

Recursos humanos, tecnología y participación

Discrepancia y compromiso en sistemas de producción ligera

Potencial participativo de las nuevas tecnologías y sindicalismo

La promoción de la mujer a puestos de responsabilidad: resistencias discursivas

Trabajo y profesiones. El caso de Cataluña

Reestructuración del mercado de trabajo en Artes Gráficas

Precarización y salud: el síndrome de Ardystil

Trabajo y clientela balnearia: 1826-1936



23

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

S T 23

REVISTA CUATRIMESTRAL DE EMPLEO, TRABAJO Y SOCIEDAD

INVIERNO 94/95

INVIERNO 94/95

NUEVA ÉPOCA

Sociología del Trabajo



Recursos humanos, tecnología y participación



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 23

NUEVA ÉPOCA

Invierno 1994-1995

SUMARIO

Philip Garrahan y Paul Stewart , Discrepancia y compromiso en los centros de producción ligera	3
Daniel B. Cornfield , Potencial participativo de las nuevas tecnologías y sindicalismo.....	27
Javier Callejo Gallego y Luisa Martín Rojo , La promoción de la mujer a puestos de responsabilidad laboral: resistencias discursivas ...	55
Faustino Miguélez Lobo, Andreu Lope, Albert Recio y Jordi Roca , Trabajo y profesiones. El caso de Cataluña	73
Fernando Rocha, Ana Santana y Ana Zapatero , La industria de Artes Gráficas: cambio tecnológico, estructura de mercado y estrategias empresariales.....	93
Laurent Vogel , El descubrimiento del síndrome de Ardystil: discurso médico y relaciones entre precarización y salud	111
Octavio Monserrat Zapater , La clientela balnearia de Panticosa. (1826-1936).....	129

NOTAS

Carmen Benito del Pozo , Trabajadores asociados: socorros mutuos y sindicalismo en España	155
--	-----

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.

Los resúmenes-abstracts de los artículos publicados en ST se recogen en *Sociological Abstracts*.

Sociología del Trabajo
Nueva época, núm. 23 - invierno de 1994/1995

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

© *Sociología del Trabajo*

© Siglo XXI de España Editores, S. A.
Madrid, febrero de 1995

Diseño de la cubierta: Pedro Arjona
ISSN: 0210-8364

Depósito legal: M. 27.350-1979

Precio de este número: 1.210 ptas., IVA incluido
Fotocomposición: EFCA, S. A.

Parque Industrial "Las Monjas". Torrejón de Ardoz - 28850 Madrid
Impreso en Closas-Orcoyen, S. L.

Polígono Igarra. Paracuellos del Jarama (Madrid)
Printed in Spain

Discrepancia y compromiso en los centros de producción ligera

Philip Garrahan * y Paul Stewart **

1. Introducción

El modo de producción ligera (MPL) ha sido considerado como el *deus ex machina* de la industria del automóvil de finales del siglo XX en América del Norte y en Europa. El MPL ha demostrado tener un carácter controvertido desde el punto de vista de la organización de la producción, que supuestamente carece de pérdidas materiales y humanas, dada su ambiciosa equivalencia en algunos aspectos con la nueva *Weltanschauung* (Womack *et al.*, 1990). Conocido indistintamente como "japonización" o "toyotismo" (Wood, 1992), es un intento por reducir los costes e incrementar la productividad imitando al modelo japonés, y como respuesta competitiva a éste. Hasta aquí todo es bastante evidente. Sin embargo, se ha cuestionado la posibilidad de transferir este modelo japonés globalmente, poniéndose en tela de juicio tanto su carácter cultural específico como su validez económica (véanse, entre otros, Oliver y Wilkinson, 1992; Dankbar *et al.*, 1988; Williams *et al.*, 1992). Los debates sobre el MPL no han ahondado en el impacto que tienen sobre las relaciones humanas en el lugar de trabajo, y las articulaciones ideológicas que reflejan estas relaciones. Incluso la biblia del MPL, producida por el estudio MIT (Massachusetts Institut of Technology) de la industria mundial del automóvil, concede escasa atención a este elemento vital del modelo. El texto es tecnológicamente determinista, predicando la inevitabilidad de los resultados económicos

«Workplace Dissonance and Commitment in the Era of Lean Production». Traducción de Olga Abásolo Pozas.

* Universidad de Northumbria

** Universidad de Wales.

y sociales. Por lo tanto, se pone de manifiesto la ausencia estructurada de medios serios para abordar las dimensiones de las relaciones humanas de la nueva concepción de la producción ligera. Con esto nos referimos a la oportunidad de examinar críticamente cómo el MPL redefine, con o sin éxito, la orientación y la implicación de los empleados de plantilla. Este artículo pretende contribuir a ello positivamente.

Se han manifestado multitud de protestas en torno al ardid que plantea el MPL humanizando el trabajo industrial, presentándolo como más participativo y sensible (Wickens, 1987; Florida y Kenny, 1991). Se supone que los efectos deshumanizadores del trabajo de producción están en decadencia ante las exhaustivas revisiones a las que han sido sometidas las diferentes formas de gestión. Pero ¿es del todo cierta esta afirmación? ¿Cómo se deconstruye, y se reconstruye posteriormente, la realidad del trabajo de producción, según las innovadoras panaceas que plantea el MPL? Este artículo aborda cuestiones tan importantes como éstas, comparando los hallazgos extraídos de los estudios de dos casos (Nissan en Reino Unido, y Mazda en EE UU), a ambos lados del Atlántico. Es importante contextualizar los cambios contemporáneos acaecidos en un emplazamiento norteamericano y otro europeo. El planteamiento de la producción ligera se proyectó inicialmente en los EE UU como respuesta a los 'trasplantes' de la industria automovilística de Japón que iniciaron ahí su producción a principios de los años ochenta. La inversión que puso en funcionamiento estos 'trasplantes' en los EE UU tuvo lugar, por tanto, unos años antes que en Europa. La inversión directa extranjera de Japón en la producción de Nissan, Toyota y Honda constituye un factor significativo, para algunos el más significativo, de la actual reestructuración de la industria automovilística europea.

2. El inicio de la era de la producción ligera en la industria automovilística

The Machine that Changed the World (Womack *et al.*, 1990) es el título de la última contribución del grupo de investigación MIT, que publicó previamente *The Future of the Automobile* (Altshuler *et al.*, 1985). Esta vez, el equipo de investigación del MIT ha invertido cinco años, y cinco millones de dólares, para concluir que los industriales estadounidenses y europeos son muy vulnerables a la competencia de las empresas japonesas, dada la creciente internacionalización de la industria del

automóvil. Existe un contraste determinante entre los enfoques fordistas de los sistemas de producción americanos y europeos de la industria del automóvil, despilfarradores, ineficientes e incapaces de competir, y sus equivalentes japoneses, más ligeros y eficientes y, por lo tanto, más competitivos. La vulnerabilidad de las empresas occidentales ha sido obviamente reconocida durante algún tiempo. Durante la última década y media, ésta ha sido más que evidente, sobre todo para los implicados directamente en la fabricación y la venta de bienes automovilísticos en Europa y en Estados Unidos, a medida que han asistido a la desvalorización de sus participaciones en el mercado, provocada por las importaciones de Japón, o bien por la fabricación de vehículos japoneses en el extranjero. También ha sido evidente para algunos gobiernos europeos, sobre todo para Francia e Italia, cuya preocupación por sus industrias del automóvil ya establecidas podría amenazar con una reacción proteccionista que desentonaría singularmente con los sentimientos del Mercado Único Europeo (Law, 1990). Los analistas académicos y periodísticos han escrito profusamente y, en ocasiones, en tono apocalíptico, sobre las consecuencias competitivas que pueden derivar del "trasplante" de la fabricación de vehículos de motor japoneses a América del Norte y a Europa (Parlamento Europeo, 1990). Existen diversas predicciones de futuro y son igualmente diversos los remedios ofrecidos para adecuar la reacción al competitivo liderazgo japonés (Hoffman y Kaplinsky, 1988).

A continuación, nuestra discusión se centrará en las relaciones sociales internas de la producción ligera. Son numerosos los exponentes de una perspectiva que obtiene una creciente popularidad y que plantea por lo menos dos rasgos relacionados. Uno es que la cuestión central en torno al MPL es su ruptura con las relaciones tayloristas y fordistas, entre el conocimiento y el control de la organización del trabajo. El segundo, que deriva de éste, se caracteriza por la confianza en la capacidad de las estrategias de implicación de los empleados para superar el conflicto y la oposición, sin que se planteen excesivas ambigüedades. Esta perspectiva es problemática ya que, aun reconociéndose la importancia del control y de la subordinación en las relaciones humanas de producción, existe también una tendencia a menospreciar el lugar central que ocupan. Esto se debe, en parte, a que la atención está más o menos centrada en la organización interna del trabajo desde la perspectiva de la dirección. Wood (1990) ha presentado una síntesis de los diferentes rasgos característicos, de gran utilidad para los planteamientos que a continuación se exponen. Sugerimos que, con frecuencia, la implicación y el compromiso son elementos diferenciados, aun-

que relacionados, del proceso hegemónico en los MPL existentes. A continuación, nos centraremos en un aspecto de estos debates: la naturaleza ambigua, y quizá contradictoria, de la implicación individual que puede basarse en el compromiso o en la discrepancia.

3. Los MPL y Kaizen, o el continuo perfeccionamiento

Las características de la implicación personal en los MPL no han sido analizadas con el debido detenimiento, aunque en algunos casos se ha contemplado la importancia de éstas para las relaciones humanas en el lugar de trabajo. La distinción entre los sistemas de relaciones japoneses y los norteamericanos o los europeos es fundamental a la hora de destacar la importancia de los enfoques de la ingeniería industrial utilizados en las plantillas de las fábricas japonesas. Según esta tesis, la gestión de las relaciones humanas bajo las condiciones impuestas por la producción ligera no depende ni de la apropiación de los conocimientos de los empleados, ni del funcionamiento a prueba de errores de los sistemas de operación. Por el contrario, se hace hincapié en el re-diseño del trazado de la cadena de montaje, de forma tal que cada operario funcione como un técnico industrial. De modo que «el objetivo es eliminar las "anormalidades" ("non average") de forma que no haya fallos una vez establecido un determinado ritmo y la escala de la operación» (Wood, 1990, p. 450).

Esta estrategia refleja la preocupación universal por intentar resolver el determinante central de la organización del trabajo, que constituye el centro mismo de los MPL, y sobre todo la posibilidad de introducir "mejoras continuas". El carácter distintivo de esta producción, resumido en la palabra japonesa *kaizen*, pretende una mayor implicación de los empleados y lograr una capacidad para diagnosticar los errores de la cadena de montaje y contribuir a la mejora de la calidad del producto. El logro de esta sensación de implicación corporativa se basa en una noción que depende de la posibilidad de que las relaciones sociales de producción puedan ser rápidamente ajustadas en términos organizacionales. Esta presunción está sometida a debate. Por ejemplo, una valoración del conjunto de las prácticas presentes en el régimen del MPL, sitúa «la práctica de gestión basada en la tensión» en un primer plano, MBS (Parker y Slaughter, 1980).

No es sorprendente que una misma realidad conduzca a una serie

de conclusiones aparentemente incompatibles, ya que precisamente están aquí en juego unas tendencias controvertidas. Basta con decir que la pretensión de implicar a los trabajadores de la cadena de producción como si fueran técnicos cuasi industriales, supone un desafío abierto a algunos principios básicos del taylorismo. Aquellos que, como Wood, se identifican con el desafío consideran que su motivación es positiva y constructiva. Para otros, como, por ejemplo, Parker y Slaughter, la promesa de los MPL es engañosa y constituye una forma más de explotación. A partir de estas perspectivas opuestas emergen otras contradicciones importantes para el desarrollo de nuestro planteamiento.

Dos observaciones interesantes derivan de la concepción que tiene Wood de los problemas planteados por los nuevos métodos de producción ligera.

El papel de los empleados de la ingeniería industrial («La cultura *Kaizen* implica que cada trabajador piense como un técnico industrial», *ibid.*, p. 452) y el lugar que ocupan en la construcción de un sistema auto-supervisado dependen del carácter distintivo de la responsabilidad individual y colectiva. Además, los MPL se centran esencialmente en que los trabajadores conozcan explícitamente el proceso de producción y, por lo tanto, están diseñados para resolver los problemas que plantean los trastornos contingentes del ciclo de producción. Una buena parte de la tecnología japonesa está orientada a garantizar un mayor control y una mayor coordinación, pero la preocupación fundamental de Wood es comprender cómo funcionan los sistemas, dependiendo del desarrollo de los atributos de todo el personal. Esto se juzga mediante la consideración de las variables clave de la formación y del carácter social del supervisor del proceso de la ingeniería industrial. En este caso, lo problemático es el dilema anverso que plantea el concepto de MBS de Parker y Slaughter. En el caso del último, las coordenadas de los MPL se elaboran teniendo en cuenta la articulación del contenido social y técnico de los imperativos de la gestión. Parker y Slaughter nos explican muy bien lo que es el MBS y la razón de su existencia, pero no aportan suficiente información sobre los detalles de su funcionamiento. Por lo tanto, el funcionamiento de los MPL parece tener un papel secundario en la transformación de los perfiles de la organización social del sistema industrial que plantean. No obstante, el análisis basado en este planteamiento no deja de ser extraño ya que corre el riesgo de no lograr interpretar el funcionamiento del sistema en el contexto de las contradicciones que plantean las distintas experiencias de los trabajadores. La propia percepción de los empleados debería constituir una parte central del análisis de los MPL, de lo contrario correremos el riesgo de

que éste derive en una crítica del elevado carácter, distintivamente corporativo, de las diversas compañías. Es importante que se examine «[...] la variedad de relaciones entre los directivos, los expertos y los conocimientos de los trabajadores» (*ibid.*, p. 458), para reconocer posteriormente la importancia de las cuestiones relacionadas con el poder y la dominación en la organización social de los MPL. Esta interpretación del complejo de relaciones implica una perspectiva de «cámara oscura», ya que es con toda seguridad perverso afirmar que «el método japonés no es en la práctica un proceso que permita explicitar los conocimientos de los trabajadores, con la intención de transferirlos a la dirección e incrementar su poder *per se*. Por el contrario, implica el desarrollo de todo el personal, de trabajadores y directivos» (*ibid.*, p. 449).

Evidentemente esto es verdad, ya que es obvio que constituye un contrasentido considerar las estrategias de la dirección meramente en términos del papel que juegan a la hora de incrementar el valor del supeávit. Nuestra investigación de Nissan pone de manifiesto la debilidad de cualquier análisis que pretenda comprender las estrategias de la dirección al margen de este imperativo. El éxito último de las técnicas de gestión depende finalmente del proceso de valorización y ello constituye una guía importante para precisar cómo y por qué los propios empleados son responsables de la producción *quality-in*. La calidad, y la intención de lograrla, constituye el eje alrededor del cual los MPL formulan lo que Burawoy (1985) llamó las relaciones-en-el-proceso-de-producción (*relations-in-production*). Estas relaciones humanas sitúan el proceso de valorización en el corazón mismo de la práctica de las actividades de los trabajadores en la cadena de producción. El enfoque desde el que se interpretan los MPL como técnicas significativas para la integración de los empleados en la organización del trabajo, mediante las estrategias del desarrollo del personal, adquiere un carácter problemático. En este sentido, parece imposible dejar de lado la perspectiva que considera a los MPL fundamentalmente como «un proceso mediante el que se explicitan los conocimientos de los trabajadores con el objetivo de transferirlos a la dirección [...]» (*ibid.*).

Sabemos, a partir de las investigaciones de Nissan en el Reino Unido y las de Mazda en EE UU, que en efecto se trata de un imperativo fundamental del sistema *Kaizen*. Ello implica que en las reuniones de los equipos se discutan «los criterios, los niveles de rendimiento, y los problemas operacionales» (*ibid.*, p. 453).

En realidad, con frecuencia, y a juzgar por las investigaciones sobre las relaciones-en-la-producción de los MPL, realmente experimentadas, no constituyen más que contraseñas.

El sistema *Kaizen* se utiliza para obtener información sobre el propio proceso de trabajo, y la evidencia nos demuestra en qué manera la reunión del equipo sirve meramente como conducto para los imperativos de la dirección (Garrahan y Stewart, 1992; Fucini y Fucini, 1990). Los MPL ponen de manifiesto efectivamente las limitaciones del taylorismo y de las teorías sobre el proceso de trabajo, y sobre el funcionamiento de ambas cosas, pero el grado de singularidad de los MPL no debe determinarse por la distancia con que se contemple un disputado enfoque del taylorismo. Es cierto que existen fuertes continuidades con las tradicionales prácticas de gestión en el funcionamiento de los MPL y que, a la inversa, un rasgo característico de los MPL es el JIT (*Just in Time*) y su reformulación de la división espacial y la organización de la producción. Pero se mantiene la incógnita de cómo los nuevos sistemas de gestión logran «aprovechar las técnicas tácitas y los talentos latentes de los trabajadores» (Wood, 1990, p. 454). La respuesta se halla en la forma en que los trabajadores se subordinan a los imperativos de la dirección. Hemos descrito el fenómeno en otro texto como un nuevo régimen de subordinación (Garrahan y Stewart, 1992). La dificultad radica en que, al centrar el análisis del proceso de control y mando sólo en las formas que adquiere el compromiso, desde el punto de vista de la organización general, de elogiar el entorno de trabajo, se ignoran los términos reales de referencia que utiliza la dirección para mantener la fluidez del funcionamiento de la organización del trabajo. En la práctica, los MPL obtienen un éxito contingente a la hora de lograr los objetivos para los que han sido diseñados. Ello se debe a que no funcionan en el vacío, sino en un contexto de complejos mercados de trabajo internos y externos, y de entornos políticos locales. En este sentido, inevitablemente existen conflictos de intereses fundamentales, tanto para los que los procesan, como para los que los sufren. Las cuestiones cruciales conciernen a los términos de la implicación de los trabajadores (del compromiso y de la discrepancia). Nos remitimos ahora precisamente a esta naturaleza de la implicación de los trabajadores en ese nuevo régimen de subordinación —característica distintiva de los MPL (Garrahan y Stewart, 1992)— para comparar las experiencias de los Estados Unidos con las del Reino Unido.

4. Compromiso y discrepancia en las relaciones-en-la-producción

En ambos ejemplos, Nissan y Mazda, no sólo se destaca la existencia de cierto grado de aprobación, sino también de un cierto escepticismo entre los implicados. Las nuevas funciones de la gestión asociadas a los líderes de los equipos, la supervisión por zonas, y la institución social de la cultura *Kaizen*, son explícitas armas de doble filo en términos de su aplicación. Podemos comprender la importante función hegemónica que desempeñan analizando su supuesto papel en la organización del trabajo. El grado en que *kaizen* y el concepto de equipo son imposiciones varía según las valoraciones de cada uno dentro de la empresa. Sin embargo, los empleados no pueden organizarse alrededor de un compromiso diferente, como en las llamadas disposiciones fordistas de la producción, ya que en el régimen de los MPL la participación se establece en los términos definidos por la compañía. Esta característica se observa constantemente en todas las empresas del sector del automóvil que dependen de los MPL. La investigación de Mazda confirma los resultados obtenidos en la investigación de Nissan sobre el papel que desempeña la formación y la política *kaizen* para forjar los enfoques que conceden un papel central a la compañía para la resolución de problemas (Fucini y Fucini; Garrahan y Stewart). El hecho de que los MPL requieran la participación de los empleados en los juegos de toma de decisiones, caracterizados por una aceptación más amplia de las formas legitimadas por la compañía, constituye un factor importante. La propia participación y «el aprendizaje de la respuesta correcta» tienen una importancia igualmente decisiva (Fucini y Fucini, ob. cit., p. 95). En Nissan, como en Mazda, la coerción es evidente cuando falta una adhesión estricta a la perspectiva de la compañía. No es tanto una coerción física como ideológica e institucional y, en el caso de Nissan en el Reino Unido, el necesario sistema hegemónico se mantiene a través de cuatro variables distintas pero dependientes: la presión ejercida por los pares; el papel de la calidad en el proceso de la producción; un sistema de instituciones de vigilancia (siendo la más importante la inspección del compañero); y el líder del equipo. El mero hecho de comprometerse con estas prácticas no siempre garantiza su éxito inmediato, como declararon algunos de nuestros entrevistados y otros en el estudio de Fucini. No obstante, el compromiso conlleva una recompensa, que adquiere la forma de una fe común en el éxito corporativo. Sin embargo, persiste un grado de discrepancia que surge entre los trabaja-

dores por la falta de congruencia entre sus propios objetivos y los de la empresa (Nissan y Mazda). El principal determinante de esta incongruencia es el proceso de trabajo y la organización del trabajo. La defensa de *kaizen* y del trabajo en equipo como baluartes significativos del enriquecimiento individual, desde el punto de vista de los conocimientos, es bastante precipitada, por no decir totalmente inapropiada, como explicación para legitimar su existencia. No se pone, sin embargo, en tela de juicio el hecho de que constituyen la base necesaria para una profunda implicación de los empleados. Lo que se cuestiona es la idea de que la concepción *kaizen* genere, efectivamente, autonomía y compromiso, ya que ello supondría infravalorar en exceso los intersticios del mercado laboral local, las realidades políticas locales del movimiento sindical y otros factores sociológicos como la edad, la etnia y el género. Desde nuestro punto de vista, por el contrario, *kaizen* es una institución importante a la hora de garantizar la implicación, sea posible o no un compromiso futuro. Sin embargo, el lugar que ocupa *kaizen* en la propia formulación del compromiso será mejor interpretado si se tienen en cuenta las realidades sociales externas. Para el trabajador es más positivo un futuro compromiso. El compromiso deriva de una creencia previa en el sistema en general, que posteriormente afianzan y mantienen por igual el sistema *kaizen* y la política de los equipos.

La fe previa en la filosofía de la empresa constituye un factor importante a la hora de considerar las variaciones a las que está sujeto el compromiso de los diferentes participantes de la «*Nissan Way*» (Wickens, 1987). Por supuesto, el conflicto surge de la incongruencia entre las diferentes percepciones por una parte de los individuos y por otra parte de la propia compañía, pero también quisiéramos sugerir que esto puede funcionar en dos niveles: es posible que se den unas expectativas y unas presunciones incongruentes sobre las supuestas preocupaciones que la compañía dice tener y lo que los empleados perciben en este sentido. Los últimos están influenciados por sus anteriores experiencias laborales, pero el compromiso se mantendrá gracias a un segundo factor: el propio funcionamiento de la organización del trabajo. La anterior implicación en una serie de empleos diferentes aporta la base para las interpretaciones individuales específicas de la nueva experiencia que supone trabajar en los MPL. Es decir, el conflicto es inherente a la realidad de los procesos organizacionales y en parte éste puede ser generado por la propia compañía o ser condición *sine qua non* para su supervivencia. De hecho, el carácter conflictivo de muchos de los acontecimientos relacionados con la organización forma parte de la

propia filosofía de la compañía, según el concepto de MBS de Parker y Slaughter. La compañía puede enfrentarse a los conflictos con anticipación, utilizando estrategias de contratación que excluyan a los activistas sindicales y a aquellas personas que tengan un pasado, en mayor o menor medida, relacionado con las industrias de montaje en serie. Sin embargo, aún así y con todo, estas medidas no garantizan la exclusión de posibles indeseables, ni de aquellas personas que no compartan la opinión de la empresa sobre lo que para ésta es una predisposición a la independencia.

Sabemos muy poco acerca del impacto que tienen los MPL sobre los empleados y, sin embargo, sólo podremos comprender las diferentes características del conflicto y del consenso en el seno de muchos procesos de gestión distintos comprendiendo la base de la construcción de las identidades individuales y colectivas. Las implicaciones podrán interpretarse mejor si somos capaces de concebir cómo las nuevas relaciones sociales y los procesos institucionales de la organización del trabajo redefinen los problemas, de igual forma que subliman los antiguos. Las dificultades que surgen de las instituciones de la organización del trabajo existentes han generado en los MPL formas de implicación de los empleados obviamente muy diferentes. En un sentido más amplio, cabría destacar tres elementos que aún no han sido debidamente integrados en debates más amplios sobre la naturaleza del MPL: el carácter estratégico de la industria automovilística japonesa; la relación entre ésta y el desarrollo de los MPL; y el impacto de éstos sobre los trabajadores en el contexto de las relaciones-en-la-producción.

Tan sólo iniciando la discusión sobre la singularidad de los MPL obteniendo información sobre las experiencias de los participantes podremos delimitar correctamente las diferentes cuestiones relacionadas con: el papel de la cualificación/conocimientos de los empleados en la producción; el papel del supervisor; y el problema de la convivencia y el conflicto.

5. Formas de implicación de los empleados

El trabajo en Nissan del Reino Unido y en Mazda en Estados Unidos supone la interconexión de cinco variables:

- a) el historial del empleo, incluyendo anteriores cualificaciones;
- b) la edad; c) los compromisos financieros; d) las actitudes hacia los sindicatos; y e) las estrategias profesionales personales. La vinculación de éstas

con la cultura organizacional —es decir, con la ideología del proceso de trabajo y el propio proceso de trabajo real— permite esbozar dos dimensiones de la implicación de los empleados. Existen aquellos empleados cuya implicación se incluye en la categoría de “conformista” y otros que pueden identificarse propiamente como “objetores de conciencia”.

En Nissan, el principal determinante de la implicación y el compromiso es la existencia de una cultura y una ideología de la compañía capaces de armonizar el entorno, y que permiten la negociación de las cinco variables dependientes mencionadas (a-e) de forma que se garantice la implicación, preferentemente mediante la convivencia, y, a falta de ésta, a través de la conformidad (véase, entre otros, Sturdy *et al.*, 1992, donde se aborda, en términos generales, la discusión sobre las implicaciones de este proceso). En Mazda en EE UU destacan las pautas de implicación acomodaticia. La variable independiente podría parecer, en ambos casos, una pauta de participación sindical (la densidad sindical no constituye una variable independiente en esta situación. Véase Ogasawara y Stewart, 1992). En el caso de Mazda, el carácter que ha adoptado la participación sindical ha favorecido el establecimiento de un discurso alternativo, o de una serie de discursos, para aquellos descritos como “predispuestos a la independencia” y como “objetores de conciencia”. Además, hemos observado en dicha empresa la presencia del activista sindical (el delegado sindical) que actúa como figura clave en el proceso de comunicación entre la dirección y los empleados. Esta función de intermediario viene dada por el propio carácter de la participación sindical; al mismo tiempo, el delegado articula las ideas de la plantilla (en Nissan es axiomática la influencia del líder del equipo en tanto que “guardián”). El destacado papel del delegado en Mazda explica los niveles significativamente reducidos de convivencia con la *Weltanschauung* de la compañía. Fucini identifica una pauta de implicación acomodaticia, hecho que pone de manifiesto la naturaleza relativamente débil del sistema hegemónico. No obstante, la existencia de convivencia indica la importancia de la afiliación sindical en el funcionamiento general de la organización. La legitimidad de los delegados, que a su vez confieren legitimidad al propio sistema, permite que las quejas se incluyan en un programa sindical de desacuerdos, más amplio, en contraposición al programa empresarial en favor de una articulación de las quejas de acuerdo a su propio enfoque corporativo. Ello se debe a que el objetivo corporativo de adoctrinar a las personas bajo el pensamiento de Mazda (es decir, como manifiestan los empleados, una formación *kaizen* según la

cual se aprende a esbozar y utilizar el discurso correcto y seguir las pautas de aculturación) depende de que se establezcan los métodos definidos por la compañía para la resolución de problemas. Los problemas de producción deben ser considerados como técnicos y personales a la vez, pero una presencia sindical activa garantiza que la dirección se convierta en el punto de mira ante la aparición de problemas. Si la forma predominante de implicación es acomodaticia, es posible concluir que el papel de los conformistas es bastante reducido, en contraste con el caso del "objeto de conciencia". Volveremos a tratar este tema posteriormente, después de haber considerado las pautas seguidas en Nissan en el Reino Unido.

Nissan

Podría decirse que los conformistas en general son responsables de la articulación positiva del planteamiento filosófico que la compañía establece en torno a la vida laboral. En el caso de Nissan, el planteamiento "correcto" aparece definido en los manuales de formación como la "Nissan Way". Los objetores de conciencia, por el contrario, no se dejan convencer por esta filosofía. Sin embargo, consideran que pueden sobrevivir en Nissan manteniendo un perfil bajo. Esto está también relacionado con los niveles de cualificación, en cuyo caso la ética profesional (como en el caso de los diseñadores) permite cierto grado de discreción gremial. De hecho, el grado de implicación puede considerarse, con mayor exactitud, como una serie de estrategias personales para la supervivencia y/o la obtención de éxitos.

El análisis del caso de los conformistas revela la existencia de diversos tipos de conformismo: los defensores entusiastas de la filosofía de la compañía, que constituyen algo más de la mitad del colectivo de conformistas; los realistas pragmáticos; los participantes con predisposición a la independencia; y por último, el trabajador pasivo y reconciliado. Los objetores de conciencia no son exactamente representantes del polo opuesto a los conformistas, sino que asumen las estrategias de implicación, aunque la aceptación de éstas sea limitada dada su integración mínima en el sistema hegemónico de la compañía.

Los defensores entusiastas comparten una serie de características que, en conjunto, constituyen una base singular para la conformidad con la propia definición objetiva de la implicación que la compañía establece. Tienen menos de treinta años; su historial laboral proviene del sector servicios o de la ingeniería ligera en pequeñas empresas; se opo-

nen a los sindicatos o se manifiestan apáticos hacia ellos; consideran que trabajar para un empresario japonés es una buena opción profesional. Sin embargo, al igual que el resto de los entrevistados, citaron el desempleo como el factor fundamental que contribuye a su compromiso con el trabajo (Garrahan y Stewart, 1992).

Los realistas pragmáticos están tipificados en personas como Tony, que consideran que, al igual que no se sienten únicamente motivados por las preocupaciones sindicales, podría llegar el momento en que necesitaran del apoyo de los sindicatos. Ésta es una variación interesante de la categoría conformista. Todos aquellos que están integrados en esta categoría han tenido experiencia sindical y todos coinciden en que han tenido alguna experiencia significativa en la que el sindicalismo les ha defraudado.

Algunos aluden, por ejemplo, a cómo el sindicato les ha fallado al perder su empleo en situaciones anteriores. Para este grupo, Nissan aporta perspectivas mejores y cierto grado de seguridad en comparación con las pocas empresas industriales que quedan en el Noroeste. No obstante, la anterior pérdida de sus empleos provoca en ellos un sentimiento poco optimista con respecto al futuro del empleo a largo plazo en Nissan. Por esta razón los trabajadores de esta categoría conservan sus afiliaciones sindicales (AEU). Consideran que la compañía ha realizado un esfuerzo considerable para implicar a los empleados y, por eso, algunos expresan cierto grado de optimismo. Sin embargo, esta experiencia del sistema *kaizen* y su carácter infrecuente, unido al carácter de las reuniones de equipo y a las actitudes de los supervisores, no son suficientes para convencerles, ya que, a pesar de las motivaciones positivas de la "Nissan Way", tiende a prevalecer la actitud diferenciadora entre "ellos y nosotros". A pesar de ello, aunque perciban la dificultad para superar la rigidez de la cadena de montaje, consideran que existe alguna posibilidad de superación para quienes «se aguantan en su trabajo». Otros miembros de esta categoría consideran importante la existencia del sindicato, pero también que su dependencia respecto de la empresa en torno a la contratación es una clara indicación del papel subordinado que desempeña. El hecho de que el sindicato dependa de la autorización de la compañía para lograr su implantación en Nissan, favorece su falta de credibilidad.

Así, para los realistas pragmáticos Nissan era una fuente de empleo. Al mismo tiempo, había cierto grado de duda con respecto a la eficacia de las supuestas instituciones esclarecedoras: el *kaizen* y el trabajo en equipo. Una empleada de Nissan utilizó el término "perfeccionismo profesional" para describir la actitud de la compañía. Al mismo tiempo,

se sentía carente de todo poder a la hora de hacer frente a la obstinación con la que la compañía se empeñaba en imponer sus expectativas. Persistió en la idea de la necesidad de instalar una guardería en la compañía y envió a su representante al consejo en dos ocasiones con una propuesta; no tardó en sentir que adquiría una reputación de alborotadora. En otras palabras, los realistas pragmáticos se mantienen a la expectativa con relativo optimismo ya que, a pesar de las anteriores pérdidas del empleo en algunos casos, siguen estando muy motivados, conservando al mismo tiempo una actitud realista con respecto al futuro de la empresa.

Los participantes con predisposición a la independencia pueden agruparse en dos categorías. Uno de los grupos, que se personifica en la figura de Jim, se caracteriza por una voluntad inicial de hacer bien las cosas y de que todo funcione positivamente. Desafortunadamente, aun estando preparado para trabajar duro y "ajustarse a los requisitos", se negaba a seguir las pautas profesionales que la compañía legitimaba. Se sentía satisfecho trabajando en la cadena pero no aspiraba a convertirse en jefe de equipo. Finalmente, se vio obligado a abandonar la compañía como resultado de lo que él describía como una actitud de castigo por parte de aquélla. Al principio, se le 'castigó', sin éxito, a realizar desagradables trabajos rutinarios con la esperanza de que éstos mejoraran su actitud. Aunque se trate de un caso aislado, es un claro ejemplo del grado de inflexibilidad inherente al Nissan Way. La hostilidad hacia cualquier desviación individualista del planteamiento de la compañía, resumido en el Nissan Way, es bastante evidente. Se pueden sufrir los efectos de esta política cuando se fracasa a la hora de 'progresar' en su entramado; fracaso que se atribuye más a una inadecuación individual que a un individualismo deliberado. (Este podría ser un rasgo significativo de las estrategias de producción ligera, como se pone de manifiesto en el caso de Mazda en EE UU.) Cuando la aprobación es el criterio fundamental de la implicación en términos generales (como en Nissan), quienes están predispuestos a la independencia son los que sienten con más frecuencia los efectos de la coerción, ya que, aun siendo conformistas, comparten con los objetores de conciencia experiencias comparables. Los empleados de esta categoría pueden personificarse en la figura de Bob, respetado como trabajador cualificado (electricista) y que se ajustaba al carácter de Nissan Way, dado el orgullo con el que desempeñaba su trabajo («haciendo las cosas al pie de la letra y a las claras»). No obstante, concedía importancia a los sindicatos y a otras cuestiones políticas (en el caso concreto de Bob, estuvo implicado en la campaña contra el *Poll tax*).

Por último, el espectro incluye al trabajador pasivo y reconciliador. Los empleados agrupados bajo esta categoría se comprometen con el

funcionamiento del sistema hegemónico aunque, a menudo, fracasan a la hora de promocionarse o mantenerse. El fracaso se debe a diferentes razones, pero todas ellas sirven para fomentar la corriente y la ideología predominantes del sistema, y que se resume en las altas recompensas con las que se pagan los éxitos obtenidos, mientras que los fracasos tienen también su propia forma de pago. En este caso, el ostracismo que acompaña al fracaso puede ser mucho más pernicioso que lo es para alguien como Jim, que por lo menos puede asirse a su conciencia como tabla de salvación. Para el trabajador pasivo y reconciliador el fracaso resulta traumático ya que incrementa la intensidad de los sentimientos humanos que acompañan a la inadecuación y establece un importante ciclo de competición entre los compañeros de trabajo, que obviamente constituye uno de los objetivos. Implicarse en este sistema de recompensas y castigos es positivo para aquellos que consiguen progresar activamente, pero no lo es tanto para aquellos que fracasan pasivamente a pesar de sus sentimientos, sin contemplar alternativas a la filosofía de la compañía.

Esta situación tiene, sin embargo, consecuencias muy distintas para otro grupo de empleados. Para los que encajan en la categoría de objetores de conciencia, el sistema hegemónico de los MPL es opresivo y negativo. John conserva su tarjeta del sindicato nacional de mineros porque considera que «un sindicato es necesario, pero no como el que tenemos aquí, sino un sindicato independiente». Para John, Nissan sólo está interesada en extraer todo lo que pueda de la mano de obra y, además, opina que en el momento en que los otros productores japoneses (Toyota y Honda) incrementen sus presiones sobre Gran Bretaña, la empresa dará un trato aún más duro a los objetores de conciencia.

Desde la perspectiva de John, los jefes de equipo parecían considerar a las personas que cuestionaban los imperativos y los procedimientos organizacionales, en el mejor de los casos, como nerviosos, cuando no como posibles alborotadores. Este dato se confirma en el informe de Fucini sobre Mazda. Obviamente, John no constituía un caso típico, ni en nuestra muestra ni entre los objetores de conciencia, ya que había expresado sus opiniones bastante abiertamente sobre el AEU y, en aquel momento, estaba activamente implicado en las protestas contra la Guerra del Golfo. Por el contrario, Bill, un trabajador de la sección de acabado final, constituye un buen ejemplo del grupo de los objetores de conciencia. Compartía la opinión de que el sindicato debería ser independiente, pero consideraba que, tal y como estaban las cosas, no era un buen momento para el activismo de los trabajadores. Es interesante anotar, aunque quizá no resulte sorprendente, que

los clasificados en la categoría de objetores de conciencia tuvieran más de treinta años y hubieran tenido alguna experiencia en el movimiento sindical. A continuación nos centraremos en el caso de Mazda en EE UU, para considerar cómo y por qué los papeles desempeñados por los objetores de conciencia y por los predispuestos a la independencia son bastante más importantes aquí que en la Nissan del Reino Unido.

Mazda

En Mazda, la presencia tanto de los predispuestos a la independencia como de los objetores de conciencia es considerablemente más significativa y se vio incrementada por la publicación en el boletín local de un reportaje sobre la posición de los trabajadores con respecto a la organización del trabajo y las prácticas de gestión (UAW, local 3 000, 1990).

El informe de Fucini sobre Mazda en EE UU muestra que están presentes todas las variables discernibles en Nissan. Sin embargo, al contrario que en esta última, el rol (y la proliferación) del objetor de conciencia aumenta debido a la forma en que son percibidas las reuniones del equipo (pp. 138-139) y las iniciativas *kaizen* (pp. 68-73). Por lo tanto, la cuestión no es si en Nissan la experiencia de las instituciones de refuerzo de la retórica de la compañía son menos contradictorias, sino más bien por qué en Mazda las contradicciones implícitas en estas instituciones han sido y son más tenues desde la puesta en marcha de la empresa. En Mazda, la convivencia ha sido problemática como resultado tanto de la estrategia de contratación como del perfil demográfico del mercado laboral externo. Flatrock está en Michigan, que cuenta con la mayor densidad sindical entre todos los Estados de EE UU. El convenio establecido entre Mazda y el UAW (United Auto Workers) comprometía a la compañía desde el principio y la negociación de los derechos y la autonomía que éstos confieren a la UAW, contrastan con el convenio concertado entre el AEU y la Nissan en el Reino Unido, donde el sindicato ha renunciado al derecho al convenio colectivo formal (Nissa y el AEU, 1985). El acuerdo entre Mazda y UAW rompió con el precedente establecido por Nissan en EE UU que permitía todo tipo de facilidades a los sindicatos, incluido el derecho (común a todos los acuerdos autónomos) a organizar redes de comunicación independientes. A pesar de que el llamado «descuento salarial» (*wage discount*) rompió con los niveles salariales *Big Three*, la estrategia de selección y contratación de Mazda se vio desafiada por la presencia

de los activistas del UAW, cuyo planteamiento no siempre podía reconciliarse con el de la compañía.

Durante el período de la primera vuelta de contratación y selección, la importancia de la 'forma' Mazda de trabajar ocupaba un primer plano tanto en los "despachos" (la dirección de Mazda secundada desde Japón) como en las sesiones informativas, muy cuidadosamente preparadas, de los jefes de equipo. No obstante, a pesar de ello, los problemas siguieron surgiendo, aunque sólo se reconocieran y se formularan colectivamente, una vez hubieran pasado. Esta discrepancia inicial dio amplitud al conflicto en la fábrica que condujo a la creación de la corriente radical de la *New Directions* en el UAW (pp. 170-171). El informe de los Fucini destaca el desarrollo del desencanto de los empleados,

La verdadera fábrica de Mazda en la que [...] trabajaban a diario los coordinadores era el extremo opuesto al concepto novelesco de fábrica de equipo descrito en el programa orientativo de la compañía. Ésta había concedido un carácter extraño e irreal a la experiencia de los trabajadores en Flatrock; lo dicho rara vez guardaba alguna relación con los hechos (p. 170).

y, en opinión del empleado Drudi,

[...] no es que yo haya estado loco todo este tiempo, hay algo que realmente no funciona en esta fábrica (*ibid.*).

Estos fallos no pueden explicarse únicamente en términos de las disparidades entre la retórica y la realidad. Aunque ello nos aporte una perspectiva topográfica de considerable utilidad sobre las diferencias perceptibles entre las expectativas y la experiencia de los empleados, no explica la existencia de tal disparidad. No es un problema de disonancia cognitiva, que implicaría la incapacidad de los trabajadores para comprender los imperativos estratégicos del personal y la filosofía corporativa básica de la compañía. Tampoco se trata de un problema de 'distanciamiento', que acontece cuando la empresa o sus empleados van estableciendo poco a poco diferentes planteamientos con el tiempo, hasta que, finalmente, esta situación se da por establecida (aunque resulta claro que es un fenómeno que puede darse). La dificultad para Mazda y Nissan (y para todos los productores ligeros) es que el proceso de trabajo y la organización de trabajo congelan las formas de conflicto que podrían ser disipadas en otros entornos laborales. Esta materialización surge, en mayor o menor grado, dependiendo de las características sociales de la propia subordinación, como resultado de las reiteradas respuestas unidi-

mensionales a todos los "problemas". Es decir, todas las cuestiones que se plantean en la fábrica se convierten en intereses típicos de JIT, y todas las soluciones deben expresarse de acuerdo a las fórmulas establecidas por la compañía. Esta 'monotonía cognitiva' no consigue aportar salidas a las cuestiones y problemas planteados, que para muchos empleados guardan una conexión exigua con los rutinarios trabajos en equipo y la panacea de la 'Calidad Total' (*Total Quality*). La 'monotonía cognitiva' deriva, por lo tanto, de un reduccionismo que hace que las quejas se articulen mediante valores opuestos: en el caso de Mazda, la actuación de la UAW permite esta articulación. Podemos observar la forma en que tiene lugar si consideramos la manera en que el vocabulario que emplea Mazda para definir las facultades concedidas a los individuos y su autonomía se restringe a una estrecha parcela del proceso de trabajo (Fucini y Fucini, capítulos 7 y 8). La autonomía y las facultades sólo pueden ser consideradas como significativas cuando los empleados aceptan —y funcionan en— los términos claramente elaborados del plan global. Los empleados sólo pueden participar en la toma de decisiones durante las sesiones de *kaizen storming* y las reuniones del equipo y siempre y cuando se respeten las directrices concretas y sus referencias se limiten a comentar las posibles mejoras que pudieran introducirse en las operaciones del proceso. Por lo tanto, la autonomía queda así limitada al espacio de las rutinas formalmente sancionadas del sistema *kaizen*. Sin embargo, los empleados registran grados significativos de imposibilidad de acción precisamente en torno a esta cuestión (p. 139). Es una de las ironías del sistema de producción ligera que los procesos sociales y organizacionales constituidos para mantener el control sean capaces de minarlo finalmente y bajo condiciones favorables. En Mazda, existen estas condiciones y están representadas en las voces de una sección del UAW. El estudio de casos de los Fucini indica en qué medida la experiencia de los empleados del proceso de trabajo ha establecido un poderoso eje sindical entre los objetores de conciencia y el sindicato. Por lo tanto, a pesar de que la compañía reivindica que las prácticas *kaizen* y el trabajo en equipos son actividades capacitadoras, los Fucini ponen de manifiesto el grado en que éstas se caracterizan por procesos de toma de decisiones homogéneos y formalistas que dejan escaso margen para la práctica de una toma de decisiones más extensa y protagonizada realmente por los empleados. Las únicas respuestas correctas son las que Mazda sanciona con antelación (pp. 138-139). El proceso de toma de decisiones que subyace a la práctica *kaizen* se centra en el reparto de las funciones relativas al 'saber hacer' de los empleados de tal forma que puedan generalizarse en la guía *Standard Operations*.

En otras palabras, los Fucini revelan que tanto la disposición como la reproducción de las instituciones en el centro de los procesos *kaizen* y de los equipos en Mazda refuerzan la oposición individual que, en este último caso, se sustenta en un discurso sindical claramente disidente. Este discurso disidente estimula a los objetores de conciencia. A partir del informe de los Fucini sobre los procesos de elaboración de consenso, podemos observar que, dado que sus premisas no se basaban en la toma de decisiones independiente por parte de los empleados, inevitablemente tenderían a reproducir las pautas de discrepancia.

Conceptos tales como 'mayoría silenciosa' u 'oposición leal' no tenían lugar en el proceso de consenso. La propia decisión de consenso no representa necesariamente un compromiso entre las partes opuestas. El proceso de consenso de Mazda sólo comprometía a la dirección a *escuchar* los puntos de vista de los empleados; no les obligaba a actuar en base a lo que escuchaban (p. 73).

Si no es posible lograr un claro consenso, entonces dependerá de la dirección la decisión (*ibid.*). Esta capacidad de pensar de acuerdo a la 'forma' Mazda depende de la adopción de la "mentalidad" de la compañía (p. 74), y del «esfuerzo permanente por alcanzar la competencia permanente» (p. 75). Los objetores de conciencia desafían constantemente el discurso *kaizen* y las sesiones informativas de los equipos, así como la definición de la libre toma de decisiones en un sentido global. Esto se puso de manifiesto incluso en 1987, al principio, cuando Mazda insistía en que los empleados llevaran las gorras marcadas por la compañía:

Los americanos dispuestos a aceptar que un empresario les dijera lo que *tienen* que hacer, se sentían ofendidos ante la posibilidad de que se les dijera lo que deberían 'querer' hacer (p. 104).

Los empleados se referirían a este proceso de movilización presente en el discurso de la compañía como de "obligatoriedad voluntaria" (*ibid.*). Esta incapacidad a la hora de crear una "mentalidad" plenamente hegemónica se repetía en la organización del trabajo, ya que la «toma de decisiones consensuada» (p. 138) minaba los principios del JIT: el entusiasmo disminuía y, en 1988, el proceso de *Total Quality Management* comenzó a desmoronarse. Según los Fucini, los índices de deserción superaron las perspectivas de Mazda (p. 138).

Se puso de manifiesto que la implicación en la toma de decisiones ofrecía una perspectiva de implicación de los empleados limitada a una reducida gama de cuestiones muy similares. De hecho, como ya se ha

comentado anteriormente, estaban limitadas a la participación en el desarrollo del proceso y de las funciones. No debería sorprendernos, por tanto, que los empleados opinaran que «Mazda no funciona como dice que funciona» (p. 138). La diferencia entre la retórica y la realidad puede tener su origen en la lógica unitarista. Es obvio que funcionará razonablemente bien en los casos en que se disipe la oposición o que esté limitada a los objetores de conciencia atomizados y a los predispuestos a la independencia en un entorno similar al de Nissan del Reino Unido. En esta última, la creación de una "mentalidad" de participación se reconcilia con una práctica de participación de los empleados en torno a una serie de cuestiones limitadas. Sin embargo, en los casos en los que existe la expectativa de que la implicación conducirá a la participación en una amplia gama de cuestiones (por ejemplo, el control del ritmo de trabajo) y esta expectativa está dominada por una visión unidimensional e impuesta con crudeza (sometimiento a los tiempos y ciclos estandarizados de las funciones) se dificulta el logro de una solución al problema de la distribución de recursos verdaderamente hegemónica. La presencia de una participación sindical independiente afecta a las percepciones finales de los empleados sobre la desavenencia entre las demandas de implicación de los empleados por parte de la compañía y la forma en que ésta es experimentada por ellos. El propio proceso de trabajo y la organización del trabajo constituyen un terreno de relaciones antagónicas. En Mazda el UAW ha establecido un entorno de negociación colectiva que ha tenido un impacto significativo sobre la estrategia de contratación de la compañía. Ésta es la clave para la pauta de conformidad y connivencia en el funcionamiento de los MPL. La investigación realizada en la Nissan del Reino Unido indica que la relación entre la compañía y el sindicato (en el que el AEU suspendió los derechos formales de la negociación colectiva) permite a la compañía asegurar el funcionamiento relativamente fluido de su concepción hegemónica del mundo. En este caso, el papel que juega el objetor de conciencia es considerablemente limitado.

6. Conclusión

Los trabajadores ocupados en sistemas de producción ligera mantienen un grado considerable de independencia ideológica, reforzada por su experiencia del nexo entre los MPL/las nuevas disposiciones de producción/las prácticas de gestión japonesas. Son escasos los indicios que

permitan sustentar la afirmación de que los procesos institucionales y organizacionales favorezca las tendencias que Wood asocia con la emergencia de un carácter distintivo de la técnica industrial. De hecho, si examinamos detalladamente tanto la interpretación del trabajo en equipo dada desde los MPL como la interpretación dada por los que los soportan, el propósito fundamental de éstas configuraciones institucionales es mantener la implicación, consideren o no los trabajadores afectados la participación comprometida como un objetivo fundamental. El determinante fundamental de los "éxitos" obtenidos mediante el sistema *kaizen* y el trabajo en equipo es el carácter de la participación sindical. Obviamente, las orientaciones de entrada y de preentrada son importantes a la hora de configurar la pauta de las reacciones de los empleados y, por supuesto, éstas no son reductibles en sí mismas al carácter de la participación sindical. Además, a no ser que las cuestiones de subordinación y control se consideren como básicas para la existencia y el funcionamiento de los MPL, seguirá siendo difícil lograr un impacto real. Las cuestiones relacionadas con la mejora de las condiciones de los empleados en las compañías automovilísticas comprometidas con los MPL sólo pueden entenderse en este contexto. Las formas de taylorismo existentes (Wood) sólo pueden juzgarse una vez que se ha recordado que las implicaciones de las relaciones humanas en los MPL están constreñidas por la realidad social del poder y por las diferentes respuestas engendradas en la organización del trabajo.

