

Pensar la sociología: trabajo, género, empresa...

Sociología del Trabajo y
reestructuración productiva

Repensar la empresa: producción,
saber y aprendizaje

Género y trabajo: una problemática

Prensa e ideología: la huelga general
del 27-E de 1994

Política laboral y poder terrateniente
en el franquismo

Difusión y adaptación del fordismo:
Europa, 1911-1939

ISSN 84-0210-8364



25

Sociología del Trabajo

NUEVA EPOCA

S T 25

REVISTA CUATRIMESTRAL DE EMPLEO, TRABAJO Y SOCIEDAD

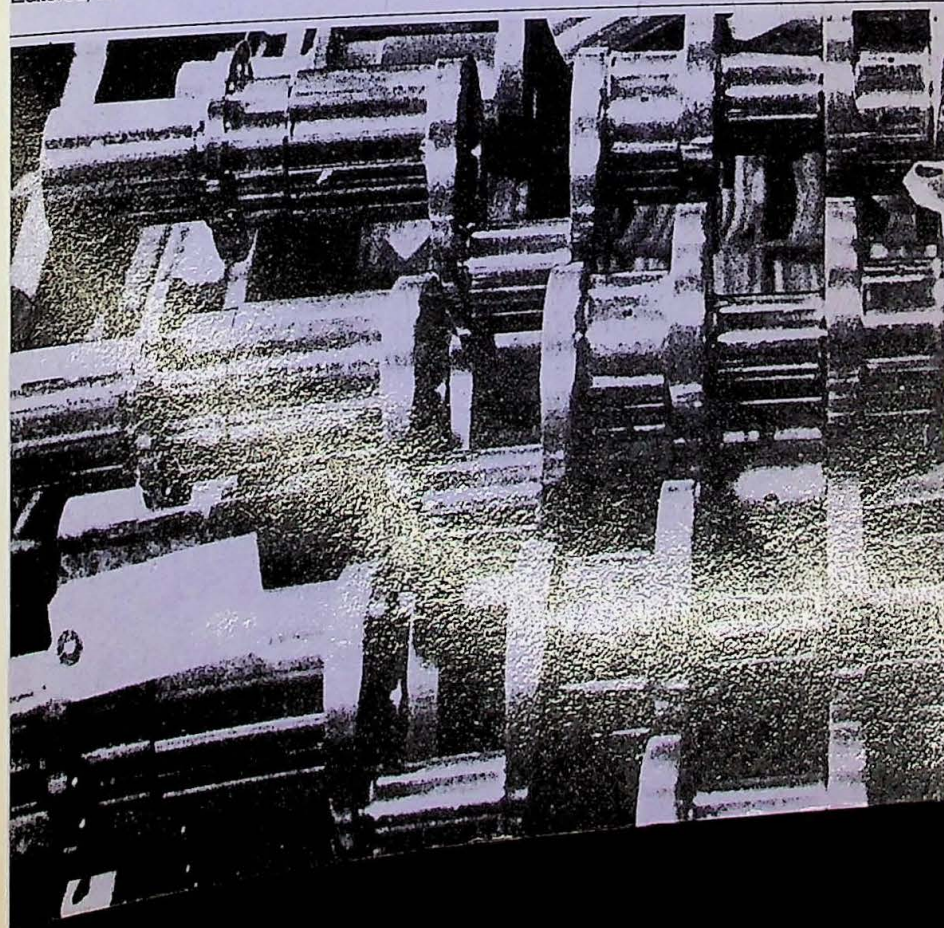
OTOÑO 1995

OTOÑO 1995



Siglo veintiuno
de España
Editores, sa

Pensar la sociología: trabajo, género, empresa...



Sociología del Trabajo

NUEVA EPOCA



Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

Juan José Castillo
Santiago Castillo
Carlos Prieto

Consejo de Redacción

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

Dirección de la redacción de la revista

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

Editor, administración y suscripciones

Siglo XXI de España Editores, S. A.
Calle Plaza, 5. 28043 Madrid
Teléfonos: (91) 759 48 09 - 759 49 18
Fax: (91) 759 45 57

Sociología del Trabajo 25

NUEVA ÉPOCA

Otoño 1995



SUMARIO

- Marcia de Paula Leite y Roque Aparecido da Silva**, La Sociología del Trabajo frente a la reestructuración productiva: una discusión teórica 3
- Daniel Hernández**, Repensando la empresa. Producción, saber y aprendizaje en la teoría de la firma 29
- Leila M. da Silva Blass**, Género y trabajo: trayectorias de una problemática 55
- Fernando Conde**, El papel de la prensa escrita madrileña en la preparación ideológica de la huelga general del 27 de enero de 1994 71
- José A. Pérez Rubio**, La política laboral agraria y la legitimación del poder terrateniente durante el franquismo 97
- Steven Tolliday**, La transferencia del fordismo. La primera fase de la difusión y la adaptación de los métodos de Ford en Europa, 1911-1939 133

A los colaboradores

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

Los artículos se enviarán por **triplicado**: 3 copias en papel.

Los autores indicarán claramente su nombre completo y el **lugar de trabajo y dirección** que quieren que figure al pie de su colaboración.

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.

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.

ST lamenta no poder mantener correspondencia sobre los textos remitidos al Consejo de Redacción, ni devolver originales ni diskettes.

Los autores recibirán, al publicarse su texto, 20 separatas, además de 2 ejemplares del número en el que se publique su artículo.

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. 25 - otoño de 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, octubre de 1995

Diseño de la cubierta: Pedro Arjona

ISSN: 0210-8364

Depósito legal: M. 27.350-1979

Precio de este número: 1.200 ptas., IVA incluido

Fotocomposición e impresión: EFCA, S. A.

Parque Industrial «Las Monjas». Torrejón de Ardoz - 28850 Madrid

Printed in Spain

La Sociología del Trabajo frente a la reestructuración productiva: una discusión teórica

Marcia de Paula Leite* y
Roque Aparecido da Silva**

«Siendo una revolución científica lo que ocurre en una sociedad, ella misma revolucionada por la ciencia, el paradigma a emerger no puede ser sólo un paradigma científico (el paradigma de un conocimiento prudente), tiene que ser también un paradigma social (el paradigma de una vida decente)».

(BOAVENTURA DE SOUSA SANTOS, 1987: 37)

La Sociología del Trabajo se enfrenta hoy en día a un importante desafío teórico, provocado por un doble movimiento.

Por un lado, al contrario de la expectativa presentada por Offe (1989) al defender el fin de la categoría trabajo como concepto sociológico fundamental, el estudio del trabajo está en el centro de atención de los sociólogos. Impulsado por la vertiginosa producción científica dirigida hacia el análisis de las transformaciones que viene sufriendo, el trabajo se está transformando, en realidad, en un tema de moda. Incontables estudios sobre el tema invaden hoy en día los estantes de las librerías y bibliotecas, mostrando el gran esfuerzo de la literatura especializada para comprender los cambios en curso. En este contexto, la Sociología del Trabajo adquiere un nuevo dinamismo, al tiempo que se enfrenta a nuevas y complicadas cuestiones teóricas.

«A sociologia do trabalho frente à reestruturação produtiva: Uma discussão teórica». Traducción: Juan del Río.

* Profesora de la Unicamp y colaboradora de Labor/Instituto Eder Sader.

** Presidente de Labor.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 25, otoño de 1995, pp. 3-28.

Por otro lado, las teorías disponibles para explicar el trabajo se muestran cada vez más incapaces de dar cuenta de los problemas surgidos por las transformaciones acaecidas en las últimas décadas, sugiriendo la necesidad de relacionar las actuales dificultades de la Sociología del Trabajo a una crisis más general de los modelos teóricos en los que están fundamentadas la teoría sociológica y la ciencia en general.

Este texto es una tentativa de profundizar en esta discusión a partir del análisis de los estudios sobre los cuales se apoya la actual discusión sociológica sobre las transformaciones por las que viene pasando el trabajo en el contexto mundial de reestructuración productiva. Nuestro punto de partida es que la mayoría de los estudios que han servido de base para la discusión sobre el trabajo parten de una postura que limita el análisis del problema a sus aspectos materiales y tecnológicos, apoyándose en presupuestos teóricos hoy en día bastante discutibles, en la medida en que, al privilegiar temas como productividad, competitividad y enriquecimiento, se muestran presos de una postura positivista, centrada en el análisis de variables cuantitativas que ignoran las implicaciones sociales más amplias de las transformaciones en curso. Esta postura encubre una realidad en la que se agudizan las desigualdades sociales, redefiniendo de forma apremiante la discusión sobre el determinismo tecnológico que, si bien está relativamente olvidado en los últimos tiempos, todavía es un tema primordial para la Sociología del Trabajo.

1. Las relaciones entre técnica y trabajo: ¿una cuestión de determinismo tecnológico o proceso de construcción social?

Reflexionar sobre las relaciones entre técnica y trabajo ha sido uno de los ejes fundamentales de la Sociología del Trabajo desde sus orígenes. Fue a partir de las preocupaciones relacionadas con las características que el trabajo asumía a partir del desarrollo tecnológico cuando la disciplina surge y se consolida institucionalmente en varios países, donde se constituyó como un campo específico de conocimiento.

