, conflicto laboral y representación sindical. Evolución sociolaboral de Madrid (1939-1991)*, Madrid, Ediciones GPS.

Éstos son, de forma muy resumida, los servicios que presta y la actividad que desarrolla el Archivo de la Fundación Primero de Mayo.

Primer Encuentro Latinoamericano de Estudios del Trabajo en Puerto Rico (16-20 de mayo de 1994)

Carlos Alá Santiago*

El pasado 20 de mayo concluyó el Primer Encuentro Latinoamericano de Estudios del Trabajo celebrado en el Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico. La actividad tuvo una duración de cinco días y se presentaron trabajos de cerca de cuarenta ponentes provenientes de 14 países de América Latina y el Caribe.

Argentina:	Marta Novick, Julio César Neffa.
Brasil:	Lais Abramo, Marcia de Paula Leite, Nadya Castro Araujo, Aparecido Roque da Silva, Alice Rangel de Pavía Abreu, Antonio Sergio Guimaraes.
Bolivia:	Rodolfo Eróstegui.
Chile:	Cecilia Montero, Álvaro Díaz, Jaime Ruiz Tagle.
Colombia:	Fernando Urrea, Luz Gabriela Araujo.
Costa Rica:	María Eugenia Trejos, Juan Pablo Pérez Sainz.
Cuba:	Ángela Casaña Mata, José L. Martín, Julio César González, Patricia Arenas Bautista.
España:	Juan José Castillo.
Haití:	Paul Latortue.
México:	José A. Bouzas, Ludger Pries, Francisco Zapata, Jorge Carrillo, Laura L. Suárez y López, Enrique de la Garza Toledo, Óscar Contreras.
Perú:	Carmen Vildoso.

* Catedrático asociado, organizador del Encuentro.

- Puerto Rico: Ramón Nenadich Deglans, Carmen A. Pérez Herranz, Carlos Alá Santiago, Félix Córdova Iturregui.
 Uruguay: Luis Stolovich, Marcos Superville.
 Venezuela: Héctor Lucena, Consuelo Irazzo, Hilén Daher.

El Encuentro incluyó tres días de ponencias y discusiones en torno a dos temas principales: «Mercados de trabajo, relaciones laborales y sindicatos en los procesos de integración productiva» y la «Respuesta sindical a los procesos de modernización tecnológica y reestructuración productiva». También se llevó a cabo un foro radiofónico sobre las «Escuelas de pensamiento de educación obrera en América Latina y el Caribe». En este foro participaron Carmen Vildoso (Perú), Julio César González (Cuba), José A. Bouzas (México), Nitsa Miranda y José Añeses Peña (Puerto Rico). El mismo fue moderado por el profesor Argeo Quiñones en su programa radiofónico «Actualidades Económicas».

Un total de cinco ponencias magistrales y nueve mesas redondas, donde se presentaron 31 trabajos originales de investigación laboral, fueron parte del banquete académico del evento. Cerca de una docena de moderadores y dos docenas de comentaristas provenientes de la Universidad (académicos, estudiantes y personal de apoyo) y del movimiento obrero puertorriqueño se dieron cita y enriquecieron las deliberaciones con sus variados puntos de vista.

Cada día del evento se inició con la presentación de una ponencia magistral que definió las pautas de la discusión. La primera ponencia, «Sociología del trabajo, reestructuración económica y retos del movimiento obrero en América Latina», estuvo a cargo del doctor Francisco Zapata, presidente de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo. El doctor Ludger Pries, del Colegio de Puebla, México, presentó la segunda ponencia magistral titulada: «El impacto de la globalización y privatización sobre los sistemas de relaciones industriales en América Latina: Consideraciones teórico-conceptuales». Esta ponencia precedió la discusión de *tres casos de integración económica regional: Mercosur* (Luis Stolovich), *Venezuela-Colombia* (Héctor Lucena y Fernando Urrea), *el Tratado de Libre Comercio —Estados Unidos, México, Canadá—* (Jorge Carrillo y Enrique de la Garza) y su impacto para Cuba (Ángela Casaña Mata), Haití (Paul Latortue) y Puerto Rico (Ramón Menadish).