Es importante tener en cuenta estos hallazgos comparativos, ya que los propagandistas alegan que los MPL logran objetivos semejantes en una escala extraordinaria. Sus adeptos afirman que los MPL son el camino hacia el éxito económico por medio de la intensificación de la eficiencia y de una reducción del gasto de los recursos humanos y materiales (véase Williams *et al.*, 1992, desde una perspectiva contrapuesta). Además, se supone que los MPL aumentan la moral en el lugar de trabajo, eliminando las tradicionales divisiones entre las personas que trabajan en la industria y cimentando una serie de relaciones laborales más humanas. Sin embargo, las opiniones de algunos empleados de Nissan del Reino Unido y, aún más, de Mazda en EE UU, contradicen estos supuestos logros y justifican un cierto escepticismo y una interpretación alternativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altshuler, A., et al. (1985), *The Future of the Automobile*, MIT Press.
- Automotive News (1990), *Transplants Cost Jobs, Study Finds*, 3 diciembre, p. 8.
- (1991), *UAW Loses Third Attempt to Organise*, 28 enero, p. 6.
- Burawoy, M. y Wright, E. O. (1990), «Coercion and Consent in Contested Exchange», en *Politics and Society*, vol. 18 (2), pp. 251-266.
- Crowther, S. y Garrahan, P. (1988), «Invitation to Sunderland: corporate power and the local economy», en *Industrial Relations Journal*, enero.
- Cusamano, M. A. (1985), *The Japanese Automobile Industry: Technology and Management at Nissan and Toyota*, Harvard University Press.
- Parlamento Europeo, Documento en preparación sobre la Industria del Automóvil Europea, ponente, Carol Tongue (1990), MEP, Comité de Asuntos Económicos y Financieros y Política Industrial.
- Feldman, R. y Betzold, M. (1988), *End of Line: Autoworkers and the American dream*, Weidenfeld and Nicholson.
- Fucini, J. J. y Fucini, S. (1990), *Working for the Japanese: inside Mazda's American Auto Plant*, Free Press.
- Garrahan, P. y Stewart, P. (1992), *The Nissan Enigma*, Mansell.
- Gelsanliter, D. (1990), *Jump Start: Japan comes to the Heartland*, Farrar-Strauss-Giroux.
- Gordon, S. L. y Lees, F. A. (1986), *Foreign Multinational Investment in the United States: Struggle for Industrial Supremacy*, Quoron Books.
- Hansen, S. B. (1990), «Industrial Policies in the American States: historical and comparative perspectives», en Yanarella y Green, ob. cit., pp. 3-22.
- Hoffman, K. y Kaplinsky, R. (1988), *Driving Force: the Global Restructuring of Technology, Labour, and Investment in the Automobile and Components Industries*, Westview Press.
- Kearns, J. (1990), *Life After The Line*, Wayne University Press.
- Law, C. (ed.) (1991), *Restructuring the Global Automobile Industry: National and Regional Impacts*, Routledge.
- Milward, H. B. y Newman, H. H. (1990), *State Incentive Packages and the Industrial Location Decision*, en Yanarella y Green, ob. cit., pp. 23-51.
- Osgasawara, K. y Stewart, P. (1993), «Union Density, Single Union Agreements and Union Power: A case Study of the impact of Single Union Agreements in a brownfield electronics and a greenfield automotive site», en *Bulletin of Yamagata University* (Ciencias Sociales), vol. 23, núm. 2.
- Sturdy, A., et al. (1992), *Skill and Consent. Contemporary Studies in the Labour Process*, Routledge.
- Senado de EE UU (1990), Committee on Small Business: Hearings on Auto Components Trade, Subcommittee on Innovation, Technology and Productivity, 20 de abril.
- Womack, J.; Jones, D., y Roos, D. (1990), *The Machine That Changed the World*, Rawson Associates.

- Wood, S. (1989), «The Japanese Management Model—tacit skills in shopfloor participation», en *Work and Occupations*, vol. 16, part. 4, pp. 446-460.
- Yashida, M. (1987), *Japanese Directs Manufacturing Investment in the USA*, Praeger.

Resumen. «Discrepancia y compromiso en los centros de producción ligera»

Se sostiene habitualmente que la implantación de los sistemas de producción ligera introducidos por empresas japonesas en el mundo occidental va acompañada de un fuerte incremento de la participación y compromiso de los trabajadores en los procesos productivos, en especial a través de las técnicas *kaizen* y del trabajo en equipo. En este artículo se analiza la realidad de dicho fenómeno a través del análisis de varias empresas japonesas instaladas en Europa y en Estados Unidos. La realidad se muestra distante del planteamiento oficial. Si hay compromiso por parte de los trabajadores, también hay discrepancia. La distinta combinación de ambos depende en buena medida de los diferentes itinerarios laborales de éstos, así como de la posible presencia y acción sindicales en los centros de trabajo.

Abstract. «Workplace dissonance and Commitment in the era of lean production»

It is often argued that the introduction of systems of lean production by Japanese companies in the West leads to a significant increase in workers' participation in, and commitment to, production. This is seen as being achieved above all through *kaizen* techniques and work groups. Through an analysis of a number of Japanese-owned companies in Europe and the United States, the authors demonstrate the gap which exists between the official discourse and reality. Whilst workers' commitment exists, so too does dissonance. The varying combinations of the two depend above all on workers' different professional trajectories and the possible presence and action of unions in the workplace.

Reis

Revista Española
de Investigaciones
Sociológicas

66

Abril-Junio 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

Fernando Jiménez Sánchez
Posibilidades y límites del escándalo político como una forma de control social

Enrique Luque Baena
Contra-tiempos antropológicos

Roberto Garvía Soto
Corporativismo en el área del bienestar. El caso de la Organización Nacional de Ciegos

Félix Requena Santos
Redes de amistad, felicidad y familia

Jordi Capo Giol
Oposición y minorías en las legislaturas socialistas

Amparo Almarcha Barbado, Benjamín González Rodríguez y Celia González Jorge
Cambio y desigualdad en el profesorado universitario

Mercedes Pardo
El impacto social en las evaluaciones de impacto ambiental: su conceptualización y práctica

Irene Martínez Sahuquillo
William Morris y la crítica a la sociedad industrial: Una síntesis singular de radicalismo romántico y marxismo

William Morris
Trabajo útil vs. trabajo inútil

Crítica de libros

Potencial participativo de las nuevas tecnologías y sindicalismo

Daniel B. Cornfield *

Las nuevas tecnologías microelectrónicas aplicadas a la producción proporcionan a los trabajadores y a los equipos de gestión la oportunidad de descentralizar la toma de decisiones en los centros de trabajo tradicionales, jerarquizados y burocráticos. La descentralización, representada por los grupos de trabajo altamente cualificados, supervisados por sus propios miembros y con características de tipo gremial, se promociona como un mecanismo para humanizar el trabajo, como una reorganización del proceso de trabajo que contribuye a incrementar la productividad de los trabajadores y de la tecnología de producción. Estas tecnologías, que se conocen colectivamente como «nuevas tecnologías», incluyen el control numérico por computadora, la automatización programable, los sistemas flexibles de fabricación, la fabricación y el diseño con ayuda de computadoras y la automatización de los sistemas ofimáticos. Por otra parte, permiten a los trabajadores y a los equipos de gestión perpetuar las tradicionales jerarquías «tayloristas» y «fordistas», dado que las nuevas tecnologías contribuyen, asimismo, al incremento de las capacidades de control y vigilancia. La activación del potencial participativo de las nuevas tecnologías depende de las opciones y de las acciones de los trabajadores y de los equipos de gestión (Badham, 1991; Cornfield, 1987b; Ebel, 1989; Ferraz, Rush y Miles, 1992; Gustav-

«Labor and the participative potential of the new technology». Traducción de Olga Abásolo Pozas.

* Departamento de Sociología de la Universidad de Vanderbilt, Nashville.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 23, invierno de 1995, pp. 27-53.

sen, 1986; Storper y Scott, 1990; Thomas y Kochan, 1992; Zuboff, 1988).

Este artículo pretende fomentar una investigación más exhaustiva de la influencia e importancia del movimiento obrero en el proceso de activación del potencial participativo de las nuevas tecnologías. La descentralización se ha instaurado a medida que las firmas han ido adoptando sistemas de producción y gestión más flexibles, ante la creciente competencia industrial a nivel internacional y ante las reivindicaciones de los trabajadores exigiendo una mayor humanización del trabajo. Sin embargo, la creación de centros de trabajo regidos por la descentralización, con una estructura que pudiera considerarse "post-jerárquica", conlleva un proceso conflictivo al plantear un desafío a la autoridad y a las prerrogativas de la dirección (Appelbaum y Batt, 1994, p. 151). Por lo tanto, la descentralización se ha dado con mayor éxito en los centros de trabajo, las industrias y las naciones en las que los trabajadores se han sindicado y han acumulado poderes y recursos fundamentales para el logro de una redistribución efectiva de la autoridad en los centros de trabajo (Appelbaum y Batt, 1994, cap. 6; Bamber, 1992; Cornfield, 1992; Eaton y Voos, 1992; Galenson, 1991; Kochan y Tamir, 1989; Ozaki y otros, 1992; Tsiganou, 1991; Turner, 1991).

La investigación del potencial participativo de las nuevas tecnologías ha tendido a centrarse, fundamentalmente, en el impacto de las fuerzas político-legales nacionales, las condiciones comerciales macroeconómicas e internacionales y los acuerdos laborales sobre participación en cada empresa. Dicha investigación subestima la vital importancia del movimiento obrero, no sólo a la hora de difundir los acuerdos sobre la participación en los nuevos entornos tecnológicos, sino también a la hora de influir sobre las fuerzas políticas y legales, y en las propias características de la empresa, que contribuyen a la activación del potencial participativo de las nuevas tecnologías.

Expongo en este artículo las bases para la investigación del impacto que ejercen los sindicatos sobre el potencial participativo de las nuevas tecnologías. Previa discusión de la naturaleza dual del potencial de las nuevas tecnologías y de las tesis predominantes sobre la participación y el cambio tecnológico, presentaré una "tesis sindical" integrada por tres propuestas de investigación. Seguidamente, ilustraré la tesis comparando el cambio tecnológico y la participación del trabajo en Australia, Suecia, Alemania Occidental y EE UU. Concluyo exponiendo las implicaciones que tendrá la investigación, centrada en el análisis de los sindicatos así como en la importancia del declive del movimiento

obrero en Occidente, para una futura descentralización en los centros de trabajo.

La naturaleza dual del potencial de las nuevas tecnologías

Las nuevas tecnologías, según Zuboff (1988), albergan un potencial de doble naturaleza para la organización del trabajo, potencial que se manifiesta, en última instancia, en las opciones que toman las personas en torno a la puesta en práctica de las nuevas tecnologías. Por una parte, la capacidad intrínseca de "informar" de las nuevas tecnologías revela a los trabajadores el desarrollo de las actividades de producción, los acontecimientos y los objetos (Zuboff, 1988, pp. 9-10). Ello puede mejorar la cualificación de los trabajadores al implicarles en tareas con un mayor componente intelectual, capacitándoles para ejercer con racionalidad la toma de decisiones en el proceso de producción. Por otra parte, la informatización confiere a la dirección un "poder panóptico", una capacidad sin precedentes para dirigir y controlar minuciosamente las actividades de producción de los trabajadores (Zuboff, 1988, cap. 10). Además, Thomas (1994) demuestra que el diseño tecnológico y el funcionamiento de las tecnologías están modelados profundamente por fuerzas políticas organizativas, como la competición entre los grupos ocupacionales, para adquirir poder y mejorar su posición en la empresa.

De hecho, la innovación de la tecnología de producción implica la introducción de diferentes formas de organización del trabajo que varían de acuerdo a dos tipos ideales. Estos tipos de organización del trabajo están definidos por la distribución del control de la producción entre los trabajadores y los directivos de una empresa (Cornfield, 1987a, 1987b). El primer tipo, el *control unilateral de la dirección*, implica que la mayoría de las decisiones, aparte de las tareas de ejecución de la producción, por ejemplo, el diseño, la planificación y la coordinación de la producción, serán realizadas por los supervisores y los directivos. Este tipo de control acompaña a la organización de la producción "fordista" y "taylorista", con la característica de la burocratización tradicional y centralizada unida a las técnicas para la producción masiva, la compleja división del trabajo y las tareas poco definidas y poco cualificadas.

El segundo tipo se basa en la *cooperación entre los trabajadores y la ges-*

ción, y es una disposición post-fordista y post-taylorista institucionalizada en la que aquellos trabajadores ajenos a las tareas de supervisión, participan directamente —o a través de sus representantes—, en la toma de decisiones, vinculante o consultiva, en torno al diseño, la planificación y la coordinación del proceso de producción. Este tipo es característico de las nuevas burocracias “post jerárquicas,” cuyo diseño descentralizado de las estructuras de autoridad está encaminado a aumentar, cualificar y enriquecer las tareas y a capacitar a los trabajadores en tal división del trabajo simplificada, de tipo manual (Appelbaum y Batt, 1994; Beirne y Ramsay, 1988; Cornfield, 1987a, 1987b; Ferraz, Rush y Miles, 1992, cap. 1; Herrick, 1990; Kelley, 1989; Kochan y Tamir, 1989; Piore y Sabel, 1984; Vallas, 1993; Zuboff, 1988).

La definición del segundo modelo de organización del trabajo sugiere que la participación de los trabajadores adopta diversas formas y diversos grados. La tipología desarrollada por Hackman (1986) sobre la “autogestión” ilustra la diversidad de las formas que adquiere la participación de los trabajadores de plantilla. Hackman (1986, pp. 90-93) distingue entre cuatro tipos de unidades de trabajo (por ejemplo, los grupos de trabajo) en términos de las cuatro posibles funciones que cada una desempeña: la ejecución de tareas, el control de los procesos de trabajo, el diseño de la unidad, y el establecimiento general de la dirección. Los cuatro tipos de unidades pueden clasificarse por orden de responsabilidad de la siguiente manera: 1) la unidad dirigida por la gestión y que sólo desempeña funciones ejecutivas, como en las empresas fordistas y tayloristas; 2) la unidad autogestionada, que ejecuta tareas y dirige los procesos de trabajo; 3) la unidad de autodiseño, que desempeña las funciones de la unidad de autogestión y diseña la unidad; y 4) la unidad autogobernada, que desempeña tareas de la unidad de autodiseño y establece la dirección en general.

La tipología de los procesos de toma de decisiones bidimensional de Graversen (1988, pp. 21-22) ilustra la diversidad de las formas que adquiere la participación de los trabajadores, sobre todo en las decisiones relacionadas con la introducción de las nuevas tecnologías. La primera dimensión distingue cinco grados de implicación de los trabajadores (en orden ascendente de implicación): 1) ninguna implicación; 2) mediante la información, en la que la gestión informa a los trabajadores de los futuros cambios tecnológicos; 3) mediante la consulta, en la que la dirección consulta con los trabajadores antes de decidir la introducción de las nuevas tecnologías; 4) la negociación, en la que los trabajadores y la dirección negocian las decisiones sobre el cambio tecnológico; y 5) la co-decisión, según la cual ambas partes deciden conjuntamente la intro-

ducción del cambio tecnológico. La segunda dimensión distingue cinco fases de cambio tecnológico en las que pueden incluirse alguno de los cinco tipos de implicación de los trabajadores de la primera dimensión (por orden cronológico): 1) la fase de concepción e iniciación del cambio tecnológico; 2) la fase de planificación; 3) la fase de selección; 4) la fase de realización; y 5) la fase de funcionamiento.

La combinación de ambas dimensiones en las empresas burocratizadas, puramente fordista-taylorista, y centralizadas no iría acompañada de implicación alguna de los trabajadores en las fases de introducción de las nuevas tecnologías. En estas circunstancias, los trabajadores y los sindicatos reaccionan sobre todo a las nuevas tecnologías individualmente o a través de la negociación colectiva sobre los términos del empleo (Cornfield, 1992). Por el contrario, la burocracia puramente descentralizada, post fordista/taylorista de tipo gremial permitirá la determinación conjunta en todas las fases del cambio tecnológico.

Asimismo, existen diferentes formas de participación de los trabajadores en el funcionamiento de la tecnología de producción (Hackman, 1986; Zuboff, 1988). Por ejemplo, la investigación realizada por Kelley (1989) sobre la automatización programable en 450 plantas norteamericanas pone de manifiesto que casi una cuarta parte de ellas funcionaban con un control “estrictamente taylorista” de la tecnología, lo que implica que los trabajadores de cuello azul tienen escasas o nulas oportunidades de programar el equipo; en aproximadamente un 45% se aplicaba un “control compartido” entre los trabajadores de cuello azul y los de cuello blanco, en la programación del equipo; y en casi un tercio de ellas, el control estaba “en manos de los trabajadores”, lo que implica que tan sólo los trabajadores de cuello azul desempeñaban funciones de programación (además, véase Kelley y Harrison, 1992).

Los estudios nacionales comparativos también indican la diversidad de los acuerdos de participación de los trabajadores en el funcionamiento de las nuevas tecnologías. El estudio de Ozaki y otros (1992, pp. 30-41) pone de manifiesto el predominio de las formas de organización del trabajo postfordista/taylorista en Suecia, Japón y Alemania, y de las tradicionales formas jerárquicas de la organización del trabajo en Francia, Italia, el Reino Unido y EE UU (véase también Bamber, 1992; Cole, 1987; Jacob y Ahn, 1986; y Jones, 1991).

El potencial participativo de las nuevas tecnologías se activa en diferentes grados dependiendo de las firmas y naciones en las que éstas se hayan aplicado. Esto implica que los factores sociales, más que la propia tecnología y la lógica inmanente del industrialismo, determinan la forma en que efectivamente se activa el potencial de las nuevas tecnolo-

gías (Badham, 1991; Cressey y DiMartino, 1989; Kassalow, 1989; Ozaki y otros, 1992; Piore y Sabel, 1984; Sorge y Streeck, 1988; Thomas, 1994; Thomas y Kochan, 1992; Zuboff, 1988).

La activación del potencial de participación de las nuevas tecnologías

Existen dos tesis relacionadas para explicar los determinantes del potencial participativo de las nuevas tecnologías. Me referiré a la primera como la *tesis de la legitimación*. Esta tesis mantiene que son las relaciones laborales nacionales las que determinan la probabilidad de que se active dicho potencial en los distintos sectores económicos y en las diferentes empresas. Las relaciones laborales nacionales se componen de una serie de derechos y deberes legales y consuetudinarios de trabajadores y directivos en torno a la determinación de los términos del empleo y de las condiciones de trabajo. Los defensores de esta tesis distinguen entre las relaciones laborales nacionales "conflictivas" o "consensuales" (Bamber, 1992). Las relaciones laborales nacionales conflictivas, vigentes en EE UU, definen a trabajadores y empresarios como adversarios en los procesos de negociación. Los trabajadores disfrutan de escasos o nulos derechos de participación en la toma de decisiones, limitada a los empresarios o a sus delegados. Las relaciones laborales consensuales, típicas en varios países escandinavos y en Alemania (Occidental), permiten a los trabajadores y a los sindicatos ejercer su derecho de participación vinculante o consultiva en la toma de decisiones en torno a determinadas cuestiones en las empresas privadas. *La tesis legitimadora mantiene que el potencial de participación de las nuevas tecnologías tenderá a activarse en las naciones en las que se mantienen relaciones laborales basadas en el consenso y no en la oposición, ya que las primeras legitiman la participación de los trabajadores y capacitan a los trabajadores y a los sindicatos para lograr dicha participación* (Bamber, 1988, 1992; Kassalow, 1989; Kochan y Tamir, 1989; Lansbury y Bamber, 1989; Ozaki y otros, 1992; Turner, 1992, pp. 17-18).

Denomino a la segunda la *tesis organizativa*. Ésta atribuye el potencial participativo de las nuevas tecnologías a las características del entorno, estructurales y de la mano de obra de las organizaciones dispuestas a imponer o facilitar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones administrativas en la empresa. Con respecto a los entornos organizativos, esta tesis mantiene que *los entornos organizativos adversos o desestabilizados, que amenazan simultáneamente los beneficios y la*

seguridad del trabajo, pueden obligar a trabajadores, sindicatos y directivos para instituir decisiones de gestión cooperativa de la fuerza de trabajo con acuerdos sobre los talleres y decisiones estratégicas relativas a la definición de diversos niveles empresariales, orientados a lograr una adecuación de las empresas a las condiciones adversas del entorno. (Bamber, 1992; Cole, 1987; Cornfield, 1987a, 1987b: cap. 16). Dicha adversidad puede estar provocada por una recesión macroeconómica, por un incremento de la competencia del producto en el mercado, por la escasez de trabajo y por una desestabilización de la industria, resultado de la desregulación del Gobierno y de la privatización. De forma similar, la teoría del "vacío de la crisis" referente a la participación de los trabajadores mantiene que las medidas de participación tienden a instituirse durante los períodos de crisis económica y política (Cornfield, 1987a, pp. 360-361).

No obstante, algunos datos apuntan en un sentido contrario y sugieren que el impacto del entorno en la toma de decisiones es indefinido. Howard y Schneider (1987, pp. 87-88) observan que las adversidades del mercado han promovido y dificultado simultáneamente la cooperación entre los trabajadores y la dirección en las empresas noruegas. Además, Cressey y DiMartino (1989, p. 145), basándose en sus estudios de diversas empresas europeas, observan un hipotético efecto positivo de los índices de crecimiento del mercado sobre la probabilidad de que, efectivamente, se desarrolle una toma de decisiones consultiva entre los trabajadores y la dirección de la empresa.

En cuanto a la estructura organizativa y la mano de obra, esta tesis atribuye el potencial participativo a la flexibilidad en la asignación de tareas. La flexibilidad está determinada fundamentalmente por la estructura de los mercados laborales internos y la amplitud de las cualificaciones de los trabajadores. En los mercados laborales internos existen niveles superiores de flexibilidad interna, y se caracterizan por la amplia definición de los trabajos y por una mano de obra con una formación extensa. La flexibilidad externa, por el contrario, concede a la empresa el privilegio de contratar y despedir fácilmente a los trabajadores en el mercado de trabajo externo, como las empresas no sindicalizadas que contratan mano de obra ocasional o eventual. Una vez asumido el hecho de que los altos niveles de flexibilidad interna pueden motivar y facilitar la participación de los trabajadores, *la tesis organizativa mantiene que el potencial participativo de las nuevas tecnologías se activará con mayor probabilidad en las empresas que cuentan con un alto grado de flexibilidad interna y una escasa flexibilidad externa* (Bamber, 1992; Cornfield, 1987a, 1987b, cap. 16; Cressey y DiMartino, 1989; Kelley, 1989; Ozaki y otros, 1992; Sorge y Streeck, 1988).

Existe una relación entre la tesis legitimadora y la organizativa. En aquellos países en los que las relaciones laborales se basan en el consenso, las presiones políticas ejercidas por el movimiento obrero para establecer acuerdos corporativistas basados en fuertes compromisos a nivel nacional para la formación y la seguridad del trabajo han podido facilitar el desarrollo de mercados laborales internos flexibles. Además, los sindicatos obreros en los países en los que las relaciones laborales consensuales que acometen la toma de decisiones conjunta, como en Escandinavia y en Alemania, han sido capaces de controlar los comités de empresa y, por lo tanto, de influir en los mercados laborales internos y las estructuras de autoridad de las empresas (Galenson, 1991, p. 24; Sandberg y otros, 1992; Thelen, 1991, p. 17; Turner, 1992).

Sin embargo, las dos tesis subestiman la contribución del movimiento obrero para la activación del potencial de participación de las nuevas tecnologías. El impacto positivo de las relaciones laborales consensuales sobre la participación de los trabajadores se dará dependiendo de la fuerza del movimiento obrero y de su unidad, como en los casos de Escandinavia y Alemania. En Francia, por ejemplo, donde el movimiento obrero está ideológicamente dividido y debilitado, las llamadas "leyes Auroux" de principios de los ochenta han favorecido niveles más bajos de participación de los trabajadores que en Escandinavia y Alemania. Entre los muchos cambios asociados a estas leyes se registra un aumento de las cuestiones que la dirección debía consultar con el comité de empresa, incluyendo la introducción de las nuevas tecnologías (Howell, 1992, cap. 7). Ozaki y otros (1992, p. 32) concluyen, basándose en un estudio nacional comparativo, que las empresas francesas tienden a una estructuración jerárquica burocrática, convencional. Los datos obtenidos a partir de una investigación realizada en grandes empresas francesas, a comienzos de los años ochenta, revelan que rara vez se consulta con los trabajadores la introducción de las nuevas tecnologías y rara vez se informa a los trabajadores de los futuros cambios (Tallard, 1988, p. 293). Según Erbès-Seguín (1988, pp. 278-281), los grupos de discusión en el seno de las empresas están dominados por la empresa y, a menudo, desatendidos. Además, Galenson (1991, pp. 29-33) destaca que la duración de estos grupos de discusión no supera las seis horas anuales; el bajo potencial democrático de la industria francesa podría atribuirse en parte a la debilidad y las divisiones ideológicas internas del movimiento obrero francés. Howell (1992, cap. 7) sostiene que los sindicatos franceses no han sido capaces de gestionar la puesta en práctica de la ley Auroux, contribuyendo así al debilitamiento general del movimiento obrero francés.

La importancia de los sindicatos en la activación del potencial par-

tipativo de las nuevas tecnologías también es perceptible en las naciones con relaciones laborales adversas. En EE UU, por ejemplo, la autogestión definida por Hackman (1986) se ha dado con mayor intensidad en las industrias con índices altos de afiliación sindical en las que los trabajadores tienen el poder suficiente para negociar acuerdos privados y de participación (Cornfield, 1987a, 1987b, cap. 16; Eaton y Voos, 1992). De forma similar, Herrick (1990, p. 35) defiende que las medidas potenciadoras de la participación en las empresas no sindicadas en EE UU se han centrado mayormente en el control y en la productividad, en lugar de concentrarse en el objetivo de incrementar el bienestar de los trabajadores, característico de las empresas sindicadas. Por otra parte, Cole (1987) sugiere que posiblemente la ambivalencia del sindicalismo norteamericano con respecto a las medidas de participación puede haber obstaculizado su difusión en los EE UU (véase también Kelley, 1989; Kochan y Tamir, 1989; Thomas, 1991; Thomas y Kochan, 1992; Vallas, 1993).

La sindicalización y el potencial participativo de las nuevas tecnologías

El incremento de la participación de los trabajadores, como ejemplo de una «integración vertical de las funciones» (Brirne y Ramsay, 1988, p. 215) constituye una redistribución de la autoridad formal en las empresas burocratizadas. Desafía, en particular, la estructura de poder tradicional y jerarquizada mediante la dispersión liberalizadora de la autoridad en la toma de decisiones entre los trabajadores que anteriormente no desempeñaban tareas de supervisión.

La descentralización de las estructuras de poder en las empresas es un proceso conflictivo ya que al transferir las responsabilidades de la toma de decisiones a los trabajadores con respecto a las nuevas tecnologías pone en peligro las posiciones de la dirección en la empresa. Algunos estudios indican la disminución de la función de supervisión que acompaña a la introducción de las nuevas tecnologías. Dawson (1988) descubrió que la introducción de un sistema computerizado para controlar la información referente a las mercancías en el ferrocarril británico transfería efectivamente las responsabilidades de supervisión a los trabajos anteriormente ajenos a ella. En su investigación de 132 empresas brasileñas, Ferraz, Rush y Miles (1992, cap. 7) descubrieron que la introducción de medidas organizativas basadas en la par-

ticipación iba asociada a una mayor autonomía de los trabajadores y a una disminución de las necesidades de supervisión en aproximadamente la mitad de las firmas de la muestra. Majchrzak (1988, cap. 5) realizó un informe de las investigaciones desarrolladas en EE UU en el que se señala una menor necesidad de supervisores para controlar las actividades de los subordinados que suele acompañar a la introducción de las nuevas tecnologías.

De hecho, los empresarios se resisten, con frecuencia, a la institucionalización de las medidas que potencian la participación de los trabajadores (Appelbaum y Batt, 1994, p. 151; Lansbury y Bamber, 1989, pp. 7-11). Según Majchrzak (1988, pp. 126-127), el problema de "la resistencia de la dirección es serio" y, en parte, es resultado de la amenaza al poder empresarial y a la posición, que suponen las medidas participativas (véase también Ebel, 1989, p. 546 y Zuboff, 1988, caps. 6 y 7). En la misma línea, Herrick (1990, cap. 7) considera que la posesión de conocimientos e información fortalece la posición de los empresarios y del personal profesionalizado, lo que les induce a oponerse a los planes participativos, que potenciarían una distribución de los conocimientos y la información entre el resto de los trabajadores, que conllevaría la erosión de la jerarquización interna de las empresas. Jones (1991, p. 241) concluye, basándose en su estudio de diversas empresas de EE UU que han aplicado sistemas flexibles de fabricación y que permiten la participación de los trabajadores, que la ausencia de participación es resultado de «una cultura de gestión profundamente taylorista». Por otra parte, Cole (1987, p. 40) mantiene que la mayor difusión de las medidas de participación en Japón que en Suecia durante los años sesenta y setenta puede atribuirse, en parte, al mayor desafío a la autoridad de la dirección y, por consiguiente, a una mayor oposición de los cuadros medios de la dirección a la participación de los trabajadores en Suecia.

Los movimientos obreros son fundamentales para el acceso de los trabajadores a una mayor participación en la toma de decisiones (Cornfield, 1991). Los trabajadores pueden enfrentarse, mediante la acción colectiva, a la resistencia que los equipos de gestión ofrecen a la descentralización de las estructuras de autoridad (Kochan y Tamir, 1989, pp. 68-69). Según la teoría del "poder de los trabajadores" que conllevan los mecanismos de participación, la sindicalización es un factor fundamental para facilitar el desarrollo de medidas de participación (Cornfield, 1987a, p. 361).

Una tesis centrada en la importancia de los sindicatos para activar el potencial participativo de las nuevas tecnologías

Para promover la investigación de cómo los sindicatos influyen en el potencial participativo de las nuevas tecnologías, presento en esta sección una *tesis sindical* integrada por tres proposiciones. Estas proposiciones exploran el impacto de los sindicatos, y en general de los movimientos obreros, en la activación del potencial participativo de las nuevas tecnologías. Dados los conflictos en torno a la descentralización de la organización burocrática, la tesis sindical asume que el poder sindical, los recursos y el compromiso hacia la participación son prerrequisitos para superar la resistencia de la dirección y redistribuir la autoridad dentro de las empresas.

La eficacia de los sindicatos depende, en parte, de su fuerza. Cuanto mayor sea la densidad sindical (es decir, el porcentaje de afiliados) en una empresa, sectorial o nacional, mayor será el potencial desestabilizador de los sindicatos y, por lo tanto, mayor será su capacidad de negociación con los empresarios. Por lo tanto, la *primera proposición* es:

I. Cuanto mayor sea la densidad sindical, mayor será la probabilidad de que se active efectivamente el potencial participativo de las nuevas tecnologías.

La alta densidad de afiliación sindical fortalece a los sindicatos no sólo incrementando su potencial desestabilizador, sino también incrementando sus recursos financieros, humanos y políticos. En relación a los recursos financieros, los sindicatos mayoritarios y las corporaciones de trabajadores de alto nivel cuentan con más recursos y, por tanto, tienen más probabilidades de capitalizar cualquiera de los beneficios fruto de la alta densidad sindical. Por otra parte, la estabilidad del liderazgo sindical es el principal recurso humano, resultado de la alta densidad sindical. Este recurso es relevante porque es imprescindible para el desarrollo de una política sindical en torno a la tecnología, cuya eficacia dependerá de la planificación a largo plazo y del desarrollo de las debidas investigaciones. (No obstante, también es cierto que la excesiva estabilidad del liderazgo, es decir, la oligarquía, puede influir negativamente sobre la iniciativa de los miembros del sindicato.) En cuanto a los recursos políticos, los niveles altos de afiliación sindical pueden fa-

cilitar la influencia en la política nacional y, por lo tanto, capacitar a los sindicatos para ejercer presiones en favor de una legislación que les incluya en el proceso de la toma de decisiones, y que genera efectivamente una relación laboral consensual legitimando la participación de las organizaciones sindicales y de los trabajadores (Bamber, 1988; Cressey y DiMartino, 1989; Sandberg y otros, 1992; Turner, 1991).

La segunda proposición es:

II. El efecto positivo de la densidad sindical para la activación del potencial de participación de las nuevas tecnologías (proposición I) puede atribuirse a:

- a) los mayores recursos financieros de los sindicatos en aquellos lugares con una alta densidad sindical;
- b) la mayor estabilidad del liderazgo sindical en los lugares con alta densidad sindical;
- c) una mayor capacidad para lograr una legislación nacional que legitime la participación de los sindicatos y de los trabajadores, en los centros con una alta densidad sindical.

Sin embargo, la fuerza y los recursos de los sindicatos son necesarios, aunque insuficientes, para que éstos puedan influir efectivamente en el potencial participativo de las nuevas tecnologías. Asimismo, los sindicatos deben comprometerse en la consecución de la participación real de los trabajadores. Los modelos de relación entre los sindicatos y la empresa, defendidos y practicados por los movimientos sindicales nacionales y por los sindicatos minoritarios, varían desde los que se basan en la oposición hasta los que se inclinan hacia la cooperación. Las tesis legitimadora y organizativa sugieren que los modelos de cooperación tenderán a ser practicados en aquellos países en los que las relaciones laborales se basen en el consenso y bajo condiciones de inestabilidad que amenacen simultáneamente la seguridad del empleo y la tasa de beneficio.

El potencial participativo de las nuevas tecnologías depende en parte de los modelos de cooperación existentes entre los sindicatos y los empresarios. Los modelos basados en la cooperación entre ambas partes justifican normativamente no sólo la extensión de las decisiones de los trabajadores a los ámbitos de gestión, sino también la aceptación sindical del propio cambio tecnológico. Aunque la resistencia sindical al cambio tecnológico es infrecuente, la respuesta sindical a este fenómeno varía en cuanto al grado de implicación sindical en la toma de decisiones y a las reivindicaciones de los sindicatos, por ejemplo, los

efectos económicos sobre los trabajadores, el rediseño de los trabajos, la reorganización del trabajo, etc. (Bamber, 1988, pp. 208-209; Cornfield 1987b, cap. 1).

Los modelos cooperativos también aportan una base conceptual para el desarrollo de una política sindical. Por ejemplo, la «política tecnológica sindical ideal» de Bamber (1988, pp. 206-208) implica una relación cooperativa entre sindicatos y empresarios a la hora de tratar el potencial dual de las nuevas tecnologías. Los objetivos de esta política ideal tipificada, que efectivamente promueve el potencial participativo y limita el «poder panóptico» de la dirección que facilitan las nuevas tecnologías, incluyen: 1) que los empresarios consulten con los sindicatos; 2) la retención sindical de los especialistas técnicos independientes; 3) prohibir la utilización de las nuevas tecnologías con la intención de invadir la privacidad de los trabajadores y de controlar el desarrollo del trabajo individual; y 4) la realización regular de informes conjuntos entre sindicatos y empresarios sobre el cambio tecnológico (Bamber, 1988, pp. 206-207).

Por último, la tercera proposición sería:

III: los sindicatos tendrán más posibilidades de activar el potencial de participación de las nuevas tecnologías cuanto más cooperativo sea el modelo adoptado de relación entre sindicatos y empresarios.

En resumen, la tesis sindical mantiene que el potencial participativo de las nuevas tecnologías tenderá a activarse cuando los sindicatos sean capaces de comprometer sus propios recursos al incremento de la participación de los trabajadores. La acción colectiva de éstos facilita la descentralización de las estructuras de autoridad dentro de las empresas. Los casos de los sindicatos y del cambio tecnológico en Suecia, Alemania Occidental, Australia y EE UU ilustran este hecho.

Ejemplos que representan la tesis sindical: los casos de Suecia, Alemania Occidental, Australia y Estados Unidos

La tesis sindical se confirma en varios países. Sin embargo, para ilustrar la segunda proposición nos vemos obligados a limitarnos a los recursos políticos tales como las leyes nacionales de codecisión (proposición IIc) dada la ausencia de datos relativos a las finanzas y el liderazgo sindicales.

El caso de EE UU constituye uno de los pocos ejemplos de establecimiento de medidas participativas en el seno de las empresas. En EE UU impera la conflictividad en las relaciones laborales, y este hecho, unido a la debilidad del movimiento obrero con posturas ambivalentes con respecto a la cooperación entre los trabajadores y los empresarios (proposición III) favorece que la densidad sindical en EE UU (entre un 16% y un 27%, porcentaje que disminuye desde 1970) sea considerablemente más baja que en otras naciones industrializadas (Chang y Sorrentino, 1991, p. 48; Price, 1989, p. 179) (proposición I) y no existe ninguna ley nacional que estipule la determinación conjunta de los acuerdos (proposición IIc). Las escasas medidas participativas establecidas, como el plan de GM Saturn-UAW, han tenido lugar generalmente en las empresas caracterizadas por la densidad sindical y en las industrias en las que los trabajadores están representados por sindicatos mayoritarios, poderosos (proposiciones I y II), y cuyos mercados de productos han experimentado situaciones de adversidad e inestabilidad (proposición III) (Cole, 1987; Cornfield, 1987a, 1987b, 1991, 1992; Eaton y Voos, 1992).

Los casos de Suecia y Alemania Occidental ilustran la tesis sindical, ya que en estos países se han dado niveles altos (Suecia) y medios (Alemania Occidental) de densidad sindical nacional y en ellos han imperado las relaciones laborales regidas por el consenso. Entre 1970 y 1989 —la época de la modificación de las leyes laborales y de la extensión de las medidas participativas en estas naciones—, los niveles de densidad sindical oscilaron entre un 74% y un 97% en Suecia, y un 37% y un 41% en Alemania Occidental (Chang y Sorrentino, 1991, p. 48; Price, 1989, pp. 163, 174-175) (proposición I).

Las medidas participativas han gozado de gran popularidad en Suecia y Alemania Occidental (Ozaki y otros, 1992, pp. 30-41). En Suecia, el porcentaje de centros de trabajo en los que los sindicatos participan, por ejemplo, en los «grupos de elaboración de proyectos», había aumentado hasta un 87% a mediados de los años ochenta (Sandberg y otros, 1992, p. 122). Estos grupos son un buen ejemplo del concepto de Hackman (1986) de la «unidad autodiseñada». Se establecen a través de las negociaciones entre los sindicatos y la dirección y, habitualmente, están integrados por un número reducido de representantes sindicales y empresariales. Las funciones típicas que desempeñan estos grupos con respecto al cambio tecnológico incluyen la selección de las nuevas tecnologías, el cálculo de los costes financieros y del empleo que acarrea el cambio tecnológico, la reorganización del trabajo, y la concepción de los programas de formación. De forma si-

milar, Friedman y Cornford (1987, p. 149) descubrieron, a través de un estudio nacional comparativo de los departamentos informáticos, que aproximadamente tres cuartas partes de los departamentos suecos, pero menos de la mitad de los departamentos de EE UU, incluían a los usuarios de las computadoras en «los comités para la orientación de los proyectos». La participación sindical tiene lugar también en otros organismos de gestión en aproximadamente dos tercios de los lugares de trabajo suecos (Sandberg y otros, 1992, p. 122). Al margen de esta participación en los grupos de proyectos, los sindicatos locales participan con frecuencia en las decisiones relativas a las nuevas tecnologías, como la seguridad en el trabajo, la ergonomía y las condiciones de trabajo y del empleo (Ozaki y otros, 1992, cap. 5; Sandberg y otros, 1992, cap. 7).

El índice de participación de los trabajadores de Alemania Occidental en la toma de decisiones en torno al cambio tecnológico se aproxima al nivel descrito por Hackman (1986) característico de la «unidad autogestionada», que es menos participativa que la unidad autodiseñada típica de Suecia. Este dato no contradice las expectativas planteadas en la proposición I, que presuponen que la mayor densidad sindical conlleva una mayor activación del potencial participativo de las nuevas tecnologías. Las principales diferencias entre Alemania Occidental y Suecia son que los comités de empresa no están autorizados legalmente a participar en las decisiones adoptadas por la dirección en torno a la inversión, y la adquisición, de las nuevas tecnologías, y que los sindicatos no pueden influir directamente en la adopción de dichas decisiones en la empresa (proposición II). Más de un 70% de los trabajadores alemanes trabajan en centros en los que funcionan los comités de empresa (Briefs, 1989, p. 65). El estudio de Ozaki y otros (1992, p. 2) sobre el cambio tecnológico en Alemania Occidental indica una escasa o nula implicación de los comités de empresa y de los sindicatos en la toma de decisiones. Por el contrario, los comités tienden a implicarse en la toma de decisiones relacionada con la asignación de los trabajos, las compensaciones y los asuntos relacionados con la formación. Además, Heising y Littek (1989, pp. 237-239) observaron, en su estudio sobre el cambio tecnológico y los trabajadores administrativos en la industria alemana, que éstos registraron un aumento de la tensión nerviosa y del temor ante el control tecnológico por parte de la dirección, así como una reducción de la supervisión personal. No obstante, Ozaki y otros (1992, pp. 30-41) sitúan a Alemania en una posición predominante a la hora de introducir medidas participativas tales como la programación de operarios y de plantilla en la fabricación, los trabajos

ampliamente definidos y grupos de trabajo homogéneos, altamente cualificados y autónomos. Además, un estudio de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones en torno a la introducción de las nuevas tecnologías, dirigido por la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, indica que los trabajadores de Alemania Occidental participan en menor medida que los daneses y más que los trabajadores franceses e italianos (*Social and Labour Bulletin*, 3-4/89, p. 251).

Los casos de Suecia y Alemania Occidental sustentan en parte las proposiciones IIc y III sobre los efectos de los recursos políticos de los sindicatos y los modelos de relaciones entre los sindicatos y los empresarios sobre el potencial participativo. En ambos países, los movimientos obreros jugaron un papel instrumental en el logro de una legislación en torno a la codecisión de los acuerdos a nivel nacional que ha legitimado la participación de los trabajadores en la adopción de decisiones de gestión (proposición IIc). Quizá como reflejo de la mayor densidad sindical en Suecia, la ley sueca autoriza a los sindicatos a participar, mientras que en Alemania Occidental la ley establece que sean los comités de empresa los que participen en la toma de decisiones. En la práctica, los sindicatos de Alemania Occidental ejercen una influencia indirecta en los comités de empresa, pero las direcciones de las empresas son capaces de enfrentar a los sindicatos y los comités de empresa (Briefs, 1989; Ozaki y otros, 1992, cap. 2; Tsiganou, 1991, pp. 84-85).

El Acta de Codecisión en el Trabajo, de 1976, y el Acuerdo para el Desarrollo de 1982 (o Acuerdo para la Eficacia y la Participación) de carácter privado, entre los trabajadores y la patronal, constituyen el marco legal para la participación de los trabajadores en Suecia. El Acta de 1976 obliga a los empresarios a negociar con los sindicatos antes de introducir cambios importantes, incluyendo la introducción de nuevos métodos de producción. Además, el Acta garantiza el derecho a la información de los sindicatos sobre las operaciones de la empresa. El Acuerdo de 1982 fomenta la participación en la planificación del trabajo y en el desarrollo de las nuevas tecnologías, permitiendo a los sindicatos servirse de asesores e investigadores externos para la evaluación de los planes de la empresa elaborados para introducir las correspondientes innovaciones (Galenson, 1991, pp. 33-36; Martin, 1987, pp. 105-119; Sandberg y otros, 1992, pp. 304-313; Tsiganou, 1991, pp. 38-40).

El Acta y el Acuerdo fueron, en parte, resultado de un cambio acaecido alrededor de 1970, en el modelo de las relaciones entre los sindicatos y los empresarios defendido por los trabajadores suecos (pro-

posición III). Este cambio supuso la creciente aceptación y adopción del objetivo de participación de los trabajadores en la planificación del trabajo, en oposición al control unilateral de la dirección, sobre todo para fomentar la humanización y la democratización del proceso y del propio centro de trabajo. Dicho cambio derivó, en parte, de la creciente conciencia de las tensiones psicosociales y de los peligros físicos que experimentaban los trabajadores a lo largo del proceso de racionalización durante los años sesenta, así como de la percepción de las insuficiencias de los esfuerzos encabezados por los empresarios para humanizar el trabajo (Martin, 1987, pp. 105-119; Sandberg y otros, 1992, cap. 2; Tsiganou, 1991, pp. 38-40).

En Alemania Occidental, la participación de los trabajadores está amparada por el Acta Constitucional del Trabajo de 1972 que reconoce la creación de comités de empresa en las empresas con un mínimo de cinco empleados. El Acta obliga a los empresarios, entre otras cosas, a alcanzar un acuerdo con el comité de empresa antes de poner en práctica el control tecnológico del rendimiento de los empleados, así como consultar con el comité de empresa otras cuestiones relativas a la reorganización del trabajo y al personal y negociar con el comité las medidas de protección de los trabajadores en caso de que hubiera que introducir cambios significativos en la planta (Galenson, 1991, pp. 23-26; Thelen, 1991, pp. 100-102; Tsiganou, 1991, pp. 76-85). Aunque los comités de empresa no son entidades sindicales, aproximadamente un 80% de sus miembros están afiliados a un sindicato (Briefs, 1989, p. 71).

El Acta de 1972, que enmendaba y extendía la anterior legislación de codecisión de los acuerdos, fue parcialmente resultado de los esfuerzos del movimiento sindical alemán encaminados a aumentar su influencia en los comités de empresa (proposición IIc). Al igual que en Suecia, los trabajadores alemanes motivaron una mayor humanización del trabajo y lograron cambiar el modelo de relación entre sindicatos y empresarios para lograr sus objetivos por vía legislativa (proposición III). El movimiento obrero alemán ha cambiado efectivamente de postura, con menor éxito y más interrumpidamente que en Suecia, dejando atrás la anterior aceptación del control de la dirección y la anterior mediación de las cuestiones relacionadas con el cambio tecnológico a través de la negociación colectiva, para pasar a defender la participación de los trabajadores en la consecución del cambio tecnológico y la reorganización del trabajo a través de los comités de empresa de la plantilla. Precisamente este cambio, sobre todo en IG Metall, el sindicato mayoritario alemán de la metalurgia, orientó la presión sindical

para la consecución del Acta de 1972 y ha inspirado la defensa de los trabajadores alemanes del "trabajo en grupo" durante los años setenta y ochenta. Entre los doce principios del trabajo en grupo, que parece encontrarse en el proyecto-piloto de desarrollo, se encuentran la descentralización de la estructura de la toma de decisiones en la planta y el diseño de la organización de la producción y de la tecnología adecuada para el trabajo en grupo (Allen, 1987, pp. 185-193; Thelen, 1991, pp. 93-102, 180-200; Tsiganou, 1991, pp. 76-87; Turner, 1991, cap. 2).

El caso de Australia ejemplifica la emergencia de una participación real de los trabajadores en condiciones de alta densidad sindical y un modelo de relación laboral basado en la conflictividad (Bamber, 1992). Entre 1970 y 1990, la densidad sindical en Australia osciló entre un 43% y un 55% (Chang y Sorrentino, 1991, p. 48; Price, 1989, p. 158). A partir de la primera mitad de la década de los ochenta comenzaron a difundirse las medidas de participación. Según una publicación sobre la política gubernamental en 1986, «hay escasos indicios de una aplicación extendida de participación de los empleados, así como son también escasos los ejemplos que constaten una influencia real de los trabajadores en la toma de decisiones» (*Social and Labour Bulletin*, 3/87, p. 423). De forma similar, los resultados obtenidos en un estudio comparativo realizado en 1986, dirigido por una organización de trabajadores, el Australian Council of Trade Unions (ACTU) y el Trade Development Council del Gobierno, condujeron a la conclusión de que los sindicatos de Suecia, Alemania Occidental y de otros países europeos eran más proclives a la acción que los australianos a la hora de introducir un cambio tecnológico (Ogden, 1992, pp. 237-238). Otro estudio realizado en Australia en 1984 sobre los centros de trabajo de la industria del metal, indica que menos de un tercio de estos centros contaban con medidas de participación, como los grupos de productividad y los círculos de calidad (Frenkel, 1988, p. 239). A finales de los años ochenta y principios de los noventa, se han fijado medidas de participación, incluyendo los consejos consultivos y los equipos conjuntos para la elaboración de proyectos para el desarrollo y el diseño tecnológico, sobre todo en sectores con altos niveles de afiliación sindical (de un 70% a un 80% de afiliados) como la administración y la industria del metal (Davis y Lansbury, 1989, pp. 108-109; Frenkel, 1988; Ogden, 1992, pp. 247-256).