Esa preocupación aportó a la Sociología del Trabajo una problemática teórica que gira en torno al concepto de determinismo tec-

nológico, según el cual, el desarrollo de la técnica es considerado como determinante en la conformación de las características del trabajo y de la estructura industrial. La evolución de esa discusión será abordada en el punto siguiente, en el cual intentaremos analizar algunas trayectorias particulares de elaboración teórica de la Sociología del Trabajo, específicamente las referidas a esta cuestión.

1.1. La Sociología del Trabajo y la razón técnica en los años cincuenta, sesenta y setenta

La Sociología del Trabajo se consolida como disciplina en el transcurso de los años cincuenta. Influenciada por los éxitos del fordismo y por la creencia extendida de que el progreso técnico, el crecimiento económico y la mejora de las condiciones de vida configuraban un progreso sin límites, admitió en su interior, desde el inicio, una gran fascinación por la sociedad industrial y su desarrollo.

Esa influencia de la realidad económica sobre la producción sociológica tuvo, entretanto, matices y grados diferentes, en relación con el entorno socio-político-cultural en el que se daba la producción académica, así como la relación que las instituciones y actores sociales establecieron con la disciplina en las distintas realidades. En este sentido, como veremos a continuación, una de las variables más importantes a ser considerada para entender las particularidades del desarrollo de la Sociología del Trabajo en los países en donde más floreció, es la fuente de su financiamiento, que pre-establece el objetivo a ser buscado en el proceso de investigación. La discusión sobre ese proceso en algunos países puede ser ilustrativa a este respecto.

En EE UU, por ejemplo, en donde no se puede desvincular la Sociología del Trabajo de la evolución anterior de la Sociología Industrial, Casassus y Desmarez (1985) consideran que el nacimiento de este campo de la sociología en el momento en que se procesaban importantes reformas en la gestión y organización del trabajo entre los años 1900 y 1920 fue importante en la definición de las prioridades que vendría a asumir posteriormente. La entrada de las ciencias sociales en la industria tuvo un carácter esencialmente pragmático. Llamando la atención sobre el hecho de que fueron utilizadas por los ingenieros como soporte de su acción transformadora, estos autores sostienen que las ciencias sociales americanas

fueron utilizadas en este momento por los ingenieros para consolidar el poder de la gerencia y negar la razón a las protestas obreras.

Casassus y Desmarez (1985) concluyen que los ingenieros conseguirían hacer que los científicos sociales elaborasen una aproximación más sofisticada a la gestión del trabajo, a través de la elaboración de técnicas capaces de asegurar la colaboración de los trabajadores. No es difícil comprender, en este contexto, que, siendo la propia empresa el actor que demandaba y financiaba las investigaciones, la Sociología Industrial americana, dirigida hacia el objetivo de asegurar el mejor funcionamiento posible de las organizaciones, habría sido fuertemente marcada por la concepción funcionalista.

Esa tendencia se consolida en la posguerra con Parsons y su definición de la empresa como un sistema social relativamente autónomo, en la cual deja fuera del análisis la cuestión de sus "fines". La función de la Sociología del Trabajo sería, de esa forma, la de asegurar la continuidad del sistema y controlar las tensiones provenientes de su entorno, del que vendrían los factores provocadores de disturbios, ya que el sistema internamente es armónico y equilibrado.

Casassus y Desmarez (1985) llaman la atención sobre el hecho de que en el momento exacto en que la Sociología Industrial es reconocida como un área particular de la sociología por la comunidad de sociólogos, la abstracción del sistema parsoniano lleva al desarrollo del concepto de organización, promoviendo la desaparición de la especificidad del sistema social de la empresa industrial. La organización es una noción más genérica, que se aplica a las instituciones de cualquier naturaleza, eliminando los aspectos específicos de la esfera de la producción: el trabajo y su organización. De acuerdo con ese enfoque, los efectos sociales de la industrialización son los mismos si la tecnología es la misma, sin importar el contexto en el que se inserta, lo que expresa el más puro determinismo tecnológico.

Aunque este enfoque teórico comenzó a perder espacio a principio de los años setenta, a partir de la utilización generalizada de las nuevas tecnologías en la industria y servicios y de las nuevas problemáticas que engendraron, el determinismo tecnológico continuaría con un espacio asegurado en la Sociología del Trabajo americana.

En Italia, en función de las características del movimiento obrero y de la tradición intelectual, los estudios de Sociología Industrial, demandados y orientados por los intereses empresariales,

no tuvieron la casi total exclusividad de la que disfrutaron en EE UU. Conjuntamente con ellos, floreció desde el principio de la producción italiana, lo que De Masi (1973) llamó una sociología "estructural" de la empresa, desarrollada por sociólogos vinculados a la cultura europea del siglo XIX, que elaboraron un análisis crítico de la empresa industrial.

Será a partir de los años sesenta, al mismo tiempo, y fuera de los medios académicos, cuando se desarrollará una sociología crítica del trabajo, elaborada principalmente por un grupo de intelectuales articulados en torno a la revista *Quaderni Rossi*.

Conforme subraya Barisi (1985), lo que caracterizó al método de trabajo de los colaboradores de *Quaderni Rossi* fue la utilización de instrumentos refinados de investigación empírica, acompañado de un esfuerzo continuo de reelaboración y discusión de la teoría en confrontación con los resultados de la investigación. En esta confrontación, las evaluaciones y opiniones emitidas por los colectivos de trabajadores tenían una importancia especial. También en cuanto a los procedimientos metodológicos, los estudios, por ejemplo, sobre los cambios socioeconómicos fueron vinculándose al estudio de las estrategias de los actores sociales.

Según Barisi (1985), esos procedimientos metodológicos y modelos de interpretación de la realidad consiguieron construir nuevas categorías de análisis y elaborar nuevos modelos de interpretación de los procesos sociales y de los valores expresados por los actores sociales, a partir de una postura teórica-metodológica que tuvo como punto de partida la conciencia de la imposibilidad de poder alcanzar una "neutralidad" de la ciencia, principalmente de las ciencias humanas, donde la elección subjetiva del investigador ejerce una influencia decisiva sobre la "verdad" que los investigadores van a descubrir.

Barisi (1985) afirma también que varias de las investigaciones realizadas dentro de las empresas revelaron la ocurrencia de relaciones sociales hasta ahora desconocidas. Se descubrió, en particular, la existencia de una organización informal (organización real) del trabajo, muchas veces bastante diferente de la organización "formal" prevista en los organigramas y en la descripción de los puestos de trabajo. En las experiencias de resolución de problemas técnicos o en casos de autogestión de empresas se demostró la presencia de capacidades profesionales y creativas de los trabajadores que no eran formalmente reconocidas. Estos elementos se habrían constituido en la base de la afirmación de las posibilidades de superación de los

modelos tayloristas de organización del trabajo y de la rígida estratificación del poder dentro de las empresas.

Como queda claro, el florecimiento de la Sociología del Trabajo en Italia se dio, al contrario del ejemplo americano, en relación directa con las organizaciones de los trabajadores. En ese sentido, mientras que en EE UU la investigación tenía como objetivo asegurar la continuidad del desarrollo del sistema productivo, en el caso italiano, el objetivo central era identificar y sistematizar lo que podrían ser los proyectos de transformación del sistema que se estarían gestando en el seno de la clase obrera. En este caso, lo que determinaba los procedimientos de investigación y el proceso de elaboración de conceptos y de construcción teórica era la razón social y no la razón técnica. Por otro lado, el eje teórico del enfoque era que las características de la organización, tanto de las sociedades como del sistema productivo, estaban determinadas, en gran parte, por la voluntad política de los diferentes actores sociales y expresaba el resultado de su interacción.

Esta Sociología del Trabajo integrada llegó a ser hegemónica en la Italia de finales de los años sesenta y principio de los setenta, movilizándolo un gran número de investigadores.

En la segunda mitad de los años setenta, entretanto, los viejos enfoques teóricos basados en el positivismo y en el determinismo tecnológico vuelven a ser importantes. De un lado, la crisis económica provoca la desaparición de las principales revistas que daban vida a la sociología crítica del trabajo. De otro lado, con la crisis de financiación de la investigación por parte del Estado, las nuevas fuentes de recursos fuerzan el redireccionamiento de los objetos y objetivos de las investigaciones. Éstos comienzan a ser definidos por las concepciones neoliberales que pasan a tener un peso decisivo a nivel internacional con la crisis del Estado del Bienestar, influenciando decisivamente la orientación de cómo enfrentarse a las dificultades económicas que se acumulaban.

En esas condiciones, conforme destaca Barisi una vez más, las investigaciones dirigidas hacia la organización de la producción y hacia las modalidades de adaptación de la empresa ante la crisis (desde el punto de vista de la eficacia y del mercado) pasarían a tener un desarrollo mucho mayor que aquellas dirigidas hacia la organización del trabajo. De acuerdo con sus palabras,

no sería casualidad, que la mayor parte de los estudios emplearan un enfoque teórico de tipo estructural-funcionalista. La dimensión temporal y la

subjetividad de los actores, al igual que la cuestión de la autonomía y el carácter político de las intervenciones de los trabajadores parecen haber desaparecido por el peso y la omnipresencia asfixiante de la CRISIS, que colocó a la sociedad en un estado de emergencia permanente, justificando así todas las maniobras de restauración [1985: 237].