El tercer día lo inició el doctor Álvaro Díaz, secretario ejecutivo del Programa de Ciencia y Tecnología del Ministerio de Economía del

Gobierno de Chile, con la ponencia «Tendencias de la reestructuración económica y social en Latinoamérica». Ese día se presentaron estudios sobre la respuesta sindical a los procesos de modernización tecnológica y reestructuración productiva en México (Óscar Contreras), Chile (Cecilia Montero), Brasil (Marcia Paula Leite), Costa Rica (María Eugenia Trejos) y Argentina (Marta Novick). En la tarde del día siguiente se presentaron los casos de Cuba (José L. Martín), Brasil (Nadya Araujo Castro y Antonio Guimaraes), Bolivia (Rodolfo Eróstegui) y Puerto Rico a cargo de Félix Córdova Iturregui.

La doctora Lais Abramo Wendel, coordinadora de la Comisión de Movimientos Laborales del Consejo Latinoamericano de las Ciencias Sociales (CLACSO), tuvo a su cargo la cuarta ponencia, «Sociología del trabajo en América Latina: Nuevos paradigmas productivos, relaciones de trabajo y de género». La misma inició el debate sobre la temática del género en Colombia (Luz Gabriela Araujo), Brasil (Alice Rangel de Pavia Abreu), Cuba (Patricia Arenas Bautista) y Puerto Rico (Carmen A. Pérez Herranz).

La presentación magistral del doctor Juan José Castillo, de la Universidad Complutense de Madrid (España), convirtió el cierre del evento en uno de los momentos más significativo del Encuentro. Su ponencia «La sociología del trabajo europea, vista desde España y pensando en América Latina» retomó los aspectos más relevantes discutidos, replanteándolos y proponiendo nuevos retos y paradigmas. Es importante anotar que la ponencia del doctor Castillo, «¿A dónde va la Sociología del Trabajo?» presentada en el I Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo entre el 23 y el 26 de noviembre de 1993, inspiró y dio sentido a la organización del Encuentro en Puerto Rico. Precisamente el evento logró provocar nuevas discusiones sobre paradigmas y retos actuales sin olvidar o menospreciar problemas viejos que afrontan los trabajadores, aunque ya no estén de «moda» en los congresos del trabajo. A Juan José le debemos la visión y el compromiso de denunciar que no se puede pretender ser riguroso en la disciplina de los estudios del trabajo si uno de los resultados es la desaparición de nuestro objeto de estudio concreto: la persona que trabaja. También le agradecemos el anuncio de que hay esperanzas, de que quedan proyectos significativos y que los estudios de la sociología del trabajo son importantes para los mismos.

El evento fue dedicado a la memoria del líder sindical René Rodríguez, fallecido en un «accidente» ocupacional en octubre de 1988. Durante su vida el compañero René fue un digno ejemplo de compromiso con las luchas fundamentales del movimiento obrero y los tra-

bajadores. Fue además un firme creyente y promotor de la educación obrera desde su sindicato. Era, sin lugar a dudas, un ser humano pleno. Se mantuvo como intelectual y estudió el fenómeno del trabajo a la vez que se desempeñaba como presidente de la Unión de Tronquistas (Teamsters) de Puerto Rico. Siempre se le recordará por su afán incansable para alcanzar a la unidad del movimiento obrero puertorriqueño.

Las presentaciones de los trabajos de investigación hubieran justificado suficientemente la celebración de la actividad. Sin embargo, el Encuentro fue mucho más. En el mismo se llevaron a cabo varias reuniones de grupos organizados para estudiar el fenómeno del trabajo en América Latina desde perspectivas y disciplinas variadas. El Encuentro permitió la primera reunión del Comité Ejecutivo de la recién creada Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo. Asimismo, ofreció el escenario perfecto para dar curso al desarrollo de la revista de la Asociación (*Estudios de Trabajo*). La revista, con sede en México, está dirigida por los doctores Enrique de la Garza (Universidad Nacional Metropolitana de México) y Jorge Carrillo (Colegio de la Frontera Norte, Tijuana).