La explicación de que los índices relativamente altos de densidad sindical en Australia no hayan supuesto una mayor difusión de las medidas de participación puede encontrarse, en parte, en la insuficiencia

de los recursos sindicales, sobre todo en comparación con los recursos políticos disponibles para los movimientos sindicales sueco y alemán (proposición IIc). Las relaciones laborales conflictivas no facilitan una ley nacional de codecisión para los trabajadores australianos que, por ejemplo, pueda extenderse a temas relacionados con el diseño y la puesta en práctica del cambio tecnológico.

Por el contrario, el marco para la activación del potencial participativo de las nuevas tecnologías se compone de una serie de acuerdos privados entre el ACTU, los empresarios y el Partido Laborista Australiano (ALP), las declaraciones políticas del Gobierno y las decisiones judiciales realizadas durante los años ochenta. Con anterioridad a la elección del Gobierno Laborista de Hawke en 1983, el ACTU y el ALP, siguiendo el ejemplo de Suecia, Alemania Occidental y otros países europeos, firmaron el Acuerdo, en 1983, que exigía un mecanismo de consulta conjunto, entre los trabajadores y la dirección, y una mayor cooperación, en términos generales, así como que el cambio tecnológico se convirtiera en un objetivo político público. El Acuerdo contribuyó al posterior éxito electoral del ALP y a la creciente colaboración entre el ACTU y el Gobierno (Bamber, 1992, p. 82; Davis y Lansbury, 1989, p. 102; Niland y Spooner, 1992, p. 220; Ogden, 1992, pp. 237-239). En 1984, el Tribunal Supremo defendió, en un caso emblemático entre el Federated Clerks Union (sindicato de empleados de oficina) y diversas asociaciones de empresarios, una cláusula de la Comisión de Arbitraje y Conciliación del Gobierno australiano, en la que se exigía a los empresarios consultar la introducción de las nuevas tecnologías informáticas con los sindicatos y los empleados afectados (Davis y Lansbury, 1989, p. 106; Ogden, 1992, p. 235; *Social and Labour Bulletin*, 3-4/85, pp. 417-418). El ACTU y la Confederation of Australian Industry (CAI), la asociación de empresarios australianos, firmaron una declaración conjunta sobre Prácticas Participativas en 1988 que fomentaba el establecimiento de prácticas tales como el trabajo en grupo, y consultar con los empleados el diseño y la puesta en práctica de las nuevas tecnologías. Este acuerdo responde directamente al anteriormente citado informe del Gobierno de 1986 que criticaba la ausencia virtual de medidas participativas y exigía su desarrollo en los lugares de trabajo australianos (Ogden, 1992, pp. 247-248; *Social and Labour Bulletin*, 3/88, pp. 300-301).

En coherencia con la proposición III, la emergencia de medidas participativas es resultado parcial del cambio del modelo de los trabajadores de la relación sindicato-empresarios. De hecho, Ogden (1992, p. 232) afirma que «en la actualidad se reconoce extensamente que el

movimiento sindical ha tomado la iniciativa y, en muchos casos, ha establecido el ritmo de la reestructuración en Australia» (véase también Bamber, 1992, p. 86, y Niland y Spooner, 1992, p. 215). La creciente competitividad en el comercio internacional, las condiciones macroeconómicas adversas y el cambio tecnológico durante los años setenta y ochenta, estimularon un cambio en la forma en que los trabajadores afrontaban la relación sindicato-empresa en favor de una de índole más cooperativa y en detrimento de la anterior oposición. El cambio se refleja en diversos acontecimientos ya comentados con anterioridad, incluyendo el Acuerdo ACTU-ALP de 1983 y la declaración conjunta de 1988 entre ACTU-CAI (Bamber, 1992; Davis y Lansbury, 1989; Ogden, 1992).

En resumen, esta semblanza comparativa de la participación de los trabajadores de los distintos países en el cambio tecnológico ilustra la tesis sindical y pone de manifiesto la necesidad de una investigación más exhaustiva centrada en los sindicatos. La probabilidad de que se active el potencial participativo de las nuevas tecnologías parece depender de la densidad sindical, de la existencia de suficientes recursos al alcance de los sindicatos, incluyendo los recursos políticos, y del compromiso sindical a participar en una relación sindicato-empresario basada en la cooperación. Asimismo, sugiere que estos tres determinantes, es decir, la densidad sindical, los recursos y el compromiso, influyen de forma interactiva en el potencial participativo de las nuevas tecnologías. Es decir, el potencial participativo se activará con mayor probabilidad en condiciones de alta densidad sindical, donde efectivamente haya suficientes recursos y donde exista un compromiso para la cooperación entre los trabajadores y la dirección, como en Suecia.

La tesis sindical complementa la tesis de legitimación y la de organización. Los modelos de relaciones de empleo consensuales sueco y alemán no sólo han legitimado la participación de los sindicatos y de los trabajadores, sino que los movimientos obreros de estos países han elaborado y extendido efectivamente estas relaciones de empleo para incrementar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, en torno a las nuevas tecnologías. Por otra parte, en condiciones de desestabilización, como en la tesis organizativa, han obligado a los movimientos obreros a defender relaciones entre sindicatos y empresarios basadas en la cooperación más que en la adversidad, para poder introducir un mayor grado de flexibilidad y, por lo tanto, de participación de los trabajadores en las empresas.

Por lo tanto, es necesario desarrollar una investigación más centrada en los sindicatos para comprender las condiciones bajo las que es más

probable que se active el potencial participativo de las nuevas tecnologías, así como las que lo inhiben. Las futuras investigaciones deberían determinar la difusión y la prevalencia de las medidas de participación en los centros de trabajo mediante estudios regulares de las industrias de diferentes naciones. Dichos estudios pueden llegar a demostrar los "efectos amenazantes" directos e indirectos, de los sindicatos sobre la difusión de las medidas participativas. Los estudios de casos centrados en las cuestiones organizativas del cambio tecnológico, en los centros de trabajo con diferentes grados de densidad sindical, ampliarían nuestros conocimientos sobre cómo, y en qué condiciones, los sindicatos facilitan o inhiben la activación del potencial participativo. Estas condiciones pueden estar relacionadas con la estructura y el proceso político interno del sindicato, con la estructura interna del mercado de trabajo, con la estructura y el proceso de autoridad de la dirección y con la historia de las relaciones entre sindicato y empresa en los lugares de trabajo, las industrias y las naciones concretas.

Conclusión

La tesis sindical sugiere que la sindicalización es fundamental para activar el potencial participativo de las nuevas tecnologías. Esto implica que el debilitamiento de la fuerza de los movimientos sindicales de muchas naciones occidentales industrializadas puede entorpecer dicha activación.

Aunque el advenimiento de las nuevas tecnologías incrementa la probabilidad de que se descentralicen las estructuras de autoridad de las empresas, las nuevas tecnologías también contribuyen a la reciente disminución de la afiliación sindical y de la densidad sindical de diversos países europeos y en Norteamérica (Gustavsen, 1986). Las nuevas tecnologías ahorran trabajo y por lo tanto generan desempleo, sobre todo entre los trabajadores menos cualificados y, por consiguiente, reducen los índices de afiliación sindical (Ebel, 1986; Storper y Scott, 1990). En la medida en que contribuyen a los ascensos ocupacionales y a una creciente proporción de trabajadores de cuello blanco incapaces de identificarse con el sindicalismo, las nuevas tecnologías obstaculizan los esfuerzos emprendidos por los sindicatos para ampliar sus filas (Ebel, 1989, pp. 548-550). El carácter eventual de la mano de obra también favorece la disminución de la afiliación sindical, como lo indica la creciente proporción de trabajadores temporales y a tiempo parcial en las

llamadas manos de obra "periféricas" y "contingentes" de diversas naciones. Este carácter eventual, como una pieza más de una estrategia multifacética para incrementar la flexibilidad de las firmas y su competitividad, puede acompañar la introducción de las nuevas tecnologías, mermando los intereses de los trabajadores, a largo plazo, en las cursos organizativos, en la supervivencia de las empresas y, por lo tanto, en la sindicalización (Cornfield, 1987b, 1989, 1991; Pankert, 1985).

La teoría y la investigación del potencial participativo de las nuevas tecnologías, por lo tanto, deberían estar vinculadas a la teoría y la investigación de la sindicalización. Los determinantes no tecnológicos del crecimiento sindical y de su disminución, como la competitividad comercial internacional, la concentración económica, la burocratización, las condiciones macroeconómicas, la estratificación social de la clase trabajadora y las fuerzas nacionales político-legales, pueden tener implicaciones para la redistribución de la autoridad en los centros de trabajo e influir en el grado en que se activa el potencial participativo de las nuevas tecnologías. La adopción de esta perspectiva investigadora ayudaría a distinguir las fuerzas que facilitan y las que inhiben la descentralización y la democratización de la fuerza de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, Christopher (1987), «Worker Participation and the German Trade Unions: An Unfulfilled Dream?», en Carmen Sirianni, ed., *Worker Participation and the Politics of Reform*, Filadelfia, Temple University Press, pp. 174-197.
- Appelbaum, Eileen y Rosemary Batt (1994), *The New American Workplace*, Ithaca: ILR Press.
- Badham, Richard (1991), «The Social Dimension of Computer-Integrated Manufacturing: An Extended Comment», en *International Labour Review*, vol. 130, núm. 3, pp. 373-391.
- Bamber, Greg (1988), «Technological Change and Unions», en Richard Hyman y Wolfgang Streeck (eds.), *New Technology and Industrial Relations*, Nueva York, Basil Blackwell, pp. 204-219.
- Bamber, Greg (1992), «Job Flexibility: International Comparisons and Research Propositions», en Alan Gladstone, Hoyt Wheeler, Jacques Rojot, François Eyraud y Ruth Ben-Israel (eds.), *Labour Relations in a Changing Environment*, Berlín, Walter de Gruyter, pp. 75-94.

- Beirne, Martin, y Harvie Ramsay (1988), «Computer Redesign and "Labour Process" Theory: Towards a Critical Appraisal», en David Knights y Hugh Willmott (eds.), *New Technology and the Labour Process*, Londres, Macmillan, pp. 197-229.
- Briefs, Ulrich (1989), «Co-Determination in the Federal Republic of Germany-An Appraisal of a Secular Experience», en György Széll, Paul Blyton, y Chris Cornforth (eds.), *The State, Trade Unions and Self-Management*, Nueva York, Walter de Gruyter, pp. 63-74.
- Chang, Clara, y Constance Sorrentino (1991), «Union Membership Statistics in 12 Countries», *Monthly Labor Review*, vol. 114, núm. 12, pp. 46-53.
- Cole, Robert (1987), «The Macropolitics of Organizational Change: A Comparative Analysis of the Spread of Small-Group Activities», en Carmen Sirianni (ed.), *Worker Participation and the Politics of Reform*, Filadelfia, Temple University Press, pp. 34-66.
- Cornfield, Daniel (1987a), «Dualism in Contemporary Union-Management Relations», en *Proceedings of the 39th Annual Meetings of the Industrial Relations Research Association*, Madison, IRRA, pp. 358-367.
- (ed.) (1987b), *Workers, Managers, and Technological Change: Emerging Patterns of Labor Relations*, Nueva York, Plenum.
- (1989), «Union Decline and the Political Demands of Organized Labor», *Work and Occupations*, vol. 16, núm. 3, pp. 292-322.
- (1991), «The US Labor Movement: Its Development and Impact on Social Inequality and Politics», en *Annual Review of Sociology*, vol. 17, Palo Alto, Annual Reviews, pp. 27-49.
- (1992), «Technological Change and Labour Relations in the United States», en Muneto Ozaki et al., *Technological Change & Labour Relations*, Ginebra, International Labour Office.
- Cressey, Peter, y Vittorio DiMartino (1989), «Technological Participation in Europe: Options and Constraints in Human Resource Management and Industrial Relations», en Greg Bamber and Russell Lansbury (eds.), *New Technology: International Perspectives on Human Resources and Industrial Relations*, Londres, Unwin Hyman, pp. 135-155.
- Davis, Edward, y Russell Lansbury (1989), «Worker Participation in Decisions on Technological Change in Australia», en Greg Bamber y Russell Lansbury (eds.), *New Technology: International Perspectives on Human Resources and Industrial Relations*, Londres, Unwin Hyman, pp. 100-116.
- Dawson, Patrick (1988), «Information Technology and the Control Function of Supervision», en David Knights y Hugh Willmott (eds.), *New Technology and the Labour Process*, Londres, Macmillan, pp. 118-142.
- Eaton, Adrienne y Paula Voos (1992), «Unions and Contemporary Innovations in Work Organization, Compensation, and Employee Participation», en Lawrence Mishel y Paula Voos (eds.), *Unions and Economic Competitiveness*, Armonk, Nueva York, M. E. Sharpe, pp. 173-215.
- Ebel, Karl-H. (1986), «The Impact of Industrial Robots on the World of Work», *International Labour Review*, vol. 125, núm. 1, pp. 39-51.

- (1989), «Manning the Unmanned Factory», *International Labour Review*, vol. 128, núm. 5, pp. 535-551.
- Erbès-Seguín, Sabine (1988), «Industrial Relations and Workers' Representation at Workplace Level in France», en Richard Hyman y Wolfgang Streeck (eds.), *New Technology and Industrial Relations*, Nueva York, Basil Blackwell, pp. 272-283.
- Ferraz, Joao; Howard Rush, e Ian Miles (1992), *Development, Technology and Flexibility*, Londres, Routledge.
- Frenkel, Stephen (1988), «The Australian Metalworkers' Union and Industrial Change: A Labour Movement Offensive», en Richard Hyman y Wolfgang Streeck (eds.), *New Technology and Industrial Relations*, Nueva York, Basil Blackwell, pp. 233-246.
- Friedman, Andrew, y Dominic Cornford (1987), «Strategies for Meeting User Demands: An International Perspective», en Gro Bjercknes, Pelle Ehn, y Morten Kyng (eds.), *Computers and Democracy*, Aldershot, Avebury, pp. 137-162.
- Galenson, Walter (1991), *New Trends in Employment Practices: An International Survey*, Nueva York, Greenwood Press.
- Graversen, Gert (1988), «New Technology-Goals, Control and Participation», en Gert Graversen y Russell Lansbury (eds.), *New Technology and Industrial Relations in Scandinavia*, Aldershot, Avebury, pp. 13-24.
- Gustavsen, Björn (1986), «Evolving Patterns of Enterprise Organisation: The Move Towards Greater Flexibility», *International Labour Review*, vol. 125, núm. 4, pp. 367-382.
- Hackman, J. Richard (1986), «The Psychology of Self-Management in Organizations», en Michael Pallak y Robert Perloff (eds.), *Psychology and Work: Productivity, Change, and Employment*, Washington, D.C., American Psychological Association, pp. 85-136.
- Heig, Ulrich, y Wolfgang Littek (1989), «Technical Change and Informal Participation: The Role of Competence and Control in Administrative Work», en György Széll, Paul Blyton, y Chris Cornforth (eds.), *The State, Trade Unions and Self-Management*, Nueva York, Walter de Gruyter, pp. 235-252.
- Herrick, Neal (1990), *Joint Management and Employee Participation*, San Francisco, Jossey-Bass.
- Howard, Robert, y Leslie Schneider (1987), «Worker Participation in Technological Change: Interests, Influence, and Scope», en Carmen Sirianni (ed.), *Worker Participation and the Politics of Reform*, Filadelfia, Temple University Press, pp. 67-94.
- Howell, Chris (1992), *Regulating Labor: The State and Industrial Relations Reform in Postwar France*, Princeton, Princeton University Press.
- Jacob, Philip, y Chungsi Ahn (1986), «Impetus for Worker Participation», en Frank Adler, Boris Koval, Philip Jacob, Valentin Jež, Stephen Mills, Liisa Rantalaiho, Jan Řehák, y George Wieser, *Automation and Industrial Work-*

- kers: *A Cross-National Comparison of Fifteen Countries*, vol. 2, part. 2, Oxford, Pergamon Press, pp. 393-434.
- Jones, Bryn (1991) «Technological Convergence and Limits to Managerial Control: Flexible Manufacturing Systems in Britain, the USA and Japan», en Steven Tolliday y Jonathan Zeitlin (eds.), *The Power to Manage? Employers and Industrial Relations in Comparative-Historical Perspective*, Londres, Routledge, pp. 231-255.
- Kasslow, Everett (1989), «Technological Change: American Unions and Employers in a New Era», en Greg Bamber y Russell Lansbury (eds.), *New Technology: International Perspectives on Human Resources and Industrial Relations*, Londres, Unwin Hyman, pp. 41-59.
- Kelley, Maryellen (1989), «Alternative Forms of Work Organization Under Programmable Automation», en Stephen Wood (ed.), *The Transformation of Work?*, Londres, Unwin Hyman, pp. 235-246.
- Kelley, Maryellen, y Bennett Harrison (1992), «Unions, Technology, and Labor-Management Cooperation», en Lawrence Mishel y Paula Voos (eds.), *Unions and Economic Competitiveness*, Armonk, M. E. Sharpe, pp. 247-286.
- Kochan, Thomas, y Boaz Tamir (1989), «Collective Bargaining and New Technology: Some Preliminary Propositions», en Greg Bamber y Russell Lansbury (eds.), *New Technology: International Perspectives on Human Resources and Industrial Relations*, Londres, Unwin Hyman, pp. 60-74.
- Lansbury, Russell, y Greg Bamber (1989), «Technological Change, Industrial Relations and Human Resource Management», en Greg Bamber and Russell Lansbury (eds.), *New Technology: International Perspectives on Human Resources and Industrial Relations*, Londres, Unwin Hyman, pp. 3-37.
- Majchrzak, Ann (1988), *The Human Side of Factory Automation*, San Francisco, Jossey-Bass.
- Martin, Andrew (1987), «Unions, the Quality of Work, and Technological Change in Sweden», en Carmen Sirianni (ed.), *Worker Participation and the Politics of Reform*, Filadelfia, Temple University Press, pp. 95-139.
- Niland, John, y Keri Spooner (1992), «Structural Change and Industrial Relations», en Alan Gladstone, Hoyt Wheeler, Jacques Rojot, François Eyraud y Ruth Ben-Israel (eds.), *Labour Relations in a Changing Environment*, Berlin, Walter de Gruyter, pp. 215-231.
- Ogden, Max (1992), «Union Initiatives to Restructure Industry in Australia», en Paul Adler (ed.), *Technology and the Future of Work*, Nueva York, Oxford University Press, pp. 232-268.
- Ozaki, Muneto et al. (1992), *Technological Change & Labour Relations*, Ginebra, International Labour Office.
- Piore, Michael, y Charles Sabel (1984), *The Second Industrial Divide*, Nueva York, Basic Books [*La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza, 1990].
- Price, R. (1989), «Trade Union Membership», en R. Bean (ed.), *International Labour Statistics: A Handbook, Guide, and Recent Trends*, Londres, Routledge, pp. 146-181.
- Sandberg, Åke; Gunnar Broms; Arne Grip; Lars Sundström; Jesper Steen, y

- Peter Ullmark (1992), *Technological Change and Co-Determination in Sweden*, Filadelfia, Temple University Press.
- Sorge, Arndt y Wolfgang Streeck (1988), «Industrial Relations and Technical Change: The Case for an Extended Perspective», en Richard Hyman y Wolfgang Streeck (eds.), *New Technology and Industrial Relations*, Nueva York, Basil Blackwell, pp. 19-47.
- Storper, Michael, y Allen Scott (1990), «Work Organisation and Local Labour Markets in an Era of Flexible Production», *International Labour Review*, vol. 129, núm. 5, pp. 573-591.
- Tallard, Michèle (1988), «Bargaining over New Technology: A Comparison of France and West Germany», en Richard Hyman y Wolfgang Streeck (eds.), *New Technology and Industrial Relations*, Nueva York, Basil Blackwell, pp. 284-296.
- Thelen, Kathleen (1991), *Union of Parts: Labor and Politics in Postwar Germany*, Ithaca, Cornell University Press.
- Thomas, Robert (1991), «Technological Choice and Union-Management Cooperation», *Industrial Relations*, vol. 30, núm. 2 (primavera), pp.167-192.
- (1994), *What Machines Can't Do*, Berkeley, University of California Press.
- Thomas, Robert, y Thomas Kochan (1992), «Technology, Industrial Relations, and the Problem of Organizational Transformation», en Paul Adler (ed.), *Technology and the Future of Work*, Nueva York, Oxford University Press, pp. 210-231.
- Tsiganou, Helen (1991), *Workers' Participative Schemes*, Nueva York, Greenwood.
- Turner, Lowell (1991), *Democracy at Work: Changing World Markets and the Future of Labor Unions*, Ithaca, Cornell University Press.
- Vallas, Steven (1993), *Power in the Workplace: The Politics of Production at AT&T*, Albany, State University of New York Press.
- Zuboff, Shoshana (1988), *In the Age of the Smart Machine*, Nueva York, Basic Books.

Call for Papers

WORK AND OCCUPATIONS,

an English-language journal on the sociology of work, welcomes the opportunity to review manuscripts. Beginning in January, 1995, manuscripts should be sent to Daniel B. Cornfield, Editor, WORK AND OCCUPATIONS, Box 1811, Station B, Vanderbilt University, Nashville, TN 37235, U.S.A. Manuscript submission instructions may be found in the latest issue of the journal or obtained from the Editor. The Editor also may be contacted at this internet address: CORNFIDB@CTRVAX.VANDERBILT.EDU

Resumen. «Potencial participativo de las nuevas tecnologías y sindicalismo»

La introducción de nuevas tecnologías incrementa las posibilidades de reestructuración de la organización productiva en favor de una mayor participación de los trabajadores, sea cual sea la dimensión que al respecto se considere. En los análisis empíricos de dicho fenómeno rara vez se contempla la incidencia que tiene en el mismo el hecho sindical. En el presente artículo se muestra la relación entre nuevas tecnologías/sindicalismo/participación de los trabajadores y se defiende la "tesis sindical". No sólo la introducción de nuevas tecnologías modifica las posibilidades de acción sindical, sino que, además, diversos tipos de sindicalismo y de planteamiento de la acción sindical tienen un claro efecto en la forma de concretarse la participación productiva de los trabajadores.

Abstract. «Labor and the participative potential of the new technology»

The introduction of new technology increases the opportunities for restructuring the organization of production to increment all aspects of worker participation. Empirical studies rarely consider the impact trade unionism has on these processes. This article demonstrates the relationship which exists between new technology, unionism and worker participation, and defends the «union thesis». Not only does the introduction of new technology modify the possibilities for union action, but different types of unionism and conceptions of union action clearly influence the way in which workers' participation in production actually takes shape.

EDITOR: Salvador Giner

DIRECTOR: Manuel Pérez Yruela

SECRETARIO: Eduardo Moyano

IESA - ANDALUCIA

Edificio Universitario Servicios Múltiples

Avda. Menéndez Pidal s/n. - 14004-CORDOBA

Telf. 957 - 21 81 39 - Fax 957 - 21 81 40

E. mail: ea2 iesa @ lucano. uco. es

CONSEJO DE

REDACCION:

M. Beltrán

J. Carabaña

F. Laporta

J. J. Castillo

J. R. Montero

L. Moreno

L. Sanz

CONSEJO ASESOR:

M. Alcántara

M. Castells

M. A. Durán

J. A. Fdez. Cordón

V. Fdez. Vargas

M. García Ferrando

Soledad García

L. Garrido

T. González de la Fé

O. Homs

J. Iglesias

E. Lamo de Espinosa

L. Lemkow

Angela López

E. Luque

F. Llera

J. M.ª Mardones

V. Navarro

A. Ortí

L. Paramio

V. Pérez Díaz

R. Ramos

F. Reinares

G. Rodríguez Cabrero

T. Rodríguez Villasante

J. J. Toharia

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN

Para España

Para el extranjero

Anual (3 números)..... 4.000 ptas.

Anual (3 números)..... 5.000 ptas.

Número suelto..... 1.500 ptas.

Número suelto..... 2.000 ptas.

CSIC. Servicio de Publicaciones

Vitrúvio, 8

28006 Madrid (España)



Consejo Superior de Investigaciones Científicas

Número monográfico sobre
"Transiciones democráticas en América Latina"
coordinado por Manuel Alcántara y Ludolfo Paramio

ESTUDIOS

CONSOLIDACIÓN DEMOCRÁTICA, DESAFECCIÓN POLÍTICA Y
NEOLIBERALISMO
LUDOLFO PARAMIO

PARTIDOS Y ELECCIONES EN LOS PROCESOS DE AJUSTE ECONÓMICO
EN AMÉRICA LATINA
DETLEF NOLTE

EL ESTUDIO DE LOS PROCESOS DE CONSOLIDACIÓN DEMOCRÁTICA
EN AMÉRICA LATINA
ISMAEL CRESPO MARTÍNEZ

LA EXPERIENCIA MEXICANA DE LIBERALIZACIÓN
SOLEDAD LOAEEA

TRANSFORMACIONES ECONÓMICAS Y CAMBIO POLÍTICO EN MÉXICO
ANTONIA MARTÍNEZ RODRÍGUEZ

UN ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO DE LAS FINANZAS
GUBERNAMENTALES EN SITUACIONES DE CAMBIO EN AMÉRICA
LATINA
MANUEL ALCÁNTARA

POLÍTICA, ECONOMÍA Y TRANSICIÓN A LA DEMOCRACIA EN CHILE
LA REFORMA TRIBUTARIA DE 1990
SERGIO BERENSZTEIN

NOTAS

MOVIMIENTOS SINDICALES, SOCIEDAD CIVIL Y DEMOCRACIA:
EL SINDICATO POLACO SOLIDARIDAD Y EL "NOVO SINDICALISMO"
BRASILEÑO
VALERIANO ESTEBAN

ACERCA DE LA DEMOCRACIA COMO INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA
INCERTIDUMBRE
GABRIELA DELAMATA

BIBLIOGRAFÍA

La promoción de la mujer a puestos de responsabilidad laboral: resistencias discursivas

Javier Callejo Gallego y Luisa Martín Rojo *

Para quienes, en los albores del siglo XXI, se encuentren en disposición de hacer balance del siglo XX, uno de los cambios sociales más importantes que podrán apreciar en su transcurso es el que ha sido protagonizado por la mujer y su lucha por la equiparación de derechos con el varón. Este mayor protagonismo de la mujer se ha articulado sobre distintos cambios producidos, fundamentalmente, en las sociedades económicamente más desarrolladas. A *grosso modo* y sólo desde la segunda guerra mundial, lograda la equiparación de derechos políticos en los países más avanzados, pueden distinguirse las siguientes etapas hacia la igualdad entre los géneros:

1. La revalorización de la vida privada y el espacio doméstico que acompaña a la explosión de la sociedad de consumo deriva en una mayor atención al papel del ama de casa (Riesman, 1965).
2. La progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo en tiempos de paz, relacionada:
 - a. Con la disminución de hijos por unidad familiar, debido a la extensión del uso de anticonceptivos.
 - b. La propia carrera por la movilidad social que permite e incita la sociedad de consumo, que configura la necesidad familiar de los ingresos "suplementarios" obtenidos por la mujer.
3. Iniciándose actualmente la incorporación de la mujer a los

* Javier Callejo es profesor del departamento de Sociología de la UNED; Luisa Martín Rojo es profesora del departamento de Lingüística de la facultad de Filosofía y Letras de la UAM.

puestos de responsabilidad y poder, tanto en el ámbito estrictamente laboral como en el de gestión política. Como es fácil deducir, la presencia de elementos de una etapa no supone, ni mucho menos, la superación de la precedente.

También en el caso de España, puede afirmarse que la relación entre los géneros ha cambiado sustancialmente. Un cambio social que tiene una de sus fuentes principales en la mayor incorporación de la mujer al mercado laboral y no sólo en los sectores más tradicionales como la agricultura, el textil o la alimentación. Sin embargo, los datos que presentan los registros sobre la presencia de la mujer en el espacio laboral denuncian la distancia de nuestro país con respecto a los que conforman nuestro entorno cultural: sólo una de cada cuatro mujeres está ocupada¹. Si extendemos la comparación al resto de las etapas enunciadas, comprobaremos que en lo que atañe a la segunda, todavía nos queda un largo camino por recorrer. Ahora bien, si dirigimos la mirada a los puestos más altos de la organización laboral (tercera etapa) —aquéllos con mayor responsabilidad, poder, nivel de ingreso y prestigio social—, comprobamos que el camino de la incorporación de la mujer apenas se ha iniciado.

Este ámbito laboral de relativo privilegio destaca por una presencia muy reducida de mujeres en España, a pesar de que éstas cuentan ya con el nivel de formación que se precisa². Como han puesto en evidencia diversos estudios, los sectores más avanzados y dinámicos son los que más problemas ponen al ascenso de la mujer (Instituto de la Mujer, 1990; Gómez-Fontecha, 1989; Cabrillo y Cachafeiro, 1993). No obstante, esta circunstancia contrasta con la presunta aceptación formal de la igualdad entre géneros que los participantes en estos sectores avanzados y dinámicos sostienen, lugar de especial concentración de la pequeña burguesía ascendente (profesional), tan amante de las formas (Bourdieu, 1988a). El trabajo que aquí presentamos enfoca la forma y el contenido de un discurso que niega la discriminación y que, sin embargo, ha de producir y reproducir una práctica sexista concretada, en primer lugar, en la obstaculización del acceso a la mujer a niveles altos en la organización laboral y, en segundo lugar, en la relación global entre los géneros. Por lo tanto, se centra en el estudio del sexismo en el discurso, su funcionamiento y sus implicaciones sociales, a través de un análisis sociológico y lingüístico.

¹ Encuesta de población activa, principales resultados, II trimestre de 1993.

² En el estudio realizado por A. de Miguel (1994) se pone de manifiesto que la cantidad de mujeres universitarias es mayor que la de varones, extendiéndose rápidamente el acceso a estudios universitarios que parecían coto exclusivo de varones.

Los discursos que han conformado nuestra muestra de referencia fueron producidos por tres reuniones de grupo de varones, en Madrid, en las que participaron varones, entre 28 y 45 años, directivos y cargos medios y altos de la Administración o de grandes empresas nacionales de carácter multinacional (R.G, Dir), profesionales (R.G, Prof) y empleados medios con personal bajo su responsabilidad (R.G, Emp). Discursos que han sido extraídos de un estudio más amplio sobre las representaciones de la mujer en situaciones laborales de competitividad laboral, especialmente entre cargos de responsabilidad³.

1. La competitividad

El marco en el que se ha situado la imagen de la mujer trabajadora es en el de las situaciones de competitividad, donde el ascenso, la promoción y los elementos a ella asociados (dinero, prestigio, etc.) son bastante fluidos. Concepción difusa de la situación de competitividad que permite que sean los propios participantes en las reuniones quienes la definan y, sobre todo, quienes expresen sus vivencias de la misma.

Inicialmente, la competitividad ha quedado percibida como propia de situaciones con posibilidades generales de promoción, de ascenso jerárquico en la organización empresarial. A este respecto, hay que subrayar que, en los discursos, ha tenido más presencia el hincapié en las relaciones de dominación, que en los beneficios económicos derivados de las promociones. Esta desigual presencia de estos dos factores en los discursos producidos por varones tiene, al menos, dos explicaciones. Además de los habituales reparos a hablar de dinero, destacamos que la identidad de los varones aparece fuertemente enraizada en el mundo laboral, donde la realización personal está vinculada casi de manera exclusiva a la realización en la vida profesional en ámbitos laborales altamente profesionalizados (Gómez, Martín, Callejo y Delgado, 1994). Es en este segundo punto donde situamos todas aquellas manifestaciones recogidas en los grupos de profesionales y directivos sobre la asunción del ascenso como reconocimiento social. Son estos grupos de profesionales y directivos analizados los que centran su discurso en los criterios de tal reconocimiento y —lo que puede ser central para la interpretación de su posición con respecto a las mujeres profesionales—, los que han

³ Véase C. Gómez, L. Martín, J. Callejo y J. M. Delgado (1994), *La imagen de la mujer en situaciones de competitividad laboral*, Madrid, Instituto de la Mujer (inédito).

producido un discurso menos abierto a la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y especialmente, de dirección. El ascenso de la mujer se percibe como un ataque a su identidad —«el ser menos que las mujeres»—, argumento que subyace en los discursos menos favorables hacia las mujeres. De este modo, comprobamos la manera en que la construcción de los discursos de los varones sobre las mujeres implica constantemente una reflexión sobre la propia identidad.

Las diferencias, surgidas entre y en el interior de los diversos grupos analizados sobre la mediación subjetiva en los procesos de selección (frente a la idealidad de procesos “totalmente objetivos”), quedan difuminadas cuando se trata de observar la promoción de mujeres a puestos de dirección y responsabilidad. La mención a la subjetividad de los criterios desaparece por completo cuando la conversación gira en torno a la promoción de las mujeres.

Lo que en principio se percibe como subjetivo, se convierte en objetivo, tras mediar las referencias a “lo cultural” o a “la tradición”. Racionalización típica en cuanto disimula las causas pasionales de sus creencias bajo razones pretendidamente objetivas (Boudon, 1992: 29). Se establece el proceso discursivo siguiente:

1. En los procesos de promoción se ha de tratar a todos por igual.
2. Como en ámbitos en que es necesaria la confianza han de mediar aspectos subjetivos, es imposible tratar a todos por igual.
3. Pero hay elementos subjetivos tan generalmente “aceptados” que prácticamente pasan de lo subjetivo a lo objetivo. Elementos entre los que se encuentran las dificultades de las mujeres para desarrollar cargos y empleos que requieran dedicación exclusiva. Así se convierte una situación generalizada, la denominada “doble tarea” (doble jornada o incluso triple) de la mujer trabajadora, por la que se le atribuye el desarrollo de las funciones de ama de casa, en un motivo de discriminación frente a los varones aceptado y “naturalizado” en los procesos de promoción.

El resultado de este proceso es un discurso autoexculpatorio por parte de los varones. Tras la justificación del criterio promocional de la «buena relación personal» (lo que podríamos entender como perteneciente a la dimensión laboral de la relación hombre-mujer), la introducción del referente femenino produce numerosos cambios.

1. Eliminación de elementos: las críticas al sistema desaparecen, no vuelve a mencionarse la utilización de criterios sesgados, de manera

que se infiere que, si bien las decisiones que se toman con respecto a la promoción de los hombres son discutibles, no ocurre así con las que se toman con respecto a la mujer: en este caso, la falta de promoción. El fracaso de la mujer se debe a razones objetivas: «no valen», «se autoeliminan», «no se dedican a la empresa», etc. Así, se pasa de la exclusión del discurso a la exclusión en el discurso, con la argumentación de que son ellas las agentes de su exclusión.

2. Se mantiene, en cambio, el criterio subjetivo: lo importante es llevarse bien con un colaborador. Toda referencia a la existencia de sesgo, esto es, amiguismos, politiquero, desaparece. Los criterios ya no se cuestionan. Son limpios. Se insiste, en cambio, en la divergencia cultural: «no me entiendo con ella» (R.G, Dir). «Tienen otro sistema de valores» (R.G, Dir). La proyección de tales afirmaciones parece inmediata: no puede incluir en mi mundo de vida-laboral a quien previamente aparece muy distante del mismo. La exclusión se establece principalmente con el fortalecimiento de las diferencias.

3. El tabú de la discriminación: hay enchufismo y politiquero, pero no hay discriminación. Se evita la sola mención del término: «llámalo como quieras, etc.».

4. La inocencia: ignorar a la mujer es un hábito inintencionado: «no se te ocurre elegir a una mujer», aunque también una forma de cautela: «tiene menos posibilidades de equivocarte». Así, el emisor refuerza su imagen como «responsable ante la realidad»: eliminar las vías de equivocación.

El hecho de que cambien los juicios y las actitudes ante los criterios de promoción, cuando se introduce el tema de la mujer, es posible debido a que, como veremos más adelante, el referente de los discursos generales sobre el mundo laboral es exclusivamente el varón. Estas estrategias argumentativas no pueden desvincularse de la proyección de una imagen del emisor (Goffman, 1986a, 1986b; Ducrot, 1984): hay un ejercicio de autoexculpación⁴.

Las diferencias en el comportamiento de los géneros, en este punto, se justifican de manera “innatista”, apelando a la dimensión doméstica de la relación hombre-mujer.

1. En el caso de la mujer: se dedican a los hijos; se debe a la educación, al peso de los siglos. Implicaciones: puede cambiar; de hecho

⁴ Ejercicio de autoexculpación que contrasta con las características denunciadas del discurso femenino, recogido en el ámbito de la misma investigación (Gómez, Martín, Callejo y Delgado, 1994).

cambia; y, por otro lado, son influenciables, puesto que asumen lo que la "tradición" manda.

2. En el caso del hombre: la dedicación al trabajo se debe a la necesidad de aportar dinero a la familia y a sus valores, triunfar en el trabajo es triunfar en la vida. Pero no ocuparse de la casa y de los hijos, en cambio, no es un comportamiento de origen cultural, sino que es innato. Implicaciones: este comportamiento es natural; no hay cambio posible. La sola mención del cambio les pone agresivos: desencadena los mayores ataques a la mujer.

Al igual que en el caso anterior, no pueden desvincularse estas estrategias argumentativas de la proyección deliberada o no de una imagen del emisor. Existe un ejercicio de autoexculpación: el varón no se niega explícitamente a los cambios, simplemente no los asume de manera personal, no toma la iniciativa, o son *contra natura*. Los varones se quejan del comportamiento de la mujer en el trabajo, pero no admiten que ésta cambie de comportamiento en el hogar, lo cual sería definitivo para que éstas cambiaran en el trabajo.

2. Las características del discurso: el sexismo inhibido

El análisis detallado de las estrategias y procedimientos discursivos muestra que androcentrismo y sexismo aparecen de forma *velada*, a lo largo de todo el discurso, para *revelarse* con nitidez en los momentos finales de las reuniones. Los inicios de las dinámicas se caracterizan por la presencia de un discurso escasamente espontáneo al referirse a la mujer en el ámbito laboral⁵. Esta característica, con un discurso que puede considerarse hiperformalizado, señaló la existencia de una fuerte inhibición.

La inhibición es una formalización del lenguaje que supone una estrategia para suprimir expresiones deslegitimadas. Por lo tanto, su presencia cuestiona la legitimidad de la norma que prohíbe tales expresio-

⁵ A este respecto, hay que señalar que se tomaron algunas precauciones metódicas, como el tema de la reunión en aspectos más generales del mundo laboral, tales como la promoción y las actitudes y valores ante el trabajo en la sociedad actual. De esta manera, se trataba de evitar el peligro de un discurso muy racionalizado por parte de los participantes, que supusiera la adscripción automática al discurso socialmente legitimado, a "lo que hay que decir": considerarse "demócrata", "no racista" y "no machista".

nes. La mera legitimación "formal" —frente a una legitimación "sustancial", interiorizada por el sujeto— se evidencia en un exceso formalizador del lenguaje. Así, la inhibición es principalmente una *censura imperfecta*, en la medida que una censura perfecta es el resultado de la total interiorización de las formas de percepción y expresión por parte del agente, de manera que éste no tiene por qué ser su propio censor (Bourdieu, 1985: 110). Tal imperfección posibilita distintos grados de inhibición, según la situación concreta en que se realiza el intercambio lingüístico. Con referencia a la discriminación sexual, hemos diferenciado entre sexismo inhibido propiamente dicho —con especial presencia en situaciones formalizadas de intercambio lingüístico— y sexismo argumentado en situaciones que exigen la manifestación de la posición con respecto al campo temático de la discriminación de la mujer.

La inhibición se manifiesta en dos sentidos:

1. Cuando los sujetos no son presionados para que tomen posición con respecto al objeto social que causa el conflicto (la mujer ejecutiva), *el principal mecanismo de inhibición es la elusión*: no hablar del objeto social sobre el que se proyecta la exclusión. Así, la exclusión *del* discurso evita la exclusión *en el* discurso. Lo que queda velado es precisamente la confusión, la presión de una experiencia contradictoria, con el discurso normativo de la igualdad entre los géneros.

2. Cuando la dinámica grupal y las intervenciones del moderador rompen con la primera racionalización, los discursos se construyen sobre una caricaturización de la mujer en el trabajo que incita a la risa, pero que alcanzan un consenso bastante generalizado en los respectivos grupos. El consenso alcanzado en los grupos es más intenso cuando hablan de la mujer que cuando hablan del trabajo. Sus experiencias en el mundo de vida-laboral les separa, sus trabajos y responsabilidades son distintos, sin embargo, sus experiencias con/frente a la mujer les unen. La identidad como varones parece imponerse a su identidad como ejecutivos y como ciudadanos que reconocen el valor de la igualdad.

Veamos pues cómo se construye el discurso, para lo cual distinguiremos dos apartados. El primero de ellos se centrará en el androcentrismo y la elusión de la mujer, y nos permitirá abordar la vinculación de ambos con las vivencias subjetivas. El segundo apartado, correspondiéndose con el proceso de objetivización de lo que antes era subjetivo, nos permite ocuparnos del sexismo argumentado. En ambos se registra la inhibición.

2.1. Androcentrismo

Los distintos grupos coinciden en abrir la conversación centrándose en el mundo laboral y evitando las referencias explícitas a la mujer, sin que ningún rasgo discursivo muestre que el discurso se haga extensivo a ella.

Sin embargo, de la ausencia de referencias explícitas y la utilización de términos exclusivamente masculinos no puede deducirse que los referentes del discurso sean exclusivamente varones: algunos de los términos empleados ("tío", "señor", "pepito" o "fulanito") podrían, aunque difícilmente, ser "masculinos extensivos", que englobarían tanto al varón como a la mujer. Situación que se complica aún más por la utilización de términos genéricos como "persona" o "gente". Sin embargo, una vez que el preceptor incluye la cuestión del género en el discurso (verdadero objetivo de la investigación, desconocido como tal por los participantes en el grupo), aparecen una serie de fenómenos que ponen de manifiesto cómo los referentes del discurso habían sido hasta ese momento predominantemente masculinos. Paralelamente, cambian no sólo los contenidos del discurso, sino las estrategias argumentativas.

Entre las estrategias y procedimientos que descubren el androcentrismo del discurso destacan:

1. Alternancia de términos: términos generalizadores como "persona" o "gente" parecen ser intercambiables en el discurso por: *tío, señor, pepito, etc...* (no inclusivos).

(1) Hay muchos hombres y yo por lo menos no me meto ahí, de esas reuniones que te juntas veinticinco, te empiezas a pelear y empiezas a soltar tacos, hay mucha *gente* que se queda cortado si hay una *mujer* delante, entonces [...], y es otra forma de discriminación no poderse expresar... (R.G, Dir).

2. Concordancia: habitualmente, se hace concordar a "gente" y a "personas" con pronombres masculinos, lo que restringe el valor inclusivo de sus antecedentes; y muestra que los referentes a partir de los cuales se construye el discurso sobre el mundo laboral se conceptualizan como varones.

(2) «*Gente profesional*, te llevas bien o mal con *ellos*» (R.G, Dir).

3. Especificadores: algunos saltos semánticos se producen a nivel discursivo, en concreto, una vez que el entrevistador hace que el tema se centre en la mujer. A partir de ese momento, los términos genéricos

"persona", "gente", aparecen acompañados de especificaciones (modificadores) que restringen su valor y marcan el género femenino:

"personas femeninas" (R.G, Dir)

"personas mujeres" (R.G, Dir).

Los ejemplos (3) y (4) muestran cómo hasta ese momento el referente de persona y del discurso en general era predominantemente masculino:

(3) Entonces cuando tú vas a elegir ves que no, que no tienes a ninguna *persona femenina* para elegir y es que no la hay, en cambio en otras ramas (R.G, Dir).

(4) Son niveles de auxiliares o de administrativos donde hay una serie de *personas mujeres* que viven de ello que tienen que ganarse la vida, y otras que bien están casadas, en general están casadas o sobre todo acaban de tener un crío o así... (R.G, Dir).

El androcentrismo nos permite hablar de sexismo, inhibido en este caso. En un primer momento, aparentemente, no se ponen en práctica procedimientos de exclusión (Foucault, 1986), no hay deslindamiento, ni rechazo; es decir, no se establece una línea divisoria entre mujeres y varones en el mundo laboral, ni posteriormente una oposición entre ambos colectivos. Al contrario, se utilizan términos genéricos e inclusivos, cuyos referentes pueden ser tanto hombres como mujeres. Sin embargo, una vez que la mujer aparece en escena, los fenómenos examinados muestran que, hasta ese momento, los referentes del discurso eran exclusivamente varones y se ha llevado a cabo una elusión de la mujer. Una vez que la mujer ha aparecido en escena, los procedimientos de exclusión ya no se realizan a través de la simple omisión y dejan de ser implícitos, por lo que podemos describir sus procedimientos de argumentación.

3. El sexismo, argumentado: la fundamentación en anécdotas

Los varones, especialmente los directivos, para expresar y persuadir de su visión del entorno, de la mujer y de ellos mismos, se apoyan sobre un razonamiento en el que pretendidamente se combina la inducción y la deducción: a partir de la observación (anécdotas concretas sobre

las mujeres en el trabajo, oportunamente seleccionadas) se realiza una generalización (las mujeres no se entregan al trabajo) de la que se extraen consecuencias (explicaciones: las mujeres se autodiscriminan; y predicciones: la situación sólo cambiará cuando cambien ellas, sin que nada más cambie). Mediante esta estrategia, se pretende legitimar el discurso masculino, un discurso que exige, para su comprensión y para ser convincente, el manejo de estereotipos negativos de mujer y de valores netamente masculinos, propios del "sexismo reconocido". Estereotipos que aparecen parcialmente deformados a causa de la racionalización que todavía impera en el discurso, derivada principalmente de la circunstancia de que se trata de explicaciones exigidas por el moderador ante la escasa presencia de mujeres en cargos de responsabilidad y las repetidas estrategias de eludir la cuestión. Como señala Garfinkel (1984: 184), la racionalización deriva de las exigencias de explicación.

(5) Yo os voy a contar un caso, surgió un problema, me llamó el director a una reunión urgente por la tarde, y la señorita que se llama Elvira dijo: «¡ah!, pues yo no me puedo quedar, me tienen que avisar con veinticuatro horas, porque los niños [...]». Y dije, «usted se queda», y claro, pero es que la salida que tuvo que si la comida de los niños es que a mí no se me ocurre, *bueno es que yo no trabajaría teniendo niños lo primero [...]* (R.G., Dir: 20).

Para persuadir y persuadirse, los varones afirman apoyarse en la observación («eso es lo que vemos»; «eso es lo que ocurre»; «somos objetivos»). El discurso se quiere presentar como objetivo y no como una visión particular de un individuo o género, apoyándose igualmente en el prejuicio de la "objetividad posible" y de la "objetividad como ideal". Así, el sucesivo entrelazamiento de motivos por parte de esta estrategia argumentativa, desarrollada en la dinámica grupal, tiene como efecto la consolidación de los estereotipos —lo que es apoyo directo en el sexismo reconocido lo es indirecto en el sexismo inhibido— y la producción de otros nuevos («la mujer directiva carece de atributos femeninos»), la proyección de una imagen propia positiva («no somos responsables») y, en definitiva, la exclusión.

Podemos enumerar las siguientes finalidades de las anécdotas:

1. Se utilizan para objetivizar las afirmaciones que se hacen sobre las mujeres en el mundo laboral. Estas afirmaciones se apoyan sobre experiencias vividas y no sobre juicios evaluativos u otros medios, que apoyan la manera de entender la experiencia, en este caso,

que la dedicación de la mujer al trabajo es mucho menor que la del hombre.

2. Entrañan siempre una generalización: del comportamiento particular, al comportamiento del género: «éste no es un caso aislado» o «todas las mujeres son así». La generalización facilita el recuerdo, pero también el sesgo de la información. Por ejemplo, la secretaria que no quiere quedarse más horas de las que le obliga su contrato, como evidencia de la menor dedicación de la mujer a la empresa.

3. Retoman las afirmaciones hechas sobre "las mujeres", permitiendo inferir otras que quedan implícitas. Se ejerce el razonamiento abductivo por el que, desde un consecuente (anécdota presentada) se infiere un antecedente («las mujeres son así») gracias a las hipótesis que previamente se «encuentran en nuestra mente» (Peirce, 1966: 1581). La generalización de la hipótesis trabaja sobre el prejuicio. Como en casi todo proceso de racionalización, hay un parasitaje de los *a priori* (Boudon, 1992: III).

4. Lo dicho parece incuestionable, puesto que así lo apoya la experiencia. Las anécdotas tienen el efecto de completar (*repleteness*, Goffman, 1986b: 7) las respuestas a las intervenciones del preceptor de la reunión, con la intención de hacer creer a éste que no es necesario continuar el interrogatorio por ese lado⁶. Por lo tanto, también tienen la intención de procurar el regreso a la evitación del campo temático «la mujer y la promoción». Así, la anécdota se convierte en una racionalización para no tener que dar ulteriores explicaciones, siendo éste uno de los objetivos principales de la misma racionalización (Garfinkel, 1984: 169).

5. Ridiculizan al protagonista de la anécdota, en este caso mujeres, mediante el estilo directo, que permite imitar su manera de hablar, por lo que, en alguna de sus expresiones, quedan insertas en la caricaturización propia del sexismo reconocido.

6. Justificar consecuencias operativas: la discriminación queda justificada. Así, no se trata sólo de que lo dicho esté fundamentado en el sentido común y sus prejuicios, sino que produce un sentido común que legitima la exclusión.