Finalmente, en Francia, donde la Sociología del Trabajo nació como disciplina en el periodo álgido del fordismo y de la apología del progreso técnico, sus fundadores expresaban desde temprano una creencia implícita en la liberación de los trabajadores por la técnica, en particular por la automatización del trabajo, considerando el modelo industrial un avance en relación a los modelos de desarrollo que le antecedieron.

De hecho, en el famoso *Tratado de Sociología del Trabajo*, Georges Friedmann y Pierre Naville veían el trabajo industrial como el cimiento sobre el cual se apoya el desarrollo de las sociedades, en las que, según ellos, confería a la Sociología del Trabajo un papel fundamental en el interior de la sociología. También sobre la división del trabajo, el tratado expresaba una visión optimista, al considerar que frente a una división social antagonica, el mundo de la producción y de la cooperación técnica:

La división del trabajo es la expresión de una relación y establece al mismo tiempo antagonismo y cooperación. Dentro de la empresa, la división de las tareas es, ante todo, una forma de cooperación técnicamente eficaz [1973: 44].

Con el pasar de los años y la ampliación de los estudios, esta visión optimista de la técnica y del progreso técnico está siendo superada, cediendo espacio a una visión más crítica. Se podría decir, inclusive, que la obra de Friedmann está teñida de una cierta ambigüedad en ese sentido, en la cual conviven al mismo tiempo la creencia en el progreso técnico y la preocupación por sus implicaciones sociales. Esa tensión se expresa de manera evidente en su último libro, donde Friedmann afirma que en aquel momento existía un desequilibrio angustioso entre el poder que el progreso científico y técnico conferían al hombre y las fuerzas morales de las que se disponía para enfrentarse a la cuestión.

Es preciso tener presente que la amplitud y profundidad de la investigación sociológica en Francia sólo fue posible (así como para las demás áreas de conocimiento) debido a la existencia de una enorme financiación pública. Montero (1994) recuerda que antes

de la crisis de los años setenta, las agencias estatales no exigían de los investigadores un enfoque pragmático, como comenzó a ocurrir a partir de entonces. No se esperaba que presentaran o formularan sugerencias de políticas, siendo clara la división del trabajo entre intelectuales y científicos, de un lado, y políticos y administradores, de otro.

La crisis de los años setenta, mientras tanto, provocó una inflexión de esta tendencia, en la medida en que, a partir de entonces la demanda pasó a estar claramente dirigida hacia la búsqueda de caminos para encarar la reconversión productiva. El análisis de dos importantes coloquios realizados a partir de entonces puede ser ilustrativo para la comprensión de la evolución de la producción teórica, así como de los enfoques teórico-metodológicos predominantes en cada uno de los momentos.

Haciendo una evaluación de los textos presentados y de los debates llevados a cabo en el Coloquio de Dourdan, realizado en 1975, Burnier y Tripier (1985) consideran que la cuestión central era la división del trabajo, sobre la cual prevalecía un enfoque crítico, que llegó a cuestionar no sólo sus consecuencias sobre los trabajadores, sino su propio principio (Durand, 1985). Alentados por el movimiento de 1968, los estudios se centraban en el análisis del comportamiento de los actores sociales implicados en el proceso de producción, así como de las causas del conflicto, predominando un enfoque que, centrado en las prácticas sociales, dejaba poco margen para una postura determinista.

Con todo, pasados más de cinco años, un nuevo Coloquio en Dourdan reveló no sólo nuevas temáticas y preocupaciones, sino, sobre todo, nuevos enfoques teórico-metodológicos que vendrían a fortalecer la postura determinista.

Aunque en función de los efectos de las nuevas tecnologías sobre el trabajo, la idea de la existencia de correlación entre progreso técnico y progreso de las cualificaciones había sido cuestionada (Dassa, 1985), la correlación entre tecnología y cualificación fue reafirmada, pudiéndose considerar que hubo un predominio de la posición determinista. En realidad, el contexto del proceso de reestructuración, el posicionamiento de los actores y la correlación de fuerzas fueron elementos prácticamente ausentes del coloquio, en el cual las nuevas tecnologías emergieron como el principal agente de las transformaciones. Conforme subraya Linhart (1985: 192), los actores fueron sustituidos por las empresas y por el Estado y la complejidad del sistema desapareció, de acuerdo con la autora, «tal vez

porque la propia crisis actúa como una apisonadora que transforma y destruye todo por donde pasa».

1.2. *La Sociología del Trabajo y la reestructuración productiva*

La crisis del fordismo y las consecuentes tentativas de superación significaron un conjunto de cambios económicos, políticos y sociales que alcanzarían rápidamente, y de manera profunda, prácticamente todas las esquinas del mundo.

En el plano del proceso productivo, las tentativas de superación de las dificultades vinieron con la intensificación del proceso de cambio de la base técnica y organizacional de la producción. En el plano político, la quiebra de las concepciones socialdemócratas, que habían florecido bajo la sombra del fordismo, cedió lugar a las concepciones neoliberales, que no sólo conquistan la hegemonía en la conducción de los destinos de varios países, sino que pasan a dirigir a los principales organismos financieros internacionales, reflejándose en las orientaciones de las investigaciones.

Es importante destacar que esta hegemonía llevó a la difusión de la idea de que el mercado debe ser el instrumento básico de regulación social, sustituyendo las nociones de finalidad y de valor social de desarrollo por las de utilidad y competitividad, sin que los efectos sociales del proceso sean tomados en consideración. En este contexto, la noción de conflicto pierde legitimidad y lo que importa ahora es la cooperación que haría viable la productividad y la competitividad que, a su vez, supuestamente solucionarían el conjunto de problemas que, según tal concepción, son comunes a todas las clases y grupos sociales.

Es en ese contexto donde la discusión sobre las relaciones entre tecnología y trabajo asume una nueva actualidad, teniendo a la vista las profundas y rápidas transformaciones producidas en el mundo del trabajo. En realidad, las nuevas tendencias de organización de la producción y del trabajo reanimaron la atención de los sociólogos que se asomaban al estudio de las transformaciones que ocurrían en el interior de los procesos productivos, así como al de las nuevas relaciones entre las empresas.

En ese proceso, fueron ganando visibilidad los análisis que comenzaban a proponer el surgimiento de un nuevo sistema industrial, diferente del fordismo, que se basaría en la integración

de las tareas, inclusive las relativas a la concepción y ejecución; en el empleo de una mano de obra estable, cualificada, con un alto nivel de escolarización y bien remunerada; en la formación y difusión de redes de subcontratación, que se basarían en una relación cooperativa entre las empresas. Aunque acuñado con nombres diferentes —especialización flexible, para Piore y Sabel (1984); producción ligera, para Womack *et al.* (1992); sistema-red, para Hoffman y Kaplinsky (1988)— el nuevo sistema industrial (posfordista) se caracterizaría para todos estos autores por la superación de la organización fordista del proceso de trabajo y su sustitución por una nueva forma de organización basada en la implicación de los trabajadores en los objetivos empresariales.

A pesar de existir diferencias en el tipo de abordaje de estos estudios, algunas características importantes los identifican. En primer lugar, todos ellos parten del análisis de algunos sectores estratégicos de la economía, como la industria automovilística o industria metal-mecánica, y a partir de ellos, generalizan las tendencias encontradas para el conjunto de la economía. En segundo lugar, al centrar el análisis en los aspectos técnicos y económicos, ignoran los demás factores que interfieren en las características del sistema industrial, como los aspectos políticos, sociales y culturales sobre cuyo amparo se viene dando el proceso de reestructuración productiva en varios países, inclusive los relacionados con las prácticas sociales de los diferentes actores implicados. Finalmente, aunque no menos importante, estos estudios tienen una visión extremadamente optimista del proceso en curso, ignorando totalmente los problemas sociales que le acompañan.

Conviene recordar, con todo, que ésta no fue la única orientación teórica predominante en el seno de la Sociología del Trabajo. Junto a ésta, otras muchas voces se levantaron, apuntando la complejidad de la realidad, así como la posibilidad de coexistencia entre las nuevas formas de organización del trabajo y los principios fordistas.

En realidad, no son pocos los análisis que vienen revelando que la producción flexible o ligera, lejos de ser un patrón único, no sólo comporta manifestaciones muy distintas y presenta características bastante diferentes conforme el país, el sector y la empresa, sino que tampoco ha presentado la universalidad que sus defensores presuponen.

En lo que se refiere a las diferencias entre países, Humphrey, por

ejemplo, en una interesante discusión sobre la transferencia de tecnología de empresas multinacionales a Brasil, considera que

tanto las comparaciones entre países con sistemas sociales, económicos y políticos diferentes como el contraste directo entre centros de trabajo en los que se ofrecen una fuente inmediata de hipótesis de trabajo estimulante y una clara refutación del determinismo tecnológico. Si examinamos a las multinacionales que exportan tecnologías idénticas a un país menos desarrollado y que desea crear modelos similares de organización del trabajo, podemos demostrar muy claramente que la organización del trabajo se ve afectada por factores tales como la organización y la fuerza de los sindicatos, la cualificación de la mano de obra disponible, la existencia de un excedente de mano de obra y el sistema de trabajo imperante [1989: 87 y 88].