También se celebró la reunión de la Comisión de Movimientos Laborales del Consejo Latinoamericano de Estudios del Trabajo (CLACSO) y se presentaron informes de los siguientes subgrupos de investigación:

«Reconversión industrial, modernización tecnológica y respuesta sindical en América Latina», coordinado por Marta Novick.

«Reestructuración económica, trabajo y calificación», coordinado por Héctor Lucena y Consuelo Iranzo.

«Calificación obrera», coordinado por Roque Aparecido da Silva.

«Qualificação, mercado e procesos de trabalho», coordinado por Nadya Araujo Castro.

«Reconversión productiva en telecomunicaciones», coordinado por Carlos Alá Santiago.

Además, se evaluó la relación con otras redes de investigación afines a los propósitos de la Comisión. Entre éstos, «Educación y Trabajo» (coordinado por Cecilia Montero), «Labor Studies Working Group-LASA» (coordinado por Lais Abramo y Marcia Leite).

El logro más significativo para el desarrollo de las redes de estudios del trabajo en la región caribeña fue el reencuentro en Puerto Rico del grupo Encuentro Caribeño de Alternativas de Trabajo, Gerencia y Organizaciones. Esta red de trabajo, coordinada por Maribel Aponte

(Universidad de Puerto Rico), se organizó en diciembre pasado en la ciudad de La Habana, Cuba, y cuenta con la participación de investigadores de Cuba, Haití, República Dominicana, Jamaica, Florida y Puerto Rico.

Sin lugar a dudas, el Encuentro de Estudios del Trabajo celebrado en Puerto Rico debe considerarse como una iniciativa importante en el desarrollo de la disciplina. En el caso particular de la sociología del trabajo en América Latina el evento facilitó la integración de investigadores de la región caribeña con sus homólogos en el Continente. Además, permitió una reflexión más extensa de temas ya presentados en el I Congreso de Estudios del Trabajo celebrado en México. Sin pretenderlo, el Encuentro se convirtió en una actividad preparatoria para la celebración del XIII Congreso Mundial de Sociología a celebrarse en el mes de julio en Bielefeld, Alemania.

Para la disciplina en Puerto Rico, el Encuentro permitió la reunión de un grupo de colegas estudiosos(as) del trabajo. Esto aumenta las posibilidades de crear un Taller de Estudios del Trabajo en Puerto Rico. También recibimos con beneplácito el anuncio del honorable César Almodóvar, secretario del Trabajo, de comprometer fondos de su administración para que se desarrolle en la Universidad de Puerto Rico un programa de maestría y doctorado en Estudios del Trabajo.

El evento fue auspiciado por la Universidad de Puerto Rico, el Departamenteo del Trabajo, el Instituto de Cultura, la Compañía de Turismo y el Concilio General de Trabajadores.

Libros recibidos en la Redacción

Ábaco: *Revista de Cultura y Ciencias Sociales*, núm. 3, 1994, «El Estado de las cosas».

Alonso, L. E. y Conde, F., *Historia del consumo en España. Una aproximación a sus orígenes y primer desarrollo*, Madrid, Debate, 1994.

Archivo Storico Fiat, *L'industria italiana nel mercato mondiale dalla fine dell'800 alla metà del '900*, Turín, Fiat Relazioni Esterne e Comunicazioni, 1993.

Barragán, A., *Conflictividad social y desarticulación política en la provincia de Córdoba, 1918-1920*, Córdoba, Ayuntamiento, 1990.

Benito del Pozo, P., *El espacio industrial en Asturias*, Barcelona, Oikos-Tau, 1991.

Boyer, R. y Durand, J. P., *L'après-fordisme*, París, Syros, 1993.

Casas Sánchez, J. L. (comp.), *Francisco Zafra Contreras. Artículos 1919-1924*, Córdoba, Diputación Provincial y Ayuntamiento de Montilla, 1988.