Las anécdotas mencionadas responden a un modelo. En el caso del sexismo inhibido se ha visto que se mencionan las anécdotas, pero no

⁶ Hay que tener en cuenta que, a los participantes en las reuniones, se les presentó, en el estímulo inicial, como objeto de discusión otro campo temático distinto al específico de «la mujer y la promoción».

se formula la generalización. Éstas actúan como un estímulo para que el otro llegue por sí mismo a la conclusión deseada. La tendencia a admitir la igualdad en abstracto frena la expresión (explícita) de actitudes negativas hacia la mujer y de juicios descalificadores.

En la argumentación, más que una organización jerárquica, en la que parece ser necesario apuntar evidencias (refiriéndose a lo particular) de las afirmaciones (lo general), hay una argumentación (o un esquema argumentativo) del tipo *central/periférico*: se cuestiona la valía de la mujer para el trabajo y, paralelamente, se cuestiona su dedicación, a partir de lo *periférico*, es decir, a partir de anécdotas sobre aspectos periféricos: tomar café, pasar documentos a máquina, el ejemplo de una persona que no quería quedarse a una reunión, etcétera.

Según Foucault, en *El orden del discurso*, la exclusión se realiza a través de dos prácticas: el deslindamiento y el rechazo. El deslindamiento se establece, especialmente, en las anécdotas que permiten establecer implícitamente dos dominios: el del hogar, presidido por la mujer, y el del trabajo, presidido por el varón. Una vez establecido, se crea una imagen negativa de la mujer que irrumpe en el espacio del varón y se autojustifica la no intromisión del varón en el hogar. Las anécdotas son un poderoso procedimiento para construir una imagen negativa de la mujer que puede pesar en su contra cuando quiere acceder a puestos de trabajo de alta responsabilidad.

A través de este procedimiento argumentativo se establece un deslindamiento entre dos tipos de mujeres trabajadoras:

a. "Las promocionables" o "que llegan": cuyo prototipo es la mujer "no madre": "las solteras", "divorciadas", "viudas", («las feas», RG, Dir: 22), o con matices: "las que hacen oposiciones" (sólo en la Administración, y hasta cierta escala, porque luego ya entramos en los puestos a los que no se accede por oposición, directivos);

b. "Las no promocionables", las que se autoexcluyen, "las que no llegan": la mujer madre que trabaja para ayudar al marido. Las primeras son atacadas con especial virulencia, pese a que se reconoce que «la que llega es excepcional» (RG, Dir: 26), y se las considera mandonas, "tiranas" (RG, Dir: 44-45), "inteligentes" (RG, Dir: 24) y/o "empollonas" (RG, Dir: 30); ambiciosas, "trepas" (RG, Dir: 28-29); y, sobre todo, "feas", aunque la única explicación de su triunfo es que hayan utilizado "sus armas" («Sí, o porque es soltera o porque es muy fea y no la quiere nadie y sólo quiere estar en la empresa que es lo único que la gusta [...]» (RG, Dir: 24)). Las segundas, "las que concilian hogar y trabajo", son a menudo ridiculizadas por las anécdotas, pero son

en realidad las que se prefieren, puesto que no cuestionan la división tradicional del espacio, por mantener un lugar central en el hogar y "ayudar" al varón con su sueldo.

3.1. El sentido de la argumentación: la exclusión y la autoexculpación

La consecuencia última de este discurso presidido por el sexismo es la exclusión de la mujer, no sólo del mundo laboral, sino del mundo de lo positivo, de lo valorable y valorado. El sexismo argumentado desacredita al otro género, lo que supone implícitamente un elogio del propio género.

El énfasis que recae sobre el cuestionamiento de la valía femenina y la entrega de las mujeres resulta ser un elemento central en la argumentación: «no existe discriminación, las mujeres se autodiscriminan o no son promocionables». De las anécdotas y afirmaciones que cuestionan la valía, se infiere que la afirmación de que la «discriminación no existe» es cierta y se aportan pruebas.

El nudo de la argumentación parece ser negar, por parte de quienes detentan/ejercen el poder, que no hay discriminación. El objetivo central del discurso es justificarse (por qué no se promociona a mujeres) o exculparse y culpar a las mujeres (tal y como parecen indicar otros recursos, además de las anécdotas). En este sentido, puede afirmarse que el sexismo es inhibido, al menos, en alguna medida: frente a «no las promocionamos porque no valen, porque deberían quedarse en casa», etc. Sin embargo, en la parte final de las conversaciones, en las cuales los sujetos se expresan con más espontaneidad y reaccionan frente a la sugerencia del preceptor o moderador de cambiar sus hábitos y contribuir con su trabajo en el hogar a una mayor integración de la mujer en el mundo laboral, este tipo de afirmaciones se hacen explícitamente:

- (6) — Tú tienes más posibilidad de equivocarte con una mujer para ciertos puestos que con un hombre, en cambio tú puedes meter a un hombre de escribiente, de secretario y funciona estupendamente...
— Yo te puedo decir que las dos que tenemos en ventas son nefastas...
— Y luego que si está en estado, que si va a tener un niño... (RG, Dir).

La agresividad manifiesta hacia las mujeres que se entregan al trabajo, cuyo prototipo es la mujer soltera o divorciada, es decir, la mujer no madre, puede ser interpretada como un síntoma de crisis, y en este caso, en concreto, como una amenaza para la hegemonía masculina. En el caso de las mujeres que acceden a altos puestos, se les niega su condición de mujer o son directamente insultadas: feas, antipáticas, putas, solitarias, etc... (Gómez, Martín, Callejo y Delgado, 1994). Categorización vía insultos que Bourdieu (1988b: 138) señala como huella de la imposición de una relación de fuerzas. Las expresiones contienen tanta agresividad que señalan una importante fuente de inseguridades en el conflicto por parte de los varones. Tal vez, la conciencia de encontrarse en una frontera.

4. Pasos hacia una interpretación del sexismo inhibido y hacia la tercera etapa de la igualdad de los géneros: a modo de conclusión

Si el discurso masculino es un discurso consensuado y legitimado, cabe preguntarse por qué se produce inhibición, por qué entonces hacer convivir las declaraciones de igualdad, siempre que se mantengan en el plano de lo abstracto («todos los seres humanos son iguales»), con razonamientos claramente sexistas que se apoyan en estereotipos negativos tradicionales y en una visión androcéntrica del mercado laboral. Nuestro análisis conduce a dos respuestas. La primera estaría en relación con los cambios sociales y de valores, que entrañan cambios en el discurso, así la democratización de la sociedad frente la formulación de juicios negativos explícitos sobre otro género o raza. Sexismo y racismo permanecen inhibidos. La segunda respuesta está en conexión con la anterior, el excesivo énfasis en la autoexculpación muestra la consciencia de que existe una realidad que acusa a los varones de prácticas discriminatorias en el mundo laboral. En los discursos masculinos observamos una *polifonía implícita*, que muestra que existe consciencia del discurso acusador femenino, lo que implica que éste va ganando peso y afianzándose, ahondando la brecha ya abierta por la democratización de la sociedad en el discurso normativo.

Desde el momento en que se siente la necesidad de responder a estos discursos acusadores, muestra que el discurso femenino ha cobrado la suficiente fuerza como para que un varón que confiese explícitamente prácticas discriminatorias no cuente con una imagen socialmen-

te positiva. La posición de los varones se hace difícil, casi insostenible. *La inhibición atenúa y esconde estas contradicciones*, pero no las sustenta; para apoyarlas, los participantes en las reuniones regresan al discurso de la exclusión de la discriminación manifiesta propia del sexismo reconocido: «deberían ocupar un lugar, pero no valen o se autoeliminan».

No obstante, la inhibición también señala un momento clave en un proceso. La inhibición es la antesala de dos tendencias bien diferentes, una frontera entre:

1. El “regreso”, como refugio, a un sexismo como características más o menos tradicionales (sexismo reconocido).
2. El reconocimiento pleno de la legitimidad de la igualdad y su asunción, como proyecto a concretar, en el mundo de vida particularizado y en el mundo laboral, en todos sus niveles, tanto por arriba como por abajo.

Ahora bien, la construcción de esta frontera, que reposa tanto en la elusión en el discurso a la mujer directiva como en las anécdotas, parece marcar el actual grado de tolerancia del varón al intercambio de dominios. Frontera que tiene su condensación en el concepto de “ayuda”, recogido por los grupos y que viene a resumir el mantenimiento de la división de espacios (público/privado) y el protagonismo de cada sexo en cada uno de ellos (varón/mujer respectivamente): los ingresos de la mujer por su trabajo fuera del hogar... una ayuda; el varón “acepta”... “echar una mano”. Aceptación de que algo cambie —a la fuerza— para que todo siga igual, con la fuerza de un discurso y una práctica discriminatoria.

La incorporación de la mujer a los puestos de responsabilidad en el mundo laboral ha de tener su proyección sobre la posición de la mujer en general: su trabajo dejará de ser una “ayuda”. Así, el sexismo inhibido marca también la frontera entre la segunda y la tercera etapa del proceso hacia la igualdad entre los géneros: el varón acepta que la mujer entre en los sectores subordinados del mercado laboral; pero opone fuerte resistencia a su integración en los superiores. Cabe esperar que el propio empeño de la mujer y la necesidad de maneras distintas de dirección, tanto en el ámbito laboral como en el político, rompan esta última frontera.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Boudon, R. (1992), *L'art de se persuader des idées douteuses, fragiles our fausses*, París, Fayard.
- Bourdieu, P. (1985), *¿Qué significa hablar? Economía de los intercambios lingüísticos*, Madrid, Akal.
- (1988a), *La distinción*, Madrid, Taurus.
- (1988b), *Cosas dichas*, Buenos Aires, Gedisa.
- Cabreiro, F. y Cachafeiro, M. L. (1993), *Análisis económico de la natalidad y el papel de la mujer en la familia española*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Ducrot, O. (1984), *Le dire et le dit*, París, Minuit.
- Foucault, M. (1970), *L'ordre du discours*, París, Gallimard; trad. esp. (1973), Barcelona, Tusquets.
- (1986), «Por qué hay que estudiar el poder: la cuestión del sujeto», en C. Wright Mills et al., *Materiales de sociología crítica*, Madrid, La Piqueta.
- Garfinkel, H. (1984), *Studies in ethnomethodology*, Cambridge, Polity Press.
- Goffman, E. (1986a), *Frame Analysis: an Essay on the Organization of Experience*, Boston, Northeastern University Press.
- (1986b), *Strategic interaction*, Filadelfia, Univ. Pennsylvania Press.
- Gómez, C.; Martín, L.; Callejo, J. y Delgado, J. M. (1994), *La imagen de la mujer en situaciones de competitividad laboral*, Madrid, Instituto de la Mujer (inédito).
- Gómez-Fontecha, E. (1989), «Mujeres en la dirección. La conquista pendiente», *Nueva Empresa*, núm. 313, pp. 30-37.
- Instituto de la Mujer (1990), *Oportunidades y obstáculos en el desarrollo profesional de las mujeres directivas*, informe elaborado a partir de la investigación hecha por Studia, S. A., Madrid, Instituto de la Mujer.
- Martínez, E. (1994), «La mujer en el mercado de trabajo», *Gaceta de los Negocios*, Anuario de Economía, pp. 102-103.
- Miguel, A. de (1994), «La estructura de la población universitaria», *Gaceta de los Negocios*, Anuario de Economía, pp. 158-159.
- Peirce, C. S. (1966), *Collected Papers of Charles Sanders Peirce*, vol. 8, editado por A. W. Burks, Cambridge, Mass., Harvard Univ. Press.
- Riesman, D. (1965), *Abundancia ¿para qué?*, México, FCE.

Resumen. «La promoción de la mujer a puestos de responsabilidad laboral: resistencias discursivas»

Este artículo estudia el sexismo en el discurso, su funcionamiento y sus implicaciones sociales, a través de un análisis sociológico y lingüístico. El sexismo encontrado es un sexismo inhibido, que si bien niega la discriminación, produce y reproduce una práctica sexista que se concreta en la obstaculización del acceso de la mujer a niveles altos en la organización laboral. La inhibición, entendida como proceso de censura imperfecta, aparece como resultado de la contradicción existente entre el legitimado discurso de la igualdad entre los géneros (que impide el reconocimiento de prácticas sexistas e, incluso, de la existencia de discriminación) y, por otro lado, las prácticas laborales y la concepción del espacio laboral como un espacio preeminentemente masculino (favorece las resistencias a perder el papel dominante). La estrategia de inhibición del sexismo en el discurso produce un doble beneficio: de la situación de dominación y, a la vez, de la desaparición como agentes sociales de tal dominación. Se produce, así, un discurso autoexculpatorio que tiene, en su centro, la culpabilidad de las mujeres de su propia exclusión.

Abstract. «The promotion of women to positions of responsibility at work: discursive resistance»

This article presents a sociological and linguistic analysis of the way in which sexist elements function in discourse involving women at work, and the social implications of this. The sexism identified is inhibited, in that it denies the existence of discrimination whilst producing and reproducing a sexist practice which obstructs women's access to the upper levels of work organisations. This inhibition, considered here to be a form of imperfect censorship, appears to be the result of the contradiction which exists between the legitimated discourse of gender equality (which prevents sexist practices, and even the existence of discrimination, from being recognised), and actual work practices and the conception of the work space as predominantly masculine (which favours resistance to the loss of the dominant role). The inhibition of sexism in discourse has two effects. It favours the persistence of domination whilst simultaneously making the social agents of this domination invisible. This leads to a self-exonerating discourse which centres on the notion that women themselves are to blame for their own exclusion.

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 Enguita, 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.

Secretaria:

Carmen Pérez Hernando

CONTENIDO Nº 16

SOCIOLOGÍA DEL CONSUMO

Agustín García Calvo
Qué comprar, qué vender

Nelly Schnaith
Metafísica del consumo

Angel de Lucas
Sociedad de consumo o sociedad de mercado: el caso de las comunidades kula

Alfonso Orti
La estrategia de la oferta en la sociedad neocapitalista de consumo: génesis y praxis de la investigación motivacional de la demanda

Javier Callejo
Modelos de comportamiento del consumidor: a propósito de la motivación

Luis Enrique Alonso y Javier Callejo
Consumo e individualismo metodológico: una perspectiva crítica

Fernando Conde
Aproximación a la historia sociocultural del consumo en España

José M.ª Arribas Macho
Antecedentes de la sociedad de consumo en España: de la dictadura de Primo de Rivera a la II República

José Miguel Marinas y Cristina Santamarina
Historia y procesos de la investigación de mercados, comunicación y consumo en España

Gonzalo Fresnillo Pato
En la génesis de la sociedad de consumo: ODAG

Luis Infante Gómez
Lencería blanca interior: de la Gradación a la Colección

M.ª Luisa López Varas
El hombre y la cosmética: del modelo de consumo tradicional al modelo de consumo moderno

Hilario Saez Méndez
La Casera: reflexiones sobre la evolución de la sociedad de consumo española

Araceli Serrano
El hogar y sus objetos: un análisis semio-sociológico

Blanca Olias de Lima
Los gabinetes de los presidentes de gobierno en España

José M. Roca
Consenso, desmovilización y proceso constituyente en la transición española

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 de cada revista.

Trabajo y profesiones. El caso de Cataluña

Faustino Miguélez Lobo, Andreu Lope,
Albert Recio y Jordi Roca *

El análisis de las características del trabajo como tal apenas se ha tenido en cuenta tanto en Cataluña como en el resto de España. Sin embargo, se trata de un fenómeno de importancia ya lo miremos desde el lado de la demanda, refiriéndonos a las exigencias relativas a la competitividad de las empresas, con otras palabras, a la cualificación del trabajo; o bien desde el lado de la oferta, refiriéndonos, en este caso, a la profesión que tiene la gente y a la evolución de la misma.

Tres son las cuestiones que nos hemos planteado en esta investigación sobre la evolución de las profesiones en los años ochenta. La primera analiza la estructura de las profesiones con algunas referencias a la división del trabajo en la empresa, aspectos ambos que expresan tanto características de la fuerza de trabajo como exigencias de las empresas. La segunda se refiere a la importancia que la sociedad y las empresas dan a la preparación de la fuerza de trabajo —bien la realizada antes de entrar en el mercado de trabajo como tal, la llamada formación reglada o aquella que tiene lugar cuando ya se está en activo sea en la empresa sea fuera de la misma, la que se suele llamar formación ocupacional. Por último, la tercera se refiere al contenido profesional del trabajo como tal, es decir, a la relación entre trabajo y conocimientos, así como a la vinculación del trabajo con exigencias más generales de las personas. En resumen, los tres puntos se refieren a tres aproximaciones a la misma temática: la profesionalización del trabajo.

La escasez de estadísticas y de estudios sobre el tema nos ha movido a recurrir también a otras fuentes, tales como entrevistas a sindicalistas, empresarios y expertos, lo que permite percibir mejor la complejidad de las cuestiones tratadas.

Este artículo es una parte de la investigación titulada «Empresa y trabajo en las regiones fuertes de Europa: Catalunya, Lombardía, Rhône-Alpes y Baden-Württemberg»; los otros tres capítulos se refieren a las relaciones laborales, la estructura productiva y el mercado de trabajo.

* Universidad Autónoma de Barcelona.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 23, invierno de 1994/1995, pp. 73-92.

1. La evolución de la estructura profesional

El análisis comparativo de la estructura profesional catalana y española de los años ochenta podría ser difícil de entender sin una referencia específica a los años anteriores y particularmente a los años setenta.

Cataluña es, junto con el País Vasco, la región en que tiene lugar la industrialización. Pero esta excepcionalidad se diluye de forma notable en las décadas de los años cincuenta y sesenta, con la industrialización de Madrid, Valencia y zonas importantes de Navarra y Aragón, así como algunos puntos aislados de Galicia y Andalucía.

A pesar de estos cambios, en los años setenta las diferencias fundamentales entre Cataluña y el resto de España siguen siendo de dos tipos: por un lado las ocupaciones agrícolas continúan señalando una gran distancia entre Cataluña —con niveles semejantes a los países europeos desarrollados— y el resto de España, todavía muy marcadamente agrícola; por otro lado, las ocupaciones industriales y administrativas —estas últimas en parte del área pública, en parte de la privada— son sensiblemente superiores en Cataluña. Aun así, en las profesiones técnico-profesionales, que suelen ser tomadas como indicador del nivel global de cualificación del trabajo y de modernización del sistema productivo, las diferencias apenas son visibles con respecto al resto del país.

Con todo, se ponen de manifiesto dos tendencias de gran trascendencia que caracterizan adecuadamente a Cataluña frente al resto de España (y, en algún grado, frente a Europa). La primera es que las distancias entre Cataluña y el resto de España se están reduciendo: los diferenciales en ocupaciones agrarias y en ocupaciones industriales y administrativas se acortan. Sin duda esto responde a los cambios en la estructura económica y, a pesar de que las diferencias aún siguen siendo importantes, no conviene menospreciar esa tendencia que será necesario verificar en la década de los ochenta, en particular a partir de la recuperación de la crisis económica. La segunda es que, a pesar del crecimiento de profesionales y técnicos, las diferencias con la media europea siguen siendo muy altas, particularmente si tenemos en cuenta que una parte sustancial de esos profesionales y técnicos están en el área pública, no en las empresas. De manera que la imagen de Cataluña en los años setenta es que mantiene en parte, aunque disminuida, su especificidad industrial respecto a España y, por esa misma razón, se coloca como una especie de puente entre el resto de España y Europa (F. Miguélez, 1983).

Con esta premisa vamos a abordar el análisis propiamente dicho de

la estructura profesional catalana y española de los años ochenta, sobre la base de los datos que nos ofrece la *Encuesta de población activa*. La primera cuestión a señalar es que la población activa, que en la primera parte de la década había quedado casi estancada —y además reducida con respecto a la década anterior— por el efecto de la importante destrucción de empleo, crece de forma importante entre 1985 y 1990. Las diferencias se han de buscar principalmente en el nivel de incorporación de la mujer y de los jóvenes al trabajo, después del estancamiento de los años anteriores.

El crecimiento de técnicos y profesionales es muy importante en Cataluña, tanto en términos absolutos como en términos relativos —véanse tablas 1 y 2— respecto al resto de las ocupaciones. Algunos factores condicionantes de este crecimiento son la modernización de las empresas y el fortalecimiento de la administración en servicios administrativos, públicos y sociales. Pero es necesario constatar que en el resto del país el crecimiento ha sido también grande en términos absolutos, por más que en términos relativos la distancia entre Cataluña y el resto de España haya aumentado sólo ligeramente. También ha crecido el personal administrativo, en ambas, habiéndose recuperado abundantemente la primera del descenso que en los primeros años ochenta había tenido lugar. En el conjunto de España, el crecimiento ha sido superior y sin descensos a lo largo de la década.

TABLA 1. Estructura profesional de la población de Cataluña y España en los años 1980 y 1990. Activos de ambos sexos (en miles)

	1980		1990	
	Cataluña	España	Cataluña	España
Profesionales y técnicos	166,5	812,9	279,2	1 429,9
Funcionarios Públicos Superiores y directores de empresa	40,6	181,1	53,2	231,5
Personal Administrativo	278,9	1 259,4	353,2	1 704,5
Comerciantes y vendedores	270,7	1 235,5	277,1	1 479,2
Trabajadores de servicios	232,5	1 503,2	302,8	1 934,5
Agricultores, ganaderos, pescadores y cazadores	131,5	2 213,6	80,5	1 753,9
Trabajadores no agrarios	1 022,0	4 972,9	1 037,3	5 222,4
No clasificables	98,7	579,7	128,9	1 145,2
Fuerzas Armadas	8,1	101,9	2,6	82,4
TOTAL	2 249,5	12 860,2	2 510,2	14 992,5

Fuente: EPA 1980 y EPA 1990 (primer semestre).

TABLA 2. Estructura profesional de Cataluña y España 1980-1985-1990.
Activos de los dos sexos

	1980		1985		1990	
	Cat.	Esp.	Cat.	Esp.	Cat.	Esp.
Profesionales y técnicos	7,4	6,3	8,2	7,2	10,9	9,5
Funcionarios Públicos Superiores y Directores de Empresa	1,8	1,4	1,8	1,4	2,1	1,5
Personal Administrativo	12,4	9,8	12,3	10,1	14,1	11,4
Comerciantes y vendedores	12,0	9,6	10,1	9,3	11,0	9,8
Trabajadores de servicios	10,3	11,7	11,9	13,1	12,1	12,9
Agricultores, ganaderos, pescadores y cazadores	5,9	17,2	5,1	14,9	3,2	11,7
Trabajadores no agrarios	45,4	38,7	41,1	34,5	41,3	34,8
No clasificables	4,4	4,5	9,1	8,8	5,1	7,6
Fuerzas Armadas	0,4	0,8	0,3	0,7	0,1	0,5

Fuente: EPA 1980, 1985, 1990.

En términos generales podemos decir que la evolución más positiva de estos dos tipos de ocupaciones en España responde a que diversas regiones partían de un punto muy bajo de cualificación de la mano de obra en las empresas, habiéndose modernizado en la segunda parte de los ochenta, pero que el crecimiento en Cataluña es suficientemente positivo y que no podía ser muy superior, puesto que el punto de partida era ya, y sigue siendo, más alto que el de España.

Mención aparte merecen los directores de empresas y técnicos superiores de la Administración pública; este grupo ha permanecido estancado en la primera parte de la década y ha experimentado un aumento muy fuerte en la segunda, aumento que es de atribuir a la modernización de la dirección de las empresas y, en algún grado, también a cambios en la Administración. En este apartado sí que la diferencia entre Cataluña y el resto del país sigue siendo importante en términos relativos a favor de la primera, lo que se explica por su estructura industrial más moderna y compleja.

También han aumentado en términos absolutos los trabajadores de los servicios a lo largo de la década. En términos relativos el peso de este colectivo es ligeramente superior en el resto de España que en Cataluña, aunque la distancia se ha acortado a lo largo de los diez años. El tipo de ocupaciones que aquí se engloban son principalmente de servicios personales, poco cualificadas, algo más en Cataluña que en el resto de España, puesto que la alta concentración urbana de su pobla-

ción demanda un tipo de servicios personales y empresariales algo más sofisticados que en España en general.

Las profesiones del comercio han mantenido una población activa tendente a la baja en Cataluña, a lo largo de la década. Por el contrario, en el resto de España, donde este grupo había permanecido estancado en el primer quinquenio, se registra un fuerte ascenso en los últimos años. También aquí el incremento español se explica por el nivel más bajo del que se partía y por la gran expansión que el turismo y el relativo incremento de la capacidad adquisitiva ha experimentado en los últimos años. También hay que tener en cuenta el efecto urbanización; es decir, en Cataluña, igual que en algunos otros puntos de España como Madrid, la modernización del comercio ha supuesto —contrariamente a lo que ha sucedido en la industria— una importante concentración de mano de obra en grandes establecimientos, debida a la implantación de grandes superficies comerciales; obviamente, estas grandes superficies comerciales se establecen en las zonas densamente pobladas en mayor proporción que en otras.

Disminuyen los ocupados en la agricultura, tanto en Cataluña como en el resto de España, como resultado también de la modernización del sector. La disminución del empleo agrícola en España es casi de 500 000 activos, una cifra muy importante que debe ser tenida en cuenta para explicar la evolución del paro, de la población activa (hay muchos casos de jubilaciones) y de ciertos cambios en la estructura de las profesiones; de todos modos, este grupo queda en el resto de España aún con un peso relativo tres veces mayor que en Cataluña, y ello explica algunas de las variaciones que en la estructura profesional se dan entre Cataluña y el resto de España.

En trabajadores industriales, el grupo más importante de los considerados, las tendencias que se desarrollan varían fuertemente entre el primer y el segundo quinquenio. Conviene que observemos estas variaciones en números absolutos. En Cataluña este colectivo desciende en la primera parte de la década —aunque un descenso más acusado ya se había registrado en los últimos años de la década de los setenta— y vuelve a descender, aunque ligeramente, durante la recuperación; es decir la recuperación no tiene incidencia sobre el empleo de trabajadores industriales, sino, como hemos visto, sobre profesiones técnicas y administrativas y trabajadores de los servicios; es un dato de gran importancia en una región en la que la clase trabajadora industrial había sido mayoritaria en las últimas décadas y que pierde importantes efectivos con la crisis, no recuperándolos tras la reactivación. En el resto de España hay un descenso de una cierta importancia en los trabajadores

industriales durante el primer quinquenio, como resultado de la crisis industrial; es un descenso relativamente más importante que el que tiene lugar en Cataluña; pero la recuperación del empleo en ese grupo es también notable en la última parte de la década.

Por tanto, los dos aspectos que configuran las diferencias básicas en la estructura ocupacional de Cataluña y el resto de España son: por un lado la polaridad trabajadores agrarios-trabajadores de la industria (los primeros con mucha mayor incidencia en el resto de España y los segundos en Cataluña); por otro el conglomerado directores-profesionales-administrativos que, aun cuando se habían incrementado más claramente en España, siguen teniendo un peso mayor en el conjunto de la estructura profesional catalana.

Así que las dos grandes tendencias observables a finales de los setenta en la comparación Cataluña-resto de España, a las que nos referíamos anteriormente, siguen hoy presentes, aunque con menor fuerza.

Sin embargo, el núcleo fuerte de Cataluña, esto es, la región metropolitana de Barcelona, presenta características marcadamente diferentes como podemos ver en la tabla 3, obtenido de recientes encuestas (M. J. Izquierdo, F. Miguélez, M. Subirats y T. Torns, 1992).

TABLA 3. Estructura profesional de la región metropolitana de Barcelona

	1985	1990
Directivos-Profesionales-Técnicos	17,3	18,1
Administrativos	18,5	18,3
Comerciantes y vendedores	15,5	17,9
Trabajadores de servicios	15,5	13,3
Trabajadores industriales	32,4	31,9
Actividades agrícolas	0,3	0,4

Fuente: Encuesta metropolitana de Barcelona, 1985, 1990.

Se trata de una estructura profesional notablemente cualificada y de menor peso de trabajadores de la industria que la media del resto de España. Sin embargo, la recuperación de la segunda mitad de la década apenas ha supuesto cambios, si exceptuamos un cierto traspase de los trabajadores de los servicios en general a ocupados del comercio.

1.1. Las diferencias por sexo

Una breve consideración —en este caso referida sólo a Cataluña— requiere también la diversificación por sexos de la estructura profesional, por cuanto a lo largo de la década de los ochenta han aparecido algunos rasgos nuevos de bastante importancia (tabla 4).

TABLA 4. Estructura profesional por sexo de Cataluña en los años 1980-1990. Porcentaje de activos

	1980		1990	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Profesionales y técnicos	6,5	9,5	7,4	12,7
Funcionarios Públicos Superiores	2,5	0,3	2,8	0,1
Personal Administrativo	10,5	16,2	10,8	19,7
Comerciantes y vendedores	9,9	16,7	9,4	15,3
Trabajadores de los servicios	5,6	20,6	8,7	23,7
Agricultores, ganaderos, pescadores y cazadores	7,1	3,2	7,0	2,8
Trabajadores no agrarios	54,2	26,2	53,4	25,7
No clasificables	3,0	7,3		
Fuerzas Armadas	0,5	—	0,5	—

Fuente: EPA de 1980 y EPA de 1990.

Tanto en lo que se refiere a profesionales y técnicos como a administrativos, las mujeres superan proporcionalmente a los hombres a lo largo de toda la década, con un incremento muy superior en mujeres que en hombres respecto al primero de los dos grupos. La investigación sobre la región metropolitana de Barcelona, antes mencionada, pone de manifiesto que este incremento se ha dado no sólo respecto a los técnicos en general, sino también respecto a los técnicos altos, teniendo lugar, principalmente, en las edades intermedias, es decir, entre 30 y 45 años. Por tanto, el acceso de la mujer a la enseñanza superior, así como la apertura a una nueva mentalidad igualitaria, manifiestan algunos efectos positivos. Sin embargo, no es factible trasladar esta conclusión al interior de las empresas, dado que la razón del equilibrio en ocupación entre hombres y mujeres se explica por la presencia de éstas en la Administración pública (enseñanza, sanidad, servicios sociales, burocracia pública), mientras que permanece una gran distancia en las empresas privadas; igualmente la distancia entre los sexos es muy fuerte

en el grupo de directores y técnicos superiores de la Administración, a favor de los hombres. Por tanto, la mujer ha incrementado su presencia en el empleo más cualificado, pero le siguen vedados los puestos directivos, con pocas excepciones, y los puestos de responsabilidad y dedicación en las empresas y en la Administración.

En el grupo de trabajadores de servicios la mayoría (3 a 1) siguen siendo mujeres. Son puestos de trabajo poco cualificados, cubiertos por mujeres de mediana edad y bajo nivel de estudios. Por el contrario, las mujeres han disminuido su presencia en el grupo de trabajadores de la industria (y construcción); en realidad, después de haber sido expulsadas durante la crisis de ramas en las que tenían bastante peso (textil) o una cierta presencia (ocupaciones administrativas en el conjunto de la industria), no han vuelto a reincorporarse con la recuperación de mediados de los ochenta.

1.2. La posición social en el trabajo

Cataluña se ubica muy por encima de la media española en lo que a tasa de salarización se refiere, acercándose en esto a otras importantes regiones europeas industrializadas (tabla 5). En 1990 la proporción de asalariados es del 79% de los ocupados, aunque en el área metropolitana de Barcelona dicho porcentaje se eleva al 81%. A lo largo de los últimos cinco años considerados, la proporción de asalariados ha crecido, contrarrestando uno de los efectos de la crisis económica sobre la ocupación: el crecimiento anormal del trabajador autónomo para hacer frente al desempleo.

TABLA 5. Posición social en el trabajo para Cataluña y España 1985-1990. Porcentaje de ocupados de los dos sexos

	Cataluña		España	
	1985	1990	1985	1990
Empresarios	18,9	16,6	22,4	20,2
Ayudas familiares	4,3	3,8	7,0	74,3
Asalariados	76,6	79,3	70,2	0,2
Otros	0,1	0,3	0,4	

Fuente: EPA 1985 y 1990.

Pero además de esta diferencia fundamental, la diversidad del colectivo de no asalariados entre Cataluña y el resto de España es notable.

En España el volumen más importante de no asalariados está en la agricultura, mientras que en Cataluña se ubica en los servicios. En el primer caso se trata de un colectivo en recesión, tanto económica como laboral; en el segundo caso, tenemos un colectivo en crecimiento. Quizá este aspecto, más que ningún otro, marca uno de los más profundos cambios en la estructura económico-laboral de la Cataluña actual, puesto que en términos de estructura social significa pasar de una situación histórica con predominio de una pequeña burguesía industrial a otra que se asemeja cada vez más a los países desarrollados y en la que el pequeño empresario industrial es un colectivo residual.

Pero hay otro aspecto que no conviene olvidar: Cataluña, la cuna del pequeño empresario industrial, no sólo tiene hoy muchos menos ocupados no asalariados en la industria que en los servicios, sino que la proporción de no asalariados en el sector industrial es de escasa relevancia, apenas llega al 9%. Es justamente en el sector industrial donde se manifiesta en toda su pujanza el significado de la alta salarización.

La salarización es más alta entre las mujeres que entre los hombres, lo que es relevante, sobre todo, en el ámbito de los servicios. Una indicación más de que a medida que crezca la ocupación, con la importante reserva existente de mano de obra femenina, la proporción de asalariados irá en aumento.

2. La cualificación formal de la fuerza de trabajo

La formación ha adquirido una gran relevancia en la estrategia de los diversos actores sociales así como en la configuración de las relaciones laborales en Cataluña (y el resto de España) en el último período, hasta el punto de que ha sido objeto de acuerdos importantes entre sindicatos y patronal y ha comenzado a entrar específicamente en la negociación de algunos convenios. En estos casos la referencia es a la formación ocupacional¹, pero resulta evidente que la valoración sobre ésta y, más en general, sobre la situación formativa de la fuerza de trabajo, no pueden ser realizadas sin tener en cuenta la formación reglada de base de que goza la población. Es más, como las opiniones de los entrevistados (sindicatos y organizaciones empresariales) ponen de manifiesto, la ne-

¹ Se entiende por formación ocupacional aquella formación no reglada que se imparte en la empresa o bien la que pueden recibir los parados con vistas a su reubicación ocupacional.

cesidad de superar la distancia entre enseñanzas teóricas y enseñanzas prácticas y de llegar a implantar como eje básico la formación permanente. Pero mientras tanto las bases educativas son las tradicionales.

La población que realiza estudios ya sea de nivel medio (bachillerato o formación profesional) ya sea de nivel universitario (diplomatura o licenciatura) ha ido creciendo a lo largo de los años ochenta; pero aquí la relación Cataluña-resto de España no ha variado prácticamente a lo largo de la década, lo que pone de manifiesto que dicho crecimiento no es mera consecuencia del nivel de desarrollo, sino que la formación es deseada como una meta de movilidad social en sí misma, si cabe más apreciada ante la dificultad de encontrar empleo. En Cataluña la formación profesional se ha incrementado en un 51% entre los cursos 1979/1980 y 1987/1988 —a pesar de que no cabe olvidar que tanto la calidad como el prestigio social de esta enseñanza están bastante desvalorizados—, mientras que los alumnos de Universidad han aumentado en un 52% entre los cursos 1979/1980 y 1988/1989. Aunque ligeramente inferior, también el aumento en población que estudia el bachillerato es notable.

Entraremos más a fondo en el análisis del nivel universitario en los ochenta en Cataluña, por la importancia que tiene en términos de configuración de los niveles más altos de cualificación de trabajo. En el conjunto de los estudios universitarios, el área de Humanidades y Ciencias Sociales sigue contando con la mayoría de alumnos a lo largo de ese período (62% en 1984 y 60% en 1989), repartiéndose el resto de las áreas de Ciencias Exactas (11,5% en 1989), Ciencias de la Salud (9,7 en 1989) e Ingeniería y Técnicas (18,3% en 1989). La última de las áreas mencionadas recoge un crecimiento por encima de las otras áreas durante este quinquenio.

Por lo que se refiere a carreras más específicas, los crecimientos más importantes se registran en Económicas y Empresariales, Estudios empresariales, Derecho, Psicología, Informática, Ingenieros Industriales e Ingenieros de Telecomunicaciones, Ingenieros Técnicos Industriales e Ingenieros Técnicos de Comunicaciones. Son titulaciones que reflejan ya en buena medida demandas de las empresas frente a la tradicional demanda hegemónica de la Administración.

Se registra una cierta paridad entre ambos sexos en este período, si observamos los datos globalmente. Pero si entramos en el debate de las diversas áreas consideradas, las cosas son muy distintas: en Humanidades y Ciencias Sociales (con excepción de Económicas y Empresariales) y Ciencias de la Salud (excepto en Medicina) las mujeres son más que los hombres; en Ciencias Exactas y Naturales y en carreras

técnicas la situación es la contraria, por más que la tendencia que se puede observar es la de reducción del diferencial entre ambos sexos. Con todo, en estas últimas la preponderancia de los hombres sobre las mujeres sigue siendo extremadamente marcada (seis hombres por una mujer).

Hasta aquí nos hemos referido a los estudios que realiza la población que se prepara para incorporarse al mercado de trabajo. Pero conviene tener en cuenta el nivel de estudios efectivo del conjunto de la población catalana, puesto que ello nos da una aproximación a la cualificación en el trabajo.

Según los datos de los *Padrones municipales de 1986*² (tabla 6), sólo el 5,65% de la población catalana tiene título universitario, ya sea de

TABLA 6. Nivel de instrucción de la población por sexo para Cataluña y España. Porcentaje de activos por sexo y totales

1981	Cataluña			España		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Analfabetos	2,7	7,1	5,0	3,6	9,0	6,4
1.ª Incompleta	25,3	27,6	26,5	31,3	32,1	31,7
Enseñanza 1.ª	36,2	36,1	36,1	32,9	32,6	32,7
EGB	20,5	18,3	19,4	18,6	17,0	17,8
E. Secundaria	7,5	5,4	6,4	5,7	3,7	4,7
E. Superiores	7,7	4,6	6,5	7,7	5,4	6,5
No consta	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2

1986	Cataluña			España		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Analfabetos	2,0	4,4	3,3	2,3	5,4	3,9
1.ª Incompleta	30,6	34,6	32,6	38,0	40,2	39,2
Enseñanza 1.ª	27,8	27,8	27,8	24,8	24,9	24,9
EGB	16,0	14,6	15,3	14,9	13,7	14,3
E. Secundaria	15,7	12,0	13,8	13,0	10,0	11,4
E. Superiores	6,4	4,9	5,7	6,0	4,6	5,3
No consta	1,5	1,5	1,5	1,1	1,0	1,1

Fuente: Censo de Habitantes de 1981 y Padrón de Habitantes de 1986.

² Los datos censales de 1991 aún no están explotados.

carrera media o de carrera superior; mientras que el 14% tiene la enseñanza secundaria acabada; es aquí, justamente, donde radica el cambio más importante. La inmensa mayoría cuenta con una formación que no pasa del primer nivel, aunque por supuesto se cuenta la población desde los cero años. El nivel de formación de la población es aún bajo —por más que ligeramente superior a la media española— y la misma valoración cabría hacer de la formación que tiene la población que trabaja. El nivel formativo, sobre todo de quienes están en la media de edad, no ha de buscarse en la insuficiente estructura educativa, sino en los elevados índices de fracaso escolar y en la poca importancia que sociedad y gobierno han dado a la educación hasta hace bien poco.

La formación profesional, el bachillerato y los niveles universitarios registran en las edades jóvenes proporciones superiores a la media, como puede observarse (tabla 7), en consonancia con la rápida incorporación a los mencionados niveles formativos en los años setenta y ochenta.

TABLA 7. Nivel de instrucción de la población por sexo y edad para Cataluña y España. Porcentaje de activos por sexo y totales

	Ed. Secundaria			Ed. Universitaria		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
De 15 a 19 años	29,3	28,3	30,3			
De 20 a 24 años	42,6	42,0	43,3	4,6	3,3	5,9

Particularmente relevante es el porcentaje de quienes están en posesión del bachillerato, entre 15 y 29 años. Por ello en la perspectiva de 10 años este balance global de formación de la población catalana puede variar ostensiblemente respecto a las cifras reseñadas para 1986³.

Pero hoy por hoy en este bajo nivel educativo radica uno de los principales obstáculos a la recualificación de la mano de obra, puesto que la formación ocupacional —ya sea que se dé dentro de las empresas ya sea que se imparta fuera de las mismas— difícilmente puede ser eficaz sobre una base tan débil.

³ De hecho ya tenemos una muestra de esa variación en los resultados de la *Encuesta metropolitana de Barcelona 1990*, sobre una muestra de mayores de 18 años y que nos señala una proporción de personas con título universitario y medio (BUP-COU) acabados superior a la indicada en el padrón de 1986.

2.1. La formación ocupacional

En la política de empleo de los últimos años se ha realizado un esfuerzo importante de reciclaje de la mano de obra, en primer lugar la desocupada, en el convencimiento de que la baja formación de la población activa española era un obstáculo importante para la modernización de los procesos productivos y, finalmente, constituía una de las causas del fuerte diferencial con Europa en la tasa de paro. También se han incrementado los recursos, a veces propios a veces compartidos con el Instituto Nacional de Empleo (INEM), que las empresas han dedicado a la formación de su personal. En Cataluña dicho esfuerzo ha sido aún más importante, gracias a acuerdos ágiles entre el INEM, empresas u organizaciones empresariales y ayuntamientos.

Las entrevistas realizadas en esta investigación ponen de manifiesto que tanto sindicatos como organizaciones empresariales dan una gran importancia hoy día a la formación para responder a los retos económicos y del empleo. Ambos actores sociales señalan que debería vincularse mucho más estrechamente la formación reglada y la ocupacional, ambos quieren tener mayor participación en la formación (los empresarios reivindican dicha participación ante la Administración y los sindicatos ante los empresarios). Los empresarios afirman estar dispuestos a pactar con los sindicatos orientaciones para llevar a cabo los planes formativos dentro de las empresas; en la práctica esos pactos son aún escasos a nivel de empresa, aunque existe un Acuerdo Interprofesional de Cataluña sobre Higiene y Formación Ocupacional firmado por CC OO, UGT y Fomento del Trabajo Nacional (la organización patronal) en 1992⁴.

Una encuesta recientemente realizada por la organización patronal catalana (Fomento del Trabajo Nacional, 1989) indica que la inmensa mayoría de los empresarios opina que la formación de sus trabajadores es indispensable, por más que poco más del 40% de las empresas dedica recursos específicos a esa actividad; aquí se refleja la debilidad de la empresa. Los empresarios señalan que las máximas necesidades formativas giran en torno a la informática, el *marketing* y la calidad, es decir, en aspectos que no están en el ámbito de la producción directa. Una gran mayoría opina que dicha formación ha de dirigirse sobre todo a los técnicos y a los administrativos; los obreros manuales son menos tenidos en cuenta, aspecto en el que este estudio concuerda con otros

⁴ Este artículo ha sido redactado antes de la creación del FORCEM a finales de 1993.

(CERES, 1991), probablemente porque en ese grupo son predominantes los trabajos poco cualificados.

Entre 1980 y 1988 el número de cursos realizados por el Instituto Nacional de Empleo —a veces en colaboración con las empresas, otras con los ayuntamientos, otras por iniciativa propia—, así como el número de alumnos que han pasado por ellos, han crecido en forma importante: se han multiplicado por siete tanto en Cataluña como en España en su conjunto. El crecimiento ha sido espectacular desde 1986 y en ello parecen haber influido varias causas: los importantes recursos provenientes de la CEE, una mayor sensibilidad respecto a la importancia de la formación y haberse asignado un subsidio a los alumnos que realizan estos cursos.

Esta formación se ha llevado a cabo sobre una base de conocimientos generales todavía poco sólida como señalamos anteriormente; de hecho, hasta 1985 un tercio de los que hacían cursos no tenían finalizados los estudios básicos con el diploma correspondiente. Desde 1986 eso cambia y casi la mitad de los alumnos formados cuentan con un nivel de base de EGB o BUP. Desde este punto de vista, por tanto, en los últimos años se ha dado un salto de gran importancia.

Paulatinamente se ha ido evolucionando de una composición mayoritariamente masculina entre los alumnos que han acabado los cursos a una distribución equilibrada entre ambos sexos, como resultado de un esfuerzo especial dedicado a la formación de la mujer que en la segunda parte de la década ha vuelto a incorporarse al mercado de trabajo. Por lo que respecta a la edad, los cursos se distribuyen casi en dos partes iguales entre menores y mayores de 25 años, aunque en Cataluña este segundo colectivo tiene más peso que en España; se trata de personas que o bien recurren tarde o después de un tiempo de haberlo abandonado al mercado de trabajo (mujeres) o bien tienen que ser re-educadas para una nueva profesión. En el primero de los casos la actuación formativa no sólo choca con una base de formación general débil, sino también con una falta de experiencia laboral que hace problemática la eficacia de la actuación formativa ocupacional. Por último en términos de profesión⁵, la proporción más grande de cursos (35%) se dirige a quienes no han tenido ocupación anterior —es decir, los parados que nunca han trabajado— seguida por trabajadores de la industria y por administrativos; en términos de sector, industrias manufactureras en general, comercio-hostelería y otros servicios son aquellos que han

⁵ En este caso los datos se refieren exclusivamente al año 1988, para el que podemos contar con ese nivel de desglose.

recibido la atención preferente. Es decir, el INEM ha dedicado una especial atención a aquellos sectores sobre los que el paro tenía mayor incidencia.

A pesar de los indudables avances en los últimos años, sindicatos y organizaciones empresariales coinciden en señalar que la formación ocupacional realizada por la Administración (sea el INEM sea el gobierno regional) está bastante desligada de las necesidades de las empresas y que los cursos tal y como se imparten no profesionalizan a quien no tiene una formación sólida de base; ello explicaría que su eficacia fuese menor de lo que el esfuerzo inversor puede hacer pensar y que muchas ofertas ocupacionales de oficios cualificados queden sin cubrir o sean cubiertas con personas menos cualificadas. Por otro lado, la ineficacia de los cursos tiene que ver también con la baja calidad de muchos de los centros formativos colaboradores.

En cuanto a la formación realizada en las empresas, no tenemos un conocimiento suficiente de la situación aunque los entrevistados coinciden en afirmar que la pequeña empresa —mayoritaria en Cataluña— está hoy totalmente imposibilitada para realizar esa formación, si no se arbitran medios para llevarla a cabo a nivel sectorial o territorial. Respecto a los contenidos de la formación ocupacional, no contamos con datos suficientes para su valoración. Únicamente los títulos de los cursos terminados en los últimos años nos pueden dar alguna pista de las materias más enseñadas. Destacan profesiones del ámbito de los servicios: informática, técnicas empresariales, idiomas, administración y oficinas, turismo y servicios a la comunidad, belleza, hostelería, transporte. Por supuesto, también hay algunas de la industria: construcción, textil, electricidad, electrónica, etc. Como se puede deducir de esta simple enumeración, la mayor demanda parece provenir del ámbito administrativo-marketing-gerencial de las empresas.

2.2. La inserción profesional

Hemos analizado la estructura de las profesiones y los niveles de formación de la población. Pero no se cuenta con datos, censales o muestrales, que permitan relacionar ambas cosas —lo que equivale a evaluar el grado de correspondencia entre formación teórica y actividad práctica— para el conjunto de la población activa de Cataluña. Sólo algunas investigaciones recientes se han preocupado de este tema para ciertos ámbitos territoriales o para algunas profesiones.

Algunos resultados de la *Encuesta de la región metropolitana de Barcelo-*

na, 1990 (F. Miguélez y T. Torns, 1992) muestran que casi el 70% de los profesionales-técnicos tienen estudios superiores, mientras que un 50% de los administrativos tienen estudios medios (BUP-FP-COU) y un 15% los tienen superiores. Es una fuerza de trabajo formalmente bastante cualificada. Por el contrario, es muy baja la formación de los trabajadores de los servicios —más del 50% no tienen EGB— y relativamente baja también la formación de los trabajadores de la industria, entre los que el 73% no pasan de EGB. Ambos extremos expresan uno de los grandes retos que hoy tiene la economía catalana: trabajadores manuales con cualificación formal baja, técnicos y administrativos con formación alta o medio alta, pero poco presentes aún en la empresa privada. Los segundos encuentran difícil salida en el sistema industrial, los primeros no están suficientemente preparados para los retos de una competitividad basada en la calidad ni es posible hablar de economía de servicios cualificados.

Los cambios en las formas de producción, en las formas de organización y en el tipo de producto están incidiendo en cambios en la cualificación, al tiempo que el tipo de cualificaciones con que cuentan las empresas determina en parte el que algunos de aquellos cambios se realicen o no en las empresas españolas (véase O. Homs, W. Kruse, R. Ordovás y L. Pries, 1989). El tipo de saberes que más se necesita incorporar tiene que ver con una nueva "cultura electrónica", es decir, con conocimientos de informática, seguidos de conocimientos de idiomas. Pero la polivalencia que se requiere en las nuevas formas de organización a veces realmente demanda nuevos saberes —por ejemplo, de mecánica, electricidad y electrónica en una misma persona— mientras que otras es el resultado de la yuxtaposición de operaciones muy simples. En producción se pueden requerir algunos superespecialistas frente a polivalentes que no tienen una cualificación muy fuerte. No está muy claro que el sistema productivo español (y catalán) vaya a necesitar a corto plazo saberes técnicos mucho más cualificados, lo que pondría un poco en entredicho la idea de que la formación de la mano de obra es el eje de todo avance. De cualquier manera, éste es un tema que tiene que ser investigado más a fondo.