En lo que respecta a las diferencias entre empresas, el análisis de Shiroma puede ser esclarecedor. Refiriéndose a las transformaciones en las relaciones interindustriales y en la tendencia a la formación de redes de subcontratación presentes en la experiencia japonesa, esta autora resalta las diferencias en las formas de gestión de la mano de obra descubiertas entre las empresas, a partir de los distintos lugares que pueden ocupar en la cadena productiva. De acuerdo con la autora, existe una división del trabajo entre las empresas, a través de la cual se

transfieren las tareas generales y poco cualificadas hacia las pequeñas empresas, quedándose las grandes con el trabajo especializado, cualificado. De esa forma, una gran discrepancia observada entre grandes y pequeñas empresas en Japón es la proporción de trabajadores cualificados que son minoría en las pequeñas (5 a 10%) y casi la totalidad en las grandes firmas [1993: 71].

Varios autores se inclinan también hacia el análisis de la división sexual del trabajo, explicando que en el interior de una misma empresa los trabajos destinados a las mujeres y a los hombres acostumbra presentar diferencias significativas.

Wood (1989), por ejemplo, enfatiza la posibilidad de que la reestructuración productiva significa un trabajo más rico y cualificado para los hombres, junto a una degradación de las condiciones de trabajo de las mujeres, las cuales estarían sufriendo intensificación de los ritmos, rutinización de las tareas, descualificación y aumento de control.

También Hirata ha insistido sobre la relatividad de lo que viene siendo llamado modelo de las competencias¹, alertando sobre el hecho de que éste se basa en la figura del trabajador hombre como encarnación de lo universal. Introduciendo además las distinciones entre las tendencias observadas en los países de economía centralizada y los países del Tercer Mundo, la autora considera que el panorama es extremadamente complejo y heterogéneo: «[...] las tesis del alcance universal, así como las de los nuevos paradigmas o de los nuevos conceptos de producción, son forzosamente cuestionadas a la luz de las investigaciones empíricas introduciendo tales diferenciaciones [...]» (1994: 132).

Conviene considerar que lo señalado por Hirata ha sido efectivamente confirmado por datos empíricos que reflejan los diferentes efectos de la innovación tecnológica entre la mano de obra masculina y femenina. Según el Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos de Francia, por ejemplo, la proporción de mujeres que trabajan en líneas de montaje ha aumentado, mientras que la de hombres ha disminuido. De la misma manera, el porcentaje de asalariados sometidos a ritmos de trabajo impuestos va creciendo entre la mano de obra femenina, y decreciendo entre la masculina (Volkof, 1991).

Todo indica, de esta manera, que, a pesar de la valorización por parte de las empresas de comportamientos tradicionalmente identificados con el sexo femenino², la reconversión productiva no ha alterado, hasta el momento, el cuadro tradicional de discriminación de la mujer en los centros de trabajo, ya detectado en muchos trabajos anteriores. En efecto, los puestos de trabajo continúan siendo divididos entre hombres y mujeres a partir de criterios discrimina-

¹ Es interesante observar el análisis que la autora hace de la sustitución del concepto de cualificación por el de competencia. Alertando que la competencia es una noción originaria del discurso empresarial, apropiada por economistas y sociólogos, Hirata subraya la imprecisión del concepto: comparada con la noción de cualificación, «uno de los conceptos claves de la Sociología del Trabajo francesa desde sus orígenes», la noción de competencia está «marcada política e ideológicamente por su origen» y no comporta la «idea de relación social que define el concepto de cualificación para algunos autores» (Hirata, 1994: 128).

² Hola y Todaro (1992), por ejemplo, alertan sobre el hecho de que en virtud de las nuevas tendencias de gestión de la mano de obra que acompañan el proceso de modernización tecnológica, las empresas estarían valorando aspectos comportamentales considerados como típicamente femeninos, como capacidad de comunicación, facilidad para el trabajo en grupo, habilidad de transmisión de conocimiento, flexibilidad en el trato con las personas (Abramo, 1993: 2).

torios que reservan a los primeros los trabajos más ricos y complejos. Por otro lado, la propia caracterización del trabajo femenino como trabajo simple y descualificado continúa pasando también por criterios discriminatorios, en la medida en que no considera ni habilidades (caracterizadas como naturales en las mujeres) como la atención, concentración, destreza manual, ni la formación, como el nivel de escolaridad, en general más alto entre las mujeres que entre los hombres (Kergoat, 1987).

Frente a este panorama, podemos estar de acuerdo con Harvey cuando afirma que

la transición hacia la acumulación flexible estuvo marcada, en realidad, por una revolución (de algún modo progresista) del papel de las mujeres en los mercados y procesos de trabajo, en un período en el que el movimiento de las mujeres luchaba tanto por una concienciación como por una mejora de las condiciones de un segmento que hoy representa más del 40% de la fuerza de trabajo en muchos países capitalistas avanzados [1993: 146].

Conviene recordar además los análisis dirigidos hacia la comprensión de las nuevas relaciones industriales, los cuales han mostrado no sólo que la reacción obrera puede ser muy diferente de acuerdo a la tradición, la cultura y la capacidad de organización de los diferentes colectivos de trabajadores (Leite, 1993a y 1994), conformando, por tanto, diferentes realidades de relación entre capital y trabajo, sino que también los nuevos patrones productivos han dado lugar a experiencias muy diversas de relación con los sindicatos que van desde su marginación hasta su integración en el proceso de reconversión (Sengenberger, 1991; Lipietz, 1991).

Por otro lado, comienzan a surgir algunos estudios que han apuntado los graves problemas sociales que el proceso de reestructuración viene generando para las sociedades actuales.

En un incitante artículo presentado en el I Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Castillo, por ejemplo, alerta sobre el hecho de que, aunque ya no sean considerados como temas prioritarios de la Sociología del Trabajo los relacionados con los accidentes de trabajo, revelan el agravamiento de los problemas sociales. Proponiendo que la Sociología del Trabajo asuma la tarea de convertir los problemas sociales en problemas *sociológicos* (Castillo, 1993: 5), el autor subraya que la incidencia de accidentes de trabajo está aumentando en Europa y en EE UU: en Francia la parte de los asalariados afectados por percances y daños en el trabajo aumentó

fuertemente entre marzo de 1984 y marzo de 1991; en España, el número de accidentes de trabajo prácticamente se duplicó entre 1984 y 1990; para los países de la OCDE en su conjunto, las tasas globales de accidentes de trabajo no mortales se estancaron o aumentaron en la mitad de los países considerados; en California, una reciente investigación reveló las altas posibilidades de que los latinos se dejen la vida en el trabajo en los sectores de alta tecnología (Castillo, 1993: 4).

Muchos estudios también vienen alertando sobre el aumento de las tasas de desempleo, además de la tendencia hacia la precarización del trabajo que acompaña al actual proceso de reestructuración, como la multiplicación del trabajo temporal, subcontratado y a tiempo parcial³. Conforme esclarece Harvey, «la actual tendencia de los mercados de trabajo es reducir el número de trabajadores "centrales" y emplear cada vez más una fuerza de trabajo que se emplea fácilmente y es despedida sin costos cuando las cosas se hacen ruinosas» (1993: 144).

Asimismo, Brandão Lopes ha llamado la atención sobre la correlación entre reestructuración industrial, de un lado, y exclusión y pobreza de otro, alertando que «la simple fe en las virtudes de la industrialización no basta sin más», cuando se pretende abordar la cuestión de la pobreza en países industrializados de la periferia, como Brasil (1993: 182).

En un reciente balance sobre la Sociología del Trabajo en Brasil, Castro y Leite presentaron un gran conjunto de trabajos que habían seguido esas preocupaciones, a través de «saludables rupturas en los estilos metodológicos y en las tematizaciones más ortodoxas de la Sociología del Trabajo en Brasil» (1994: 19). Las autoras concluyen que

el determinismo material parece haber encontrado límites tanto en la fuerza con que los elementos organizacionales se habían mostrado determinantes en los cambios recientes en el mundo del trabajo fabril en Brasil, como en el reconocimiento de la virtualidad explicativa de factores relativos a la concepción del orden en el trabajo, a las representaciones de los agentes y al simbolismo en las instituciones fabriles [1994: 20].

Aunque sea evidente que estos estudios son mucho más ricos, en la medida en que tratan de dar cuenta de la complejidad de la

³ Un rico y pormenorizado análisis de esas tendencias en el mundo actual se puede encontrar en Mattoso (1993).

realidad, así como de los problemas sociales que están emergiendo del actual proceso de reestructuración productiva, la capacidad de aquellos no sólo de orientar la discusión, sino de imponer nuevas categorías de análisis y subscribir un campo de preocupaciones que ha orientado inclusive la producción de sus críticos, no deja de ser intrigante.

A esa discusión dedicaremos el último apartado de este texto. Nuestra propuesta es que, aunque la crítica a los análisis que estamos discutiendo ha sido hecha intentando simplificar la realidad provocada por la generalización, el conjunto de la economía, de características que pueden ser observadas en empresas punteras de algunos sectores estratégicos, se abstiene hasta el momento de discutir sobre bases teóricas más amplias en las que tales estudios se apoyan. Desde nuestro punto de vista, falta por hacer todavía una crítica más profunda al determinismo tecnológico que orienta esa producción teórica, a la luz de la discusión epistemológica actual, la cual ha sustentado un rico debate teórico sobre el predominio de la razón técnica que ha orientado el pensamiento científico hasta fechas recientes.