Castillo, S. (dir.), *Solidaridad desde abajo. Trabajadores y Socorros Mutuos en la España contemporánea*, Madrid, uet, Centro de Estudios Históricos, 1994.

Castillo, S. y Alonso, L. E., *Proletarios de cuello blanco. La Federación Española de Trabajadores del Crédito y las Finanzas, 1930-1936*, Madrid, uet, Centro de Estudios Históricos, 1994.

Colom, A., Sarramona, J. y Vázquez, G., *Estrategias de formación en la empresa*, Madrid, Narcea, 1994.

Covarrubias, A., *La flexibilidad laboral en Sonora*, Hermosillo (Sonora, México), El Colegio de Sonora, Fundación Friedrich Ebert, 1992.

Covarrubias, A. y Lara, B. (coords.), *Relaciones industriales y productividad en el norte de México: tendencias y problemas*, México, Fundación Friedrich Ebert, 1993.

Cruz Artacho, S., *Caciques y campesinos. Poder político, modernización agraria y conflictividad rural en Granada, 1890-1923*, Córdoba, Ediciones Libertarias-Ayuntamiento de Córdoba, 1994.

Fernández Durán, R., *La explosión del desorden. La metrópoli como espacio de la crisis global*, Madrid, Fundamentos, 1993 (2.ª edición).

González, Á., *Lucha obrera en Sevilla. Conflictividad social. 1900-1917*, Barcelona, L. Carbonell Editor, 1988.

Köhler, H. D. y Wannöfel, M. (coords.), *Modelo neoliberal y sindicatos en América Latina*, México, Fundación F. Ebert, 1993.

Martí Pellón, J. (coord.), *La financiación de pymes mediante capital riesgo*, Valencia, IMPIVA, 1994.

Pérez Díaz, V., *La primacía de la sociedad civil*, Madrid, Alianza Editorial, 1993.

Pérez Sainz, J. P., *Informalidad urbana en América Latina. Enfoques, problemáticas e interrogantes*, Caracas, Editorial Nueva Sanidad, 1991.

Pérez Sainz, J. P., ... *Todito, todito es trabajo. Indígenas y empleo en Ciudad de Guatemala*, Guatemala, FLACSO, 1992.

Pyke, F. y Sengenberger, W. (comps.), *Distritos industriales y regeneración económica local. Los distritos industriales y las pequeñas empresas. III*, Madrid, Ministerio de Trabajo y S. S., 1994 (con un prólogo de M. Costa Campi).

Ramió, C. y Ballarí, X. (comps.), *Lecturas de Teoría de la Organización*, Madrid, Ministerio para las Administraciones Públicas, INAP, 2 vols., 1993.

Redero, M. (coord.), *Sindicalismo y movimientos sociales. Siglos XIX-XX*, Madrid, uet, Centro de Estudios Históricos, 1994.

Ruiz, D. y Babiano, J. (comps.), *Los trabajadores de la construcción en el Madrid del siglo XX*, Madrid, Akal-Fundación, 1.º de mayo de 1994.

Soto Carmona, A. (dir.), *Clase obrera, conflicto laboral y representación sindical. Evolución socio-laboral de Madrid. 1939-1991*, Madrid, gps, 1994.

Such Juan, J., *La industria textil de Alcoi-Ontinyent: problemas y perspectivas*, Alcoy, Gráficas Ciudad, 1993.

Tokunaga, S., Altmann, N. y Demes, H. (comps.), *New impacts on industrial relations. Internationalization and changing production strategies*, Múnich, Iudicium Verlag, 1992 (Deutschen Institut für Japanstudien der Philipp-Franz-von-Giebold-Stiftung).

Vázquez, A., *Política económica local. La respuesta de las ciudades a los desafíos del ajuste productivo*, Madrid, Ediciones Pirámide, 1993.

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.