3. El contenido del trabajo

En los apartados anteriores he analizado tanto la cualificación formal de los activos cuanto la estructura de las profesiones que ocupan. Am-

bos temas nos señalan dos perspectivas de acercamiento a la realidad del trabajo en Cataluña. Sería importante entrar más a fondo en el contenido, aspecto que ha sido mucho menos estudiado y para el que no contamos con datos estadísticos. Sin embargo, hay algunas investigaciones que nos permiten una primera aproximación que vamos a realizar desde un doble aspecto: desde la organización del trabajo y desde la adecuación o no de trabajo-conocimientos-experiencia (lo que se suele llamar enriquecimiento o empobrecimiento del trabajo).

Alguna investigación reciente (CERES, 1991) señala que se han registrado cambios importantes en la organización del trabajo, no sólo en las empresas grandes (más de 500 trabajadores), sino más aún en las medianas (100 a 500 trabajadores). No tenemos estudios comparables para el resto de España, pero no parece fuera de lugar señalar que en esto la organización del trabajo en Cataluña evoluciona más rápidamente. Tales cambios tienen que ver con un cierto enriquecimiento del trabajo que estaba profundamente parcelado por el taylorismo, ya que son cambios referidos principalmente a la rotación de puestos y, en menor medida, a la introducción del trabajo en grupos. Estos cambios implican la existencia de un trabajador con una profesionalidad menos rígida que las tradicionales, es decir, más *polivalente*; en virtud de tal polivalencia, los empresarios exigen una redefinición de las categorías tradicionales en grandes grupos profesionales, de mucha mayor amplitud, dentro de los cuales puedan estar catalogados todos o la mayoría de los trabajadores de un mismo grupo. En los sindicatos se empiezan a abrir camino las ideas de que movilidad y polivalencia no tienen por qué ser negativas, si se basan en un reconocimiento explícito y en un tratamiento económico adecuado y se realizan negociadamente que no parece ser precisamente el caso (F. Miguélez *et al.*, 1993).

Otro indicador del grado de enriquecimiento del puesto es la promoción interna. En las grandes empresas (F. Miguélez, P. Carrasquer y J. Coller, 1992), la experiencia y la antigüedad parecen ceder terreno a la formación académica y a la valoración del trabajador realizada por los mandos intermedios como criterios de promoción. Esto permite vincular esa "discrecionalidad" empresarial con políticas de incentivos individualizadas, en la lógica dominante de incremento de las relaciones individuales.

Otros cambios en la organización del trabajo, que van más en la línea de un mayor reconocimiento de la participación, como los círculos de calidad, están teniendo muy poco éxito en las empresas y así los reconocen explícitamente los mismos empresarios. Diversas pueden ser las razones que expliquen esto: desconfianza de los sindicatos ante esas

experiencias, bajo nivel de confianza también de los empresarios hacia sus trabajadores, razones de índole cultural referidas a poco aprecio y baja integración en la empresa, etc. Por el contrario, las empresas están mucho más interesadas en iniciativas que envuelven al conjunto de la plantilla en la búsqueda de la calidad —pero que dejan menos iniciativa a los grupos— como son los programas llamados de calidad total.

Con todo, los rasgos de fondo del fordismo siguen totalmente vigentes; la drástica división entre planificación-organización y mera ejecución, a veces en forma bastante tradicional, apenas ha sido tocada ni siquiera en los grupos de trabajo, en los que las empresas tienden a confundir liderazgo natural con dirección impuesta. Los propios sindicatos reconocen que las diversas fórmulas de trabajo de grupo y de enriquecimiento del trabajo podrán propiciar mayor autonomía y más cualificación para los trabajadores que están implicados si de verdad se hicieran con la participación de éstos. Sin embargo, en muchas empresas junto con aspectos de posfordismo se puede hablar de formas de trabajar prefordistas; un dualismo que no es sino el reflejo de la dualidad del propio mercado de trabajo.

Estas consideraciones son válidas para las empresas grandes y medianas. Pero la pequeña empresa —más de la mitad de los trabajadores de Cataluña están en empresas que no superan las 25 personas de plantilla— es otro mundo. Gran parte de las empresas que son subcontratistas o muy subsidiarias de las grandes, con trabajo bajamente cualificado, se siguen rigiendo por criterios organizativos pretayloristas, y tienen en la posibilidad de flexibilización externa su máxima capacidad de maniobra. De las pequeñas empresas que comienzan a especializarse, que tienen trabajo cualificado y necesitan fórmulas organizativas propias y autónomas, no tenemos conocimiento suficiente como para poder realizar una valoración. Podemos entrar un poco más a fondo en el análisis del trabajo en ambos tipos de empresas, en base a algunos trabajos sectoriales realizados en los últimos años (R. Alós, F. Miguélez y A. Recio, 1988, 1989, 1990).

La pequeña empresa subcontratista aparece y desaparece con una cierta facilidad, cuenta con una fuerte rotación de su personal, suele basarse sobre una proporción muy alta de puestos de trabajo poco cualificados, por más que en las nuevas contrataciones se exija formación cada vez más alta. El pequeño empresario es reacio a hacer de la organización del trabajo objeto de negociación. Las características que tienen las relaciones laborales favorecen esa postura, dada la escasa presencia de los sindicatos en la pequeña empresa así como la poca estabilidad de los delegados de personal que son elegidos en la misma. La

más especializada tiende a basarse en un núcleo estable de personal de una cierta cualificación (técnicos, administrativos, obreros cualificados) y una amplia periferia de temporales, que según el sector puede ser poco cualificado o de cualificación relativamente alta.

4. En conclusión

La estructura profesional, las necesidades reales de formación y los contenidos del trabajo tienen en Cataluña una posición intermedia entre el resto de España y el núcleo de los países europeos más desarrollados.

Con todo, la tendencia al incremento de la formación y a la cualificación son notables, a pesar de que las bases educativas son endebles. Pero la debilidad mayor quizá provenga de la propia posición del país en los procesos mundiales de trabajo, posición por la que una parte importante de los puestos de trabajo son poco cualificados u objetivamente poco necesitados de formación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alós, R.; Miguélez, F., y Recio, A. (1988), *El trabajo precario en Catalunya: la industria textil-lanera del Vallés Occidental*, Barcelona, CONC.
- (1989), *Relaciones laborales y trabajo precario en el Comercio*, Barcelona, CERES.
- (1990), *Transformaciones laborales en el sector de la Construcción en Catalunya*, Barcelona, CERES.
- CERES (1991), *1.ª Encuesta de relaciones laborales en Catalunya*, Barcelona, CERES.
- Fomento del Trabajo Nacional (1989), «Encuesta sobre necesidades formativas en la empresa», Barcelona (fotocopiada).
- Horns, O.; Kruse, W.; Ordovás, R., y Pries, L. (1989), «Los cambios de cualificación en las empresas españolas», Madrid, Fundación IESA (fotocopiado).
- Miguélez, F. (1983), «Mercado de trabajo y transformaciones en la estructura social de Catalunya», en *Papers. Revista de Sociología*, núm. 22-23, Barcelona.
- Miguélez, F., y Torns, T. (1992), *Treball, condicions econòmiques i formes de consum*, Barcelona, Institut d'Estudis Metropolitans.

Miguélez, F.; Carrasquer, P., y Coller, J. (1992), «La política empresarial de mano de obra en la Europa de los 90. El caso de España», Barcelona (fotocopiado).

Miguélez, F., et al. (1993), *Mercado de trabajo y empresa en la Región Metropolitana de Barcelona*, Barcelona, UAB.

Resumen. «Trabajo y profesiones. El caso de Cataluña»
Utilizando fuentes y estudios existentes, así como la propia investigación, los autores analizan la especificidad de la evolución del trabajo en los años ochenta en Cataluña. Se analiza, así, la formación de los asalariados; con especial énfasis en la formación ocupacional. Y, paralelamente, se detallan los cambios detectados en el contenido del trabajo, que giran en torno a una reducción de la rigidez de la profesionalidad que no llega a romper con el dominio de los criterios fordistas de ordenación del trabajo. Se estudia, igualmente, la evolución de la estructura profesional catalana, cuyas diferencias básicas con el conjunto español siguen residiendo en la proporción de trabajadores agrícolas e industriales y, ahora en menor medida, en la mayor presencia en Cataluña del conjunto formado por directivos, profesionales y administrativos.

Abstract. «Work and professions. The case of Catalonia»
Using existing sources and studies as well as original research, the authors of this article analyze features of the particular evolution of work in Catalonia during the 1980s. Their analysis centres on wage earners' training, with a particular emphasis on professional training. At the same time, they trace the changes which have taken place in the content of work. These have centred on a decline in occupational rigidity, although this process has not broken the hold Fordist conceptions have on the organisation of production. The authors also examine the evolution of the occupational structure in Catalonia. The characteristics which distinguish this from that of Spain as a whole remain the proportion of agricultural and industrial workers, and albeit less significantly, the greater weight of managers, members of the liberal professions and administrative employees in the active population of Catalonia.

La industria de Artes Gráficas: cambio tecnológico, estructura de mercado y estrategias empresariales

Fernando Rocha, Ana Santana y Ana Zapatero *

0. Introducción

En este artículo se exponen los resultados de una investigación cuyo objetivo global ha sido analizar el proceso de reestructuración de la industria de Artes Gráficas durante el período 1985-1990, y sus efectos sobre la cualificación profesional y las relaciones laborales. La hipótesis de partida del estudio es que, en el contexto general de reconversión y expansión del sector en la segunda mitad de los ochenta, es posible identificar segmentos de mercado diferenciados en los que las distintas unidades productivas desarrollan estrategias que responden a modelos específicos de competitividad¹.

Esta hipótesis contrasta con las interpretaciones que normalmente se han realizado sobre la estructura de mercado en el sector gráfico. En efecto, partiendo de la oferta empresarial notablemente atomizada del sector, tradicionalmente se ha considerado que «el mercado funciona en un régimen que recuerda los modelos neoclásicos de com-

La investigación ha sido realizada en la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid (ERL) bajo la dirección de Jorge Aragón Medina (economista del Gabinete Técnico de CC OO, profesor de Economía Industrial en la ERL y consejero del Consejo Económico y Social) y Juan Ignacio Palacio (catedrático de Economía Laboral y vicerrector de la Universidad de Castilla-La Mancha), y financiada a través de una beca de formación de personal investigador ofertada por la ERL.

* Fernando Rocha, Ana Santana y Ana Zapatero son sociólogos.

¹ Entendiendo por tales los patrones de comportamiento desarrollados por las unidades productivas para mantener y mejorar su posición en el mercado.

petencia perfecta, sin que puedan detectarse situaciones de monopolio ni de cartelización, no sólo en el sector en su conjunto, sino también en ramas o segmentos concretos, a excepción, con muchas reservas, del área de impresión de revistas»². Frente a esta perspectiva, que considera que las empresas son cualitativamente similares, aunque difieran en aspectos como el tamaño o la producción, en este estudio se postula la coexistencia en la industria gráfica de distintos tipos de empresas que actúan en regímenes de competitividad diferenciados.

La industria de Artes Gráficas incluye cuatro subsectores muy heterogéneos en productos, procesos y mercados: Pasta, Papel y Cartón; Transformados de Papel y Cartón; Artes Gráficas y Edición. Para contrastar la hipótesis de partida se optó por el subsector de Artes Gráficas "puro", entre otras razones por su mayor peso específico y porque en él se han plasmado de forma más acentuada los procesos de reestructuración de la industria.

La investigación se ha realizado a partir de un enfoque multidisciplinar, que conjuga aspectos económicos, jurídicos y sociológicos. Respecto a la metodología, se ha tomado el tamaño de las unidades productivas como criterio de aproximación para discriminar comportamientos diferenciados de las empresas y establecimientos del subsector. La elección del tamaño como factor de análisis es una opción frecuente en los estudios de las relaciones industriales, en la medida en que «el estudio del tamaño de las empresas que desarrollan su actividad en los distintos mercados resulta relevante para el conocimiento del clima competitivo existente en ellos»³ si bien, como observa Bowring⁴, es una combinación de tamaño y cuota de mercado conjunto significativo lo que proporciona un cierto poder de mercado. La medición del tamaño, no obstante, plantea algunas cuestiones referidas tanto a la elección de la unidad de análisis (empresa o establecimiento, según se considere preferentemente la actividad económica de gestión o aspectos técnico-productivos de la producción) como a la unidad de medida del tamaño (que puede considerarse de diversas maneras)⁵. En esta investigación, y en función de la información estadística disponible, se ha tomado como unidad de análisis el establecimiento, y como

² Estevan (1986: 30). Un planteamiento similar puede encontrarse en Celada y Ayet (1991).

³ Buesa y Molero (1988: 75).

⁴ Bowring (1986).

⁵ Buesa y Molero (1988: 76).

unidad de medida del tamaño el número de personas ocupadas por establecimientos.

En virtud del enfoque multidisciplinar adoptado, se han empleado fuentes de información primaria de distinta naturaleza: por un lado, una explotación estadística sobre el subsector de Artes Gráficas (período 1985-1990) solicitada al Instituto Nacional de Estadística⁶; por otro, la información cualitativa procedente de entrevistas en profundidad⁷. Finalmente, esto se ha complementado con la recopilación exhaustiva de la bibliografía existente sobre la industria gráfica.

1. Evolución de la industria gráfica: 1985-1990

La industria gráfica española ha tenido un profundo proceso de transformación durante la segunda mitad de la década pasada, proceso que puede interpretarse como una consecuencia de la crisis experimentada por el sector a finales de los setenta y principios de los ochenta. Esta crisis tuvo dos manifestaciones externas: «una fue la reducción de la demanda y su transformación posteriormente. Y otra fue el incremento de los costes de producción. La reconversión del sector, acompañada del cierre de empresas, la reducción de plantillas y nuevas formas de organización empresarial, es la respuesta a esa crisis»⁸. El cambio tecnológico, sustentado básicamente en la difusión de las tecnologías electrónicas y de información, ha sido uno de los motores básicos en esta reconversión del sector, así como del notable desarrollo económico del mismo en el período 1985-1990.

En efecto, la industria gráfica española ha experimentado una importante modernización tecnológica durante la década de los ochenta. En este proceso han confluído diversos factores: desde los progresos científicos, fundamentalmente en el campo de la preimpresión, hasta las circunstancias derivadas de la crisis económica del sector en los primeros años de los ochenta; desde una lógica de control del proceso

⁶ La explotación, realizada a partir de la Encuesta Industrial, tiene como unidad de referencia el establecimiento e incluye las siguientes variables: Personal (desagregado por categorías profesional y sexo), número de establecimientos, producción bruta, valor añadido, consumo intermedio, excedente bruto, inversiones en maquinaria y utillaje, y costes laborales.

⁷ Se han realizado 18 entrevistas: a empresarios del subsector (10), a representantes sindicales de CC OO y UGT (5) y a profesores de Escuelas de Formación Profesional (3).

⁸ Bilbao (1990: 9).

productivo en una industria caracterizada tradicionalmente por el oficio⁹, hasta las expectativas e imposiciones generadas por la incorporación de España en el Mercado Único Europeo¹⁰. En cualquier caso, el impacto del cambio tecnológico —cuyo eje ha sido la sustitución del sistema tradicional de composición tipográfica por la fotocomposición— ha sido fundamental en la reconversión del sector. Hasta tal punto que se ha llegado a señalar que «el desarrollo de la tecnología de la información ha provocado un drástico cambio en las características del sector, que ha pasado de poseer un cierto carácter artesanal y tradicional a ser un sector con un alto contenido tecnológico»¹¹.

La consecuencia más importante de esta reconversión ha sido la profundización en la diversificación del sector, merced a las posibilidades de descentralización brindadas por las innovaciones tecnológicas. Debido a ello, la estructura actual del proceso productivo en la industria de Artes Gráficas está muy fragmentada, y se caracteriza por una creciente especialización.

La reestructuración del sector gráfico, por otra parte, ha coincidido con un período expansivo de la economía española en su conjunto. Factor que ha influido considerablemente en el notable desarrollo de la industria gráfica durante la segunda mitad de los ochenta, en la medida en que este sector presenta —en lo que respecta a la demanda— una gran sensibilidad ante las variaciones económicas, ya que todos los demás sectores reciben *outputs* de la misma.

El dinamismo de la industria gráfica se ha reflejado en unas tasas medias globales de crecimiento comparativamente superiores a las de la industria española en su conjunto, en indicadores tan relevantes como la producción bruta, el valor añadido y el empleo (cuadro 1). Finalmente, cabe destacar que el comportamiento expansivo de la industria gráfica se ha reproducido en todos sus subsectores, destacando el de Artes Gráficas por su mayor peso específico respecto del conjunto.

⁹ Puede encontrarse un análisis del cambio tecnológico en la industria gráfica a partir de este enfoque en Cockburn (1988).

¹⁰ Este factor contribuyó a disipar las dudas de los empresarios en cuanto a la necesidad de realizar un esfuerzo notable para mejorar la competitividad de las empresas. Lo que, unido a la liberalización arancelaria para la importación de maquinaria y equipos, impulsó un aumento espectacular de las inversiones en este apartado a partir de 1986. Véase el Informe de la Federación Nacional de Industrias Gráficas (1992: 26).

¹¹ Celada y Ayet (1991). No obstante, aun aceptándose el importante proceso de modernización del sector, la caracterización de la industria gráfica como de “alto contenido tecnológico” es bastante discutible.

CUADRO 1. Evolución comparada de tasas de variación interanual de la industria de Artes Gráficas con el conjunto de la Industria española. Período 1985-1990 (% sobre el año anterior)

	1986	1987	1988	1989	1990	TM
PR. T:	2,3	10,7	12,2	12,4	4,4	8,4
AG:	11,8	16,4	14,2	20,1	6,4	13,8
VA. T:	14,7	10,8	9,2	10,5	4,8	10,0
AG:	17,7	13,3	11,7	13,4	7,6	12,7
PO. T:	-1,3	1,3	1,6	2,0	1,1	0,9
AG:	3,0	6,0	3,9	8,8	3,0	4,9

PR: Producción bruta. VA: Valor añadido. PO: Personas ocupadas. TM: Tasa media. T: Total de la industria. AG: Artes Gráficas.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la *Encuesta Industrial*.

2. Estructura de mercado y estrategias empresariales¹²

El análisis de la estructura de mercado del subsector de Artes Gráficas durante el período 1985-1990 permite establecer un modelo de desarrollo segmentado por intervalos de tamaño de establecimiento. Este modelo adopta una forma de “horquilla”, en la medida en que son los intervalos extremos los que registran un comportamiento más dinámico. La caracterización de este modelo se fundamenta en la evolución de una serie de variables, cuyo análisis se describe a continuación.

De la evolución del *valor añadido* se deduce que el subsector ha tenido un comportamiento expansivo, registrando una tasa media de crecimiento global del 14,1%, notablemente superior al de la industria española en su conjunto (10,0%). El análisis desagregado refleja que todos los intervalos de tamaño reproducen este comportamiento expansivo, concentrándose el mayor dinamismo en los intervalos 1, 2 y 3, con un crecimiento superior a la media del subsector. Por último, si se considera la evolución del valor añadido por unidad de establecimiento se observa que el ritmo de crecimiento es mayor en los intervalos situados en los extremos (1, 2 y 6).

El empleo en el subsector experimenta un crecimiento importante a

¹² La información estadística utilizada en este análisis se halla segmentada por tamaño de los establecimientos en seis intervalos: 1 (< 10 personas ocupadas), 2 (10-19), 3 (20-49), 4 (50-99), 5 (100-499) y 6 (500 y más).

una tasa media anual del 5,2%, pasando de 50 425 a 64 682 personas ocupadas, lo que implica un cambio en relación a la destrucción de empleo característica del período inmediatamente anterior (finales de los setenta y principios de los ochenta). Asimismo, refleja un comportamiento bastante dinámico del subsector en relación a la industria española en su conjunto (con una tasa media de crecimiento del empleo de 0,9%), y sobre todo diferencial en relación a la industria gráfica europea (que registra un descenso en sus niveles de empleo para casi todo este período a excepción de 1989). El análisis desagregado confirma esta tendencia, a excepción del intervalo de tamaño 6 que registra una tasa global negativa de crecimiento del -6,2%.

La distribución desagregada de la *productividad* confirma el patrón seguido por la mayoría de los sectores industriales: a mayor tamaño de establecimientos, mayor valor de la productividad. En cuanto a la evolución de la productividad a lo largo del período, ésta refleja un comportamiento más dinámico de las unidades productivas correspondientes a tres intervalos: los de tamaño 1, 2 y 6 (que registran tasas medias globales de crecimiento de la productividad por encima de la media del subsector). Por otra parte, si se analiza en estos tres intervalos la productividad y sus componentes se deducen pautas de comportamiento diferenciados (cuadro 2).

Mientras los intervalos 1 y 6 basan el crecimiento de la productividad en una fuerte expansión del valor añadido y poco crecimiento o incluso reducción del empleo (productividad pasiva), el intervalo de tamaño 2 registra un fuerte incremento tanto del valor añadido como del empleo (productividad activa).

CUADRO 2. Evolución de la productividad del trabajo y sus componentes en el subsector de Artes Gráficas por intervalos de tamaño de establecimiento. Tasas medias interanuales (% sobre el año anterior) para el conjunto del período: 1985-1990

	T. 1	T. 2	T. 3	T. 4	T. 5	T. 6	TMT
VA.....	19,4	29,0	18,2	13,8	7,0	7,6	14,1
PO.....	3,1	12,0	12,4	5,7	2,2	-6,2	5,2
PRV.....	16,1	14,5	5,5	7,3	4,5	14,4	5,8

VA: Valor añadido. PO: Personas ocupadas. PRV: Productividad. TMT: Tasa media global del subsector.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la *Encuesta Industrial*.

Relacionando la evolución de la productividad con la de los *costes laborales por trabajador*, se observa que los intervalos de tamaño en los que más crece la productividad (1, 2 y 6) son los que registran mayores incrementos de los costes laborales por trabajador. Ahora bien, la evolución de los *costes laborales unitarios* por intervalo de tamaño refleja que el peso de éstos a lo largo del período tiende a ser inferior en dichos intervalos (cuadro 3).

CUADRO 3. Evolución de costes laborales unitarios (costes laborales/valor añadido) por intervalo de tamaño de establecimiento (%). Subsector de Artes Gráficas. Período 1985-1990

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	D
T. 1.....	63,4	56,5	55,2	50,7	48,7	49,2	-14,2
T. 2.....	78,5	65,9	54,3	63,2	64,7	69,3	-9,2
T. 3.....	56,8	56,7	63,5	61,3	65,9	65,2	8,4
T. 4.....	55,9	58,7	62,3	63,3	62,8	62,2	6,3
T. 5.....	53,5	58,1	63,2	68,4	64,3	66,9	13,4
T. 6.....	67,9	77,4	97,1	69,5	60,2	61,6	-6,3
T.....	60,3	60,8	63,1	62,0	61,5	62,0	1,7

D: Diferencia entre 1990 y 1985.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la *Encuesta Industrial*.

Esto permite inferir la hipótesis de que el mayor crecimiento de la productividad compensa el superior crecimiento del coste de la mano de obra en estos intervalos. Los establecimientos de estos intervalos pueden remunerar mejor a sus trabajadores trasladando parte de sus mejoras de productividad a los salarios y, a pesar de ello, su posición en el mercado les permite mantener diferencias de productividad que compensan e incluso superan esos niveles salariales más altos.

De donde se deduce que una política salarial limitada a contener e incluso reducir los costes laborales por trabajador, no parece ser tan efectiva como la reducción de costes laborales unitarios mediante políticas activas encaminadas a la mejora de los niveles de productividad¹³.

En síntesis, del estudio de la evolución de la estructura de mercado es posible establecer un modelo de desarrollo segmentado en el que destaca, en un contexto de expansión global del subsector, el compor-

¹³ Para un desarrollo teórico de esta hipótesis, contrastado empíricamente en otro sector, cf. Palacio (1992).

tamiento de los establecimientos de tamaño 1, 2 y 6. Desde esta perspectiva, se plantea la cuestión de si las empresas del subsector han llevado a cabo estrategias de actuación similares o, si por el contrario, es posible identificar políticas empresariales diferenciadas durante este período. Responder a esta cuestión exige, necesariamente, conjugar el análisis cuantitativo (estadístico) con un estudio cualitativo de las políticas concretas desarrolladas por las empresas del subsector.

El análisis de la gestión empresarial permite identificar dos tipos de estrategias globales adoptadas por las empresas del subsector: en primer lugar, nuevas formas de organización que se han concretado, por un lado, en procesos de desconcentración realizados por las grandes empresas, y por otro en la emergencia de empresas de reducida dimensión especializadas en segmentos de mercado (funcionales y de producto) específicos, aprovechándose de las posibilidades brindadas por las innovaciones tecnológicas. En segundo lugar, las empresas del subsector han desarrollado un importante proceso de modernización tecnológica, concretado en un incremento notable de las inversiones en maquinaria. La difusión de la tecnología, no obstante, se ha producido de modo desigual, debido a que los costes de la misma (derivados fundamentalmente de la dependencia tecnológica respecto del exterior) han imposibilitado que el conjunto de empresas puedan acceder a toda la tecnología disponible en el mercado. Esto ha generado la coexistencia en los mercados de empresas con costes de producción y niveles de productividad diferenciados.

En este contexto, se distinguen tres modelos básicos de competitividad desarrollados por las empresas del subsector, y coexistentes en el proceso general de reconversión y expansión de la industria en el período 1985-1990:

1. Un *modelo diferenciado independiente*, del que participan aquellas empresas que, vía innovación tecnológica, se especializaron en segmentos de mercado rentables y estables, lo que les permitió un desarrollo autónomo a largo plazo. Aquí cabría incluir tanto a aquellas empresas de gran tamaño que han seguido un proceso de desconcentración, desprendiéndose de algunas fases del proceso productivo y especializándose en determinados segmentos funcionales y de producto, como a aquellas empresas de pequeña y mediana dimensión que, aprovechando el fuerte proceso de innovación tecnológica, emergieron especializándose en segmentos de producto expansivos.

2. Un *modelo diferenciado dependiente*, del que participan aquellas empresas que, vía innovación tecnológica, se especializaron en seg-

mentos de mercado interrelacionados con otros a través de prácticas de cooperación subordinadas, lo que les confirió una capacidad de desarrollo en cierta medida dependiente. Este fenómeno es, por otra parte, contrastable en otros sectores industriales y se ha venido caracterizando en distintos estudios como modelo de "empresa-red". Básicamente consiste en la producción de un bien o servicio a través de distintas fases que son asumidas por empresas jurídicamente independientes. De esta forma se configura una "red de empresas" ligadas entre sí por reglas de cooperación subordinadas (la producción de unas depende de la demanda de otras). En el caso del sector gráfico, la difusión de la fotocomposición ha permitido la multiplicación de estructuras de este tipo, al facilitar la descentralización del ciclo productivo. Esto ha generado una situación en la que «la expansión de las empresas líderes discurre a través de la creación de grupos, en los que las diferentes unidades de producción mantienen una personalidad jurídica diferenciada, en líneas que se ajustan a fases autónomas y diversificadas»¹⁴.

3. Un *modelo indiferenciado*, del que participan aquellas empresas de reducida dimensión (muchas de ellas familiares) cuyo desarrollo no ha estado ligado tanto a la innovación tecnológica como a la coyuntura (expansiva) de la demanda.

La descripción cualitativa de las estrategias empresariales permite ampliar la caracterización del modelo de desarrollo en forma de "horquilla" propuesto para la evolución del subsector. Así, el comportamiento de las unidades productivas de los intervalos más dinámicos (1, 2 y 6) obedece a estrategias de competitividad diferenciadas: las unidades productivas del intervalo 6 desarrollan un comportamiento correspondiente al modelo "diferenciado independiente", es decir: proceso de desconcentración desprendiéndose de algunas fases del proceso productivo, acompañado de reducción de plantilla, y expansión del valor añadido sustentada en la especialización de segmentos rentables y estables¹⁵. Por otra parte, respecto de las unidades productivas del tamaño 2, podría atribuirse en unos casos al modelo caracterizado como "diferenciado independiente" (especialización en segmentos de mercado autónomos y rentables)¹⁶, y en otros al modelo "diferenciado

¹⁴ INEM (1993: 104). Como observa un representante sindical: «en estos años las grandes empresas han ido tirando fases del ciclo productivo, y ahora te encuentras con empresas muy importantes que trabajan en colaboración con talleres incluso clandestinos» (de una entrevista personal).

¹⁵ Por ejemplo: empresas de rotativa de *offset*.

¹⁶ Por ejemplo: empresas de serigrafía.

dependiente" (especialización en segmentos de mercado dependientes)¹⁷. Por último, las unidades productivas del intervalo 1 han seguido el modelo "indiferenciado" (expansión sustentada no tanto en el cambio tecnológico como en la coyuntura favorable de la demanda)¹⁸.

3. Cualificación laboral y políticas de formación

La gestión de la mano de obra ocupa un lugar especial dentro de las políticas empresariales, pues la peculiaridad del "factor trabajo" dota a esta política de una especial complejidad, complejidad que «se intensifica en la medida en que se pretende pasar de una política de contratación a una política de personal y de una política de personal a una política de recursos humanos»¹⁹.

Desde una perspectiva global, las estrategias adoptadas por las empresas del subsector (nuevas formas de organización y proceso de modernización tecnológica) han provocado como tendencia general una quiebra del sistema de oficio tradicional en la industria gráfica, quiebra que generó, en un primer momento, dos consecuencias: la ruptura del proceso de formación y reproducción de las cualificaciones, y una descalificación de los trabajadores del subsector. Los avances tecnológicos en el campo de la preimpresión están generando, no obstante, procesos de recualificación derivados de la difusión de tecnologías electrónicas. Estos procesos, sin embargo, no se han producido en el campo de la impresión, por lo que está teniendo lugar en el subsector una tendencia a la dualización en la estructura de cualificaciones, que abarcaría desde el extremo constituido por aquellas actividades que requieren un alto grado de formación (básicamente en preimpresión) hasta el que comprendería aquellas actividades caracterizadas por un mayor grado de especialización y menor cualificación (básicamente en la impresión).

Por otra parte, si se analiza la estructura de la plantilla del personal se detectan dos tendencias básicas a lo largo del período (cuadro 4): un descenso en los porcentajes del personal no remunerado y trabajadores de producción, y un incremento de los correspondientes a la categoría de empleados y subalternos (lo que indica un desplazamiento en el subsector de las actividades de producción a los servicios); una progre-

¹⁷ Por ejemplo: empresas de fotomecánica y fotocomposición.

¹⁸ Por ejemplo: imprentas de barrio.

¹⁹ Prieto (1989: 35).

CUADRO 4. Distribución del personal según categoría profesional y sexo (%). Subsector de Artes Gráficas

		1985	1986	1987	1988	1989	1990
PNR.	V:	4,7	4,7	5,1	4,5	3,9	4,1
	M:	0,6	1,1	1,0	1,0	0,9	0,8
ES.	V:	10,9	11,9	10,5	11,0	12,3	12,4
	M:	4,2	4,3	4,4	5,3	5,8	7,1
TP.	V:	67,4	65,2	66,5	66,8	65,2	63,0
	M:	8,6	9,3	8,6	8,1	9,1	9,4
T.		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

PNR: Personal no remunerado. ES: Empleados y subalternos. TP: Trabajadores de producción. T: Total. V: Hombres. M: Mujeres.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la *Encuesta Industrial*.

siva feminización de la mano de obra del subsector (lo que es bastante significativo si se considera el carácter tradicionalmente masculino de la fuerza de trabajo en la industria gráfica).

Respecto de la formación de los trabajadores cabe señalar que el sistema de Formación Reglada y Ocupacional se ha revelado ineficaz, tanto para la formación de los nuevos trabajadores como para el reciclaje de los profesionales del subsector. Entre las causas de ello destaca como principal obstáculo para la formación la limitación de los medios materiales y humanos de las instituciones correspondientes, que se muestran incapaces de adaptar sus enseñanzas (teóricas y prácticas) a las continuas innovaciones producidas en el subsector²⁰.

Por su parte, en lo que concierne a la formación en las empresas, se ha detectado la siguiente contradicción: mientras que los empresarios demandan (en su discurso) la necesidad de políticas de formación para los trabajadores, en la práctica la mayoría de las empresas se limitan a efectuar una adaptación puntual de los trabajadores a las nuevas maquinarias en el puesto de trabajo. Realidad ésta que confirma el diagnóstico de la Asociación para la Formación Europea a las Nuevas Tecnologías sobre la industria gráfica europea en el sentido de que «bajo la profesión patronal la formación se orienta sobre todo hacia la adapta-

²⁰ Como observa una profesora de Formación Profesional: «Desde hace unos diez años la tecnología en el sector ha estado cambiando un día sí y otro también y, claro, cuando los chicos salen al mundo laboral se encuentran con máquinas que sólo han visto literalmente en pintura» (entrevista personal).

ción de los trabajadores a ciertos sistemas particulares, lo que es rentable a corto plazo pero no a largo plazo»²¹.

Si se analiza esta cuestión en función de los distintos modelos de competitividad descritos, se confirma que las empresas que participan tanto del modelo "indiferenciado" como del "diferenciado dependiente" basan su política de mano de obra más en la adaptación puntual del trabajador a la máquina que en políticas efectivas de formación. Tan sólo las empresas de gran tamaño que desarrollan el modelo "diferenciado independiente" desarrollan (y ocasionalmente) cursos de formación para los trabajadores.

La inercia de las empresas a potenciar la formación como elemento estratégico de gestión se explica en buena medida por la persistencia en los comportamientos empresariales del modelo de gestión de la mano de obra tradicional en la industria gráfica, y en el que la cualificación se adquiría básicamente a través del aprendizaje y la experiencia en el puesto de trabajo, y no mediante políticas específicas de formación.

4. Relaciones laborales

Las Artes Gráficas han sido tradicionalmente un sector intensivo en trabajo, caracterizado por la utilización de abundante mano de obra especializada y con un proceso de cualificación de la fuerza de trabajo muy lento y basado en el sistema de oficio, que parte de una formación básica no muy extensa desde el punto de vista técnico, y se desarrolla mediante el aprendizaje en la práctica laboral. Esto ha dado lugar históricamente a un sistema de relaciones laborales peculiar, determinado por la estabilidad en el puesto de trabajo y la capacidad de presión de los trabajadores de la industria²². Por otra parte, el nivel de sindicación en la industria ha sido siempre elevado, incluso en las pequeñas empresas (mayoritarias en el sector), y en las negociaciones colectivas los trabajadores han venido consiguiendo convenios en general más favorables que en otros sectores industriales caracterizados igualmente por su elevado grado de atomización²³.

²¹ Valenduc (1989: 28).

²² Capacidad proporcionada por el control del proceso productivo derivado del sistema de oficio que, en la industria gráfica, ha perdurado mucho más tiempo que en otros sectores.

²³ Estevan (1986).

Las políticas de gestión desarrolladas por las empresas del subsector, basadas fundamentalmente en la flexibilización de la mano de obra, repercuten de forma notable en el sistema de relaciones laborales. Estas políticas se han visto favorecidas tanto por la difusión de las innovaciones tecnológicas (especialmente en la preimpresión) como por las modificaciones en el ordenamiento laboral español producidas durante este período. Las consecuencias más relevantes han sido las siguientes:

1. La segmentación de la industria, fomentada por las estrategias de desconcentración productiva desarrolladas por las empresas de mayor tamaño, y que ha dado lugar a una dualización del subsector. En un extremo se distinguen las empresas situadas en mercados estratégicos y autónomos (modelo diferenciado independiente), en las que la norma general es que exista una alta proporción de trabajadores estables, aunque se registra una parte de empleo temporal. Las relaciones laborales se hallan altamente reguladas, con una presencia sindical efectiva (sobre todo en las empresas de mayor tamaño), consecuencia de lo cual las condiciones de trabajo son superiores a las del resto del subsector. En el otro extremo se encuentran las empresas situadas en mercados subordinados (modelo diferenciado dependiente) en los cuales las relaciones laborales tienden a una creciente informalidad —condicionadas por lazos de vecindad, amistad y parentesco— lo que se traduce en una desregulación y precarización de las condiciones laborales; en última instancia, se encontraría un creciente número de empresas en situación de economía sumergida.

2. La ruptura del sistema de oficio (que garantizaba la estabilidad y permanencia del trabajador en la empresa) provocada por las políticas de gestión, ha contribuido a incrementar la temporalidad en las contrataciones del subsector. A partir de las modificaciones introducidas por la Ley 32/1984, el volumen de contratación temporal se ha incrementado alcanzando cotas del 20% al 30%²⁴. Asimismo, ha aumentado de forma notable el número de horas extraordinarias realizadas en el subsector.

3. La quiebra en la homogeneidad tradicional de las condiciones de trabajo ha dado paso a una diversidad de situaciones, lo que constituye una seria dificultad para establecer canales de comunicación, participación y elaboración de reivindicaciones comunes por parte de los trabajadores del subsector. A su vez, esto favorece la progresiva individualización de las relaciones laborales.

²⁴ Datos proporcionados por representantes sindicales (entrevista personal).

Por otra parte, cabe destacar el hecho de que las transformaciones en los procesos productivos y los perfiles ocupacionales no se han reflejado en la estructura de categorías profesionales, que en el convenio colectivo vigente sigue siendo básicamente la misma que en el año 1956. En un período de 10 años (1982-1992) se han incluido tan sólo cuatro nuevas categorías: teclista corrector-compaginador de fotocomposición; teclista de fotocomposición; auxiliar teclista, y maquinista en línea de impresión a huecogrado con 4 ó más colores, y necesariamente con cuerpo de confeccionar completos o un grupo de troquelado. Además, esta situación posibilita la contratación del personal en categorías inferiores: las categorías de aprendiz y oficial en sus distintos grados es más bien una calificación interna de la empresa que funciona, sobre todo en el caso de los oficiales, como una suerte de reconocimiento de la antigüedad. De ahí que las nuevas incorporaciones lo sean siempre en el punto más bajo de la escala, con amplia independencia del trabajo que realizan.

El desajuste entre las transformaciones producidas en el subsector y los contenidos en la negociación colectiva se ha visto favorecido por las políticas de gestión (orientadas básicamente hacia la flexibilización) que no han fomentado la adecuación entre los cambios tecnológicos y organizativos, y las definiciones sobre funciones, cualificación, responsabilidad y conocimientos necesarios.

En este sentido, las transformaciones producidas en el subsector ponen de relieve para los agentes sociales la necesidad de no limitarse a los aspectos tradicionales en la negociación, porque se corre el peligro de llegar a una inadecuación o vacío en la negociación colectiva, máxime cuando los avances tecnológicos son tan rápidos y continuos en este subsector. Así, se plantea la necesidad de introducir elementos cualitativos, tales como la forma de incorporación de innovaciones tecnológicas, adaptación de los perfiles ocupacionales y políticas de formación.

5. Conclusiones

La investigación realizada sobre el subsector de Artes Gráficas, cuyo objetivo global era analizar el proceso de reestructuración de la industria durante el período 1985-1990, ha permitido contrastar la hipótesis de partida sobre la existencia de segmentos de mercados diferenciados en los que las distintas unidades productivas desarrollan estrategias de competitividad específicas.

Así, se establece un modelo de desarrollo segmentado en forma de "horquilla", en el que destacan las unidades productivas de tamaño 1 (< 10 personas ocupadas), 2 (10-19 personas ocupadas) y 6 (500 y más personas ocupadas), que son las que registran un comportamiento más dinámico. Este comportamiento obedece, no obstante, a estrategias empresariales diferenciadas, pudiendo distinguirse tres modelos de competitividad específicos coexistentes en este período: un modelo *diferenciado independiente*, del que participan tanto las empresas de mayor tamaño que han seguido procesos de desconcentración y especialización productiva, como empresas de pequeña y mediana dimensión que, gracias a las innovaciones tecnológicas, han emergido especializándose en segmentos de mercado rentables y estables; un modelo *diferenciado dependiente*, del que participan aquellas empresas emergentes de pequeña y mediana dimensión que se han especializado en segmentos de mercado subordinados; por último, un *modelo indiferenciado*, del que participan las empresas de reducida dimensión (muchas de ellas familiares), que han basado su expansión no tanto en las innovaciones tecnológicas en la coyuntura favorable de la demanda.

A partir de este proceso de reestructuración, se pretendía analizar sus repercusiones sobre la cualificación profesional, la formación y el sistema de relaciones laborales. Respecto de la cualificación, las nuevas políticas de gestión han provocado como tendencia general una quiebra del sistema de oficio tradicional, y una dualización del subsector entre aquellas actividades con un mayor requerimiento de cualificación (preimpresión) y las que se caracterizan por un mayor grado de especialización (impresión). Por otra parte, el sistema de Formación Reglada y Ocupacional se ha revelado ineficaz, tanto para la formación de los nuevos trabajadores como para el reciclaje de los profesionales del subsector. Por último, en lo que concierne a las empresas, no se desarrollan políticas sistemáticas de formación y adecuación, sino adaptaciones puntuales de la fuerza de trabajo a las innovaciones tecnológicas.

Las políticas de gestión desarrolladas por las empresas del subsector, orientadas hacia la flexibilización de la mano de obra, han repercutido de forma notable en el sistema de relaciones laborales. Como efectos más relevantes destacan la dualización del subsector respecto a las condiciones de trabajo, la quiebra en la estabilidad tradicional del empleo (provocada por la ruptura del sistema de oficio), la progresiva individualización de las relaciones laborales, y la inadecuación entre los cambios técnicos y organizativos y los contenidos de la negociación colectiva (por ejemplo, respecto a los perfiles ocupacionales).

La expansión de la industria gráfica durante los años 1985-1990 se

debió, en buena medida, a la coyuntura expansiva de la demanda, notablemente favorecida por el desarrollo económico general de la economía española. Es razonable pensar que un contexto de crisis como el actual repercute negativamente sobre el subsector, especialmente en aquellos segmentos no estratégicos o subordinados. Por tanto, cabría plantear la conveniencia de que las empresas del subsector orienten sus estrategias de competitividad hacia la incorporación planificada de los avances tecnológicos, así como a la potenciación de aquellos elementos de gestión, como el desarrollo de políticas efectivas de formación, que consoliden su posición en el mercado de forma eficaz y estable a largo plazo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Algueró, A. (entrevista con) (1992), «La industria gráfica ante los retos del 93», en *Press Graph*, núm. 202, julio/agosto.
- Andino, B. (1992), «Las implicaciones del Tratado de Maastricht en la industria gráfica», en *Press Graph*, núm. 204, octubre.
- Aragón, J. (1993), «Crisis económica y reformas laborales», en *Economistas*, julio.
- Asociación Española para el Progreso de las Artes Gráficas (1992), «Las Artes Gráficas cara al 93», en *Imprempres*, núm. 218, septiembre.
- Astals, F. (1991), «La problemática de la formación de las Artes Gráficas: visión actual y perspectivas», en *Imprempres*, núm. 203, junio.
- Bann, D. (1988), *Manuel de producción para Artes Gráficas*, Madrid, Tellus.
- Bilbao, A. (1990), «El proceso de trabajo en Artes Gráficas: tecnología y des-centralización productiva», en *Sociología del Trabajo*, núm. 9, primavera.
- Bowring, J. (1986), *Competition in a Dual Economy*, Princeton, Princeton University Press.
- Buesa, M. y Molero, J. (1988), *Estructura industrial de España*, Madrid, FCE.
- Celada, F. (1991), *El sector de las Artes Gráficas en la Comunidad de Madrid*, Madrid, IMADE.
- y Ayet, C. (1991), «Artes Gráficas: una industria tradicional que se renueva», en *Economía y Sociedad*, núm. 5, marzo.
- Cockburn, C. (1988), *Brothers: Male Dominance and Technical Change*, Londres, Pluto Press.
- DBK, S. A. (1991), *Informe sobre el sector de Artes Gráficas*, Ministerio de Industria (informe interno), Madrid, diciembre.

- Dreyfus, J. y Richaudeau, F. (1990), *Diccionario de la edición y las Artes Gráficas*, Madrid, Fundación Germán Sánchez Ruipérez.
- Eccles, S. (1988), «Desarrollos imperantes en la pre-impresión electrónica», en *Imprempres*, núm. 168, julio.
- Estevan, A. (1986), *El sector de las Artes Gráficas en la Comunidad de Madrid*, Madrid, Consejería de Economía y Hacienda de la CAM.
- Federación Empresarial de Industrias Gráficas (1983), *Informe sobre el sector de las Industrias Gráficas*.
- (1991), *Introducción al sector de las Industrias Gráficas*.
- (1992), *El sector de la industria gráfica y de los manipulados de papel y cartón en España*.
- Gil, J. C. (1992), «El largo camino de Gutenberg al sofisticado scanner», en *Nuestra Prensa*. Federación Estatal del Papel, Artes Gráficas y Comunicación Social de CC OO, abril.
- INEM (1993), *Estudio de las necesidades de formación profesional en el sector de Artes Gráficas*, Madrid.
- Lasaosa, J. (1989), «Del metal fundido al láser: el cambio tecnológico de la composición tipográfica caliente a la fría, de la ingeniería mecánica a la electrónica», en *Imprempres*, núm. 178, mayo.
- Martín Artiles, A. (1992), «Proceso de flexibilización y modelo de relaciones laborales post-fordista. Estudio comparado de casos», en *Sociología del Trabajo*, núm. 15, primavera, pp. 63-90.
- Ministerio de Industria y Energía (1992), «Análisis del impacto del mercado único europeo en los sectores industriales españoles: Sector Papel y Artes Gráficas, Subsector de Artes Gráficas», Madrid (mimeografiado).
- Palacio, J. I. (1992), «Estructura industrial y determinación de los salarios», memoria de oposición a cátedra (mimeografiado), Universidad de Castilla-La Mancha.
- Piera, S. (1992), «Nuevos avances en la industria de Pre-impresión», en *Nuestra Prensa*, núm. 5, diciembre.
- Prieto, C. (1989), «Políticas de mano de obra en las empresas españolas», *Sociología del Trabajo*, núm. 6, primavera.
- SRI International (1991), *Printing 2000*, Business Intelligence Programm, mayo.
- Valenduc, G. (1989), *Nuevas tecnologías en la edición, la prensa y la imprenta. Informe del curso AFETT 1988-89 para los sindicalistas de la industria gráfica*, Asociación para la Formación Europea de los Trabajadores a las Tecnologías, Bruselas.

Resumen. «La industria de Artes Gráficas: cambio tecnológico, estructura de mercado y estrategias empresariales»

En este artículo se exponen las principales conclusiones de una investigación empírica realizada sobre la reestructuración de la industria gráfica española en el período 1985-1990. El estudio ha permitido identificar tres modelos básicos de competitividad diferenciados desarrollados por las empresas del sector y coexistentes a lo largo de este período. Se describen las características de cada modelo, analizando para ello la evolución de la estructura de mercado, las políticas de gestión empresarial y los efectos de las mismas sobre la cualificación profesional, la formación y el sistema de relaciones laborales.

Abstract. «*The printing industry: technological change, market structure and business strategies*»

This article presents the main conclusions of empirical research carried out on the restructuring of the Spanish printing between 1985 and 1990. The authors identify three principal models of differentiated competitiveness developed by companies in the sector. The characteristics of each model are defined through an analysis of the evolution of market structures, management strategies, and the consequences these had for occupational skills, training, and labour relations in the industry.

El descubrimiento del síndrome de Ardystil: discurso médico y relaciones entre precarización y salud

Laurent Vogel *

Durante los últimos diez años, los pocos indicadores europeos disponibles para una comparación en el campo de la salud laboral han sido caracterizados por una tendencia paradójica. Por una parte, se observa un aumento regular de los medios de prevención disponibles que corresponde generalmente a una mejora del cuadro legislativo. Por otra parte, en varios países, la actividad de prevención parece haber llegado a unos límites difícilmente superables y no se observa ya la tendencia a la disminución de la cantidad y de la frecuencia de los accidentes laborales que caracterizaba las estadísticas entre 1965 y 1985 en la mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea. Dicha involución no se manifiesta de manera uniforme. Se destaca particularmente en aquellos sectores o en aquellas categorías particulares de trabajadores donde las capacidades de construcción de la salud han sido debilitadas por la precarización del trabajo. Las estadísticas disponibles se refieren generalmente a los accidentes laborales declarados. La mayoría de los estudios consideran además que el registro a la baja de los accidentes aumenta con el grado de precarización tanto por los mecanismos jurídicos (la escasa cobertura de algunas categorías de trabajadores por la seguridad social o el sistema de seguros de los riesgos profesionales en la economía sumergida o entre los trabajadores a tiempo parcial) como por las difi-

«La découverte du syndrome d'Ardystil: discours médical et rapports entre precarisation et santé». Traducción de David Planell.

* Laurent Vogel, «chargé de cours» en el Institut du Travail de la Université Libre de Bruxelles.

cultades de hecho de proceder a una declaración en un contexto donde los servicios de prevención son escasos, el nivel de sindicalización es bajísimo y existen múltiples posibilidades de presionar a los trabajadores.

Si no conviene hacer una extrapolación lineal de los datos relativos a los accidentes sobre los demás indicadores de salud, los pocos estudios realizados en epidemiología que han integrado la dimensión de las relaciones sociales en el método tradicional dosis de exposición-efectos insisten en la correlación muy significativa entre los estatutos precarios (generalmente identificados a partir de las formas jurídicas de contratación) y la prevalencia de problemas de salud¹. Un dato significativo viene del estudio sistemático de la exposición a las radiaciones en el sector nuclear donde los trabajadores de empresas subcontratadas están expuestos a dosis mucho más altas que los trabajadores permanentes de las empresas públicas del sector².