2. La postura determinista y la crisis de la razón técnica

Valdría comenzar recordando que una de las características más importantes de esos estudios consiste en el privilegio dado a las ideas de eficiencia y productividad. Tal postura ha considerado como fundamental en el análisis de las empresas, de varios sectores de actividad, así como de las economías nacionales, datos relacionados con la lucratividad y competitividad. Respecto a las implicaciones sociales de las transformaciones en curso, dos posturas han predominado: o los estudios simplemente ignoran la cuestión, o resaltan sus aspectos positivos como la tendencia del empleo hacia una mano de obra más cualificada, estable y escolarizada, dedicando en general muy poca atención a los graves problemas sociales que el actual proceso de reconversión productiva está provocando a nivel mundial, como la segmentación del mercado de trabajo, el aumento del desempleo, la concentración de la riqueza, el aumento de la miseria y el debilitamiento de importantes formas de organización de la sociedad ci-

vil, como los sindicatos y comités de empresa. Dos problemas serios surgieron de esa postura. En realidad, todo se explica como si esos fenómenos fuesen consecuencias inevitables del avance tecnológico o efectos pasajeros que el propio desarrollo se encargará de resolver, lo que presupone, de un lado, el actual proceso de reestructuración productiva como algo determinado por la tecnología y no como proceso de construcción social y, de otro, la superposición de la razón técnica sobre la razón social.

Esas dos cuestiones se encuentran, entretanto, profundamente imbricadas, siendo parte, en realidad, de una misma visión del mundo y de la ciencia ya presente en la base del positivismo. Concediendo a la técnica un papel central en la vida humana, este tipo de razonamiento tiene, como presupuesto implícito, como ya vimos, una valoración positiva del crecimiento económico y de la evolución tecnológica, entendida como sinónimo de desarrollo social y humano, de mejora de la calidad de vida y de progreso. Tienen como presupuesto, en otras palabras, la idea que Castoriadis (1982) identificó como la «institución imaginaria de sociedad» de que el crecimiento ilimitado de la producción y de las fuerzas productivas constituyen el objetivo central de la civilización.

Tal postura, entretanto, comienza a ser puesta en duda en la actualidad cuando la propia noción de progreso está siendo problemática y cuando, como advierte Morin (1982: 48) «comenzamos a darnos cuenta de que puede haber una disociación entre cantidad de bienes [...] y calidad de vida», o cuando vemos que «a partir de un cierto límite, el crecimiento puede producir más perjuicios que bienestar y que los subproductos tienden a tornarse productos principales».

Conviene recordar, por otro lado, que ese tipo de reflexión no se expresa en los textos que estamos analizando, debido a su total desconsideración del papel de los actores sociales. Partiendo de un análisis que ignora enteramente el sujeto y que presenta un determinado modelo de desarrollo caracterizado por la inexorabilidad del avance tecnológico, tales estudios sumergen a los actores sociales en la lógica económica de la competitividad. El proceso no es analizado como resultado de intereses y prácticas sociales determinadas, ni siquiera existe la posibilidad de que su rumbo sea modificado por la acción de los sujetos. Totalmente dependiente de la razón técnica, el modelo no parece admitir adaptaciones o cambios provocados por los actores, lo que puede identificarse claramente en la tendencia a presuponer un modelo único y no diferentes trayectorias de desarrollo, como la literatura crítica ha apuntado.

Evidentemente, no se trata de ignorar el carácter global del actual proceso de reestructuración productiva y los constreñimientos que el actual mercado mundial aplica a las empresas; sin duda es preciso tener presente que los actores sociales actúan según las normas impuestas por el proceso mundial de globalización. Eso no significa, entretanto, que se pueda olvidar que esas normas no poseen la capacidad de definir un único camino. Por el contrario, presuponen, como cualquier norma social, la posibilidad de construcción de diferentes propuestas y proyectos sociales de acuerdo con las distintas realidades en las cuales se insertan.

En realidad, la arrogancia implícita en una teoría que aboga por la superioridad de la razón técnica sobre toda y cualquier forma de razón, y que ignora totalmente los subproductos a los que se refiere Morin, como si el propio desarrollo tecnológico fuese suficiente para la solución final de todos los problemas que afligen a la humanidad, o, peor, además, como si ellos mismos no existiesen, nos remite también hacia una discusión de las relaciones entre la ciencia y la ética, tema que se va situando de forma cada vez más insinuante en los recientes debates sobre la razón científica.

En realidad, la postura de neutralidad implícita en ese tipo de análisis se contrapone a la tendencia de introducir la preocupación ética en el análisis científico, tendencia que se acentúa en los días actuales. En efecto, los científicos están desarrollando cada vez más una preocupación por la ética del comportamiento técnico-científico y se van alejando de la concepción científica clásica que, al separar hecho y valor, elimina de su seno la competencia ética. Conforme esclarece Buarque (1993: 15), «es casi unánime la conciencia del riesgo de dejar al científico de hoy movido por el mismo espíritu de desarrollo de la ciencia que prevaleció desde el Iluminismo». De la misma forma que un físico sensible no puede considerar la bomba atómica sólo como una maravilla de la ciencia, los científicos sociales no pueden cerrar los ojos a los efectos dramáticos de los actuales modelos de desarrollo. Si abrieran los ojos, advierte el autor,

no verían sólo la maravillosa fuerza de transformación que creó un mundo eficiente, verían también miseria a punto de reducir al hombre a ser parte de la basura; aculturación a punto de desencadenar sociedades enloquecidas, depredación de la naturaleza a punto de amenazar el propio futuro de la especie [Buarque, 1993: 18].

Estas consideraciones nos alertan sobre la pertinencia de las propuestas de Castillo (1993) en relación a la urgencia de que la Sociología del Trabajo transforme en cuestiones *sociológicas* los problemas sociales que las transformaciones productivas están haciendo emerger, como el desempleo, la precarización del trabajo, la exclusión social, el debilitamiento de los sindicatos, el debilitamiento de la noción y derechos de la ciudadanía.

Evidentemente, ese tipo de reflexión no puede estar presente en análisis que absolutizan la lógica del mercado, sustituyendo las nociones de finalidad y de valor por las de productividad y competitividad, al tiempo que se abstienen de evaluar sus efectos sociales.

Al contrario de esta postura que restringe la realidad, la Sociología del Trabajo necesita de estudios que, recuperando la más pura tradición sociológica, amplíen el campo de análisis, tomando en consideración la interacción que existe entre el conjunto de fenómenos que forman parte de la realidad social y reconocer que la razón técnica es un tipo de razón y no "la razón absoluta", o la única razón. Que no pierdan de vista, en fin, que aunque el desarrollo social esté influenciado también por la técnica, ella no es el único factor que determina los rumbos de la historia. Más que eso, que tengan en cuenta que la técnica es la expresión de una determinada relación social; de un proyecto que se está imponiendo a través de un proceso conflictivo de combate entre contendientes que son sujetos sociales con diferentes proyectos de racionalidad; o como ya señaló Touraine (1990), que expresan la tensión entre el triunfo de la razón y la afirmación del sujeto.

Hay que considerar, por otro lado, que cada vez más la ciencia se viene percatando de que la razón ya no da cuenta de la complejidad de la realidad. Como explicita Gonçalves (1989: 138), «[...] hoy sabemos, principalmente después de Freud y gracias también a la antropología, que la razón no está separada de la "sin razón" por una muralla China: el *homo sapiens* es también *homo demens*. La vida esta poblada de "sin sentidos", sin los cuales no tendría sentido vivir, como el amor, la pasión, el arte, el juego, el placer. En este terreno de intersubjetividades, que es el terreno del conflicto y de la política [...], la razón instrumental encuentra sus límites.

De otro lado, no sería demasiado recordar que esos límites se constituirían en uno de los temas privilegiados de la Escuela de Francfort, la cual dedicó gran parte de sus esfuerzos en demostrar cómo la razón, en su trayectoria, fue colocada al servicio de la dominación y represión del hombre y la técnica fue adquiriendo un

carácter ideológico: «la técnica y la ciencia, en la forma de conciencia positivista imperante —y articulada como conciencia tecnocrática— comienza a asumir un valor posicional de una ideología que sustituye las ideologías burguesas destruidas» (Habermas, 1994: 84).

En realidad, la idea de que la razón se reduce a razón científica y tecnológica, en la cual la ciencia se apoyó durante tanto tiempo está siendo contestada por todos los lados. Cada vez más se afirma la concepción de que la «relación sujeto-objeto, característica de la razón científica no puede ser transpuesta sin las necesarias mediaciones hacia el terreno social, campo en donde se desarrollan las relaciones sujeto-sujeto expresadas simbólicamente» (Gonçalves, 1989: 140).

Eso significa reconocer que la ciencia también está socialmente instituida y que las teorías se apoyan en principios fundamentales que, además de inconscientes o invisibles, dirigen el proceso de conocimiento organizándolo de acuerdo con su lógica. Con tales principios la ciencia forma parte de la visión del mundo y de la cultura dominante en la sociedad, obligada también a reflexionar sobre las características culturales de los conceptos y teorías sobre los cuales se apoya, tanto como sobre su papel en la sociedad. Ese esfuerzo supone, como ya alertó Morin (1982: 46), «la introducción de la reflexión consciente, o sea, la reintroducción del sujeto en el conocimiento científico», a fin de que no se ignore el papel que desempeña en la sociedad.