Curso de **ERGONOMÍA** en la Universidad Complutense

Con una sólida base metodológica e instrumentos de análisis que le son propios, la Ergonomía se apoya en todas las disciplinas que convergen en su interés por el comportamiento humano en la producción y en el uso de productos: desde la fisiología a la psicología del trabajo, de la medicina a la ingeniería, la informática.

Un *ergónomo* o un *ingeniero del factor humano* tiene como misión, en su definición más conocida (y más restringida), la de «adaptar la máquina al hombre». La creación de departamentos de ergonomía o de factores humanos en las empresas va más allá: *concebir conjuntamente con los ingenieros máquinas, organizaciones, dispositivos técnicos, formaciones, acordes con el funcionamiento psíquico, fisiológico y social de la persona.*

Este curso pretende iniciar y consolidar la formación de profesionales y ergónomos en nuestro país, ya que éstos ejercen, de una manera práctica y operativa, un papel inestimable en la reducción de accidentes de hombres e instalaciones, la mejora de la calidad, la fiabilidad y la cantidad en la producción de bienes y servicios, aspectos todos ellos que son objetivos estratégicos para las empresas y las administraciones públicas de nuestro entorno socioeconómico.

El Centro Superior de Estudios de Gestión, Análisis y Evaluación de la UCM ha elaborado, bajo la dirección de *Juan José Castillo* y *Jesús Villena*, un equilibrado programa teórico-práctico de formación.

Las áreas fundamentales sobre las que se desarrolla este programa son las siguientes:

- Métodos y herramientas en análisis de trabajo
La práctica profesional
- Concepción y modificación de puestos de trabajo
Organización del trabajo
Herramientas y equipos
Procedimientos y formación
Fiabilidad humana
Ergonomía del software
Diálogo hombre-máquina

Dirigido a: ingenieros industriales, informáticos, sociólogos, arquitectos, psicólogos, médicos y aquellos profesionales de la empresa y la administración con responsabilidades en el ámbito de la prevención, la organización y la concepción y gestión de sistemas de producción de bienes o servicios.

El *profesorado* se compone de un amplio abanico de profesionales y profesores universitarios de reconocido prestigio en las disciplinas, métodos y herramientas propios de la práctica profesional en Ergonomía.

El *número de plazas* es limitado.

Información e inscripciones

Centro Superior de Estudios de Gestión, Análisis y Evaluación.

Edificio B, Mas Ferré.

Campus de Somosaguas.

28223 Madrid.

Tfnos.: 394 29 57 / 29 58 / 29 48

Fax: 394 29 56

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

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

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

Número 20 (invierno de 1993-94)

¿Hay un modelo de producción español?

Christoph Köhler, *¿Existe un modelo de producción español. Sistemas de trabajo y estructura social en comparación internacional.*

Roberto González León, *Disciplina del trabajo y dominación burocrática en Max Weber.*

Mariano Fernández Enguita, *La autoridad en la estructura ocupacional. Autoridad y jerarquía en la Clasificación Nacional de Ocupaciones y la Encuesta de Población Activa.*

Paloma Candela Soto, *Trabajo y organización en la industria del tabaco: Las cigarreras madrileñas, 1890-1920.*

DOCUMENTO

Fernando Ángel Martín y Julio Santos, *Proyecto del gobierno sobre reforma del mercado de trabajo: Garantismo versus desregulación. Análisis sindical.*

CONGRESOS

Jorge Carrillo V., *La sociología del trabajo en América Latina y su primer congreso.*

* * *

Redacción: Revista *Sociología del Trabajo*.
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
Campus de Somosaguas. 28223 Madrid.

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

Suscripción anual:

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

Extranjero: 3.500 ptas. (número suelto: 1.500 ptas.).