Si las formas jurídicas de contratación constituyen un punto cómodo de observación de la precarización por la existencia de estadísticas sistemáticas que permiten medir las grandes tendencias de la evolución del mercado del trabajo, ello no debe disimular que la relación entre salud y estatuto precario pasa por la mediación de las relaciones sociales subyacentes de las formas de contratación. No se puede hacer coincidir un tipo determinado de daños para la salud con una forma particular de contratación pero cabe observar un debilitamiento de las estrategias individuales y colectivas de construcción de la salud³ cuyas manifestaciones son múltiples. Entre otros factores se puede citar la pérdida de la capacidad de resistencia individual y colectiva, el dominio

¹ Véase F. Derriennic, «Precarité, précarisation au et par le travail et santé: approche épidémiologique: apports et perspectives», ponencia presentada para las «XXIIIe journées de médecine du travail» (Besançon, junio de 1994). Las diferentes ponencias de dichas jornadas serán publicadas próximamente en la revista *Archives des Maladies Professionnelles*.

² Así, un estudio sobre la dosimetría en las centrales nucleares francesas en 1988 revela que el 72 % de los trabajadores de empresas subcontratadas están expuestos a dosis superiores a 15 mSv mientras entre los trabajadores de la empresa pública EDF ese porcentaje es de 7,5 %. Un estudio global sobre el conjunto de las empresas nucleares en Europa Occidental indica que entre 1980 y 1987 la proporción de trabajadores expuestos de las empresas subcontratadas pasó en media de 62 % a 73 % (con puntas superiores a 90 % en España para los reactores a agua presurizada) (C. Lefaure y J. Lochar, «La dosimétrie des travailleurs des entreprises extérieures dans les centrales nucléaires», *Risques et Prévention*, núm. 9, noviembre de 1990, pp. 1-3).

³ Sobre la noción de construcción de la salud y su aporte a la superación de las disciplinas tradicionales en salud laboral, véase C. Dejourn, «Problématiser la santé en ergonomie et en médecine du travail», ponencia para el congreso de la SELF (Société d'Ergonomie de Langue Française), Ginebra, 1993.

menor de los saberes obreros debido a una mayor rotación de la fuerza de trabajo, la escasa integración de categorías de trabajadores «exteriores» en el colectivo de trabajo de una empresa, la percepción desvalorizada de sí mismo, el sufrimiento psíquico, la escasez de los recursos económicos, etcétera.

La interacción entre los estatutos jurídicos y las condiciones concretas de trabajo explica la ineficacia de estrategias jurídicas basadas en un movimiento paralelo de legalización de formas de contratación precaria y de búsqueda de una igualdad jurídica de las condiciones generales de las distintas formas de contratación, ya que se revela una ficción en la mayoría de los casos⁴. La insistencia sobre la competitividad como elemento esencial de legitimación ha llevado a la mayoría de los actores institucionales a adoptar una actitud de autolimitación de sus actividades de control y de sanción y, a nuestro entender, esa actitud corresponde en buena medida a un consenso implícito de amplios sectores sociales sobre la inevitable subordinación de la sociedad a la razón económica. La muerte de seis obreros (cinco mujeres y un hombre) en la zona de Alcoy representa ciertamente un caso extremo: no en el sentido de un fenómeno aberrante, sino más bien como la expresión excepcionalmente concentrada de una normalidad difusa y ampliamente aceptada en nombre de la competitividad. Nuestra investigación se ha basado en entrevistas con los gabinetes de salud laboral de las confederaciones sindicales CC OO y UGT del País Valenciano, en el estudio de la documentación elaborada por ellas y en entrevistas con dos militantes del comité de afectados y familiares.

Alcoy y Cocentaina son dos localidades de montaña del País Valenciano, que no es precisamente una de las regiones más pobres de España. A primera vista, la auténtica miseria se encuentra en otros lugares: en Andalucía, Extremadura, o en algunas barriadas de las grandes ciudades. Se trata, sin embargo, de una de las regiones en las que la precari-

⁴ Se puede repetir la observación hecha en el campo de la igualdad entre trabajadoras y trabajadores. La creación de un cuadro jurídico relativamente igualitario entre la contratación típica y la contratación atípica (en ese caso, principalmente, la contratación a tiempo parcial) no ha llevado a una disminución de la segregación laboral a pesar del lenguaje (y muchas veces de las intenciones) de promoción de la igualdad que ha justificado modificaciones legislativas que acrecían las posibilidades de recurso a las formas atípicas de contratación a cambio de una mejora jurídica del estatuto de dichas formas (véase J. Rubery y C. Fagan, «La ségrégation professionnelle des femmes et des hommes dans la Communauté Européenne», *Europe Sociale*, supplément 3/1993).

zación en el empleo ha alcanzado auténticos récords, en un país donde, desde hace más de una década, los sucesivos gobiernos de Felipe González han centrado su estrategia de empleo en la flexibilidad y en la promoción de pequeñas y medianas empresas.

En el País Valenciano, los contratos indefinidos no suponían más del 61,3% del conjunto de trabajadores asalariados a finales del año 1990 (siete puntos menos que la media del Estado español) y la precarización del empleo avanza mucho más deprisa que en otras regiones⁵. Menos del 2% de los contratos que finalizaron entre 1986 y 1990 eran contratos indefinidos. Detrás de estas cifras se perfila una nítida polarización social: el empleo temporal, para mujeres y jóvenes, se ha convertido en regla común. La imposición de la flexibilidad ha impedido a una gran mayoría de jóvenes el acceso a un trabajo estable. Las consecuencias para la salud son graves. Las únicas estadísticas manejables, según datos elaborados por el Gabinete de Salud Laboral CC OO-PV (véase también Anexo), hablan de accidentes laborales y revelan que las tasas de accidentes para trabajadores temporales (la mayoría de los trabajadores carece de contrato indefinido) son tres veces más elevadas que para los trabajadores con contrato indefinido (143,52 por mil en la primera categoría contra 48,36 por mil para la segunda). La curva de accidentes laborales (que va de un 44,8 por mil en 1985 a un 63 por mil en 1990) sigue una evolución análoga a la de la precarización en el empleo (del 24% al 38% durante los años citados).

La industria textil no es nueva en la región. Existe una tradición que se remonta hasta las actividades económicas de la Edad Media, cuando esta zona española aún era musulmana. Alcoy tampoco es una región sin tradición obrera. Sindicatos y partidos de izquierda tienen una larga historia que data por lo menos de principios de siglo, y la localidad esgrime con orgullo una tradicional oposición al franquismo.

II

El 15 de febrero de 1992, Isabel Miró falleció en el hospital de Alicante. En el hospital de Alcoy le habían diagnosticado una tuberculosis. En abril, otras dos jóvenes, Carmen Porta, de 19 años, y Yovana González, de 18 años, fueron hospitalizadas con problemas pulmonares gra-

⁵ Anna Torrelles i Lozano, *El mercado de trabajo valenciano: la consolidación de la precariedad*, FEISS, Quaderns d'estudi, núm. 6, Valencia, 1992.

El descubrimiento del síndrome de Ardystil

ves. La hipótesis del origen común de estas fulgurantes "tuberculosis" cobra forma comparando una de las radiografías de estas últimas con las de Isabel Miró. Pronto se averigua que las tres víctimas habían sido trabajadoras de la misma empresa, Ardystil. El centro de salud comunitaria de Alcoy transmite esta información al Servicio Valenciano de Salud y a las instancias laborales. El 4 de mayo, la inspección decide cerrar la empresa. El 8 de mayo fallece Yovana González, mientras cinco trabajadoras más de Ardystil son hospitalizadas aquejadas de fibrosis pulmonares. En los meses siguientes, más de 200 trabajadores fueron sometidos a exámenes médicos: 55 de ellos presentaban alteraciones pulmonares. En la mayor parte de los casos, las víctimas eran trabajadoras de la empresa Ardystil. Algunas de las restantes eran trabajadoras de otras empresas del sector de la aerografía. En agosto, Soraya González, hermana de la anterior, muere en una clínica alemana. En octubre, se produce la muerte de Andrés Méndez (de 51 años, el único hombre), que trabajaba en Aeromán. Tres días más tarde fallece la quinta víctima, Milagros Lucas. El impacto es tan fuerte que las autoridades laborales de la Comunidad Valenciana deciden cerrar todas las empresas del sector aerográfico. El cuatro de noviembre muere Josefa Parra, de 52 años. Al día siguiente, al término de una reunión de expertos españoles y extranjeros, el Departamento de Salud de la Comunidad Valenciana emite un comunicado que confirma que «el síndrome de Ardystil» es una nueva enfermedad profesional, sin precedentes en la literatura especializada, y que merece una investigación en profundidad⁶.

Los hechos conforman un balance simple en apariencia: seis trabajadoras muertas, entre cincuenta y sesenta afectadas de diversa consideración, y gran cantidad de especialistas luchando contra el síndrome de Ardystil, que se convierte inmediatamente en centro de atención. Sin embargo, esta aparente simplicidad oculta las auténticas dimensiones del asunto.

III

Ardystil abrió sus puertas hacia enero de 1990. Declara oficialmente que existe el primero de abril de 1990, pero hasta noviembre del mismo año no intenta obtener el permiso de funcionamiento. Ardystil

⁶ Para una descripción más detallada de los acontecimientos, véase la publicación de Comisiones Obreras del País Valenciano, *Noticias Sindicales*, número especial de noviembre, 1992.

pretende responder a la demanda de las empresas textiles que desean acceder a la impresión aerográfica de tejidos al costo más bajo posible. Se trata de un caso típico de subcontratación en la que gran parte de las condiciones técnicas se ven totalmente determinadas por las empresas dominantes. La propietaria de Ardystil carecía de experiencia en este tipo de trabajo. Recibía cantidades determinadas de piezas textiles sobre las que se imprimía un motivo, y que eran posteriormente devueltas a las empresas productoras para ser comercializadas como cortinas y manteles. El tratamiento en esta región permitía ofrecer un precio inferior al habitual del mercado, gracias al uso de rudimentarios equipamientos y a una mano de obra particularmente barata, por las ventajas ofrecidas a contratos para jóvenes parados⁷. En relación al precio de referencia habitual en empresas catalanas, se deduce una ganancia para los productores principales en torno a las 124 pesetas por pieza textil.

La empresa se asentaba en una antigua granja, situada en una zona montañosa, lejos del centro de la localidad de la que depende administrativamente (Cocentaina). Se trata de un ejemplo típico de lo que en España se conoce como economía sumergida. La empresa no era realmente clandestina: el reclutamiento de trabajadoras se realizaba de forma abierta, y parte de las declaraciones administrativas fueron cumplimentadas (en algunos casos no sin retraso o fraude). Sin embargo, todo transcurría en una atmósfera general de discreción, imprecisión y flexibilidad.

La antigua granja fue someramente amueblada. La gran nave central (de 300 metros cuadrados) contaba con seis mesas. Un pequeño despacho, un depósito, un vestuario y una habitación para preparar la pintura fueron separados por tabiques. La mesa para la hora de la comida se situó en el centro del taller. El trabajo consiste básicamente en dos operaciones. Con una pistola se dispara una mezcla de pigmentos y disolvente sobre la tela. Tras la impresión del motivo en cuestión, se eliminan los defectos con un potente disolvente y a continuación las piezas de tela se secan en el taller. No estaba previsto ningún sistema de ventilación. Habitualmente las cinco ventanas permanecían abiertas, aunque en invierno lo impedía el rigor del clima. Máscaras protectoras (sucias, gastadas y en cantidad inferior al número de trabajadoras) colgaban de algún rincón. Cuando las trabajadoras querían protegerse, se ataban un pañuelo a la base de la nariz. Durante los meses de invierno,

⁷ Los salarios eran de poco más de 30 000 pesetas, según la información proporcionada por la madre de una de las víctimas.

El descubrimiento del síndrome de Ardystil

funcionaba una caldera a través de la cual el aire entraba y salía de la nave. Las diferentes sustancias químicas en suspensión eran asimismo sometidas a un flujo de circulación que las mezclaba en una atmósfera recalentada (en la caldera, la temperatura llegaba a los 200 y 300 grados). La empresa no instaló cuatro extractores hasta febrero o marzo de 1992, y éstos fueron colocados de tal manera que creaban, sobre todo, la ilusión de la prevención. En lugar de estar situados sobre la zona de trabajo, se encuentran algunos metros más allá.

Todas las trabajadoras dan testimonio de la nociva atmósfera que respiraban. A menudo se quejaban de fuertes irritaciones que incluso llegaban a provocar hemorragias nasales. Ninguna respuesta a estas quejas. La cuestión era trabajar. El que no aceptara estas condiciones podía volver a la cola del paro. Si alguna joven decidía visitar la delegación local de Comisiones Obreras, se la despachaba sin dificultad: bastaba con no volver a contratarla después de los seis meses. Hoy, una vez que el asunto ha salido a la luz, con un balance de seis trabajadoras fallecidas, estas jóvenes siguen engrosando las listas negras de los empresarios locales y no consiguen trabajo.

IV

Los distintos agentes sociales han sido unánimes a la hora de condenar la tragedia de Ardystil. Pero cuando se trata de analizar las causas, el consenso se rompe. Durante los debates parlamentarios del 23 de septiembre de 1992, la representante del principal partido de la oposición (el derechista Partido Popular) exclamaba: «Yo no sé qué relación tienen las modalidades de los contratos laborales en nuestro país con esta cuestión; se trata de una discusión diferente de la que tenemos entre manos en este momento». De la misma manera, una comisión de expertos reunida por las autoridades sanitarias de la Comunidad Valenciana examinó gran número de hipótesis sobre el agente causal y el proceso de evolución de las fibrosis, pero impidió la presencia en las reuniones del comité de víctimas y de los sindicatos. Por supuesto, la muerte se produce por fibrosis y a causa de un agente, y nunca por un tipo de contrato laboral.

En Ardystil, las trabajadoras eran contratadas por un período de seis meses al amparo de un plan de reintegración de parados. Oficialmente, trabajaban media jornada (cuatro horas diarias) y cobraban el salario mínimo, aunque de hecho, por este salario mínimo, llegaban a trabajar hasta doce horas, como sucedió durante el invierno de 1991 a 1992

ante la proximidad de una feria comercial. Pues bien, este período corresponde a los meses en los que la exposición produjo los efectos más graves. Cuando se organizaron los exámenes médicos de las extrabajadoras de Ardystil, las autoridades sanitarias pudieron constatar que por esta empresa, en la que en teoría no trabajaban más que quince empleadas, había desfilado el triple de personal en apenas dos años. La rotación de personal era impresionante: seis meses sin siquiera la apariencia de la formación más elemental, y en condiciones de saldo; después de lo cual se producía la renovación del contrato eventual de aquellas que satisfacían todas las exigencias de la empresa (la inspección de trabajo hacía oídos manifiestamente sordos ante las irregularidades que acompañaban a la renovación de este tipo de contrato) así como la vuelta al paro para el resto de empleadas. Uno de los aspectos esenciales del asunto es la evidencia de la relación entre la precarización de las formas de empleo, aceptada por la patronal y el Estado, y con manga más que ancha por numerosos agentes sociales en nombre de la lucha contra el paro, y la precarización de las condiciones de trabajo, presentada como un error de cálculo, como resultado de la ignorancia o de la sed de dinero fácil de un sector de la patronal de las Pequeñas y Medianas Empresas (PYME).

Se nos dirá que las causas son evidentes: patronal arcaica, aislamiento geográfico, ausencia de sindicalización... Todo parece conducir a la falta de prevención sobre un islote de capitalismo salvaje, sobre un pasado superviviente que, tarde o temprano, el progreso acabará por barrer. Una explicación tranquilizadora que cuadra mal con los hechos. Lo que realmente impresiona en el caso Ardystil es la cantidad de infracciones. La inspección de trabajo no ignoraba la existencia de la empresa. De hecho, los inspectores o controladores de trabajo se personaron en tres ocasiones: en julio de 1990, en septiembre de 1990 y en julio de 1991. Y en ningún momento realizaron el menor examen de las condiciones de trabajo. La inspección se limitó a levantar actas verbales por infracciones a la legislación sobre Seguridad Social (impago de cotizaciones, trabajo "negro" de parados, etc.), mientras que, a tenor de todas las declaraciones, la nocividad de la atmósfera resultaba evidente. El Ministerio de Trabajo trató de justificarse *a posteriori*, argumentando que, si los sindicatos no habían formulado denuncia alguna, era difícil la intervención en la empresa de los inspectores en lo que atañe a las condiciones de trabajo. Otro argumento esgrimido es que las visitas de inspección fueron realizadas tras la denuncia de una empresa de la competencia, y que ellos se limitaron a levantar acta de los factores que maleaban esta competencia (impago

El descubrimiento del síndrome de Ardystil

en cotizaciones sociales, etc...) ⁸. Curiosa concepción de la inspección, reducida a servicio privado y ceñida a la demanda de su clientela. Sin embargo, no podemos dejar de proponer otra explicación. En sus actividades, la inspección se guió por el cumplimiento de un tácito compromiso social: desde el momento en que se satisfacen las reglas mínimas (básicamente las contribuciones a la Seguridad Social) que eviten la competencia desleal, se da por hecho que un empleo claramente precarizado no puede aspirar a las mismas condiciones de salud y seguridad que una empresa de carácter estable. Volvemos a encontrarnos con el mismo compromiso social implícito en la actitud de las autoridades municipales encargadas de conceder la licencia de actividades para un establecimiento industrial. No se realizó ningún control para confirmar la veracidad de las declaraciones de la empresa (entre otras, a la pregunta de si se utilizaban agentes químicos, la respuesta fue negativa). La única preocupación era de orden estadístico, policial o fiscal: cualquier empresa debe inscribirse en el registro. Se trata del mismo error que cometió la Sección Médica de Trabajo. En España, junto a los escasos servicios autónomos de la propia empresa, una parte importante de los servicios médicos son proporcionados por mutuas patronales de seguros contra riesgos profesionales (que, contra lo que sucede en la mayoría de los países europeos, están desligadas de la Seguridad Social y son gestionadas exclusivamente por asociaciones de empresarios). Ardystil estaba afiliada a una de estas mutuas, que en ningún momento tuvo la menor inquietud sobre lo que sucedía en la empresa, y que se limitaba a ingresar las cotizaciones sin realizar el mínimo reconocimiento médico. La mutua sólo se pronunció sobre el caso cuando llegó el momento de discutir las compensaciones financieras, y estaba a la espera de que la Seguridad Social cubriera los gastos, mientras presionaba para que se reconociera la existencia de una enfermedad profesional.

Leyendo la fría cronología reconstruida por diversas comisiones de investigación, es fácil dejarse ganar por un sentimiento de implacable fatalidad; tantas son las ocasiones en que pudieron haberse salvado vidas. Incluso después de los hechos, el discurso de los diferentes agentes llama la atención por la resignada aceptación del contexto que habría de determinar sus actos. Si no había sindicatos, qué podíamos hacer, alega la inspección. No se puede ser tan puntilloso cuando el empleo

⁸ Véase la intervención del director general de la Inspección de Trabajo en el debate parlamentario del 23 de septiembre de 1992, *Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados*, Comisiones, núm. 513, 1992.

es tan escaso, arguye el Ayuntamiento. Y por último, la empresa estaba tan lejos, añaden los médicos de la mutua patronal...

Cuando el caso ha salido a la luz, cada institución ha buscado sus justificaciones. A la ineficacia y ausencia total de cooperación entre los agentes que debían haber realizado la prevención, hay que añadir la aportación de respuestas rápidas que enturbiaran lo menos posible el estado de las cosas. Actuando como personajes de Pirandello, cada cual en su papel, incapaces de elevar su mirada más allá de ellos mismos y de conectar con el mundo real, estas instituciones podrían parecer simplemente grotescas si el contexto no fuera tan trágico. Así, la Seguridad Social se apresuró a vender las máquinas de la empresa (para recuperar las cotizaciones impagadas) incluso antes de que la inspección de trabajo hubiera dado por concluidas las investigaciones. Borraron toda responsabilidad individual (excepto la de la propietaria de la empresa) o política. Las empresas que hacían los encargos permanecen en la sombra. Jurídicamente no tienen la menor responsabilidad. Hay que destacar, sin embargo, la presencia de un importante agente cuyo papel en el caso merece ser examinado.

Ardystil trabajaba con procedimientos primitivos, más próximos a la artesanía que a la industria moderna. Nadie puede cuestionar esta apreciación. Pero esto no es más que una parte de la realidad. En este asunto se produce una mezcla explosiva entre arcaísmo y modernidad. Lo que debe llamar nuestra atención es la combinación original de tres pequeñas y anticuadas empresas con grupos fuertemente competitivos, auténticos beneficiarios del mercado.

Ardystil puso en marcha un moderno procedimiento, creado por Bayer, una de las multinacionales de la química más importantes, y comercializado en varios países europeos. El procedimiento en cuestión consiste en el uso de ciertos productos, denominados ACRAMOLL W, ACRAFIX FH Y ACRAMIN FWN⁹. Conforme a las reglas comunitarias en vigor, Bayer debió haber realizado un cierto número de tests y fichas de seguridad. Evidentemente, estas fichas, de acuerdo con las leyes existentes, no contienen la fórmula química de los productos, sino que identifican, en términos muy generales, la categoría de las sustancias utilizadas, de forma que el Acramin es descrito simplemente como una sal poliaminada, el Acramoll como un polímero de resina acrílica, y el Acrafix como otra sal poliaminada en solución acuosa. Si se mencionan los riesgos de su utilización, pero, a juzgar por lo sucedido, estos

⁹ Los resultados de las investigaciones realizadas con posterioridad a la redacción de este artículo han identificado el *Acramin* como el probable agente principal de las fibrosis.

riesgos fueron claramente subestimados. Cuando víctimas y organizaciones sindicales preguntaron a Bayer al respecto, la empresa se defendió con varios argumentos. El primero está jurídicamente justificado. Como la venta de productos de la serie Acra fue realizada a través del intermediario de un distribuidor local (que fue posteriormente a la quiebra), Bayer simplemente no existe en este asunto desde una perspectiva penal. En última instancia, las eventuales responsabilidades no afectan más que al importador y al vendedor.

Sin embargo, la investigación revela dos aspectos confusos. Poco después de los primeros fallecimientos, la inspección de trabajo de Cataluña indagó entre diferentes empresas del sector aerográfico. Una de ellas indicó que había hecho uso del procedimiento ACRA de Bayer, pero lo había abandonado rápidamente. Se trata de una empresa en la que el propietario interviene directamente en la producción. Tras haber sentido una fuerte irritación de ojos y del sistema respiratorio, se puso en contacto con Bayer, que le recomendó que no utilizara este procedimiento en aerografía. La empresa catalana lo abandonó pura y simplemente, sin cambiar las condiciones técnicas de su uso. Ahora Bayer declara que era evidente que el procedimiento había sido concebido para una aplicación con rodillo y no para la aerografía. Pero tal aviso no constaba en la documentación comercial. Se trata de una cuestión de principios que me parece fundamental. Los tests, la documentación comercial y las fichas de seguridad, ¿pueden ser realizados en función de lo que el productor define como condiciones normales de utilización de un producto, o deben cubrir el conjunto de usos razonablemente posibles? En el caso Ardystil-Bayer, ningún obstáculo técnico se oponía a la utilización en aerografía, por lo que los riesgos de esta utilización debieron haber sido evaluados con objeto de dar la información adecuada.

Por otra parte, de la mayoría de los testimonios se deduce que la composición técnica de los productos fue modificada (al menos en lo que respecta a la concentración de algunos componentes). Los datos epidemiológicos prueban retrospectivamente que esta modificación fue uno de los factores que contribuyó a la gravedad de las intoxicaciones. Hasta el presente, Bayer se ha refugiado en el secreto comercial y no ha facilitado a los servicios competentes los datos precisos que afectan a este punto. Durante las jornadas de estudio convocadas por el sindicato UGT en marzo de 1993, Bayer, que había anunciado la participación de uno de sus responsables en España, se echó súbitamente atrás; podría parecer que a causa de las presiones ejercidas por la dirección alemana de la multinacional.

Enfrentadas al drama del caso Ardystil, las autoridades españolas han basado su intervención en el reconocimiento de una enfermedad profesional, el síndrome de Ardystil. En esta estrategia podemos observar la confluencia de diferentes lógicas que conducen a la ocultación de la auténtica dimensión social del caso. Lógica clientelista por parte de las autoridades políticas; estábamos en plena campaña electoral. La cuestión era prometer a las víctimas rápidas compensaciones económicas. En este contexto, el Parlamento español votó una resolución para reconocer el síndrome de Ardystil como una enfermedad profesional; en enero de 1994 tal reconocimiento fue realizado por una resolución de la Secretaría General para la Seguridad Social. Lógica derivada del proceso del agente, defendida por las instituciones sanitarias. Si hay enfermedad, debe haber un agente causal. Identifiquémosle. Partiendo de esta premisa, las autoridades de salud pública del País Valenciano tomaron la iniciativa, en noviembre de 1992, de formar una comisión de expertos. Fueron programados costosos experimentos con animales¹⁰, y diversos especialistas ingleses y americanos fueron invitados a ocupar un puesto en la comisión de expertos; comisión a la que víctimas y organizaciones sindicales tuvieron vetado el acceso. Se arguyó en tono paternalista que se trataba de no alarmar inútilmente al comité de víctimas enfrentándolas a hipótesis médicas formuladas en ocasiones en términos poco matizados. En cuanto a los sindicatos, se invocó a la imprescindible serenidad que debía reinar en el seno de un debate estrictamente científico. Cuando los sindicatos respondieron que ellos disponían de su propio grupo de expertos, las autoridades de salud pública prometieron que éstos serían informados puntualmente de la marcha de los trabajos de la comisión. Esta promesa no fue cumplida. Uno de los componentes de la comisión de expertos me confesó la cantidad de tiempo que se había dedicado a discutir en qué revista médica convendría publicar las conclusiones del estudio final. Sin que se deba excluir del todo el interés de la precisa identificación del agente causal, el discurso médico se muestra aquí como una espantosa mezcla de racionalismo científico y de miopía sociopolítica maravillosamente valoradas por la manipulación de las autoridades.

La lógica de la investigación de la secuencia monocausal agente/fibrosis pulmonar tiene también como consecuencia el rechazo, en la redacción de los protocolos de investigación médica, de la consideración de la experiencia de las víctimas. Muchas víctimas se quejan de

¹⁰ Por dificultades técnicas dichas experimentaciones han sido trasladadas al National Institute for Occupational Safety and Hygiene de Estados Unidos.

pérdida de memoria y de otros problemas físicos, pero sobre este particular no se abrirá ninguna investigación epidemiológica. Los síntomas acusados por las víctimas son rechazados como indicadores manifiestos de subjetividad y angustia.

En medio de este estéril panorama, encontramos un magistrado de Alicante, el juez Ceva Sebastià, que se negó a engrosar la cadena de expertos y contra-expertos, y que constató que la muerte de Yovana (la segunda víctima) se derivó lógicamente de las inadecuadas condiciones de trabajo y de la inhalación prolongada de productos tóxicos.

¿Contribuirán de alguna manera los fondos concedidos a la investigación del agente causal a una prevención efectiva, o servirán para disculpar los errores de la Administración? ¿No sería más conveniente realizar una sistemática investigación de las relaciones entre condiciones laborales y precariedad? No parece casual que la región donde se ha producido el caso Ardystil sea la misma donde, hace una década, causó estragos una polineuritis denominada «parálisis del calzado», provocada por el uso de pegamentos a base de N-Hexane en la fabricación casera de calzado. Es cierto que el agente causal es diferente, pero las condiciones que han permitido la aparición del caso Ardystil aún permanecen. Porque, en definitiva, ése es el principal tema de preocupación. Si las víctimas de Ardystil han salido a la luz es por la acumulación de los acontecimientos en el tiempo y en el espacio: la exposición a sustancias químicas que han provocado graves consecuencias en pocos meses, y el hecho de que la mayor parte de las víctimas vivieran en la misma localidad y fueran atendidas en el mismo hospital. Sin estas dos circunstancias, los hechos se habrían perdido entre los datos de mortalidad y morbilidad generales, sin aparente relación con el trabajo.

Hay que descartar en un futuro próximo la aparición, con el mismo agente y la misma utilización en aerografía, de un nuevo Ardystil en Valencia. Pero los imperativos de la industria textil siguen buscando la impresión de telas a bajo precio. Diversas informaciones señalan el desplazamiento a Argelia de algunas pequeñas empresas. El País Valenciano, y el puerto de Alicante en particular, han mantenido, facilitadas por su proximidad geográfica, estrechas relaciones con Argelia. En 1993, ciertas informaciones daban cuenta de la muerte de un joven argelino como consecuencia de una fibrosis pulmonar que presentaba claras analogías con el caso Ardystil. Las autoridades de salud pública de Valencia prometieron investigar y transmitir la información a las organizaciones sindicales. Seis meses más tarde, sólo tenemos hipótesis. ¿Se trata de un joven que fue a trabajar (clandestinamente) a la región valenciana, de un empleado de empresas españolas trasladadas a Arge-

lia, o estamos en presencia de un simple rumor, exacerbado por el mutismo de las autoridades españolas?

Finalmente, una de las pocas notas de esperanza la ponen la organización de víctimas y miembros de sus familias. Ha sido creada una comisión de víctimas constituida por las madres de algunas de las trabajadoras fallecidas. Esta comisión realiza un intenso trabajo de movilización contra la precarización en el empleo. Entre las madres que he conocido, se encuentra una que militó durante su juventud en el Partido Comunista en la clandestinidad, otra es una antigua militante de la JOC que había emigrado a Francia, y hay muchas más que nunca tuvieron la mínima experiencia política. Todas destacan que, tras años de frenética apología del consumo, el caso Ardystil ha provocado una honda impresión en la comunidad local, que se ha unido en torno a las víctimas, no sólo para obtener la justicia más elemental sino también para cuestionar lo que ha hecho posible semejante tragedia. ¿Dónde se esconde el más simple instinto de supervivencia cuando algunas de las jóvenes trabajadoras habían sufrido importantes hemorragias nasales y el trabajo continuaba como si nada hubiera sucedido? Una de las madres me confesó: «Hoy he tenido la sensación de que han sido mis propios hijos los que me han traído a la vida. Su experiencia y sufrimiento han hecho de mí una persona diferente que no volverá a dejarse manejar. Los ideales un poco enterrados de nuestra juventud han vuelto, pero mil veces más fuertes que antes».

ANEXO. SINIESTRALIDAD LABORAL EN EL PAÍS VALENCIANO

Evolución de la siniestralidad laboral en el País Valenciano

Año	% contratación temporal	accidentes/1 000 ocup.
1985	24	44,8
1986	25,5	47,3
1987	27	51,9
1988	28,4	55,9
1989	35,2	60,5
1990	38,6	63

El descubrimiento del síndrome de Ardystil

— Lugar del accidente: el 36 % de los accidentes mortales ocurren fuera del centro de trabajo habitual.

Accidentalidad según tamaño de la empresa

	% accidentes en 1990	Industria % ocupados en 1986
Menos de 50 trabajadores	67,4	38,7
De 50 a 100 trabajadores	10,0	10,8
Más de 100 trabajadores	22,6	50,5

— Antigüedad en el puesto de trabajo: el 52,9 % de los accidentes los sufren trabajadores con menos de 1 año de antigüedad en el puesto de trabajo.

— Tipo de contrato: el 62,7 % de los accidentes suceden en trabajadores con contrato temporal:

Accidentalidad por tipo de contrato laboral

	N.º de accidentes/año	N.º de trabajadores	Incidencia (por mil)
Contrato indefinido	30 083	622 098	48,36
Contrato temporal	50 624	352 725	143,52

Fuente: Gabinete de Salud Laboral de CC OO-PV para todos los cuadros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carré, A., «Précarisation, précarité, santé», *Travail*, núm. 30 (invierno de 1993-94), pp. 55-61.
- Dalton, A., «Lessons from the United Kingdom: Fightback on Workplace Hazards, 1979-1992», *International Journal of Health Services*, vol. 22, núm. 3-1992, pp. 489-495.
- Dejours, D., *Travail: usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*, París, Fayard, 1993.
- *Problématiser la santé en ergonomie et en médecine du travail, rapport présenté au Congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française*, Ginebra, 1993.

- Derrienic, F., «Les réponses de la recherche épidémiologique», *Travail*, núm. 30 (invierno de 1993-94), pp. 77-87.
- Dessors, D., «L'approche psychodynamique des répercussions de la précarité sur la santé», *Travail*, núm. 30 (invierno de 1993-94), pp. 63-69.
- Federación Industrias Afines - UGT, *Los riesgos laborales en la industria de la aerografía. Jornadas sobre salud laboral*, Madrid, FIA-UGT, 1993.
- Freyssinet, J., «Nouvelles formes d'emploi et précarité: comparaisons internationales», *Droit Social*, abril de 1989, pp. 293-299.
- Fundación d'Estudis i Iniciatives Socio-Laborais, *El mercado de trabajo valenciano: la consolidación de la precariedad*, Valencia, FEIS, 1992.
- François, M., «Précarité et travail. Quels effets sur les conditions d'emploi et de sécurité?», *Travail*, núm. 30 (invierno de 1993-94), pp. 37-43.
- Garibaldi, F., *Flessibili o marginali? Le «nuove» forme du lavoro in Italia e in Europa*, Roma, FDIESTE, 1992.
- Gorz, A., *Métamorphoses du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique*, París, Galilée, 1988.
- Huez, D. (coord.), *Souffrances et précarités au travail. Paroles de médecins du travail*, París, Syros, 1994.
- Moore, R., *The price of safety: The market, Workers' rights and the law*, Londres, Institute of Employment Rights, 1991.
- Rubery, J. y Fagan, C., «La ségrégation professionnelle des femmes et des hommes dans la Communauté Européenne», *Europe Sociale*, suplemento 3/1993.
- Rubini, G. y Lombardi, M., «Quale salute nel lavoro che cambia», *Scienza Esperienza*, mayo de 1986, pp. 45-46.
- Secretaría de la Mujer, Comisiones Obreras, *La mujer en la economía sumergida*, Madrid, CC OO, 1987.
- Supiot, A., «Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise», *Droit Social*, marzo de 1989, pp. 195-205.
- Thébaud Mony, A. (dir.), *Enquête de médecine du travail sur le suivi médico réglementaire des salariés prestataires de service des installations nucléaires de base, Recherche coopérative de l'Inspection médicale du travail de la Région Centre et de l'Institut national de la Santé et de la Recherche médicale, s.l.*, diciembre de 1991.
- «Précarisation et santé... un couple à définir», *Travail*, núm. 30 (invierno de 1993-94), pp. 27-35.
- Veneziani, B. (ed.), *Law, Collective Bargaining and Labour Flexibility in E. C. Countries*, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 1992.
- Vogel, L., *L'organisation de la prévention sur les lieux de travail. Un premier bilan de la mise en oeuvre de la Directive cadre communautaire de 1989*, Bruselas, BTS, 1994.

Resumen. «El descubrimiento del síndrome de Ardystil»

1992: seis trabajadoras (cinco mujeres y un hombre) de la Comunidad Valenciana mueren a consecuencia de la exposición a sustancias químicas durante la jornada de trabajo. Otras veinte sufren de fibrosis pulmonar en distintos grados. Las autoridades administrativas (inspección de trabajo, servicios de salud pública), las fuerzas políticas y la prensa se hacen eco de una nueva enfermedad, apresuradamente bautizada como síndrome de Ardystil (nombre de la empresa donde trabajaba la mayoría de las víctimas). Sin embargo, el análisis del caso muestra que el misterio médico que los especialistas se disponen a resolver cumple ante todo una función de cortina de humo. La fibrosis pulmonar descrita se explica mucho mejor conociendo las condiciones de trabajo provocadas por la extrema precarización de estos trabajadores. El caso Ardystil presenta rasgos generalmente considerados como arcaicos en cuanto a relaciones laborales y subordinación absoluta a los agentes más modernos del mercado (empresa química multinacional, producción flexible del sector textil, etc.), e igualmente pone de manifiesto la total impotencia de los tradicionales agentes preventivos (inspección de trabajo, medicina laboral, etc.) en un contexto en el que la racionalidad económica y el afán de competitividad se han convertido en fuentes esenciales de legitimación.

Abstract. «The discovery of Ardystil syndrome»

Spain, 1992: 6 workers (5 women, 1 man) died after being exposed to chemical substances at the workplace in two small textile companies. More than 20 other workers have a pulmonary fibrosis. Public authorities (labour inspectorate, national health service), politicians and the press assert that a new disease has appeared, the so-called Ardystil syndrome (from the name of the company where most of the victims were working). This case shows the ambiguousness and the socio-political functions of the narrow medical construction of worker's health. The disease can be explained by analysing the working conditions which are very linked with the extreme precariousness of employment. The Ardystil case combines archaic industrial relations with a complete subordination to very modern market agents (chemical multinational company). It also reveals the complete ineffectiveness of preventive actors when economic rationality and the search for competitiveness become essential factors of legitimacy.

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL Hors Série/94

SOMMAIRE

Pierre Desmarez et Michel Freyssenet
Présentation.

Jacques De Bandt
Avant-propos.

Jean-Claude Moisdon
Appareil gestionnaire et travail ou de la lacune comme opportunité.

François Lhote, Maryvonne Dulmet et Javier Ortiz-Hernandez
Sciences de l'ingénieur et sciences du travail.

Christophe Dejournes et Pascale Molinier
Le travail comme énigme.

Michèle Lacoste
Langage et travail: quelques perspectives.

Marie-Noëlle Chamoux
Sociétés avec et sans concept de travail.

Alain Cottureau
Théories de l'action et notion de travail: note sur quelques difficultés et quelques perspectives.

Jacques-Henri Jacot
Les transformations du travail vues par un économiste: régulation, conventions ou institutions?

Michel Freyssenet
Quelques pistes nouvelles de conceptualisation du travail.

ENGLISH SUMMARIES

Comité de redacción:

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

Dirección de la redacción:

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

Editor:

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

Suscripción 1993:

Francia
Instituciones: 420 FF
Particulares: 320 FF
Extranjero
Instituciones: 570 FF
Particulares: 470 FF

La clientela balnearia de Panticosa (1826-1936)

Octavio Monserrat Zapater *

Introducción

El termalismo conoció en Europa un extraordinario desarrollo a lo largo del siglo XIX y la moda de "ir a tomar las aguas" alcanzó unas dimensiones importantes, tanto en el número y diversidad de la clientela balnearia, como en la movilización de recursos económicos y en el desarrollo arquitectónico y urbanístico de las villas termales.

Las causas de este fenómeno hay que buscarlas en el progreso de la hidrología médica, la revolución de los medios de transporte, el impacto de la publicidad, la fascinación por el modo de vida aristocrático y la mejora de las condiciones de acogida. En última instancia, el gran desarrollo de los balnearios europeos en el siglo XIX es un hecho vinculado a las transformaciones de todo tipo derivadas de la Revolución industrial. Como cualquier otra forma de turismo, el termalismo se desarrolló integrándose en la gran corriente económica que dio lugar a la libre empresa y al capitalismo industrial.

A pesar de su importancia, el fenómeno balneario del siglo XIX, cuyas consecuencias se prolongan hasta el siglo XX e interesa tanto a la geografía como a la historia social, económica y cultural, no ha suscitado muchas investigaciones¹.

El termalismo conjugaba la salud y el ocio. La concepción de la práctica balnearia era a la vez realista y avanzada. Realista porque no

* Profesor de Historia Contemporánea de la Universidad de Oviedo

¹ La síntesis más importante, referida a las "fiebres termales" francesas del siglo XIX, es Gerbod (1987); Wallon (1981) es también una buena introducción al termalismo francés entre 1850 y 1914. La configuración del termalismo decimonónico como una

rechazaba ninguna posibilidad de cura: los tratamientos hidroterápicos, aunque fuesen poco eficaces, contribuían a devolver un equilibrio, al menos psicológico, a numerosas personas. Avanzada porque se consideraba como un avance el derecho a curarse y a descansar al mismo tiempo; no se diferenciaba un dominio médico aislado del dominio del ocio. Se reconocía, en cierto modo, un derecho al turismo, inseparable del cuidado del cuerpo y del espíritu, una especie de antítesis del derecho al trabajo reclamado por las clases populares, excluidas del turismo de la época.

En efecto, la clientela de los balnearios, regional en su mayoría y, en el caso de las grandes villas termales, de carácter nacional e incluso internacional, era, sobre todo, una clientela acomodada. La estancia en los balnearios, aunque accesible a presupuestos relativamente modestos, no estaba al alcance de todos. Aristocracia, alta burguesía y personalidades públicas daban el tono en las principales villas termales y su presencia era solícitamente buscada por los propietarios de las mismas. Junto a estas capas sociales, abundaban también la mediana e incluso la pequeña burguesía de rentistas, propietarios, comerciantes, profesiones liberales (abogados, médicos, etc.) y altos funcionarios, así como militares y sacerdotes. Las clases populares y trabajadoras eran claramente minoritarias.

Los balnearios eran uno de los pocos espacios donde coincidían durante algunas semanas diversos grupos sociales. Se podían encontrar bebiendo agua en torno a los manantiales, en las mesas redondas de las fondas, a lo largo de los paseos sombreados, en los salones de sociedad, en los oficios religiosos dominicales, etc. Pero esta coexistencia tenía sus límites. El juego de relaciones distaba de ser abierto e igualitario. La diferenciación y la segregación social eran muy claras, incluso en la propia organización del espacio².

Como espacios de salud y ocio («sitios de curación y recreo» los llamaba el *Anuario Oficial de las Aguas Minerales de España* de 1877), los balnearios atrajeron a un número creciente —aunque difícil de cuantificar— de personas (cuadro 1), si bien en España no se alcanzaron las cifras de países como Francia y Alemania.

forma de turismo se destaca, por ejemplo, en Robinson (1976) y Jamot (1988). Sobre el modelo aristocrático y su imitación por la burguesía, véase, por ejemplo, Knebel (1974).

² Respecto a la composición social de la clientela termal y la sociabilidad balnearia, véase, además de las obras citadas en la nota anterior, Gerbod (1985 y 1986). Sobre la organización del espacio balneario hay aportaciones interesantes en Grenier (1984), Solá-Morales (1986) y Leboireiro (1994).

Hacia 1850 eran unos 50 000 los bañistas de pago («acomodados») que acudían a los balnearios españoles; si sumamos los acompañantes (quizá en torno a un 50% más) y los bañistas gratuitos (unos 10 000 «pobres» y «tropa»), cabe calcular una concurrencia total de unas 80 000 personas (en Francia la cifra superaba los 100 000 y el balneario alemán de Baden-Baden acogía él solo a 30 000). En el último cuarto de siglo la concurrencia casi se había duplicado, estimándose en unos 80 000 bañistas de pago, 14 000 gratuitos y 40 000 acompañantes, o sea, un total de 135 000, con ligeras oscilaciones. En Francia, sin embargo, la concurrencia se estimaba en 300 000 personas en la década

CUADRO 1. Estimación de enfermos concurrentes a los balnearios españoles (1847-1930)

Año	TOTAL	Año	TOTAL	Año	TOTAL	Año	TOTAL
1847	51 485	1872	60 854	1892	96 445	1912	67 146
1848	50 991	1873	53 095	1893	96 777	1913	67 000
1849	54 786	1894	89 604	1914	69 149
1850	56 790	1875	68 967	1895	86 062	1915	73 283
1851	60 134	1876	93 339	1896	79 563	1916	72 491
....	1877	90 485	1897	82 482	1917	73 265
1859	57 921	1878	91 972	1898	81 532	1918	72 674
1860	64 490	1879	90 411	1899	87 876	1919	82 168
1861	75 997	1880	96 196	1901	84 268	1920	82 467
1862	63 908	1881	96 539	1902	84 539	1921	81 403
1863	64 259	1882	99 491	1903	84 793	1922	76 925
1864	76 907	1883	102 413	1904	81 534	1923	80 717
1865	69 391	1884	89 125	1905	75 301	1924	94 410
1866	53 287	1885	49 398	1906	78 373	1925	93 178
1867	75 207	1886	91 902	1907	75 365	1926	89 285
1868	60 496	1887	86 420	1908	74 997	1927	87 371
1869	55 622	1889	91 802	1909	70 276	1928	87 389
1870	57 863	1890	90 872	1910	72 283	1929	74 894
1871	62 287	1891	97 936	1911	68 404	1930	75 510

Fuente: Para 1847-1851, Rubio (1853: 604-614) (aplica un incremento del 33% al número de enfermos en los balnearios con datos oficiales); para 1859-1875, *Anuario Oficial de las Aguas Minerales de España* (1877: 270 ss.) (aquí el incremento aplicado es del 10%); para 1876-1899, los *Anuarios Oficiales* (1877-1890) y los *Resúmenes Estadísticos Oficiales de las Aguas Minerales de España* (1890-1899) (se añade a los balnearios con datos oficiales los datos disponibles de los demás balnearios en los últimos años); para 1901-1930, *Anales de la SEHM* (1902-1931) (incluye sólo los balnearios con datos oficiales, el resto apenas supondría un 10% más del total).

de 1880 y 700 000 hacia 1910 (ese año Wiesbaden recibía 150 000 visitantes y el de Baden-Baden 75 000) ³.

Desde principios de siglo se observa, no obstante, un estancamiento de la concurrencia, ligeramente contrarrestado durante la dictadura de Primo de Rivera, en que se superan de nuevo los 80 000 bañistas de pago. Este inicio de la decadencia de los balnearios cabe atribuirlo, sobre todo, a la progresiva modificación de las condiciones de vida, que hizo disminuir la incidencia de ciertas enfermedades, y al cambio de hábitos sociales, con nuevas formas de ocio como el veraneo en la playa, especialmente entre las clases acomodadas.

El termalismo del siglo XIX y principios del siglo XX representa, pues, sin duda, un hecho histórico y social de importancia nada desdeñable. En España, este hecho sólo recientemente está siendo objeto de algunos estudios, si bien pocos de ellos realizan un análisis completo de las diferentes vertientes del fenómeno balneario ⁴. Falta, por supuesto, un estudio global del mismo (el medio natural, los aspectos médicos, la arquitectura, el ocio y la vida cotidiana, la clientela, la propiedad y el negocio balnearios, etc.), tarea ciertamente compleja hoy por hoy, dado el elevado número de balnearios y la dificultad de encontrar las adecuadas fuentes documentales ⁵.

El presente trabajo intenta contribuir a dicha tarea aportando un análisis sobre el volumen, procedencia, condición social y otros rasgos de la clientela del balneario de Panticosa (sin olvidar a los trabajadores

³ Los datos de Alemania en Knebel (1974:24); los de Francia en Wallon (1981:117-118) y Gerbod (1987:312). El *Anuario* de 1877 estimaba los acompañantes en un 50% del número de enfermos (Gerbod, 1986:107 calcula un 60% para Francia); no obstante, en Panticosa los enfermos registrados en las *Memorias médicas* representan en 1860-1915 una media en torno al 80% de la concurrencia total registrada en los hoteles.

⁴ García-Prendes y Quirós (1985) realizan un valioso trabajo pionero sobre Las Caldas de Oviedo. Urquía (1985) aborda el estudio de los balnearios guipuzcoanos y Sarrionandía (1989) de los vizcaínos. La obra de Luis (1989) es una aproximación a los cántabros; más satisfactoria es, sin embargo, la de San Pedro (1993) sobre el de Puente Viego. San José (1990) aporta información histórica sobre el de Fuencaiente, y Solsona (1992) sobre los aragoneses. Recientemente ha aparecido un estudio sobre los balnearios gallegos (Leboreiro, 1994).

⁵ En el período 1847-1930 el número de balnearios en funcionamiento osciló entre 70 y 170. La documentación, muy dispersa, hay que rastrearla en archivos públicos (General de la Administración, Histórico Nacional, provinciales, municipales, facultad de Medicina de la Universidad Complutense de Madrid, etc.) y privados (fondos de los propios balnearios, sus propietarios o particulares, etc.); sin olvidar, por supuesto, la prensa y otras publicaciones periódicas de la época, así como los diversos folletos impresos, memorias, monografías, etc. Cruz (1986) y Sánchez Ferré (1992) (con referencias bibliográficas) son útiles guías actuales de los balnearios españoles.

que la atendían), uno de los más representativos del termalismo español en su época dorada, que se prolonga, como mucho, hasta la guerra civil ⁶.

La concesión por Fernando VII de los Baños de Panticosa, propiedad hasta entonces del "quiñón" de Panticosa (entidad administrativa formada por Panticosa, El Pueyo y la Hoz de Jaca), a Nicolás Guallart, un rico hacendado altoaragonés, en 1826, fue el inicio del desarrollo contemporáneo del balneario. Partiendo casi de la nada, se fue levantando un conjunto urbanístico compuesto por un amplio y complejo grupo de edificios y de espacios fuertemente interrelacionados, con capacidad para albergar a más de mil personas.

El núcleo inicial lo levantó su nuevo propietario entre 1827 y 1844. En 1854 Guallart formó con otros miembros de la burguesía altoaragonesa una sociedad comanditaria, que puso en marcha una importante ampliación del balneario. En una tercera etapa, en torno a 1900, coincidiendo con la constitución de APSA (Aguas de Panticosa, S. A.) como nueva propietaria, se construyeron los últimos edificios importantes (el Gran Hotel, el Hotel Continental y el Casino), que dieron al balneario su máximo realce arquitectónico y nivel de equipamiento, así como su mayor esplendor y prestigio.