En realidad, muy distantes de esas preocupaciones, los estudios que estamos analizando se basaban en el postulado de la reducción, sobre el cual se apoyó la ciencia positivista y que, según Morin (1982: 34), «atribuía la verdadera realidad no a las totalidades, sino a los elementos, no a las cualidades, sino a las medidas, no a los seres y entes, sino a los enunciados formalizables y matematizables».

El determinismo tecnológico aparece, de esta manera, como una consecuencia casi natural del método de análisis y de los principios teóricos que lo cimentan. Totalmente preso de los postulados de la ciencia clásica —que se basaron en la supremacía de la razón técnica; en la descomposición de la realidad en sus categorías más simples y en la búsqueda de las leyes universales; en la separación entre sujeto y objeto de conocimiento y en la supuesta neutralidad del sujeto, lo que generó, en palabras de Morin, una ciencia sin conciencia— ese tipo de análisis del actual proceso de reestructuración productiva sólo podrá ser tan determinista como los principios sobre los cuales se apoya. Éstos, en realidad, ya se habían encargado

de eliminar la eventualidad, la indeterminación y la imprevisibilidad del análisis científico. Al poner el énfasis en la búsqueda de las leyes universales, la lógica de la simplificación no sólo rechaza la incertidumbre, sino lo irracionalizable, no sólo el sujeto, sino sus imprevisibles manifestaciones.

Conclusión

El actual proceso de reestructuración productiva que se registra a escala mundial, echa por tierra principios de organización de la producción y del trabajo consagrados por el taylorismo y el fordismo. De una manera general, las empresas están intentando integrar tareas y procesos anteriormente compartimentados, implicar a los trabajadores en los objetivos empresariales y enfocar la producción hacia sus productos principales, externalizando o terciarizando, la producción de partes complementarias. Ese proceso se da, entre tanto, de manera muy diferente de país a país, de sector a sector, y de empresa a empresa dentro de un mismo sector.

Si en algunos casos (en general las empresas líderes de los sectores punteros de la economía), ello significa la eliminación del trabajo parcelado y realizado en tiempos impuestos, mayor autonomía de los trabajadores para la toma de decisiones relativas al proceso productivo y ambientes de producción más participativos y menos conflictivos, eso no significa que el trabajo descualificado haya sido abolido, que el capital haya abandonado su preocupación por controlar a los trabajadores o que estuviéramos ante una efectiva democratización de los centros de trabajo y de las relaciones industriales. No significa, tampoco, que esas tendencias estuvieran inscritas en el desarrollo futuro, debiendo concretarse obligadamente con el pasar del tiempo. Al contrario, lo que la investigación empírica ha demostrado es que la realidad es extremadamente compleja y multifacética, presenta muchas veces tendencias al mismo tiempo opuestas y complementarias. Con relación a la cualificación de la mano de obra, por ejemplo, vale recordar los estudios que afirman no sólo la permanencia de trabajos descualificados, sino también su imbricación con los preconceptos sociales relacionados con las diferencias de género, de etnia, de color, de nacionalidad, de edad.

Por otro lado, es importante no perder de vista el hecho de que el que las empresas no estén buscando el control sobre sus trabaja-

dores a través del parcelamiento del trabajo y de la descualificación de la mano de obra, no significa que ellas hayan abandonado la preocupación por el control. En realidad, todo indica que el cambio estaría solamente en la manera de controlar, teniendo en cuenta que las estrategias en ese sentido continúan siendo actuales. Valdría recordar, a ese respecto, la alerta de Sewell y Wilkinson (1992) que asocian las nuevas formas de vigilancia al Panóptico, a la vista de la sofisticación de los sistemas utilizados para controlar a los trabajadores individualmente. De acuerdo con ellos, al contrario de la supuesta autonomía del trabajo, los métodos japoneses poseen un eficiente sistema de vigilancia que se apoya tanto en la visibilidad natural del proceso de producción y del desempeño del trabajador en la fábrica organizada sobre los principios del justo-a-tiempo, como en el uso de sistemas de información administrativa capaces de señalar rápidamente los desvíos de las normas de producción o de calidad.

También en lo referente a los sistemas participativos y a la búsqueda de una mano de obra más autónoma para la toma de decisiones relativas a los procesos productivos, conviene destacar que ya existen varios estudios que alertan sobre el hecho de que las estrategias participativas no siempre han significado una democratización de la fábrica y de las relaciones de trabajo. Analizando la cuestión, Leite (1993b: 203) alerta sobre el hecho de que el poder continúa concentrado en las manos de la gerencia de las empresas, así como sobre la resistencia de las empresas a permitir la participación de los trabajadores en cualquier forma de decisión que extrapole las relativas a las actividades productivas de rutina, concluyendo que «un análisis más cuidadoso de lo que viene aconteciendo en el interior de las fábricas apunta, en realidad, hacia un proceso de participación parcial, limitado y, sobre todo, controlado».

Por otro lado, cuando se tienen en consideración las diferentes realidades nacionales, lo que se observa es que la reestructuración se viene dando de forma muy distinta de país a país, habiendo muchos ejemplos de economías enteras en donde no se van adquiriendo las características de la especialización flexible, de la producción ligera o del sistema-red. Tampoco se puede defender la posibilidad de que tal modelo venga a convertirse en dominante inexorablemente en un futuro próximo y que su difusión será, por tanto, apenas una cuestión de tiempo. Al contrario, muchas investigaciones revelan que en el proceso de reestructuración productiva las nuevas tenden-

cias en el uso de mano de obra se conectan muchas veces con viejos principios, incorporándolos y revitalizándolos⁴.

La comprensión de ese proceso exige, por tanto, que la Sociología del Trabajo abandone la perspectiva determinista, no sólo porque no permita que se capte su complejidad, sus diferentes formas de manifestación, así como las distintas formas de imbricación de los nuevos principios de producción en viejas formas de usos del trabajo que se reactualizan, ganando inclusive nuevo dinamismo, sino porque, principalmente, al cerrar la posibilidad de salidas diferentes, la perspectiva determinista nos impone un modelo que elimina del análisis los actores sociales, así como la posibilidad de transformación del curso de la historia a partir de sus conciencias, sus voluntades, sus prácticas sociales. Tal perspectiva, a su vez, se vuelve tanto más preocupante cuanto más se tienen en cuenta los graves problemas sociales que el actual proceso de reestructuración provoca y que las teorías deterministas insisten en no tomar en consideración, una vez que no encajan en sus presupuestos teóricos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, L. (1993), «Inovação Tecnológica e Segmentação por Gênero no Mercado de Trabalho», I Reunión del GT «Cambio Tecnológico, Cualificación y Capacitación» de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, UNICAMP, marzo de 1993.
- Abreu y Sorj (comps.) (1993), *O Trabalho Invisível: Estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil*, Río de Janeiro, Río Fundo.
- ⁴ En interesante colección organizada por Abreu y Sorj (1993), por ejemplo, están reunidos estudios que esclarecen las relaciones entre trabajo a domicilio y modernización tecnológica, revelando que el actual proceso de reconversión productiva está reactualizando esa forma de producción y ocupación (1993: 12). También Harvey (1993) llama la atención sobre esa cuestión, recordando el modo en que las nuevas tecnologías de producción y las nuevas formas de organización permiten el retorno de los sistemas de trabajo doméstico, familiar y paternalista: «El retorno de la superexplotación en Nueva York y Los Ángeles, del trabajo en casa y del "teletransporte", así como el enorme crecimiento del sector informal por todo el mundo capitalista avanzado representa de hecho una visión bien sombría de la historia supuestamente progresista del capitalismo».

- Barisi, G. (1985), «Une sociologie engagée: La Sociologie du Travail Italienne», en VV AA, *Le travail et sa sociologie*, París, Éditions L'Harmattan.
- Brandão Lopes, J. (1993), «Reestruturação produtiva, mercado de trabalho e condições de vida», en *Revista Educação & Sociedade*, núm. 45, número especial sobre Innovación tecnológica, trabajo y cualificación, Campinas, Cedes/Papirus.
- Buarque, C. (1993), *A Desordem do progresso*, São Paulo, Paz e Terra.
- Burnier, M. y Tripiet, P. (1985), «La division du travail: Colloque de Dourdan I», en VV AA, *Le travail et sa sociologie*, París, Éditions L'Harmattan.
- Casassus, C. y Desmarez, P. (1985), «La sociologie industrielle americaine: Origines, éclatement et retour a l'atelier», en VV AA, *Le travail et sa sociologie*, París, Éditions L'Harmattan.
- Castillo, J. (1993), «¿A dónde va la Sociología del Trabajo?», texto presentado en el I Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Mexico, 23-26 de noviembre de 1993. Reimpreso en Castillo, J. J., *El trabajo del sociólogo*, Madrid, Ed. Complutense, 1994, cap. 20.
- Castoriadis, C. (1982), *A Instituição Imaginária da Sociedade*, São Paulo, Paz e Terra [*La institución imaginaria de la sociedad*, Barcelona, Tusquets, 1983].
- Castro, N. y Leite, M. (1994), «A Sociologia do Trabalho Industrial no Brasil: Desafios e Interpretações», en publicación del *BIB - Boletim Informativo Bibliográfico de Ciências Sociais*.
- Dassa, S. (1985), «L'emploi, enjeux économiques et sociaux: Colloque de Dourdan II», en VV AA, *Le travail et sa sociologie*, París, Éditions L'Harmattan.
- De Masi, D. (1973), *Sociologia dell'azienda*, Bolonia, Ed. Il Mulino.
- Friedmann, G. y Naville, P. (1973), *Tratado de Sociologia do Trabalho*, São Paulo, Ed. Cultrix.
- Durand, C. (1985), «La recherche sociologique et la demande sociale», en VV AA, *Le travail et sa sociologie*, París, Éditions L'Harmattan.
- Gonçalves, C. (1989), *Os (Des) Caminhos do Meio Ambiente*, São Paulo, Editora Contexto.
- Habermas, J. (1994), *Técnica e Ciência como Ideologia*, Lisboa, Edições 70 [*Ciencia y técnica como «ideología»*, Madrid, Tecnos, 1986].
- Harvey, D. (1993), *A Condição Pós-Moderna*, São Paulo, Edições Loyola.
- Hirata, H. (1994), «Da polarização das qualificações ao modelo da competência», en Ferretti, Zibas, Madeira y Franco (comps.), *Novas Tecnologias, Trabalho e Educação*, Petrópolis, Vozes.
- Hoffman, K. y Kaplinsky, R. (1988), *Driving force: The global restructuring of technology, labour and investment in the automobile and components industries*, Londres, Westview Press.
- Hola, E. y Todaro, R. (1992), *Los mecanismos del poder (hombres y mujeres en la empresa moderna)*, Buenos Aires, Grupo Editor Latinoamericano.