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

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

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

Número 21 (primavera de 1994)

Un fordismo que nunca existió

Karel Williams, Colin Haslam y John Williams, *Ford contra 'fordismo' ¿el comienzo de la producción en masa?*

Juan José Castillo, *¿De qué postfordismo me hablas? Más sobre reorganización productiva y organización del trabajo.*

Beatriz Quintanilla, *Discriminación retributiva por razón de sexo y convenios colectivos.*

Jorge Carrillo V., *Adaptación de la producción flexible y cualificación en el sector automotriz.*

Joaquín P. López Novo, *El intercambio económico como arena estratégica.*

Luigi Tomassini, *Intervención del Estado y relaciones industriales en Italia durante la primera guerra mundial (1915-1918).*

* * *

Redacción: Revista *Sociología del Trabajo*.
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
Campus de Somosaguas. 28223 Madrid.

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

Suscripción anual:

España: 3.000 ptas. (número suelto: 1.200 ptas.).
Extranjero: 3.500 ptas. (número suelto: 1.500 ptas.).

POLITICA SOCIEDAD

Revista cuatrimestral de Ciencias Sociales

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad Complutense

Presidenta:
Rosario Otegui Pascual, Decana

Director:
Ramón Ramos Torre

Consejo de Redacción:
Celestino de Arenal Moyúa, Rafael Bañón Martínez, Mercedes Cabrera Calvo-Sotelo, Cecilia Castaño Collado, Juan José Castillo Alonso, María Cátedra Tomas, Mariano Fernández Euquita, María González Encinar, Jesús Leal Maldonado, Laura Morales, Lorenzo Navarrete Moreno, Juan L. Paniagua Soto, Luis Saavedra Mazariegos, Bernabé Sarabia Heydrich, Fernando Valdés dal Re.

Secretaría:
Carmen Pérez Hernando

CONTENIDO Nº 14/15

CIENCIA Y TECNOLOGIA

Barry Barnes
Cómo hacer sociología del conocimiento

Emilio Lamo de Espinosa
El relativismo en sociología del conocimiento

J. Rubén Blanco
Las relaciones entre ciencia y sociedad: hacia una sociología histórica del conocimiento científico

John Law y Annemarie Moll
Notas sobre el materialismo

Steven Yearley
La autoridad social de la ciencia en la edad postmoderna

David Bloor
¿Qué puede decir el sociólogo del conocimiento de 2 + 2 = 4?

Bruno Latour
Etnografía de un caso de «alta tecnología»: sobre Aramis

Juan Manuel Iranzo
Inquietudes humanas, problemas científicos y soluciones tecnológicas: ciencia, tecnología y política [la inexistencia de la crisis ecológica global]

Alberto Cotillo-Pereira y Cristóbal Torres Albero
Una teoría sociológica de la innovación en la ciencia: la obra del primer Mulkay

Michael Mulkay
Retórica y control social en el gran debate sobre los embriones

Trevor J. Pinch
La retórica y la controversia sobre la fusión fría: del woodstock químico al altamont físico

Steve Woolgar y Geoff Russell
Las bases sociales de los virus informáticos

Teresa González de la Fe
Los sistemas regionales de ciencia y tecnología. Algunos problemas teóricos y empíricos