⁶ El trabajo se basa en la tesis doctoral del autor, «Un espacio de salud y ocio en el Pirineo aragonés: la historia del balneario de Panticosa (Huesca)», Universidad de Oviedo, 1991 (una presentación de la misma en *Bulletin d'Histoire Contemporaine de l'Espagne*, núm. 15, junio de 1992, pp. 103-107). Para el período estudiado (1826-1936) hay datos sobre el volumen y la procedencia de la clientela, fácilmente controlable al ser el balneario un núcleo aislado, regido por una única administración. Se conservan, por ejemplo, libros de registro de clientes de 1828 a 1900, repertorios alfabéticos de clientes entre 1859 y 1900, resguardos de las facturas de los hoteles en los años 1903 a 1914, así como diversas memorias e informes de la administración balnearia a partir de 1929. Igualmente, se ha conservado abundante información sobre el volumen y la procedencia de los "enfermos" (o "bañistas"), esto es, los clientes que pasaban por la consulta para que el director médico controlase su salud y les prescribiese el uso de las aguas. Estos "enfermos" se contabilizan en las *Memorias médicas* anuales (se conservan muchas del período 1861-1902), en las estadísticas oficiales publicadas por la Sociedad Española de Hidrología Médica entre 1876 y 1930 y en los libros de registro de enfermos del propio balneario de los años 1915-1930. Mucho más escasos son, sin embargo, los datos que poseemos sobre otros aspectos importantes de la clientela, como la edad, el sexo, el estado civil y, muy especialmente, sus ocupaciones y profesiones.

1. El volumen: una clientela numerosa en unas pocas semanas

La actividad balnearia se caracterizaba por una elevada estacionalidad. Casi todos los balnearios abrían sólo durante los meses de verano, es decir, eran establecimientos de temporada, lo que limitaba, lógicamente, el número de personas que podía acudir a ellos.

En Panticosa la temporada oficial en 1826-1936 oscilaba en torno a los noventa días: solía empezar hacia el 15-20 de junio y terminar hacia el 15-20 de septiembre. Pero destaca que entre el 1 de julio y el 15 de agosto acudían entre 2/3 y 4/5 del total de la clientela. Esta fuerte concentración se debía a las peculiares condiciones geográficas del balneario: 1 636 m de altitud, veranos cortos y ocasionalmente desapacibles en sus extremos.

Aparte de algunas referencias previas, podemos seguir con bastante precisión la evolución del volumen de la clientela de Panticosa a partir de su privatización⁷. Evolución que estuvo muy condicionada, además de por las modas y la fama del balneario, por las mejoras en la infraestructura de acogida y en la red de comunicaciones, así como por las coyunturas políticas, económicas e, incluso, sanitarias (cuadro 2).

En el quinquenio 1827-1831 unas 500 personas acudieron cada año al balneario (704 en 1828), pero la guerra carlista y la consiguiente inseguridad de los caminos hicieron descender la concurrencia a menos de 400 en 1834-1836. Sin embargo, a partir de 1840, con la vuelta de la paz, el afianzamiento del régimen liberal, la extensión de la moda de "ir a las aguas" entre la aristocracia y la burguesía, y una cierta publicidad, se observa un incremento notable: más de setecientas personas en 1842 y de mil en 1853.

La ampliación y mejora de las instalaciones iniciada en 1854 por Guallart y Cía contribuyó a asentar la fama de Panticosa y a incrementar la clientela que, tras el bache de 1855 por un brote de cólera, superó las 1 500 personas en 1856. Este aumento se vio reforzado por la apertura, en 1861-1864, del ferrocarril que unía Huesca con Zaragoza,

⁷ En un informe de 1797, el general marqués de Alós, gobernador de Jaca, dice que ese año hubo hasta el 8 de septiembre «171 bañistas y 81 sirvientes», cálculo que consideraba bajo y al que habría que añadir los numerosos campesinos que acudirían durante el resto del mes, una vez terminadas las faenas agrícolas (cit. en Cabanes, 1832:89). En una *Memoria acerca de los Baños de Panticosa* escrita por el general Andriani en 1817, éste calculaba que, a pesar de la pésima infraestructura existente, concurrían unas 500 personas por temporada.

Madrid y gran parte de España. Gracias a ello, la concurrencia superó las 2 000 personas a partir de 1863 (2 404 en 1868). Los avatares políticos del sexenio revolucionario frenaron ese crecimiento, manteniéndose la asistencia en torno a las 2 000 personas.

En la primera década de la Restauración, con la estabilidad del régimen canovista y la consolidación de la oligarquía, Panticosa experimentó un crecimiento notable (una media de 2 400 personas en 1875-1884), superándose incluso las 2 700 en 1881 y 1882 (en esos años se descubrió un nuevo manantial y el presidente Sagasta visitó el balneario). En 1885 la epidemia de cólera provocó una fuerte caída, pero en 1886-1892 la clientela se recuperó, si bien a un nivel algo inferior (una media de 2 150).

CUADRO 2. Concurrencia total y de enfermos al balneario de Panticosa (1827-1935)

Año	TOTAL	Enfermos	Año	TOTAL	Enfermos	Año	TOTAL	Enfermos	Año	TOTAL	Enfermos
1827	453	??	1855	938	??	1882	2 725	2 280	1909	2 028	1 980
1828	704	??	1856	1 541	??	1883	2 597	1 989	1910	1 980	1 921
1829	497	??	1857	1 606	??	1884	1 859	1 708	1911	2 139	2 004
1830	453	??	1858	1 592	??	1885	904	783	1912	1 907	1 799
1831	482	??	1859	1 529	??	1886	2 415	1 955	1913	2 071	1 807
....			1860	1 491	1 245	1887	2 256	1 947	1914	2 212	1 713
1833	438	??	1861	1 645	1 307	1888	1 958	1 890	1915	2 090	1 537
1834	385	??	1862	1 692	1 352	1889	1 919	1 863	1916	??	1 605
1835	338	??	1863	2 102	1 714	1890	2 091	1 983	1917	??	1 651
1836	386	??	1864	2 110	1 581	1891	2 232	1 986	1918	??	1 717
1837	455	??	1865	1 953	1 468	1892	2 115	1 932	1919	??	1 570
1838	447	??	1866	2 027	1 540	1893	2 866	2 610	1920	??	1 572
1839	546	??	1867	1 899	??	1894	2 819	2 416	1921	??	1 400
1840	652	??	1868	2 404	1 763	1895	2 529	1 991	1922	??	1 339
1841	653	366	1869	1 934	1 407	1896	??	1 919	1923	??	958
1842	709	??	1870	2 033	1 316	1897	2 210	1 978	1924	??	985
1843	482	??	1871	2 135	1 355	1898	2 185	2 042	1925	??	964
....			1872	2 101	1 375	1899	2 691	2 420	1926	??	986
1847	??	261	1873	2 131	1 334	1900	2 640	2 273	1927	??	861
1848	??	245	1874	2 220	1 580	1901	??	2 269	1928	1 772	884
1849	??	311	1875	2 347	1 710	1902	??	2 231	1929	1 370	792
1850	??	560	1876	2 444	2 065	1903	2 343	2 176	1930	1 329	693
1851	950	594	1877	2 275	1 924	1904	??	2 361	1931	1 080	601
1852	829	??	1878	2 399	1 952	1905	2 186	2 069	1932	1 117	??
1853	1 022	??	1879	2 167	1 893	1906	??	2 323	1933	1 182	??
....			1880	2 319	1 970	1907	2 532	2 405	1934	1 435	??
			1881	2 725	2 140	1908	2 230	2 134	1935	1 429	??

Fuente: A) total: Cabanes (1832: 42) (1827), «Registro de clientes» (1828-1900), «Facturas de hotel» (1903-1914), Acta del Consejo de Administración de APSA 30-IX-1915 y «Memoria APSA 1935» (1928-1935); B) enfermos: *Memorias médicas* (1841-1902), *Anales de la SEHM* (1903-1915) y «Registro de enfermos» (1916-1931).

La prolongación del ferrocarril hasta Sabiñánigo en 1893 elevó la asistencia a un máximo de 2 866 personas, cifra que se estabilizó en los dos años siguientes. En 1896-1898, la media bajó a 2 200 personas a causa, quizá, de la guerra de Cuba, la crisis económica y cierta mala fama del balneario en cuanto a capacidad de alojamiento, higiene y clima.

Tras ese breve bache, las importantes mejoras que la nueva sociedad propietaria, APSA, puso en marcha en 1900, lograron recuperar la clientela, con una media anual de casi 2 500 personas en 1899-1908, lo que situó a Panticosa entre los balnearios más concurridos en esos años (sólo superado por Archena, Montemayor, Caldas de Oviedo, Mondáriz y Alhama de Aragón).

El estancamiento de la concurrencia que se detecta desde principios de siglo en los balnearios españoles afecta también al de Panticosa (en 1909-1915 apenas rebasa las 2 050 personas de media anual) y se transforma en un claro descenso tras sendos aludes en 1915 y 1917, que redujeron su capacidad hotelera y agravaron su situación económica⁸. Este descenso, a falta de datos totales, parece más pronunciado entre los enfermos (cuadro 2). En efecto, si en 1908-1913 éstos eran unos 1 900, en 1915-1920 la media baja a 1 600 y a partir de 1923 no llega a mil. Panticosa deja de estar entre los 12 balnearios españoles más concurridos, posición que había mantenido al menos desde la década de 1860. Otros, como Montemayor, Cestona, Marmolejo, Alange y Alhama de Aragón, le rebasan ampliamente.

A pesar de los renovados esfuerzos publicitarios en la década de 1920⁹ y de ciertas mejoras de equipamiento a partir de 1929, la clientela apenas llega a una media anual de 1 300 personas en el período 1929-1935, hecho al que también contribuyen, sin duda, las circunstancias políticas de esos años. Para colmo, la relativa mejora que se experimenta en 1934-1935 quedó truncada por el golpe de Estado de 1936 y la consiguiente guerra civil.

⁸ Un alud que se desencadenó el 23 de febrero de 1915 destruyó totalmente el mayor hotel del balneario (la Casa de la Pradera, de 240 camas) e hizo graves destrozos en otros edificios, evaluados en más de un millón de pesetas de la época. Dos años después, el 7 de marzo de 1917, un nuevo alud afectaba, sobre todo, a la Casa Balneario y sus instalaciones hidroterápicas.

⁹ Un buen propagandista del balneario en esos años fue Torcuato Luca de Tena, asiduo cliente del mismo y director de ABC, que publicó numerosos reportajes sobre Panticosa (véase, por ejemplo, ABC, 22-VII-1916, 13-VIII-1919, 28-VII-1921, 15-VIII y 10-IX-1922, 16-VIII y 2-IX-1923, 1, 12 y 19-VIII-1924) e incluso proyectó la visita, no realizada, de Alfonso XIII al balneario en 1925.

2. Una clientela asidua, de largas estancias, masculina y joven

Algunos datos aislados obtenidos de las *Memorias médicas* nos permiten esbozar ciertos rasgos de la clientela de Panticosa. En primer lugar, los bañistas eran bastante fieles pues solían acudir más de una temporada, prueba de que su estancia les resultaba útil o agradable. Así, mientras en 1850 algo más del 25% de los enfermos que fueron al balneario había estado ya al menos otra temporada, hacia 1880 ese porcentaje alcanzaba casi el 50% y uno de cada cuatro había concurrido tres o más veces.

Por otra parte, la estancia en el balneario era bastante prolongada, siendo muy común permanecer entre 16 y 21 días. A pesar de la tradicional práctica balnearia de la "novena" (estancia de 9 días), reiteradamente criticada por los médicos, los datos disponibles indican que entre el 60 y el 68% de los concurrentes a Panticosa hacían estancias de por lo menos 15 días, mientras que los que estaban 9 días o menos eran sólo entre el 11 y el 18%.

La mayoría eran hombres; las mujeres sólo representaban en torno al 30% (excepto en 1865-1866, en que llegan al 45%). La causa de este desequilibrio no parece ser tanto el posible mejor estado general de salud de la mujer, sino su discriminación social: la falta de independencia, su situación de subordinación, la obligación de atender el hogar y los niños, etcétera.

Respecto a la edad, los pocos datos que tenemos muestran una ligera ventaja de los "jóvenes" ("de 15 a 35 años") sobre los "adultos", mientras que los niños son apenas el 2% y los ancianos el 5%. Este cierto predominio de los jóvenes quizá se deba a la mayor incidencia en ellos de la tuberculosis y otras enfermedades de las vías respiratorias (especialidad de Panticosa), así como sus mayores posibilidades para viajar y conseguir la mejora de su estado de salud. Por último, en estrecha correlación con esta estructura de edad aparece el estado civil de los bañistas: en 1877-1878 un 46,7% son solteros, un 48,8% casados, y el resto, viudos.

En la década anterior a la guerra civil la clientela presenta algunas diferencias, que cabe relacionar con el descenso de la moda de ir a tomar las aguas y la transformación del balneario en un centro turístico veraniego.

Un primer dato es la reducción del porcentaje de enfermos sobre el total de clientes. Si de 1876 a 1914 superaba casi siempre el 80%, en

1915 no llega al 75% y en 1928-1931 apenas supera el 50%. Es decir, uno de cada dos clientes ya no pasa por el médico, sino que va simplemente a veranear. Otro dato es la menor duración media de la estancia. Si antes tenía fama de ser la más larga de todos los balnearios, en 1910 APSA se veía ya en la necesidad de criticar a los que pasaban allí "sólo" 18 días. La reducción fue muy acusada, pasándose de casi 15 días en 1928 a menos de 10 en 1935. Esto se debió, sin duda, al creciente predominio del turista sobre el bañista y a su mayor movilidad.

Cabe señalar también el incremento de los niños, que acudían con sus padres como medida profiláctica, ampliamente recomendada por los médicos, o simplemente para veranear. Esta presencia, impulsada por una publicidad que presentaba al balneario como "el paraíso de los niños", debió de aumentar en los años de la República¹⁰.

Por último, en esos mismos años se inició el acondicionamiento y alquiler de una serie de "villas" o apartamentos (12 en 1934-1935, con unas 80-100 camas), que acogían a una clientela fundamentalmente familiar, los llamados "villanos", de estancias prolongadas, no incluidos en los datos de concurrencia. Estos veraneantes, que acudirán año tras año al balneario, enlazaban con la larga tradición de fidelidad mostrada por numerosos bañistas.

3. La procedencia geográfica: el predominio de los madrileños

La clientela del balneario de Panticosa también sufrió algunos cambios con el paso del tiempo en cuanto a su procedencia geográfica, si bien entre 1850 y 1915 fue ampliamente nacional y llama la atención el claro predominio de los madrileños.

Hasta la década de 1840 más del 80% de la concurrencia era aragonesa y casi dos de cada tres bañistas venían de la provincia de Huesca, en un radio menor de 150 km. Se trataba, por tanto, de una clientela básicamente local, dadas las enormes dificultades e incomodidades del viaje, y que procedía en su mayoría de las áreas rurales.

Pero en la década de 1840 se produce un cambio notable: la creciente afluencia de madrileños. En efecto, en 1855 los bañistas de Madrid son ya el 22,8% del total y superan a los de Zaragoza (19,3%), y

¹⁰ Codina (1914:36-37), Millaruelo (1912:33) y el Folleto publicitario de la temporada de 1935.

en 1865, con el 26,2%, son más que todos los aragoneses juntos, predominio que se mantiene hasta principios del siglo XX.

No está muy clara la razón de esta temprana y prolongada preferencia por Panticosa. Sin duda, el balneario ya era bien conocido esos años en Madrid, cuando se extendió la moda de "ir a tomar las aguas" y tanto la propiedad como el director médico hicieron amplia publicidad del mismo en la prensa, pero aun así sorprende que esta afición por un balneario situado a más de 500 km de distancia se iniciara antes de la aparición del ferrocarril, cuando se tardaba cuatro días en llegar desde Madrid¹¹. El hecho es que ya en 1855 el 30% de la clientela de Panticosa procedía de lugares situados a más de 450 km, mientras que en 1842-1843 no llegaba al 5%.

A partir de 1864 la extensión del ferrocarril hace que la procedencia sea cada vez más variada, convirtiéndose el balneario en un centro de atracción prácticamente nacional. Hasta la primera guerra mundial, si bien Madrid y Aragón aportan en conjunto entre el 48 y el 75% de la clientela, el resto se reparte entre todas las provincias. Destacan las regiones más cercanas, como Cataluña, País Vasco y Navarra, pero también regiones alejadas, como Castilla y León, Valencia, Castilla-La Mancha e incluso Extremadura y Andalucía.

Lógicamente, el radio de atracción del balneario se amplía. Desde 1865 el 50-57% de la clientela procede de poblaciones situadas a más de 450 km (el 17-24% de los enfermos de pago recorren más de 600 km), mientras que los que se desplazan menos de 150 km son sólo el 7-11%. Este dato por sí solo refleja fehacientemente la extraordinaria fama y atractivo de Panticosa, así como la elevada posición social de su clientela.

La presencia de extranjeros, sin embargo, a diferencia de lo que ocurría en los grandes balnearios europeos, era muy reducida: inclui-

¹¹ Un bañista madrileño justificaba así su viaje a Panticosa en 1840: «Como hacía ya seis años que no podía nadie exponerse a salir de casa, gracias a los *Palillos* y *Perdices* y otros conciudadanos que guardaban los caminos, este año se le han removido a cada fiel cristiano las ganas de viajar, y el uno con la excusa de sus dolores y el otro con la de sus negocios, todos escapan de sus casas y familias contentos de perderlas de vista por algún tiempo. Los baños, los baños son una de las excusas principales, y más ahora que la Corte ha dado la moda, yo también la he querido seguir; y como el hígado y el hipocordio han sufrido tanto en estos años pasados de murrias y malos humores que no se han podido desahogar, me he venido a tomar las vociferadas aguas del Hígado, de Panticosa», *Semanario Pintoresco Español* (1841:279). El balneario se anunciaba en la prensa zaragozana y madrileña, y la Memoria sobre el mismo que escribió el director médico Herrera, premiada por Sanidad y publicada en la *Gaceta de Madrid* en 1843, fue editada por primera vez en 1845, alcanzando una 6.ª edición en 1868.

dos los procedentes de las colonias, los extranjeros (de Argentina, Estados Unidos, Uruguay, Francia, Inglaterra, Italia, Portugal) nunca llegaron al 2% de los enfermos de pago. Este hecho se debía, sin duda, a la incomodidad del viaje y a la deficiente oferta hotelera y de diversión, si se la compara con la de los europeos, que, de hecho, atraían también a una importante clientela española¹².

El radio de atracción de los enfermos pobres era, lógicamente, mucho más reducido. Antes de la llegada del ferrocarril a Sabiñánigo el 60-80% de ellos procedían de la provincia de Huesca y después oscenses y zaragozanos se repartieron cada uno un 35-40% del total.

La crisis del balneario tras los aludes de 1915 y 1917 y el intento de reconvertirlo en centro de turismo veraniego familiar en la década de 1920 modificó de forma significativa la procedencia de su clientela. El dato más llamativo es que la provincia de Madrid dejó de ser la principal proveedora de clientes, pasando, en cuanto a enfermos de pago, del 30% en 1900 al 16,5% en 1930. Su puesto pasó a ocuparlo la provincia de Zaragoza, con cifras que oscilan entre el 20 y el 30% en 1915-1930. Sin duda, la competencia de nuevos balnearios en alza, como Cestona, Mondariz, Caldas de Besaya o Alzola, se llevó gran parte de la tradicional clientela de Panticosa.

En consecuencia, su radio de atracción se redujo sensiblemente: el porcentaje de enfermos de pago que venían de distancias inferiores a 300 km pasó del 38% en 1900 al 50% en 1921, mientras que el de más de 450 km bajó del 53 al 42%, manteniéndose esos porcentajes en 1930. Ello se debió, sobre todo, a la deserción de los madrileños, pues los que hacían más de 600 km todavía representaban el 17-20%.

¹² El doctor Seco, que estuvo en el balneario en 1863, se extrañaba de la escasez de extranjeros: «En Panticosa no se ve, sino por casualidad, un enfermo extranjero; cosa tanto más extraña cuanto que la mayor parte de los sirvientes del establecimiento son franceses y que todos los años vienen allí por curiosidad y distracción algunos extranjeros, y que, a la ida o a la vuelta, pasan por Francia muchos de los enfermos españoles» («Sobre las aguas minerales de Panticosa», *El Siglo Médico*, 1863, p. 709). No obstante, por Panticosa pasaban todos los años varias decenas de excursionistas, franceses e ingleses en su mayoría, pernctando una o dos noches. Wallon (1981:261-264) y Gerbod (1987:314-315) evalúan la presencia de extranjeros en un 10-20% del total en balnearios como Vichy, Aix-les-Bains y Cauterets. Rodríguez-Pinilla, en su prólogo al *Manual de hidrología médica* de Arnozan y Lamarque publicado en 1914, destacaba la presencia de «más de 20 000 españoles cada verano» en los balnearios de Vichy, Nérs, Luchon, Salies-de-Béarn (Francia), Spa (Bélgica), Carlsbad, Kissingen y Baden (Alemania) (pp. LX-LXI).

4. La condición social: el predominio de la "buena sociedad"

La información sobre la condición social de la clientela de los balnearios es, en general, bastante escasa, parcial y difícilmente cuantificable.

En cuanto a Panticosa, hasta mediados del siglo XIX la mayoría de su clientela debió de estar constituida por los campesinos de la zona. Su presencia era quizá casi exclusiva en septiembre, una vez finalizadas las labores agrícolas. Los vecinos del quión de Panticosa tenían, por su parte, derecho tradicional a disfrute gratuito del balneario¹³. En cualquier caso, esta presencia campesina incluía también diversos representantes de la burguesía rural. Tampoco faltaban clérigos, hidalgos y miembros de las clases medias urbanas (comerciantes, profesiones liberales, funcionarios, etc.), así como algún aristócrata.

En los libros de registro de 1828 a 1843 se aprecia la presencia de algunos títulos nobiliarios y cargos políticos, militares o religiosos importantes, como el duque de Villahermosa, la duquesa de Ahumada, varios marqueses y generales o el obispo de Jaca. Nada sabemos, sin embargo, de personas como, por ejemplo, Salvador Castillo (de Valencia) o Dolores Aitor (de Zaragoza), que entre 1836 y 1842 acuden asiduamente a Panticosa con criados y familiares, y hacen largas estancias (más de 60 días algún año), lo que les origina unos gastos de alojamiento de hasta mil reales por temporada, cantidad considerable que refleja un alto nivel de ingresos o rentas.

En 1841, según la *Memoria* del director médico Herrera, de los 366 enfermos que acudieron, 100 eran "ricos" (27,3%), 240 "regular o medianamente acomodados" (65,6%) y sólo 26 "pobres" (7,1%). Unos años después, Rubio, que dispuso de las *Memorias médicas* de 1847 a 1851, afirmaba que el 40% de los bañistas de Panticosa eran "personas ricas", un 50% "medianamente acomodadas" y el 10% restante "pobres"¹⁴.

Es a la clientela acomodada a la que, a partir de la década de 1850, la sociedad propietaria se esforzó más por atraer al balneario, pues era, sin duda, la que más beneficios aportaba, no sólo por sus gastos de alojamiento, manutención y demás, sino porque actuaba de foco de atracción para otros segmentos sociales más amplios que podían hacer el es-

¹³ Cabanes (1832:52, 83 y 90). Este derecho se recogía aún en la escritura de constitución de APSA en 1899.

¹⁴ Rubio (1853:352).

fuerzo de ir a las aguas para tratar de imitar y de relacionarse, aunque fuera esporádicamente, con las capas sociales más altas. Las clases populares, sin estar excluidas, tenían difícil el disfrute de ese espacio de ocio y salud, dado el alto coste del viaje y de la estancia en el mismo ¹⁵.

Las estadísticas se limitaban a hacer la distinción administrativa entre "acomodados", esto es, bañistas obligados a pagar una cantidad estipulada al director médico, y los que disfrutaban de gratuidad en el uso de las aguas (los "pobres" y la "tropa"). No obstante, bajo el epígrafe, mayoritario, de "acomodados", existía una gran variedad de condiciones sociales, económicas y profesionales que la documentación rara vez se detiene a cuantificar.

Un primer dato, destacado por los médicos y la prensa, era la presencia en Panticosa de una amplia representación de la elite social y, en especial, de la "buena sociedad de Madrid". Un médico que lo visitó en 1862 decía:

A estas aguas, con más frecuencia y en mayor número que a otras, concurren personas de alta posición y categoría. En ellas se ven ministros, generales, obispos y primeros empleados del Estado, y es muy posible que cuando menos se piense tenga necesidad de ir a ellas algún individuo de la familia real ¹⁶.

De hecho, la infanta Doña Eulalia hizo allí largas estancias en 1889, 1890 y 1891. Y el director médico Bonilla constataba, por su parte, en su *Memoria* de 1890, que «la aristocracia de la sangre y la mal llamada aristocracia del dinero, la alta banca, los hombres de estado y los industriales capitalistas han tenido muy digna representación».

Hojeando los libros de registro y los repertorios alfabéticos de clientes, así como la prensa de Zaragoza y de Madrid, se pueden entre-sacar algunos miembros de esa elite social. Abundan los generales, como Martínez Campos, Gurrea (secretario del duque de la Victoria), Rosales, Calonge, Prim, García (capitán general de Cataluña), y Latorre en la época isabelina, o Macías, Cassola, Primo de Rivera, Calleja,

¹⁵ Los directores médicos reconocían esta discriminación social; así, Villafranca, en su *Memoria* de 1879 decía: «lo caro del viaje y de la estancia hace que [a Panticosa] no vayan las clases de pocos recursos, sino en último extremo» y Valentín en la de 1882 recalca que «tanto el viaje a Panticosa como la estancia en el establecimiento son bastante costosos y no se hallan al alcance de todas las fortunas».

¹⁶ F. Ortego Navas, «Aguas minerales de Panticosa», *El Siglo Médico*, 1862, p. 645. *La Época*, 16-VII-1859, decía que a Panticosa acude «la flor de la elegancia y de la hermosura madrileñas». Según el padre Leante, en su obra *Culto a María en la diócesis de Jaca*, Lérida, 1889, la clientela de Panticosa pertenecía «por lo común a la clase más culta y elevada de la sociedad» (p. 268).

Polavieja y Moiño en las dos primeras décadas de la Restauración. Entre los políticos cabe reseñar a Nocedal, Cánovas del Castillo, Montero Ríos, Sagasta y Paraíso. Hay también obispos (Urgel, Huesca, La Habana, Cuenca, Jaca) y arzobispos (Valencia, México).

La "aristocracia del dinero" y la "buena sociedad", que carece de títulos nobiliarios o de cargos políticos, no deja huellas tan explícitas en la documentación, si bien la prensa se encarga de airear algunos nombres ¹⁷. No hay que olvidar tampoco la presencia de artistas e intelectuales como el pintor Eduardo Rosales o Santiago Ramón y Cajal.

La "aristocracia de la sangre" es mucho más fácil de detectar, pues deja constancia de sus títulos por doquier. La nobleza española, tanto la antigua como, sobre todo, la nueva, aparece abundantemente representada en Panticosa e incluso su presencia tiende a aumentar en la segunda mitad del siglo XIX, pasando de una media de ocho títulos por temporada en 1855-1867 (el 7% de la clientela en algún año) a más de 17 en 1886-1900 (casi el 10% alguna temporada). La mayoría de ellos eran bastante asiduos. De los 135 títulos diferentes de marqués que acudieron en los 45 años de los que hay datos entre 1851 y 1900, doce, por lo menos, pasaron allí seis o más temporadas ¹⁸.

En las dos primeras décadas del siglo XX la presencia aristocrática seguía siendo numerosa. En 1907-1912 y 1915-1916, por ejemplo, hubo una media de más de 15 títulos nobiliarios por temporada (más del 8% de la clientela en algunos años). Y, aunque los títulos asistentes cambiaron, la fidelidad seguía siendo la tónica general ¹⁹.

Para explicar esta presencia de la elite social en Panticosa, no hay que olvidar que los propietarios del balneario eran miembros destacados de la política, la nobleza y los negocios, tenían buenas relaciones con otros componentes de esos círculos y se esforzaban por granjearse sus simpatías, facilitando al máximo su estancia en el balneario, especialmente, la de los políticos que podían favorecer los intereses de la sociedad propietaria.

¹⁷ Como los de Julián Romea, hermanos Ceriola, Jacobo Méndez de Vigo y Gerónimo Santoyo, «Cardenal, Goicoerrotea, Mazarredo, Alegre, Tenorio y otros conocidos en la buena sociedad de Madrid» en la época isabelina (*La Discusión*, 15-7-1857; *La Época*, 14-7-1858, 18-7-1859 y 19-8-1862).

¹⁸ Valmediano, por ejemplo, estuvo 14 temporadas, Comillas 13, Castejón 11, Casa Ramos 10, Santiago, Seoane y Riscal 9 cada uno. La mayoría residía en Madrid, aunque también los había de Andalucía (Blancohermoso), País Vasco (El Puerto, Murúa), Aragón (Castejón, Villasegura) o Cataluña-Valencia (Casa Ramos, Sentmenat).

¹⁹ El conde de Casa Valiente acudió las 8 temporadas, el de Lariz 6, el de Muguero 5, igual que el marqués del Arenal y las marquesas de Pidal y de Valdeolmos.

Aparte de esta reducida elite, que era, sin duda, la que llamaba más la atención en Panticosa y daba un aire especial a la colonia balnearia en el centro de la temporada, poco sabemos sobre la condición social, económica y profesional del resto de la clientela.

Las *Memorias médicas* de 1877-1878 y 1880-1881 incluyen una estadística de los bañistas enfermos según sus ocupaciones, pero con sólo siete categorías: médicos, sacerdotes, militares, tropa, "trabajos de bufete", trabajos corporales y "labores de señora".

Excluyendo a las mujeres, destacan, con una media de casi el 60%, los "trabajos de bufete", ambigua categoría que debe incluir desde la aristocracia y la gran burguesía, pasando por las clases medias (profesionales liberales, comerciantes, industriales, etc.), hasta capas populares (empleados públicos y privados, etc.). Por su parte, los trabajos corporales (campesinos, artesanos, obreros...) representan casi un 25%.

Resulta notable la elevada presencia de militares, médicos y sacerdotes (en conjunto suponen un 16% del total), fenómeno relativamente normal en los balnearios españoles y europeos. Se trata de colectivos altamente representados, no necesariamente porque fueran más propensos a las enfermedades indicadas en Panticosa, sino por otro tipo de razones.

El alto porcentaje de militares (7%), que incluye desde suboficiales hasta generales, refleja, además del hecho de que su cúpula superior formaba parte de esa elite social que se reunía en el balneario, un interés especial por el mismo, dada su situación fronteriza y su posible eficacia terapéutica en las enfermedades pulmonares²⁰.

En cuanto a los médicos, cuyo número pasa de 39 en 1874 a 76 en 1882 (entre el 3,5 y el 5% del total) y cuyas estancias suelen ser más prolongadas que la media, su presencia se ve favorecida, además de por su propio interés y curiosidad profesionales, por el hecho de que se les aplicaba a menudo tarifas especiales, con la evidente intención de que fueran unos buenos propagandistas de las excelencias del balneario y enviaran nuevos clientes.

Por último, la alta presencia del clero, colectivo ya de por sí abundante en la sociedad española, refleja seguramente su mayor disponibilidad de tiempo libre y su satisfactorio nivel de ingresos, así como, quizá, el hecho

²⁰ En 1878 la SEHM (Sociedad Española de Hidrología Médica) propuso construir un hospital militar en Panticosa, al estilo del existente en el vecino balneario francés de Barèges, e incluso, al parecer, se hizo un proyecto (*Anuario Oficial*, 1877: p. 307). En el «Registro de clientes» de 1883 consta que estuvieron tres ingenieros «con objeto de examinar el terreno para hospital militar».

de que la estancia en el balneario suponía un cambio de vida apetecido frente al control social a que se veía sometido durante el resto del año²¹.

Respecto a las mujeres, las "labores de señora" representaban más del 90% del total, mientras que el resto eran criadas, monjas (encargadas de los pobres), modistas, etcétera²².

Una cuantificación más detallada de la condición social de la clientela del balneario es la que el director médico Benigno Villafranca hace en su *Memoria* de 1879:

El 15% corresponde a las clases más acomodadas: aristocracia, banca, capitalistas, altos dignatarios de la milicia y del estado civil; un 40% a la clase media: abogados, arquitectos, médicos [...] y otras profesiones liberales, el modesto comercio y labradores acomodados, industriales bien establecidos; el 25% puede concederse a las clases del pueblo: artesanos de todos los oficios, y principalmente carpinteros, cerrajeros y zapateros, labradores de escasos recursos, cocheros, carreteros, etc.; el 5% de pobres de solemnidad; el 3% de los del quiñón [...]; por último, los militares de la clase de tropa han constituido el 1%, y casi todos procedían de la Guardia Civil y Carabineros.

Aunque la suma de los porcentajes aportados por Villafranca sólo llega a 89 (¿a qué categorías habría que adjudicar el 11% restante?), estas cifras dan una idea bastante adecuada de la composición social de la clientela de Panticosa.

Otra interesante aportación es la que hace el director médico Hermógenes Valentín al insertar en su *Memoria* de 1882 un cuadro de las profesiones de los bañistas «cuyos individuos han llegado lo menos a diez». A partir de esos datos, y excluyendo las ocupaciones femeninas, los niños y los pobres, he elaborado las columnas del cuadro 3 que recogen las ocupaciones de los bañistas de pago varones adultos concurrentes en 1882.

Destacan, en primer lugar, los propietarios (sobre todo, rentistas, entre los que hay que incluir también a industriales y fabricantes) con

²¹ Leante (ob. cit., p. 265) daba razones médicas: «las afecciones del pecho y del pulmón son más frecuentes en las personas consagradas al estudio, mayormente si tienen necesidad por su profesión de hablar en público con alguna frecuencia». Curioso que en 1881 el obispo de Jaca les ordenó vestir siempre el traje talar (*Diario de Avisos de Zaragoza*, 22-VII-1881).

²² En su *Memoria médica* de 1882, Valentín insiste en que, particularmente en Panticosa, las "labores de señora" son más bien sedentarias, porque las mujeres que allí acuden «en general son personas de buena fortuna que tienen por lo mismo sirvientas que desempeñan los cargos de la mujer que requieren cierta actividad».

un 16% y los comerciantes con un 17%. Militares, sacerdotes y médicos suponen, en conjunto, otro 18%. Abogados (6%), empleados (8%) —categoría confusa, que puede incluir tanto a funcionarios como administrativos y otros empleados privados— y estudiantes (6%) aparecen igualmente bien representados.

Si a éstas sumamos otras profesiones como procurador, veterinario, ingeniero, maestro, etc., y parte de los “labradores” y otras ocupaciones diversas, y descontamos algunos de los “empleados”, se obtiene una cifra del 75-80% para las clases medias y altas. Y, por tanto, sólo un 20-25% de los bañistas de pago serían campesinos, artesanos, obreros y otros oficios populares (bracero, albañil, sastre, carretero, confitero, sirviente, etcétera).

Esta clasificación es una mera aproximación, con cierto margen de error y no exenta de ambigüedad, como reconoce el propio Valentín en su citada *Memoria* de 1882:

En el mismo caso [trabajo sedentario] se hallan los propietarios que viven de sus rentas, y los empleados, que en general lo son de escritorio la mayoría de los que a Panticosa han concurrido, los sacerdotes, abogados y estudiantes. En cuanto a los labradores y comerciantes, cuyas profesiones parece que exigen mucha actividad en ocasiones, no la requieren en el mayor número de los de estas profesiones que han concurrido a Panticosa, porque los primeros son de los que no trabajan por sí mismos sus fincas, limitándose a la inspección de sus criados, y en cuanto a los segundos son de los dedicados más bien al trabajo de bufete.

Además, dentro de cada ocupación podía haber grandes diferencias en cuanto a capacidad económica y condición social: no es lo mismo un gran terrateniente que un pequeño propietario, ni el dueño de un importante establecimiento que un tendero, ni un abogado “picapleitos” que un alto funcionario del Estado, ni un general que un sargento, ni un catedrático de Universidad que un maestro, ni un arzobispo que un cura de aldea.

Resumiendo, es evidente que la clientela de Panticosa hacia 1880 refleja un claro predominio de las clases medias y altas (75-80%). Predominio que es la norma en los principales balnearios europeos²³. La

²³ Jamot (1988:49) recoge un cuadro de las categorías socioprofesionales de los bañistas de Cauterets a finales del siglo XIX con los siguientes porcentajes: inactivos (propietarios agrarios y rentistas, sobre todo), 50; profesiones liberales y cuadros superiores, 26,4; empresarios de la industria y el comercio, 11,8; cuadros medios, 1,3; empleados, 1,3; otras, 9,2.

única referencia de que dispongo sobre otro balneario español, el de Las Caldas de Oviedo, muestra una composición algo menos elitista, pues el campesinado y el proletariado urbano y rural llegan a representar allí el 39% del total²⁴.

En las primeras décadas del siglo XX parece que el panorama no había variado mucho (cuadro 3). Se observa un cierto aumento de las

CUADRO 3. Enfermos de pago varones del balneario de Panticosa, según su ocupación (en cifras absolutas y en porcentaje), en 1882, 1915 y 1930

	1882		1915		1930	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
Propietario.....	229	15,7	76	8,4	38	10,2
Industrial, fabricante.....	—	—	37	4,1	29	7,8
Comerciante, tratante, viajante..	252	17,3	171	18,8	56	15,1
Médico, farmacéutico, dentista..	76	5,2	33	3,6	—	—
Veterinario, practicante.....	13	0,9	6	0,7	—	—
Abogado.....	83	5,7	55	6,0	12	3,2
Procurador, notario, magistrado..	10	0,7	17	1,9	8	2,2
Ingeniero, arquitecto.....	12	0,8	16	1,8	9	2,4
Catedrático, licenciado, maestro..	14	1,0	16	1,8	5	1,3
Empleado público o privado.....	114	7,8	68	7,5	44	11,8
Militar.....	106	7,3	33	3,6	16	4,3
Sacerdote.....	76	5,2	35	3,9	13	3,5
Estudiante.....	84	5,8	48	5,3	18	4,8
Labrador, ganadero.....	180	12,3	182	20,0	81	21,8
Bracero.....	34	2,3	—	—	—	—
Marino.....	14	1,0	—	—	—	—
Obrero, artesano, sirviente, etc...	50	3,4	107	11,8	38	10,2
Otras ocupaciones diversas.....	113	7,7	8	0,9	5	1,3
TOTAL.....	1 460	100	908	100	372	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Memoria médica* de 1882 y los «Registros de enfermos» de 1915 y 1930.

²⁴ Éstos son los porcentajes que dan García-Prendes y Quirós (1985:60) para 1880-1883: propietario, rentista, 13,2; industrial, fabricante, 5,6; comerciante, dependiente, 12,7; médico, farmacéutico, cirujano, 3,9; abogado, procurador, notario, juez, 3,6; ingeniero, ayudante, arquitecto, contratista, 1,4; veterinario, practicante, 0,4; catedrático, maestro, profesor de artes, 1,8; empleados públicos y particulares, 6,0; militar, marino, 2,7; sacerdote, 7,7; estudiante, 2,1; arriero, carretero, mayoral, marinero, artesano, minero, jornalero, camarero, criado, sirviente, capataz, 13,5; labrador, ganadero, colono, 25,4.

capas campesinas y proletarias, que en conjunto llegan al 31%, si bien hay que tener en cuenta que se trata de bañistas (enfermos) y que en 1930, por ejemplo, como vimos, la mitad de los clientes ya no eran bañistas, sino simples veraneantes, entre los cuales es de suponer que la presencia de las clases populares fuera mucho menor. Se aprecia igualmente un cierto descenso de militares, sacerdotes y médicos a favor de empleados, profesores, ingenieros, procuradores, notarios, etc., a la vez que se mantiene en torno al 33% la suma de propietarios, industriales y comerciantes.

Por último, el número de "pobres" fue normalmente muy reducido. Entre 1875 y 1913 sólo en 4 años superó el 9% de los bañistas, mientras que la media de los balnearios españoles rebasó la mayoría de los años el 12%. A partir de 1914 la media nacional desciende significativamente (en 1924-1930 no llega al 6%), mientras que en Panticosa se sitúa por encima del 11%, debido quizá al establecimiento de colonias antituberculosas.

A falta de un hospital para pobres, éstos eran alojados siempre en condiciones miserables. El Reglamento del Balneario de 1875 prohibía tajantemente la mendicidad y anunciaba la pronta construcción de un hospital con los donativos de los concurrentes. Pero la caridad de la acomodada clientela sólo daba, como mucho, para alimentarlos a cambio de que no les importunaran mendigando y de que no permanecieran allí más de doce días. En cualquier caso, la situación de los pobres era igualmente penosa en casi todos los balnearios españoles, como denunciaba la Sociedad Española de Hidrología Médica²⁵.

A pesar de la insistencia de los médicos y de las recomendaciones que una inspección de Sanidad hizo en 1880, el hospital nunca vio la luz y los pobres siguieron en unas condiciones miserables, atendidos por unas monjas y dependiendo del cepillo de la iglesia para poder comer. Se pusieron incluso nuevas trabas a su presencia en el balneario: desde finales del siglo XIX sólo se les permitió ir al principio o al final de la temporada (reservándose las fechas centrales para la tropa) y además se les recordaba la necesidad de demostrar su pobreza para poder disfrutar de los servicios gratuitos²⁶.

²⁵ Véanse, por ejemplo, las *Memorias médicas* de García López en 1862, las de Armís de Ferrer en 1874 y 1875, y la *Guía del bañista en Panticosa* publicada en 1875. La denuncia de la SEHM en *Anuario Oficial*, 1877, pp. 303-306.

²⁶ Véanse los *Folletos* publicitarios de las temporadas de 1895, 1896 y 1910, y Millaruelo (1912:27-28).

5. Al servicio de la clientela: el trabajo en el balneario

La atención a los clientes durante su estancia en el balneario requería la presencia de numerosos trabajadores, de los que, desgraciadamente, la documentación no nos dice mucho.

Destaca, en primer lugar, el elevado número de criados que acompañaban a sus señores, especialmente en la primera mitad del siglo. En 1828-1830 los criados suponían al menos el 30% de todos los concurrentes registrados en los libros de los hoteles, porcentaje que se sitúa en torno al 22-25% en 1833-1843 y que todavía supera el 16% en 1851-1853. También diversas personas se ofrecían, mediante anuncios en la prensa zaragozana, para hacer de criados de los bañistas, así como algunas mujeres de la zona de Panticosa²⁷.

Los libros contables de la segunda mitad del siglo XIX nos permiten conocer la nómina de los empleados fijos de la sociedad propietaria, Guallart y Compañía. Por una parte, estaba el personal cualificado, formado por los administradores (al principio uno solo, desde 1872 dos: uno encargado de los hoteles y otro de las obras), que cobraban un sueldo de 2 000 pta en las décadas de 1860 y 1870 y de 3 000 pta en las de 1880 y 1890²⁸.

Otra empleada era la encargada del lavado, cosido y planchado de ropa, que cobraba una cantidad fija por temporada (que se incrementó con la clientela: 500 pta en 1861, 1 000 en 1865, 1 500 en 1878, 2 000 en 1893) y con la que pagaba a las trabajadoras a su servicio.

La sociedad propietaria contaba, además, con unos pocos trabajadores, la mayoría contratados sólo para la temporada: guarda del balneario, encargados del almacén de ropa o de otros servicios, supervisor de las sirvientas o "camareras" de los hoteles, carpintero, limpiabotas y

²⁷ Véanse algunos anuncios, por ejemplo, en *Diario de Zaragoza*, 10-VI-1823, 19-VII-1824, 20-VII-1827 y 21-VI-1828. La presencia de las "criadas" de la zona aparece reflejada en los libros contables, al menos entre 1855 y 1870, pues pagaban una cantidad por los cuartuchos o buhardillas donde se alojaban.

²⁸ Hasta 1872 el administrador único contó con un ayudante (cuyo sueldo se incrementó desde 500 pta iniciales hasta 1 500 en 1870). Guallart y Cía. contó, además, con su propia administración de coches al menos desde 1871, pero que funcionaba de forma bastante autónoma, por lo que su administrador no aparece entre los empleados pagados con cargo a los gastos "personales" de la sociedad hasta 1886 (con un sueldo de 1 750 pta). Igualmente, la administración de Aguas puesta en marcha en 1872 funcionaba autónomamente, por lo que su responsable tampoco figura en la nómina.

botones, etc., con sueldos que oscilan entre 4 y 8 reales diarios en las primeras décadas y entre 7 y 11 en las últimas²⁹.

Junto a estos trabajadores hay que situar a las "camareras" de los hoteles, encargadas de la limpieza y cuidado de las habitaciones, recogida del lavado y planchado, venta de velas a los bañistas, etc. Estas empleadas, cuyo número oscila entre 26 y 36 en 1869-1885, recibían comida y alojamiento gratuitos y se repartían las propinas que les daban los clientes (lo que les supuso, según los años, entre 2 y 6 reales diarios).

Un personal típico y específico de los balnearios eran las "aguadoras" encargadas de distribuir el agua de los manantiales para su bebida, debidamente dosificada, por los clientes, así como las demás personas que atendían a los restantes servicios hidroterápicos: baños generales o locales, duchas de todo tipo, inhalaciones, venta de agua embotellada, etcétera³⁰.

Normalmente, todo este personal era de origen local y campesino, si bien algunos procedían de la vecina Francia, una zona con mucha tradición y especialización balnearia. Cabe pensar que en muchos casos se establecerían buenas relaciones con los clientes, sobre todo si se re-encontraban temporada tras temporada³¹. Ocasionalmente, la sociedad propietaria contrató músicos profesionales para amenizar las veladas en el salón de sociedad y en el Casino³².

²⁹ Éstos son, por ejemplo, los empleados de 1861 con sus jornales y días de trabajo: guarda (6 reales×303 días), carpintero (7×182), jefe de sirvientas (8×106), encargado del Salón de Sociedad (8×101), *id.* de cocinas y leña (7×110), *id.* del almacén de ropa (4×148), limpieza de las casas (5×110), encargado del Templete del manantial Hígado (4×100), ayudante (6×71). En 1878 sólo aparecen tres trabajadores, fijos todo el año: encargado del almacén de ropa (10 reales), carpintero (9 r) y «criado y friegasuelos» (7 r). En 1897 sólo aparecen contratados un limpiabotas (2,75 pta×128 días), un ropero (2×144) y dos vigilantes (1,75×82).

³⁰ A partir de 1872 todo este personal dependía de la administración de aguas, que funcionaba autónomamente y cuya contabilidad no se ha conservado, por lo que muy poco sabemos del mismo. Como anécdota diremos que en su *Memoria* de 1880, el director médico Ruiz de Salazar proponía que los aguadores fueran hombres «para evitar las frecuentes inconveniencias y el licencioso solaz de algunos pájaros de buen humor que, sin reparo alguno, se descomponen en picantes y alegres requiebros dirigidos a las encargadas de suministrar el agua».

³¹ El reportaje de *El Museo Universal* 1861, núm. 29, nos ha dejado la imagen de alguno de ellos (grabado, p. 232) y frases elogiosas de su gran servicialidad: «Petit, el jefe de los limpiabotas, el conductor de los cadáveres al cementerio de Panticosa, es además el hombre más servicial y la persona histórica de aquellos sitios, que comparte su celebridad y sus ganancias con Garibaldi, el cual tiene a su cargo servir las comidas particulares en los cuartos y buscar los carruajes que se necesiten para ir desde Gabas a Pau por el camino por Francia» (p. 239).

³² En 1872 y 1873, por ejemplo, se contrató por un mes a una orquesta formada por siete músicos de Zaragoza (dos violines, violonchelo, contrabajo, flauta, piano y ar-

Otro capítulo importante de costos laborales de la sociedad propietaria era la construcción y mantenimiento de los diversos edificios del balneario, lo que requería la contribución de abundantes obreros. Los más numerosos eran los peones albañiles (cuyos jornales superan los 80 000 reales en los años de máxima actividad constructora como 1867-1868 y 1877-1878), a los hay que añadir los carpinteros, pintores, estucadores, herreros y otros especialistas.

No hay que olvidar, por último, a quienes trabajaban en los diversos restaurantes y fondas del balneario, que durante el siglo XIX estuvieron arrendados a particulares. Desafortunadamente, desconocemos por completo el número, la categoría y el salario de estos trabajadores que tenían que preparar y servir la comida de hasta mil personas al día a finales de siglo. Durante la II República, el personal empleado en los restaurantes, gestionados entonces directamente por la sociedad propietaria, era numeroso, oscilando a lo largo de la temporada entre 65 y 125 trabajadores, con una, al parecer, fuerte implantación de la UGT y la CNT³³.

Conclusiones

Los balnearios españoles de la segunda mitad del siglo XIX y primeras décadas del XX atraían a una variada y numerosa clientela. Más de cien mil personas, sin duda, acudían cada año "a tomar las aguas" a alguno de los más de cien establecimientos que abrían sus puertas en la temporada veraniega.

La documentación existente sobre el balneario de Panticosa nos ha permitido descubrir algunos rasgos de su clientela. Además de su volumen, más de 2 000 personas entre la década de 1860 y la de 1920 (lo que le sitúa entre los 10-15 más concurridos de España), destaca su

monio). Durante la II República, el balneario contó con una orquesta para amenizar las comidas en el Gran Hotel, los bailes en el teatro y en la terraza del Casino y la misa dominical.