- Humphrey, J. (1989), «Más allá de la crítica del determinismo tecnológico: examen de los estudios del trabajo en Brasil», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 5, Madrid, Siglo XXI.
- Kergoat, D. (1987), «Em defesa de uma sociologia das relações sociais. Da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceituação», en VV AA, *O Sexo do Trabalho*, São Paulo, Paz e Terra.
- Leite, M. (1993a), «Innovación tecnológica y subjetividad obrera», en *Sociología del Trabajo*, núm. 19, otoño de 1993, Madrid, Siglo XXI.
- (1993b), «Novas formas de gestão da mão-de-obra e sistemas participativos: Uma tendência à democratização das relações de trabalho?», *Revista Educação & Sociedade*, núm. 45, número especial sobre Innovación tecnológica, trabajo y cualificación, Campinas, Cedes/Papirus.
- (1994), *O Futuro do Trabalho*, São Paulo, Editora Scritta.
- Linhart, D. (1985), «La Sociologie sous-jacente du Colloque de Dourdan II», en VV AA, *Le travail et sa sociologie*, París, Éditions L'Harmattan.
- Lipietz, A. (1991) «As Relações Capital-Trabalho no Limiar do Século XXI», *Ensaio FEE*, núm. 12, 1, Porto Alegre.
- Mattoso, J. (1993), «Trabalho e desigualdade social no final do século XX», tesis doctoral, Campinas, Instituto de Economía/UNICAMP.
- Montero, C. (1994), «Paradigmas teóricos en los estudios del trabajo», ponencia presentada en el Primer Encuentro Latinoamericano de Estudios del Trabajo, San Juan de Puerto Rico, 15-20 de mayo de 1994.
- Morin, E. (1982), *Science avec conscience*, París, Librairie Arthème Fayard [Ciencia con consciencia, Barcelona, Anthropos, 1984].
- Offe, C. (1989), «Trabalho como categoria sociológica fundamental?», en *Trabalho & Sociedade: Problemas Estruturais e Perspectivas para o futuro da Sociedade do Trabalho*, vol 1 - *A Crise*, Río de Janeiro, Tempo Brasileiro, Biblioteca Tempo Universitario 85 [incluido en *La sociedad del trabajo*, Madrid, Alianza, 1994].
- Piore, M. y Sabel, C. (1984), *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*, Nueva York, Basic Books [La segunda ruptura industrial, Madrid, Alianza, 1990].
- Santos, B. (1993), *Um discurso sobre as ciências*, Lisboa, Afrontamento.
- Sengenberger, W. (1991), «Cambios recientes en la organización industrial y sus consecuencias para el diálogo social y la cooperación», en Álvaro Espina (comp.), *Concertación Social, Neocorporativismo y Democracia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Sewell, G. y Wilkinson, B. (1992), «Surveillance, discipline and the Just-in-time process», *Sociologie*, vol. 26 (2), mayo.
- Shiroma, E. (1993), «Mudança Tecnológica, Qualificação e Políticas de Gestão: A Educação da Força de Trabalho no Modelo Japonês», tesis doctoral, Campinas, FE/UNICAMP.
- «Sociología del Trabajo en América Latina, La», en *Economía y Sociología del Trabajo*, monográfico, núm. 23-24, 1994 [Nota del Editor].

- Touraine, A. (1990), «A critical view of modernity», texto presentado en el Congreso Mundial de Sociología.
- Volkof, S. (1991), «As pesquisas francesas sobre as condições de trabalho: dos métodos ao resultado» (mimeo).
- Womack et al. (1992), *A Máquina que Mudou o Mundo*, Río de Janeiro, Editora Campus.
- Wood, S. (1989), «The transformation of work», en S. Wood (comp.), *The Transformation of Work?*, Londres, Unwin Hyman.

Resumen. «La Sociología del Trabajo frente a la reestructuración productiva»

Este artículo profundiza en la discusión sobre las transformaciones actuales del trabajo en el contexto mundial de reestructuración productiva. Consta que la mayoría de los estudios parten de limitar el análisis a los aspectos materiales y tecnológicos del problema, apoyándose en presupuestos teóricos discutibles en la medida en que, al privilegiar temas como productividad, competitividad y enriquecimiento, se ven presos de un positivismo centrado en el análisis de variables cuantitativas que ignoran las implicaciones sociales más amplias de las transformaciones en curso.

Postura que encubre una realidad de agudizamiento de las desigualdades sociales, recolocando de forma apremiante la discusión sobre el determinismo tecnológico, tema aún primordial para la Sociología del Trabajo.

Abstract. «The Sociology of Work and the restructuring of production»

This article explores the debate surrounding the transformation of work now taking place in the context of the global process of the restructuring of production. It shows that most studies restrict their analysis to material and technological aspects of this problem. This is a consequence of their use of theoretical assumptions which would appear questionable to the extent that, by privileging the consideration of issues such as productivity, competitiveness and enrichment, they are caught in a positivism which is centred on the analysis of quantitative variables. This leads them to ignore the wider social implications of the current processes of change.

This perspective hides the reality of deepening social inequality, and the urgent need to reexamine the question of technological determinism which still constitutes a subject of primordial importance for the Sociology of work.

Reis

Revista Española
de Investigaciones
Sociológicas

68

Crónica diciembre 1994

Editorial
José María Maravall, Emilio
Lacort y Ferragut, José María Maravall,
José Luis García, José M. de Miguel,
Luisa Fernanda, Helena Pérez Aguilera,
José F. Martínez, Eugenio Valera

Temas y artículos
Temas de investigación sociológica
Temas de investigación sociológica
Temas de investigación sociológica
Temas de investigación sociológica

Temas de investigación
Temas de investigación sociológica
Temas de investigación sociológica
Temas de investigación sociológica

Temas de investigación
Temas de investigación sociológica
Temas de investigación sociológica
Temas de investigación sociológica

CIS

Centro de
Investigaciones
Sociológicas

Monográfico sobre: Perspectivas en Sociología del Cuerpo

Coordinado por: Carmen Bañuelos
Madera

Carmen Bañuelos
Madera
Presentación

Bryan S. Turner
Avances recientes
en la Teoría
del cuerpo

Fernando García
Selgas
El cuerpo como
base del sentido
de la acción social

Lola Salinas
La construcción
social del cuerpo

Ana Buituel Heras
La construcción
social del cuerpo
de la mujer en el
deporte

Carmen Bañuelos
Madera
Los patrones
estéticos en los
alfarjes del
siglo XVI. Hacia una
revisión de los
estudios en torno a
este tema

Ricardo Llamas
La reconstrucción
del cuerpo
homosexual en los
tiempos del SIDA

Juan Monserrat y
Josep Rodríguez
El cuerpo humano
y las nuevas
tecnologías
médicas. Hacia
una redefinición
del principio y el fin

David Le Breton
Lo imaginario del
cuerpo en la
tecnociencia

Daniel Borrillo
El estatuto y la
representación del
cuerpo humano en
el sistema jurídico

Bibliografía
El cuerpo: una
aproximación
bibliográfica

Crítica de libros

Repensando la empresa. Producción, saber y aprendizaje en la teoría de la firma

Daniel Hernández *

A la querida memoria de
Omar Moreno

Presentación

Mi interés en esta ponencia es de carácter fundamentalmente teórico. Pretendo introducirme en algunos tópicos de la discusión económica contemporánea sobre la "teoría de la firma" con el objeto de explorar en la problemática del lugar de los actores en los procesos de cambio e innovación que tienen lugar en el interior de las empresas. Ella ha sido, de un modo u otro, el centro de las preocupaciones de la tarea investigadora que, junto al equipo de profesionales del CeDEL¹, venimos desarrollando desde hace cinco años. En efecto, nuestra atención ha estado colocada en los temas del cambio tecnológico y la reconversión productiva, mirados desde el punto de vista del trabajo y de los trabajadores, y localizados fundamentalmente a nivel de la empresa. Y, para nosotros, esto ha significado no sólo intentar entender cómo y de qué manera los cambios tecnológicos y organizacionales afectan a los trabajadores, sino, sobre todo, explorar los modos en que ellos configuran dichos cambios.