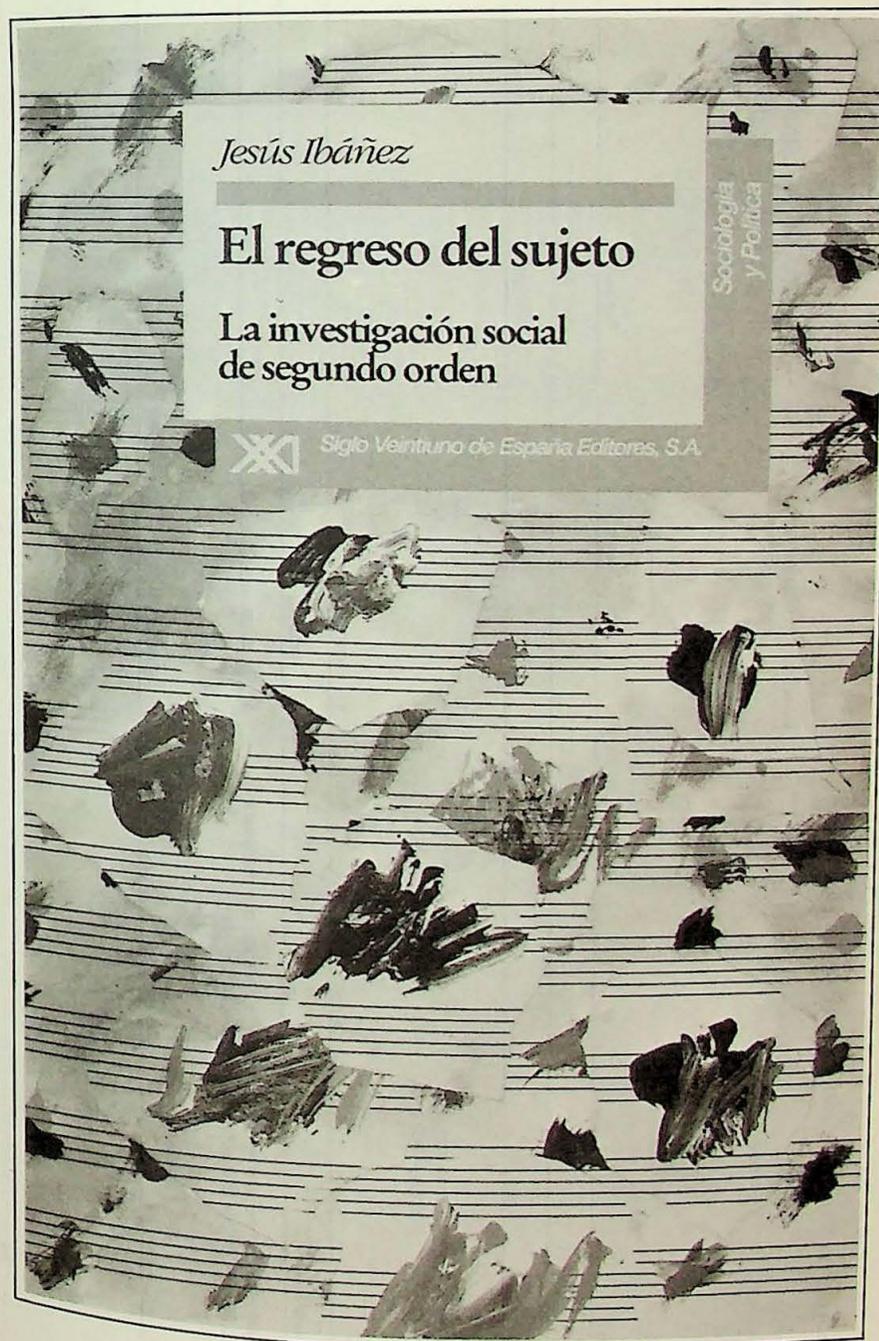
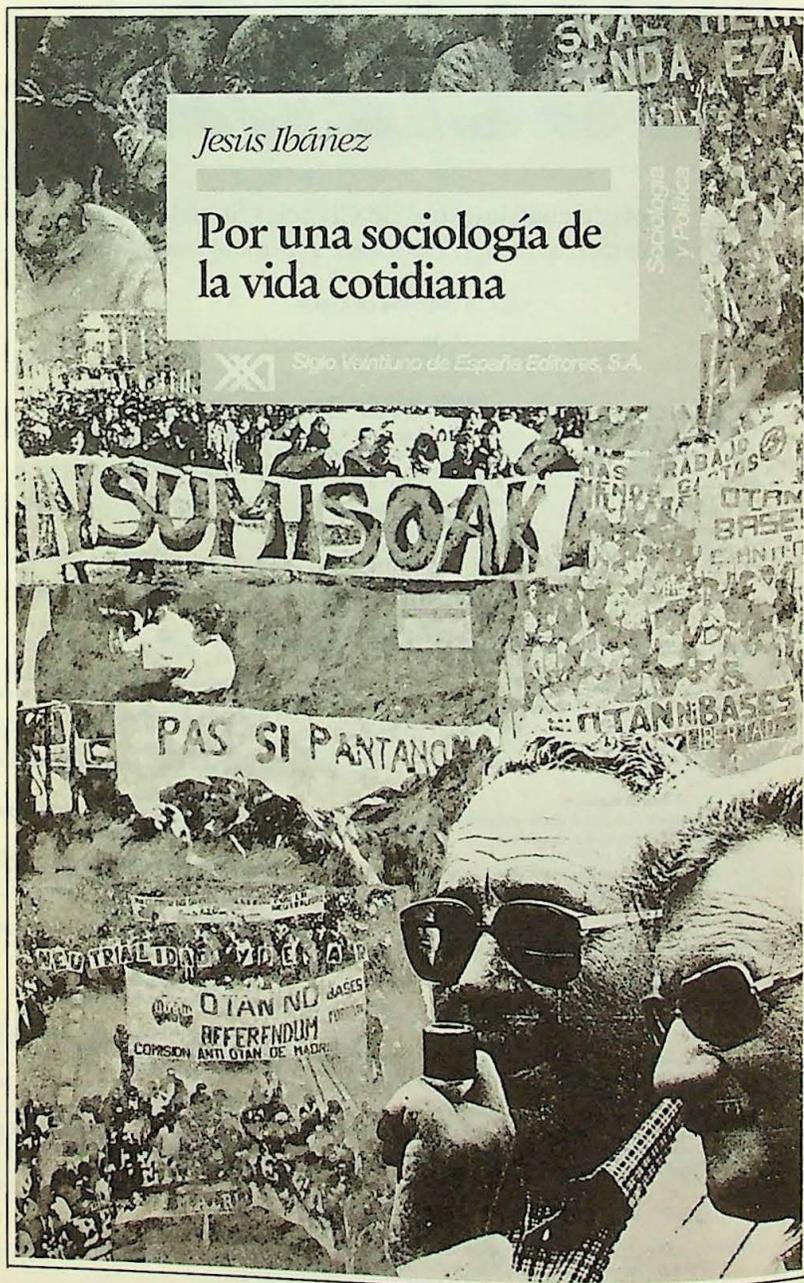
Paolo Giussani
La determinación de los precios de producción