³³ El mínimo de 1932 fueron estos 65 empleados: 16 cocineros y pasteleros, 21 camareros, 7 pinches, botones y lavaplatos, 16 mujeres, 3 administrativos y 2 encargados del economato. Unas notas autobiográficas mecanografiadas del administrador de esos años, Salvador Lama, señalan la fuerte presencia sindical de CNT y UGT entre los empleados del balneario, así como que, cuando estalló la guerra civil y el 28 de julio subió al balneario un grupo de falangistas armados, muchos trabajadores se deshicieron de sus carnets y los más significados huyeron a Francia.

procedencia de casi todas las provincias, si bien con una notable presencia de madrileños, a pesar de la distancia y de la incomodidad del viaje. La moda de Panticosa se impuso en la "villa y corte". También se aprecia un claro predominio de los varones y, algo menor, de los jóvenes, así como la tendencia a realizar estancias prolongadas (más de 15 días) y a repetir varias temporadas.

La atención que requería esta clientela generaba un número variable, pero importante, de puestos de trabajo temporales (servicio de hoteles y restaurantes, hidroterapia, mantenimiento y guarda del balneario...), cubiertos la mayoría de ellos por personal no cualificado de origen local, con sueldos bajos y comida y alojamiento gratis (a menudo, de mala calidad).

Es obvio que los balnearios, como espacios de salud y ocio, no eran gratuitos y, por tanto, su disfrute reflejaba la desigualdad sobre la que se basaba la propia sociedad. Como decía Villafranca en su *Memoria médica* de 1879, «en estos establecimientos no se concede a los enfermos más que lo que pagan, como en todas partes, y [...] según se puede o se quiere pagar más o menos, así se goza de más o menos comodidades». En este sentido, la clientela de Panticosa, al menos durante el centro de la temporada, parece caracterizarse por un nivel económico elevado y una condición social en la que daban el tono una reducida elite de aristócratas y burgueses, rentistas e industriales, políticos y eclesiásticos, médicos y profesiones liberales.

Quizá estos rasgos puedan aplicarse igualmente a otros famosos balnearios de esos años, como Cestona, Mondariz o Alhama de Aragón, si bien parece que en los balnearios menos importantes la clientela era mayoritariamente local o, como mucho, regional y la presencia de las clases populares era más numerosa. Nuevos estudios en esta línea deberían mejorar nuestro conocimiento sobre éste y otros aspectos del importante fenómeno balneario español.

BIBLIOGRAFÍA

- Cabanes, F. J. (1832), *Memoria acerca del establecimiento de Aguas Minerales y Termales de Panticosa en el Alto Aragón*, Madrid, Imprenta de Villaamil.
 Codina Castellví, J. (1914), *Panticosa, su presente y su porvenir*, Zaragoza, Tipografía La Editorial.

La clientela balnearia de Panticosa (1826-1936)

- Cruz Cantero, J. (1986), *España. Guía de Balnearios Estaciones Termales*, Madrid, Dirección General de Política Turística.
 García-Prendes Salvadores, A. y Quirós Linares, F. (1985), «El Balneario de las Caldas. Salud, ocio y sociedad en la Asturias del siglo XIX», *Astura*, núm. 3, 1985, pp. 43-62.
 Gerbod, P. (1985), «Le loisir aristocratique dans les villes d'eaux de France et d'Allemagne, 1840-1870», *France (Actes du Colloque de Darmstadt, octobre de 1981)*.
 — (1986), «Une forme de sociabilité bourgeoise: le loisir thermal en France, en Belgique et en Allemagne (1800-1850)», en É. François, *Sociabilité et société bourgeoise en France, en Allemagne et en Suisse (1750-1850)*, París, Recherche sur les Civilisations, pp. 105-119.
 — (1987), «Les fièvres thermales en France au XIX^e siècle», *Revue Historique*, núm. 562, París, abril-junio de 1987, pp. 309-334.
 Grenier, L. (dir.) (1984), *Villes d'eaux en France*, París, Institut Français d'Architecture.
 Gurucharri Echauri, J.E. (1903), *Memoria de las aguas minerales de Panticosa*, Madrid.
 Herrera Ruiz, J. (1845), *Memoria acerca de las aguas y baños minerales de Panticosa...*, Madrid (sucesivas ediciones, revisadas y ampliadas, en Madrid, 1854, 1857, 1861, 1864 y 1868).
 Jamot, Ch. (1988), *Thermalisme et villes thermales en France*, Université de Clermont-Ferrand II, Publications de l'Institut d'Études du Massif Central.
 Knebel, H.-J. (1974), *Sociología del turismo*, Barcelona, Hispano-Europea.
 Leboeiro Amaro, M.^a A. (1994), *El balneario: la ciudad ensimismada*, Colegio Oficial de Arquitectos de Galicia.
 Luis Gómez, A. (dir.) (1989), *Aproximación histórica al estudio de los balnearios montañoses (1826-1936)*, Santander, Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Cantabria.
 Millaruelo Pano, M. (1912), *Guía de Panticosa para médicos, enfermos y excursionistas*, Huesca.
 Monserrat Zapater, O. (1991), «Un espacio de salud y ocio en el Pirineo aragonés: la historia del balneario de Panticosa (Huesca)», tesis doctoral inédita, Universidad de Oviedo, Departamento de Historia y Artes.
 Robinson, H. (1976), *A Geography of Tourism*, Londres, MacDonald and Evans.
 Rubio, P. M.^a (1853), *Tratado completo de las fuentes minerales de España*, Madrid.
 San José Rodríguez, J. C. (1990), «Estudio histórico científico del Balneario de Fuencaliente», tesis doctoral inédita, Universidad Complutense de Madrid, Cátedra de Hidrología Médica.
 San Pedro Martínez, A. (1993), *El balneario de Puente Viesgo (1796-1936)*, Santander, Universidad de Cantabria y Fundación Marcelino Botín.
 Sánchez Ferré, J. (1992), *Guía de establecimientos balnearios de España*, Madrid, Ministerio de Obras Públicas y Transportes.

- Sarrionaindía Gurtubay, M. (1989), *Historia de los balnearios de Bizkaia*, Diputación Foral de Bizkaia.
- Solá-Morales, I. (coord.) (1986), *Arquitectura balnearia a Catalunya*, Barcelona, Cambra Oficial de la Propietat Urbana de Barcelona, Generalitat de Catalunya.
- Solsona, F. (1992), *Balnearios aragoneses*, Zaragoza, Diputación General de Aragón y Mira Editores.
- Urquía Echave, J.M. (1985), *Historia de los balnearios guipuzcoanos*, Bilbao, Estudios de Historia de la Medicina Vasca.
- Wallon, A. (1981), *La vie quotidienne dans les villes d'eaux (1850-1914)*, París, Hachette.

Resumen. «La clientela balnearia de Panticosa (1826-1936)»

Durante la segunda mitad del siglo XIX y las primeras décadas del siglo XX más de cien mil personas acudían cada año a «tomar las aguas» a alguno de los más de cien establecimientos que en España abrían sus puertas en la temporada veraniega y que generaban un número importante de puestos de trabajo temporales. El balneario de Panticosa (Huesca), con más de dos mil bañistas entre 1860 y 1920, se perfila como uno de los más representativos del termalismo español en su época dorada, que se prolonga, como mucho, hasta la guerra civil. El presente estudio aporta un análisis, basado en documentación inédita, sobre el volumen, la procedencia, condición social y otros rasgos de la clientela de este balneario, sin olvidar a los trabajadores que la atendían.

Abstract. «The clientele of Panticosa Spa (1826-1936)»

During the second half of the nineteenth century and the early decades of the twentieth century, more than a hundred thousand people each year «took the waters» in one of the hundred-odd spas established in Spain. Open during the summer months, these spas were also an important source of seasonal employment. With over two thousand visitors a year between 1860 and 1920, Panticosa in the province of Huesca was one of the most representative spas in Spain during their heyday before the Civil War. Based on previously unpublished source material, this article examines the number, origins, social condition and other characteristics of the clientele of this spa, whilst not ignoring the workers employed to attend to their needs.

Trabajadores asociados: socorros mutuos y sindicalismo en España

Carmen Benito del Pozo *

Desde hace unos años, se aprecia un notable interés por parte de las principales organizaciones sindicales españolas por el fomento y recuperación de los estudios históricos vinculados a sus propios orígenes y evolución, manifestando con ello una clara conciencia de que el conocimiento del pasado resulta imprescindible para definir y plantear estrategias de actuación presentes, así como para dotar de significación histórica a unas organizaciones en pleno proceso de adaptación a las actuales condiciones sociales, muy distintas de las que antaño propiciaron el surgimiento y auge del asociacionismo obrero y del movimiento sindical en general. La historia como legítimo factor de afirmación, pero también como instrumento de comprensión del presente, adquiere así un innegable valor social.

Muestra de ello son tres de las publicaciones que en breve lapso de tiempo ha editado el *Centro de Estudios Históricos de UGT*¹. Cada una de ellas, como veremos, está centrada en una temática específica, muy

* Carmen Benito del Pozo es doctora en Historia, directora de la escuela taller de Arqueología Industrial de Mieres (Asturias).

¹ Santiago Castillo (ed.), *Solidaridad desde abajo. Trabajadores y Socorros Mutuos en la España contemporánea*, Madrid, Centro de Estudios Históricos-UGT, 1994; Manuel Redero (coord.), *Sindicalismo y movimientos sociales. Siglos XIX y XX*, Madrid, Centro de Estudios Históricos-UGT, 1994; Santiago Castillo y Luis E. Alonso, *Proletarios de cuello blanco. La Federación Española de Trabajadores del Crédito y las Finanzas (1930-1936)*, Madrid, Centro de Estudios Históricos-UGT, 1994.

particular en algunos casos y más genérica en otros, pero respondiendo en conjunto al impulso de profundizar en el conocimiento de la historia social contemporánea como efectivo mecanismo de preservación de las señas de identidad de una concreta clase social.

Resultado de las aportaciones al I Encuentro Internacional sobre las Sociedades de Socorros Mutuos de los Trabajadores en España, dirigido por S. Castillo y celebrado en la Facultad de Ciencias Políticas de Madrid, es el libro titulado *Solidaridad desde abajo*, publicación de casi seiscientas páginas donde se recogen los 32 estudios que entonces se presentaron y discutieron sobre un tema, las Sociedades de Socorros Mutuos, al que los historiadores contemporáneos han prestado una escasa y casi siempre marginal atención historiográfica al subordinar el mismo a los orígenes del movimiento obrero y el sindicalismo moderno antes que a la especificidad de estas asociaciones. El conocimiento sobre las Sociedades de Socorros Mutuos es todavía tan incipiente en España que no puede trazarse con precisión lo que ha sido el desarrollo del mutualismo popular en nuestro país durante los siglos XIX y XX.

Son, por tanto, la novedad temática y el interés por cubrir el vacío histórico en torno a una cuestión, la previsión frente a los riesgos, que impulsó el reformismo social en la España contemporánea, los que otorgan un gran interés a esta obra.

Solidaridad desde abajo se centra en el análisis de las sociedades mutuas de seguro de riesgo personal (enfermedad, vejez, invalidez, accidente, muerte, etc.) con participación destacada de asalariados, dejando, pues, al margen las instituciones de previsión tanto mercantiles como estatales.

Las Sociedades de Socorros Mutuos surgen en España a finales del siglo XVIII, coincidiendo con la disolución del Antiguo Régimen y la consiguiente necesidad de suplir la función asistencial que en lo relativo a previsión habían venido desempeñando las cofradías y hermandades, ambas con un carácter benéfico-religioso incompatible ya con la paulatina extensión de la jurisdicción real. El Montepío aparece, pues, como una Hermandad de Socorros laica, controlada por el Estado y sin más gastos que los de auxilio y previsión.

El estudio de las Sociedades de Socorros Mutuos (SSM) se encuentra estrechamente vinculado al marco de relaciones laborales y, en concreto, a la evolución del derecho de asociación. Será a partir de 1836, al abolirse definitivamente los gremios como instituciones reguladoras del ejercicio profesional y autorizarse la libre asociación para el ahorro común y auxilio mutuo (1839), cuando se abra el cauce legal para el

asociacionismo de las SSM a la vez que se prohibían, por exclusión, las "sociedades de resistencia" (los sindicatos).

Respecto a las primeras Sociedades de Socorros Mutuos en España, está documentada su presencia en el Madrid del siglo XVIII, sin que para el resto de las provincias se constate tan temprana aparición. Ya en la centuria siguiente, y acorde con la tónica europea, antes de 1868 aparece un notable número de asociaciones denominadas populares asistenciales. A este tipo responden las primeras que se conocen para el País Vasco, Galicia y Asturias. Populares con fuerte subordinación al mecenazgo burgués y al control indirecto de la Iglesia fueron las creadas en La Rioja y Valencia. Todas ellas concedían mayoritariamente subsidios de enfermedad y defunción. El carácter reivindicativo que exhibe el mutualismo catalán decimonónico no puede generalizarse al del resto del país.

Las parciales e incompletas estadísticas asociativas de 1882 y 1887 ponen de relieve que las SSM representaban en torno al 20% del conjunto asociativo, dominado en esos años por las sociedades de recreo. Las siguientes de 1904, elaboradas por el recién creado Instituto de Reformas Sociales, confirman el predominio de las mutualidades populares, seguidas de las de obreros, empleados, industriales y otros. Dado que la mayoría de los trabajos sobre las SSM se basan en el análisis de estatutos y reglamentos de las sociedades, poco se sabe sobre número de afiliados, ingresos y gastos, tipos y cuantías de las prestaciones, etc. No obstante, pueden ya establecerse algunas de las características que definen el mutualismo español.

La debilidad del ahorro (causado por los bajos salarios), la nula incidencia de los seguros libres (por la misma razón) y la inexistencia de los seguros obligatorios (por la inhibición del Estado) propiciaron el desarrollo de las sociedades de socorros mutuos en la España del siglo XIX. Los socorros más extendidos eran por enfermedad o accidente, por defunción —cantidad pagada a la viuda o huérfanos— y gastos de entierro. La aplicación de la Ley de Accidentes de 1900 hará disminuir paulatinamente el socorro de accidentes. Al socorro de enfermedad solía ir unido el de asistencia sanitaria y gastos farmacéuticos. Una destacada excepción al tipo de prestación concedida es la que representa la Asociación de Empleados y Obreros de los Ferrocarriles de España que desde su inicio opta por la invalidez y la jubilación como socorros clave que comenzarán a otorgarse desde 1894.

En España se constata la aparición de un tipo de SSM colateral con el sindicalismo obrero en zonas en proceso de industrialización (el caso catalán es paradigmático al respecto) sin que pueda afirmarse (como

frecuentemente se hace en la bibliografía más clásica sobre el movimiento obrero) que el mutualismo disminuyó una vez implantadas las organizaciones sindicales por tratarse de una mera expresión del estadio de preconciencia sindical.

La vertiente mutualista del asociacionismo obrero se encuentra todavía poco estudiada. De las aportaciones realizadas por diversos autores en esta obra se deduce que en el sindicalismo ugetista hubo un inicial recelo hacia las sociedades de socorros mutuos por no considerarlas adecuadas para la realización de la revolución social entonces preconizada, lo que no significa que los propios sindicatos socialistas no asumiesen algunos tipos de socorros ya desde fecha temprana como pone de manifiesto la creación por parte del Centro Obrero socialista madrileño de un Montepío en 1897 que ofrecía a los trabajadores de todos los oficios, mediante el pago de una peseta mensual, el derecho al socorro de dos pesetas diarias en caso de invalidez absoluta para el trabajo y, en caso de defunción, el de 75 pesetas para gastos de entierro. Se trataba, por supuesto, de socorros para los cuales se pagaba cuota aparte de la estrictamente sindical. Habrá que esperar, sin embargo, hasta 1920 para que por parte de los sindicatos se asuma de forma generalizada la prestación estrictamente mutualista (caja de socorros) junto al socorro de huelga (caja de resistencia). El incremento de cotización que conllevaba para los afiliados no hizo fácil su implantación.

El tamaño medio de las SSM osciló entre 100 y 250 socios, sus cargos eran electivos y no retribuidos, y funcionaban democráticamente, aunque este último rasgo no es aplicable ni a las sociedades de los Círculos de Obreros Católicos ni a los socorros mutuos de promoción empresarial.

La intervención del Estado modificando, vía legislativa, el marco y las posibilidades de actuación de las mutuas no ha sido en el caso español, como lo fue en otros países, un factor de delimitación cronológica en la evolución histórica de los socorros mutuos, dado que España careció de una legislación general sobre mutualidades hasta 1941. A partir de entonces los peculiares postulados franquistas desvirtuaron la naturaleza del mutualismo al convertir a éste en un sistema de previsión obligatorio, nacional y paralelo al régimen de seguros sociales, expresión no ya de la solidaridad desde abajo sino del paternalismo populista del Nuevo Estado.

Abordando la faceta no protectora sino netamente reivindicativa del asociacionismo obrero, en *Sindicalismo y movimientos sociales* (siglos XIX y XX) se recogen las distintas ponencias sobre un curso homónimo dedicado a reflexionar sobre los orígenes del sindicalismo ugetista y la

evolución de los movimientos sociales en España hasta la articulación del sindicalismo democrático en 1975. Los diversos autores de este libro van componiendo el marco sociolaboral que a lo largo de más de un siglo ha ido perfilando los caracteres y desarrollo del sindicato socialista en su discurrir paralelo a los acontecimientos más significativos de la España contemporánea.

No se trata, sin embargo, de una historia de la UGT en el sentido bibliográfico clásico (pues son ya numerosas las obras realizadas desde los presupuestos de linealidad cronológica y contenido descriptivo) sino que el libro lo que plantea es la discusión de viejos temas a la luz de las últimas investigaciones, incorporando, incluso, cuestiones novedosas propias de la apertura temática que caracteriza a la historiografía actual tras sus fructíferos contactos con la sociología y la antropología social.

Así, junto a los estudios acerca de la génesis del sindicalismo socialista, la UGT en el Madrid de principios de siglo o la significación del 1.º de Mayo, se intercalan otros que inciden en una problemática con menor presencia en la literatura histórica como son los relacionados con la educación obrera; el ocio y los espacios de sociabilidad o el feminismo socialista en España.

Por otra parte, la disponibilidad de fuentes relativas a la historia más reciente permite abordar el análisis del proceso de recuperación, supervivencia y reconstrucción (en terminología del autor que aborda el tema) de la UGT durante el franquismo una vez superadas las consecuencias inmediatas de la represión y el exilio de posguerra, esto es, a partir de 1944.

Proletarios de cuello blanco tiene un origen distinto al de las otras dos obras mencionadas puesto que no surge como una compilación de trabajos previamente presentados en un foro académico sino como un proyecto de recuperación documental y posterior investigación relacionados con la Federación Española de Trabajadores del Crédito y las Finanzas, organización sindical creada en 1934 tras la evolución experimentada por la Federación de Empleados de Banca.

El estudio, inicialmente proyectado para el período 1925-1936, hubo de circunscribirse a los años 1930-1936 debido a la complejidad y dispersión que, según los autores, presentaba la organización sindical bancaria en los años veinte.

La Federación Nacional de Empleados de Banca tenía a comienzos de la década de los treinta un carácter predominantemente "profesionalista", experimentando profundos cambios en su ideología oficial al vincularse al sindicalismo de clase y, dentro de él, al sector más revolu-

cionario, al tiempo que se modificaba su propia estructura y ámbito territorial (inclusión de la Federación Catalana) y la procedencia profesional de los afiliados (banca privada y oficial).

La organización sindical bancaria se caracterizó desde fechas tempranas por la modernidad de su estructura orgánica, funcionando por secretariados, y por la puesta en marcha de servicios tan novedosos en su momento como el cine-club proletario y la *Revista de Economía Socialista*. El radicalismo de su práctica sindical se hará evidente a lo largo de los años 1933-1934.

El libro consta de tres capítulos, dedicándose el primero al análisis del proceso de construcción de la estructura sindical de ámbito nacional; el segundo, al estudio de los discursos ideológicos y las prácticas culturales de los trabajadores bancarios; y el tercero, al examen de la contratación colectiva y la acción sindical en la Banca. La figura de Amaro del Rosal, fundador de la Federación de Banca, Seguros y Oficinas de UGT en Madrid, discurre entre las páginas del libro como exponente de la vocación cultural y educativa que animaba a los dirigentes sindicales de los años treinta. La obra se completa con un seleccionado apéndice documental que pone a disposición del lector fuentes primarias fundamentales para el conocimiento de las condiciones de trabajo y la acción sindical en la Banca de los años treinta.

En definitiva, se trata de una investigación muy detallada y exhaustiva, metodológicamente bien fundamentada y esclarecedora de la práctica sindical de ese peculiar colectivo proletario que se ha dado en llamar de "cuello blanco" y que por su origen profesional y social había venido siendo marginado en la historiografía clásica del movimiento obrero.

II CONGRESO DE HISTORIA SOCIAL DE ESPAÑA

«El trabajo a través de la historia»

Palacio de Exposiciones y Congresos

Córdoba, 28 y 29 de abril de 1995

El congreso se desarrollará en régimen de sesiones plenarias, en las que se expondrán las ponencias, y de comisiones en las que se analizarán las comunicaciones presentadas y admitidas a discusión.

PROGRAMA PROVISIONAL

SESIONES PLENARIAS

28 de abril - 1.ª Sesión

9,30	Inauguración.
9,30 a 10,30	A. Domínguez Ortiz: Conferencia inaugural.
10,30 a 11,00	Pausa
11,00 a 12,00	H.ª Antigua. Ponencias. Juan F. Rodríguez Neila. Univ. de Córdoba: «El trabajo en las ciudades romanas de Hispania».
	Cristóbal González Román. Univ. de Granada: «Producción agraria y esclavitud en la Hispania Romana».
	Julio Mangas Manjarrés. Univ. Comp. de Madrid: «Organización, relaciones y conflictos en la minería de Hispania».
12,00 a 13,00	Debate.
13,00	Comunicación oficial del fallo de XI Premio de Investigación Juan Díaz del Moral, por el Excmo. Ayuntamiento de Córdoba.

2.ª Sesión

15,30 a 16,30

Medieval. Ponencias.
Cristina Segura. Univ. Comp. de Madrid:
«Culturas del trabajo en la Edad Media».

Carlos Laliena Corbera. Univ. de Zaragoza:
«Sistemas de trabajos en las sociedades rurales
hispanas s. XIII-XV. Una revisión».

José M.ª Monsalvo Antón. Univ. de Salamanca:
«Solidaridades vecinales y laborales en los medios urbanos
de la Castilla medieval (ss. XII-XV)».

16,30 a 17,30

Debate

17,30 a 18,00

Pausa.

3.ª Sesión

18,00 a 19,00

Moderna. Ponencias.
James S. Amelang. Univ. Autónoma de Madrid:
«Las culturas del trabajo».

Ángel Rodríguez Sánchez. Univ. de Salamanca:
«Trabajo y violencia. Formas y espacios en la Edad Moder-
na».

Jaume Torras. Univ. Pompeu Fabra, Barcelona:
«Gremios, familias y organización del trabajo. Las cofradías
de oficio en los ss. XVII y XVIII».

19,00

Debate.

29 de abril - 4.ª Sesión

9,30 a 10,30

Contemporánea. Ponencias.
Jacques Maurice. Univ. Paris X, Nanterre.
«El trabajo en la España contemporánea. ¿Castigo bíblico o
bien escaso?».

Juan José Castillo. Univ. Complutense, Madrid:
«¿Ha habido en España organizadores de la producción?».

David Ruiz González. Univ. de Oviedo:
«Entre el episodio y la estadística: las huelgas en la España
del siglo XX».

10,30 a 11,30

Debate.

11,30 a 12,00

Pausa.

12,00 a 13,00

Manuel Tuñón de Lara: Conferencia de clausura.

13,30

Asamblea de la AHS.

SESIONES DE COMISIONES

De forma paralela a la estructura general indicada, se establecerán los horarios y modalidades de discusión de las comisiones en función de la cuantía de comunicaciones presentadas y aceptadas en cada una de las mesas de discusión (Antigua, Media, Moderna y Contemporánea).

Comunicaciones

El período de inscripción de comunicaciones finaliza el 15 de Octubre de 1994. La inscripción de una comunicación no supone su definitiva aceptación para la discusión en comisiones. Tal aceptación la realizarán Comisiones científicas de evaluación sobre el texto definitivo de la comunicación que deberá ser presentado antes del 31 de enero de 1995 (fecha *improrrogable*).

COMUNICACIONES INSCRITAS

I. Edad antigua

- PÉREZ SUÑE, Josep M.ª; REVILLA CALVO, Víctor; GÓMEZ SÁNCHEZ, Joana M.ª y POU VALLÉS, Josep. «El trabajo especializado en el *fundus*: la siderurgia como actividad complementaria de la agricultura».
- RAMÍREZ GONZÁLEZ, Ildefonso y SÁNCHEZ VELASCO, Jerónimo. «Emigración lusitana y trabajo infantil en la minería jiennense a través de un epígrafe inédito».

II. Edad media

- CANABAL RODRÍGUEZ, Laura. «Trabajo y vida religiosa medieval».
- FUENTE PÉREZ, M.ª Jesús. «Trabajo y género. La mujer en la producción urbana bajomedieval».

- GARCÍA-GUIJARRO RAMOS, Luis. Estructuración interna y trabajos serviles en las Órdenes Militares del Temple y del Hospital (siglos XII-XIII).
- TENA GARCÍA, M.^a Soledad. «Cofradías de pescadores y concejos en la Marina de Castilla: entre el enfrentamiento y la alianza (siglo XV)».

III. Edad moderna

- VILLALBA PÉREZ, Enrique. «Oficios humildes y marginación en el Madrid de los Austrias».
- RUIZ IBÁÑEZ, José Javier. «Vecinos y forasteros: la división de la fuerza de trabajo en la ciudad de Murcia en la primera mitad del siglo XVII».
- VILAR DEVIS, Mercedes. «Trabajo, salario y raciones de los médicos ordinarios del Hospital General de Valencia (1600-1700)».
- GARCÍA FERNÁNDEZ, Máximo. «Condiciones de vida y trabajo de los Aprendices de los Gremios Vallisoletanos. Siglos XVII-XVIII».
- GARCÍA GONZÁLEZ, Francisco. «La continuidad del hogar. Familia y trabajo en una economía de montaña del Antiguo Régimen».
- CHACÓN JIMÉNEZ, Francisco y RECAÑO, Joaquín. «Hacia un nuevo concepto de trabajo y actividad laboral en las clases campesinas del Antiguo Régimen. El ejemplo de Lorca en 1797».
- PÉREZ SARRIÓN, Guillermo. «La acción de las compañías mercantiles rurales de Cataluña en el interior peninsular a fines del Antiguo Régimen».
- SANTALLA, Manuela. «El que materialmente trabaja, debe comer materialmente. (Apuntes sobre la maestranza del arsenal de Ferrol en el siglo XVIII)».
- TORREMOCHA HERNÁNDEZ, Margarita. «Fórmulas de previsión. El Montepío del colegio de Abogados de Valladolid».
- MENÉNDEZ NAVARRO, Alfredo. «Los riesgos del trabajo en las minas de Almadén (1755-1808)».

IV. Edad contemporánea

- GRACIA CARCAMO, Juan A. «Viviendo con el patrón, los trabajadores del servicio doméstico en Vizcaya (1700-1900)».
- FERNÁNDEZ VECILLA, Juan Francisco. «Crisis y reconversión del artesanado tradicional en una ciudad castellana (Zamora, 1797-1853)».
- ROMERO MARÍN, Juan José. «Resistencia de los trabajadores cualificados a la hegemonía del capital. Barcelona, 1814-1836».
- MARTÍNEZ GALLEGU, Francés - A. «La fuerza y la obligación: condenados, asilados y prestatarios en la obra pública española (1834-1900)».
- SANZ ROZALÉN, Vicent. «Del privilegio gremial a la libre competencia. Auge y decadencia de la industria sedera y cañamera en el País Valenciano».

- SIERRA ÁLVAREZ, José. «Linajes obreros: movilidad geográfica y continuidad profesional en el tránsito de la manufactura a la fábrica».
- SOLÁ AYAPE, Carlos. «Orden, disciplina, subordinación y castigo. Aproximación al mundo del trabajo en Pamplona durante el siglo XIX».
- VALENZUELA CANDELARIO, José. «Derecho al trabajo y beneficencia. La hospitalidad domiciliaria madrileña a mediados del siglo XIX».
- PASCUAL MARTÍNEZ, Pedro. «Entrada de la mujer española en el trabajo asalariado. Siglo XIX».
- ARNABAT MATA, Ramón. «Mitad campesinos, mitad obreros. El trabajo en la Cataluña rural contemporánea».
- MOLINA DE DIOS, Ramón. «De "clase de los obreros" a "clase obrera": apuntes sobre el lenguaje de la patronal mallorquina en la época de la Restauración».
- GUTIÉRREZ SÁNCHEZ, Mercedes. «Trabajo y conflictividad social en España: (1880-1890)».
- BALLESTEROS DONCEL, Esmeralda. «Vivir al límite: Diferencias entre el salario y el presupuesto familiar».
- SILES GONZÁLEZ, José. «Evolución histórica de la "industria de las nodrizas" en Alicante. 1868-1936».
- GIL ANDRÉS, Carlos. «Mujeres en la calle. Trabajo, condición social y protesta de la mujer. La Rioja, 1885-1910».
- CANDELA SOTO, Paloma. «Condiciones de vida y trabajo de las cigarreras madrileñas a principios del siglo XX».
- MAZA ZORRILLA, Elena. «Preferencias asociativas de los trabajadores en la España contemporánea. Fuentes y rasgos dominantes (1887-1930)».
- MORALES MUÑOZ, Manuel. «Por una historia de la cultura obrera en España. 1840-1917».
- CASTILLO ALONSO, Santiago. «Construir un Partido Obrero: El PSOE 1879-1902».
- LÓPEZ GARCÍA, Mercedes. «Nuestros *navvies*: el trabajo en la construcción del ferrocarril en Asturias».
- URÍA GONZÁLEZ, Jorge. «Cultura popular tradicional y disciplinas de trabajo industrial. Asturias 1880-1914».
- BYRNE, Justin. «De la microhistoria a los grandes procesos. La catástrofe del III Depósito del Canal de Isabel II, Madrid 1905».
- BARRAGÁN MORIANA, Antonio. «La conflictividad social minera en Andalucía a través de la información del IRS».
- ARENAS POSADAS, Carlos. «Mercado mundial de piritas y mercado de trabajo en las minas de Río Tinto. 1873-1936».
- PÉREZ LÓPEZ, Juan Manuel. «Crisis de empleo en las minas de Río Tinto. 1914-1920».
- GALÁN GARCÍA, Agustín. «Estrategia familiar y mercado de trabajo en las minas de Río Tinto. 1873-1936».
- ERICE SEBARES, Francisco. «Riesgo laboral, conflictividad y conciencia de clase: el caso de los mineros asturianos».

- SMITH, Ángel. «Los tipógrafos de Barcelona (1899-1914). Relaciones laborales, desarrollo sindical y praxis política».
- CALVO CABALLERO, Pilar. «Los otros trabajadores. La dependencia mercantil».
- GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, Ángeles. «El papel del Estado en la regulación de las relaciones laborales: la Junta de Reformas Sociales de Sevilla, 1900-1923».
- MARTORELL LINARES, Miguel. «El Ministerio de Trabajo en la crisis de la Restauración. Joaquín Chapaprieta en el gobierno de concentración liberal de 1923».
- FERNÁNDEZ GÓMEZ, Julio Antonio. «Prehistoria del taylorismo en España».
- SÁNCHEZ PÉREZ, Francisco. «Experiencia de los oficios y organización sindical en Madrid (1910-1923)».
- COHEN ANSELEM, Arón. «Trabajadores rechazados: Medicina patronal y organización del trabajo».
- IBARZ GELABERT, Jordi. «Culturas del trabajo en los estibadores portuarios. Obreros, capataces y patronos en el puerto de Barcelona en los años 30».
- HERMIDA REVILLAS, Carlos. «La lucha de clases en el campo castellano-leonés: 1931-1933».
- HUERTAS BARTOLOMÉ, Tebelia. «Derechos de participación de los trabajadores en la empresa y control obrero».
- ÁLVARO DUEÑAS, Manuel. «Una contribución al estudio de la represión de los trabajadores durante la guerra civil española: propiedades incautadas a las organizaciones sindicales afectas al Frente Popular».
- MORENO FONSERET, Roque y SEVILLANO CALERO, Francisco. «La clase trabajadora en la España de postguerra: Miseria, apatía política y disidencia social».
- MARTÍNEZ MESA, Francisco José. «Una aproximación al nivel de vida obrero en la España de la autarquía: la encuesta sobre salarios del Consejo de Economía Nacional».
- BAYONA FERNÁNDEZ, Gloria. «El trabajo espartero. Evolución y crisis de una realidad económica».
- RUIPÉREZ SÁNCHEZ, María. «Los mendigos del exilio: Una historia solidaria (1945-1955)».
- BENITO DEL POZO, Carmen. «Las fábricas militares en el contexto laboral franquista».
- MORALES RUIZ, Rafael. «Una propuesta metodológica para el análisis de los conflictos obreros en el franquismo».
- FERNÁNDEZ ROCA, Fco. Javier. «Las relaciones laborales en el franquismo. Un acercamiento a los Jurados de Empresa».
- GÓMEZ ALEN, José. «La organización del trabajo y los conflictos laborales en Galicia, 1960-1975».

- MOLINERO, Carme e YSAS SOLANES, Pere. «La conflictividad laboral en Barcelona, 1962-1976».
- VEGA GARCÍA, Rubén. «Condiciones de trabajo, relaciones laborales y comportamientos sindicales en el Gijón de la Transición Democrática».
- GARCÍA PIÑEIRO, Ramón. «Los pasos del sulfato. Estrategias obreras y patronales en la huelga más larga de la historia de España».
- MANZANARES MARTÍNEZ, Domingo A. «El sindicalismo de los noventa en España: problemas y posibles modelos».

Inscripciones

La inscripción en el Congreso supone el abono de:

- 5.000 pta para los socios de la Asociación de Historia Social.
- 15.000 pta para los no socios de la Asociación de Historia Social.

El importe de la inscripción deberá ingresarse a nombre de *Asociación de Historia Social (II Congreso)*, indicando explícitamente el nombre y apellidos de quien efectúa el ingreso en la cuenta corriente siguiente: 2025 0028 934428.1. de la Caja Provincial de Ahorros de Córdoba.

Una fotocopia del resguardo de ingreso (acompañada de una dirección para el envío de correspondencia) deberá remitirse a la sede de la Asociación. Despacho 1304, Departamento de Historia I, Fac. de CC. Políticas y Sociología, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid.

La inscripción da derecho a un ejemplar de los textos de las ponencias que estén disponibles al inicio del Congreso, así como de los resúmenes de las comunicaciones admitidas a discusión en las comisiones.

En caso de publicación de las actas del Congreso, se procurará que los asistentes al mismo puedan obtener ejemplares a precios especiales.

Se otorgará diploma de asistencia a los inscritos que la acrediten.

COMITÉ CIENTÍFICO

La Junta Directiva de la Asociación de Historia Social

COMITÉ ORGANIZADOR

Santiago Castillo Alonso, presidente
 Carlos Hermida Revillas, secretario
 Cristina Segura Graiño, vocal
 José Luis Casas Sánchez, tesorero
 Antonio Barragán Mariana, vocal

ORGANIZA

Asociación de Historia Social

COLABORAN

Fundación 1.º de Mayo
 Centro de Estudios Históricos-UGT
 Colegio Nacional de Doctores y Licenciados
 en CC. Políticas y Sociología
Sociología del Trabajo. Revista de empleo,
 trabajo y sociedad

PATROCINA

Excmo. Ayuntamiento de Córdoba. Dpto. de Cultura y Educación

V CONGRESO ESPAÑOL DE SOCIOLOGÍA

GRANADA, 28-30 SEPTIEMBRE 1995

GRUPO 8: SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

Coordinadores: Faustino Miguélez y Carlos Prieto

SESIONES PREVISTAS

1. *El momento actual de las relaciones de trabajo asalariado: relaciones laborales y gestión de recursos humanos.*

Coordinador: Prof. Faustino Miguélez

Dirección: Departamento de Sociología

Facultad de CCPP y Sociología

Edificio B

Universitat Autònoma de Barcelona

08193-Bellaterra (Barcelona)

Fax: (93) 581 14 37

2. *Trabajo, economía y sociedad: autorregulación del mercado/gobierno de la economía.*

Coordinador: Prof. Andrés Bilbao

Dirección: Departamento de Sociología I (Cambio Social)

Facultad de CCPP y Sociología

Universidad Complutense de Madrid

Campus de Somosaguas

28223-Madrid

Fax: (91) 394 29 01

3. *La emergencia de nuevos modelos productivos.*

Coordinador: Prof. Juan José Castillo

Dirección: Departamento de Sociología III (Estructura Social)

Facultad de CCPP y Sociología

Universidad Complutense de Madrid

Campus de Somosaguas

28223-Madrid

Fax: (91) 394 28 76

4. *Mercado de trabajo y sociedad: condiciones de trabajo/empleo y cohesión social.*

Coordinador: Prof. Carlos Prieto

Dirección: Departamento de Sociología I (Cambio Social)

Facultad de CCPP y Sociología

Universidad Complutense de Madrid

Campus de Somosaguas

28223-Madrid

Fax: (91) 394 29 01

Toda persona interesada en participar en alguna de estas áreas temáticas deberá ponerse en contacto con los coordinadores de las mismas.

Libros recibidos en la Redacción

- Arango, Luz Gabriela**, *Mujer, religión e industria. Fabricato 1923-1982*, Medellín (Colombia), Universidad de Antioquia, 1991.
- Argandoña, A.**, *La ética en la empresa*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos, 1994.
- Barceló, Miquel**, *Innovación tecnológica en la industria. Una propuesta española*, Barcelona, Beta Editorial - Quaderns de Tecnologia, 1994.
- Bericat, E. y Camarero, M.**, *Trabajadoras y trabajos en la Andalucía rural. Situación sociolaboral de la mujer rural en Andalucía*, Sevilla/Málaga, Instituto Andaluz de la Mujer, 1994.
- Castaño, Cecilia**, *Tecnología, empleo y trabajo en España*, Madrid, Alianza, 1994.
- Castells, M. (dir.)**, *Estrategias para la reindustrialización de Asturias*, Madrid, Cívitas, 1994.
- Castillo, Juan José**, *El trabajo del sociólogo*, Madrid, Editorial Complutense, 1994.
- Crompton, Rosemary**, *Clase y estratificación. Una introducción a los debates actuales*, Madrid, Tecnos, 1994.
- Da Silva Blass, Leila María**, *Estamos em Greve! Imagens, gestos e palavras do movimento dos bancarios, 1985*, São Paulo, Hucitec, 1992.
- Domingo Solans, E.**, *La armonización bancaria en la Unión Europea*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos, 1994.
- El futur de les periferies urbanes. Canvi economic i crisi social a les metropolis contemporanies*, Barcelona, Institut de Batxillerat Barri Besòs, 1994.
- Finkel, Lucila**, *La organización social del trabajo*, Madrid, Pirámide, 1994.
- Gold, Michael**, *Direct Communications in European Multinationals: a case study approach*, Dublín, Fundación Europea, 1994.
- Gott, Marjorie**, *Telematics for health*, Oxford, Radcliffe Medical Press, 1995 (Investigación de la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Dublín).

- Horrach, A. y otros**, *El comercio minorista en Baleares (1): Estructura empresarial y mercado de trabajo*, Palma de Mallorca, CCOO Illes Balears, 1994.
- Jodar, P.; Madariaga, R.; Martori, J.C., y Mendoza**, *La confección de Santa Coloma de Gramenet*, Barcelona, Grameimpuls S.A., Societat Municipal de Santa Coloma de Gramenet, 1994.
- Lavoro e Sindacato**, Boletín bibliográfico del Centro Studi e Documentazione, xx, núm. 4 y 5, 1994.
- Layard, R.; Nickell, S. y Jackman**, *El paro, los resultados macroeconómicos y el mercado de trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1994.
- Leite, Márcia de Paula**, *O futuro do trabalho. Novas tecnologias e subjetividade operária*, São Paulo, Página Aberta, 1994.
- Martínez Berriel, Sagrario**, *La armonía y el ritmo de una ciudad (Estudio sobre la profesión, la afición y la vida musical en las Palmas de Gran Canaria)*, Las Palmas, Universidad de Las Palmas, 1995.
- Nieto Solís, José Antonio**, *Fundamentos y políticas de la Unión Europea*, Madrid, Siglo XXI, 1995.
- OCDE**, *Gestión de recursos humanos y tecnologías de fabricación avanzada*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, Informes OCDE, 1994.
- Ortiz Lallana, María C.**, *La intervención del sindicato en el proceso de Trabajo*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1994.
- Pérez Sainz, Juan Pablo**, *El dilema del nahual. Globalización, exclusión y trabajo en Centroamérica*, San José (Costa Rica), Programa Costa Rica-FLACSO, 1994.
- Revista de Estudios Europeos**, Junta de Castilla y León/Universidad de Valladolid, núm. 8, septiembre-diciembre de 1994.
- Rodríguez de la Borbolla, José**, *De la rigidez al equilibrio flexible*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1994.
- Sarriés, Luis**, *Los nuevos modelos de organización empresarial y la recualificación de los puestos de trabajo en la industria navarra*, Pamplona, Gobierno de Navarra, Departamento de Industria, 1994.
- Sociedad y Utopía**, Revista de Ciencias Sociales, núm. 4, 1994.
- Vence Deza, Xavier**, *Economía de la innovación y del cambio tecnológico. Una revisión crítica*, Madrid, Siglo XXI, 1995.

Los libros para esta sección y para comentario en notas críticas y revisiones, deben enviarse a: Santiago Castillo, Revista *Sociología del Trabajo*, Dpcho. 13.04, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid.

COMITÉ DE INVESTIGACIÓN N° 30
SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO
ASOCIACIÓN INTERNACIONAL
DE SOCIOLOGÍA

CONSEJO EJECUTIVO (1994-1998)
Elegido en el XIII Congreso Mundial de Sociología, en
Bielefeld, Alemania, 23 de julio de 1994

Presidente

Juan José CASTILLO
Facultad de CC Políticas y Sociología
Universidad Complutense
Campus de Somosaguas
28223 Madrid, Spain
Teléf.: 34 (1) 394 28 74/394 28 72
Fax 34 (1) 394 28 76
E-mail soso303@sis.ucm.es

Secretaria

Alice Rangel de Paiva ABREU
PPGS/IFCS/UFRJ
Largo de São Francisco, 1 sala 420
20051-070 Rio Janeiro RJ
Brasil
Teléf.: (021) 222-9353/242-5390
Fax 55 21 224-8965
E-mail aliabreu@brlncc.bitnet

Tesorero

Ray JUREIDINI
School of Social Inquiry
Deakin University
Geelong Victoria
Australia 3217
Teléf.: 61 (0) 52 27 1335/52 27 2541
Fax 61 (0) 52 27 2018
Email rayj@deakin.edu.au

Miembros del Consejo

Beatrice APPAY
GEDISST/IRESKO
59-61 rue Pouchet
75849 Paris Cedex 17
France
Teléf.: (33) 1 40 25 12 44
Fax (33) 1 40 25 12 03

Leni BEUKEMA
Faculty of Social Sciences
Utrecht University
Heidelberglaan 2,
3584 CS Utrecht
Holland
Teléf.: 31 30 534051
Fax 31 30 534733
E-mail lbeukema@fsw.ruu.nl

Dieter BÖGENHOLD
Fakultät für Soziologie
Universität Bielefeld
Postfach 8640
D-4800 Bielefeld 1
Germany
Teléf.: 04403-1441
Fax 04403-1371
E-mail Boegenh@doluni.1

Jorge CARRILLO
El Colegio de la Frontera Norte
P.O. Box L
Chula Vista, CA 91912 USA
Teléf.: (52-661) 335-35
Fax (52-661) 335-55

Ilona KOVACS
Inst. Superior de Economia e Gestão
Universidade Técnica de Lisboa
Rua Miguel Lupi 20
1200 Lisboa Portugal
Teléf.: 60 70 99
Fax 67 41 53

Galina N. SOKOLOVA
Institute of Sociology
Belarusian Academy of Sciences
Surganov str. 1, bld 2
Minsk 220072 Belarus
Teléf.: (0172) 39 48 65
Fax (0172) 60 28 16

Diane-Gabrielle TREMBLAY
Télé-université
Université du Québec
1001 Sherbrooke Street East 4th floor
P.O. Box 5250, Station C
Montréal, Québec H2X 3M4
Canada
Teléf.: (514) 522-3540/522-4046
Fax (514) 522-3608

Miembros Asociados
Anne BUCHNER-JEZIORSKA
Instytut Socjologii
Uniwersytet Lodzki
ul Rewolucji 1905 r 41/43
90214 Lodz
Poland
Teléf.: 32 23 59

Albert MOK
Dpt. PSW-UIA
Univ. Instelling Antwerpen
Universiteitsplein 1
2610 Wilrijk
Belgium

Carlos Alá SANTIAGO
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de Puerto Rico
Recinto de Rio Piedras
Apartado 21839
Rio Piedras 00931
Porto Rico
Teléf.: (809) 763-3699
Fax (809) 763-7510

Daniel CORNFIELD
Department of Sociology
Vanderbilt University
Nashville, Tennessee, 37235
(USA)
Teléf.: 1 (615) 3227626
Fax 1 (615) 3227505
E-mail: cornfdb@ctrvax.
vanderbilt.edu

STATO E MERCATO

número 42, diciembre 1994

SOMMARIO

SAGGI E RICERCHE

David Stark
Capitalismo su progetto? Nuove combinazioni tra pubblico e privato nell'Europa dell'Est

Costanzo Ranci
Il terzo settore nelle politiche di welfare in Italia: le contraddizioni di un mercato protetto

RASSEGNE E DISCUSSIONI

Una discussione sul cambiamento politico in Italia

Michele Salvati
La crisi politica 1992/1994: come uscirne?

Luigi Giorgino
Opere pubbliche prima e dopo Tangentopoli

Notizie sui collaboratori di questo numero

Sommario degli articoli pubblicati da «Stato e Mercato»

COMITATO EDITORIALE

Arnaldo Bagnasco (*direttore*)
Lorenzo Bordogna
Marco Cammelli
Franco Cazzola
Gian Primo Cella (*direttore*)
Bruno Dente
Gösta Esping-Andersen

Massimo Paci
Marino Regini
Gloria Regonini
Michele Salvati
Walter Santagata
Carlo Trigilia (*condirettore*)

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

Un fascicolo costa lire 26.000

Abbonamento annuo:

- per l'estero, lire 120.000
- via aerea, lire 150.000
- sostenitore, lire 200.000

Per abbonamenti rivolgersi alla:

Società editrice Il Mulino
Strada Maggiore, 37
40125 Bologna
Tel. (051) 25 60 11

SOCIAL SECURITY.



Just how strung out are we? Can single parents make ends meet? Can our government afford our social security program? Is your lover going to give you AIDS?

The complexity of sociology and the policy sciences is reflected in Sociological Abstracts' family of databases. With our eclectic classification system,



highly specialized fields, SA and SOPODA are the only comprehensive sources of information about how our global society works. Or doesn't.

Grab On.

Get a handle on over forty years of succinct, expertly prepared abstracts drawn from more than 2,000 core and discipline-related periodicals, as well as selected books, conference papers, book and other media reviews, and relevant dissertations published worldwide.



sociological abstracts

P.O. Box 22206 • San Diego, CA 92192-0206
619/695-8803 • FAX 619/695-0416 • Internet socio@cerf.net

SOCIOLOGY®Express
1722 Gilbreth Road • Burlingame, CA 94010-1305
1-800-313-9966 • FAX 415/259-5058

© 1994 sociological abstracts, inc.

Social Fabric.

What's the best way to hold hands with these powerful databases? Sociological Abstracts (SA) and Social Planning/Policy and Development Abstracts (SOPODA) are available

in three convenient media designed to complement your research requirements and fit your budget - print, online, and CD-ROM.

And now the full text of journal articles and other material cited in the databases is rapidly available from SOCIOLOGY®Express, our new document delivery service.

Threaded Together.

Find out for yourself why SA and SOPODA continue to be the databases of choice for authoritative coverage of sociology and the related social sciences.



BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

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

SUSCRIPCIÓN ANUAL: ESPAÑA 3.000 ptas.
(3 números). Europa 3.500 ptas.
Resto del mundo 35 \$

Ejemplar: 1.210 ptas.
1.515 ptas.

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

Nombre y apellidos	Profesión	
Calle	Cód. Postal	
Población	Provincia	
<input type="checkbox"/> TALÓN BANCARIO	<input type="checkbox"/> CONTRA REEMBOLSO (Gastos.-300 ptas.)	<input type="checkbox"/> CARGO EN CUENTA (Gastos.-350 ptas.)
<input type="checkbox"/> TALÓN BANCARIO	<input type="checkbox"/> Tarjeta VISA nº	<input type="checkbox"/> Tarjeta caducidad
Banco/Caja	Autorizo a Siglo XXI para que cargue a mi tarjeta el importe de los ejemplares solicitados.	
N.º de Cuenta/Libreta	Agencia	Tiitular
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:

Significado del trabajo y reestructuración societal

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.