Félix Ortega
Del patrimonialismo a la competitividad: élites y sistema de valores en España

José A. Pérez Rubio
La ideología de la industrialización y el papel de Estado en las concepciones dominantes en torno al subdesarrollo regional. El caso de Extremadura (1952-1980).

SUSCRIPCIONES

Número suelto: 1500 ptas. Suscripción anual: individual, 3.200 ptas.; institucional, 4.000 ptas.
Para el extranjero: 40 \$ USA las individualizadas, y 50 \$ USA las institucionales.
Ver Boletín de Suscripción en páginas finales.



BOLETIN DE SUSCRIPCION

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

SUSCRIPCION ANUAL:
(3 números).

ESPAÑA 3.000 ptas.
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

Cod. Postal

Población

Provincia

TALON BANCARIO CONTRA REEMBOLSO CARGO EN CUENTA
(Gastos.—300 ptas.) (Gastos.—350 ptas.)

Banco/Caja

Agencia

N.º de Cuenta/Libreta

Titular

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

Fecha

Firma

CALL FOR PAPERS

Sociología del Trabajo quiere publicar en los próximos números artículos especialmente dedicados a:

La reorganización/fragmentación de la gran empresa: problemas y oportunidades

Cambios en la regulación pública de la relación salarial

Conflictividad laboral

Trabajo y relaciones de trabajo en el sector público

Estrategias, actores e identidades profesionales

Veinte años después de *Trabajo y capital monopolista* de H. Braverman (balances, con referencia a España que incluyan aspectos teóricos y empíricos)

Las contribuciones sobre estos temas deberán tener el formato que se indica en p. 2, «A los colaboradores», y serán evaluadas en los mismos términos que los artículos habitualmente recibidos. La Dirección de la revista informará oportunamente sobre la eventual publicación, pero lamenta no poder mantener correspondencia sobre los artículos recibidos.