Ponencia presentada en el II Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, realizado en Buenos Aires, en agosto de 1994, por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET).

* Sociólogo, investigador del Centro de Estudios Laborales (CeDEL), Buenos Aires.

¹ Centro de Estudios Laborales.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 25, otoño de 1995, pp. 29-54.

La empresa parece *a priori* uno de los peores lugares para plantear este tipo de preocupaciones. Sobre todo cuando el enfoque comienza siendo económico. Aparece ante nosotros como el territorio privilegiado de la racionalidad instrumental maximizadora de beneficios que se resiste a la intromisión de lógicas de acción "externas" orientadas por objetivos múltiples, como son las de los actores. El contexto actual de crisis y de cambio que afecta tanto los escenarios macroeconómicos en donde se mueven las empresas, como los paradigmas tecnológicos y organizacionales que ellas utilizan, parece acentuar todavía más esta visión. La búsqueda de competitividad y productividad parece ser el único imperativo actual en el interior de las organizaciones productivas. Cualquier otro tipo de consideraciones que interfieran con este imperativo deberá ser colocado fuera de sus límites para no aparecer como irracional.

Contrariamente a esta visión, la hipótesis más general en la que vengo trabajando es que lo que sucede en la empresa no puede ser comprendido sin incorporar la dimensión de los actores, y que esto se pone de manifiesto de un modo fuerte cuando se consideran los fenómenos del cambio tecnológico. La "racionalidad" de los actores es tan esencial al cambio tecnológico como lo es el cálculo instrumental. Y esto porque las relaciones y los procesos técnico-económicos son esencialmente relaciones y procesos sociales². Sin embargo, para que estas proposiciones tengan algún sentido se requiere un desarrollo teórico que las sustente y que precise sus contenidos y alcances.

En este sentido, creo que es posible comenzar a profundizar esta perspectiva partiendo de la discusión de los resultados de las investigaciones realizadas en el marco de la moderna "teoría de la firma". Los enfoques más recientes sobre la empresa comienzan a mostrarse crecientemente críticos respecto de los modos neoclásicos de aproximarse a ella. El eje de esta crítica se encuentra en el cuestionamiento de aquellos supuestos a partir de los cuales la teoría económica ortodoxa construye su objeto. Supuestos que, en la mayoría de los casos, llevan a construir una visión socialmente naturalizada de la realidad que se investiga. Su revisión ha llevado a que el de-

² La hipótesis de trabajo es, en realidad, todavía más ambiciosa: la racionalidad instrumental o sistémica a nivel de la empresa supone y requiere cierto modo de resolución de problemas ético-morales. Dicho en otros términos, la racionalidad económica tiene una dimensión ética cuya consideración es esencial para entenderla. Sin embargo, no estoy todavía en condiciones de justificar de modo serio esta proposición.

bate económico haya comenzado a promover formas de diálogo y acercamiento antes desconocidas con otras ciencias y, particularmente, con las ciencias sociales. La necesidad de disponer de herramientas conceptuales más sensibles a la naturaleza social de las relaciones económicas plantea, en efecto, la necesidad de este diálogo interdisciplinario que parece estar dando lugar a nuevas formas de abordaje de los fenómenos bajo estudio³.

Esta ponencia se propone explorar algunas de las posibilidades de este diálogo en cuanto a la empresa se refiere. Más precisamente, aquellas que surgen cuando las teorías económicas comienzan a incorporar de modo más sistemático la problemática del conocimiento y el aprendizaje en la formulación de una teoría de la empresa. Cuestiones de espacio impiden un tratamiento detallado de las cuestiones que abordaré; por tal motivo el modo de exposición será necesariamente esquemático. Comenzaré delimitando dos formas de reacción a las posiciones neoclásicas ortodoxas que señalan otras tantas rutas de investigación: la "economía de los costes de transacción" y las llamadas teorías evolucionistas de la firma. En un segundo momento me concentraré en los esfuerzos de estas últimas por formular una teoría del conocimiento y el aprendizaje productivo como base para una teoría de la firma planteada en términos evolucionistas. Finalmente, plantearé que tales esfuerzos se verían enriquecidos por una concepción del conocimiento y el aprendizaje planteados en términos de lenguaje y comunicación.

1. Algunas evoluciones recientes en la teoría de la firma

Históricamente, la empresa, como objeto teórico relevante, no ha ocupado un lugar destacado en la teoría económica. Como ha es-

³ Sobre esta problemática de la apertura del debate económico a una perspectiva que incorpora "lo social" y la actual reestructuración de las relaciones entre economía y otras ciencias sociales como la sociología, la antropología o las ciencias de la organización, véase el volumen compilado por M. Granovetter y R. Swedberg (comps), *The Sociology of Economic Life*, Boulder, San Francisco, Oxford, Westview Press, 1992. Sobre las implicaciones epistemológicas y metodológicas de esta apertura, véase U. Mäki, B. Gustafsson y Ch. Knudsen, *Rationality, Institutions and Economic Methodology*, Londres y Nueva York, Routledge, 1993.

crito H. Demsetz⁴, desde el nacimiento de la economía moderna en 1776 hasta 1970 sólo dos trabajos importantes han logrado producir cuestionamientos que alteraron las perspectivas de abordaje de la misma. Se trata de trabajos que hoy han sido rescatados como clásicos, aunque durante mucho tiempo permanecieron ignorados para las corrientes dominantes de la economía: el de R. Coase, «The Nature of the Firm» (1937) y el de F. Knight, «Risk, Uncertainty and Profit» (1921). La mayor cuota de responsabilidad en esta situación le cabe sin duda a la economía neoclásica.

Preocupados básicamente por las condiciones de equilibrio general y eficiente asignación de recursos en sistemas coordinados a través de mecanismos de mercado, los modelos ortodoxos operan con supuestos acerca del comportamiento de los agentes económicos que prácticamente hacen desaparecer las preguntas significativas acerca de la empresa. Estos supuestos —conductas de maximización de ganancias, conocimiento ya dado acerca de las posibilidades/limitaciones técnicas existentes y postulado institucional de perfecta competencia— transforman a las empresas en “cajas negras” operadas por empresarios que, guiados por una sola idea, toman decisiones en función de las señales del mercado a partir de restricciones técnicas conocidas de antemano. Lo que sucede dentro de la caja negra queda, de este modo, relegado a la sola preocupación de los ingenieros que deberán aplicar los conocimientos disponibles a la resolución de los problemas técnicos implicados en las decisiones económicas del empresario maximizador. No hay nada de problemático, entonces, en lo que se refiere a la empresa. En realidad, la teoría microeconómica que a ella se refiere parece haber sido diseñada para resolver problemas que se sitúan, más allá de sus límites, en el sistema de precios.

Esta situación comienza a modificarse a partir de la década del setenta y, fundamentalmente, a partir de los años ochenta. Sin duda, los trabajos de O. Williamson y los economistas de los “costes de transacción”, inspirados en el precursor artículo de R. Coase, contribuyeron fuertemente a alterar el cuadro preexistente. La pregunta que Coase había formulado podría ponerse en los siguientes términos: ¿por qué existen las firmas y no más bien el mercado? Si, como afirmaban los economistas tradicionales, el sistema econó-

⁴ H. Demsetz, «The Theory of the Firm Revisited» en O. Williamson y S. Winter (comps.), *The Nature of the Firm. Origins, Evolution, and Development*, Nueva York, Oxford University Press, 1993, p. 159.

mico opera por sí mismo a través de mecanismos de coordinación automáticos y descentralizados, ¿cómo se explica que existan estas “islas de poder consciente” que son las empresas?

Fuera de las firmas —afirmaba Coase— los movimientos de los precios dirigen la producción, que es coordinada a través de una serie de transacciones que se realizan en el mercado. Dentro de una firma estas transacciones son eliminadas y, en lugar de la complicada estructura de mercado, encontramos al empresario coordinador que dirige la producción. Está claro que se trata de métodos alternativos de coordinación de la producción. Sin embargo, podemos preguntarnos: si la producción es regulada por los movimientos de precios, y puede funcionar sin organización alguna, entonces ¿por qué existen las organizaciones?⁵

La respuesta a este interrogante está en el concepto de coste de transacción. La existencia de la firma tiene su explicación cuando se cae en la cuenta de que la organización de ciertas transacciones en el interior de la misma puede representar menores costos que si las mismas se desarrollaran a través de mecanismos de mercado. La firma aparece así como una “estructura de gobernación” de intercambios ahora sustraídos a los mecanismos de mercado. «Una característica común de la nueva línea de investigación —afirma O. Williamson— es que el concepto de la empresa como una función de producción se ve sustituido (o incrementado) por el concepto de la empresa como una estructura de la gobernación»⁶. Gran parte de los trabajos posteriores de esta escuela se ocuparon de desarrollar esta idea, fundándola teóricamente y operacionalizando sus consecuencias para hacer posible el abordaje de una amplia gama de problemas. Los trabajos de Williamson son sin duda los que más han contribuido en este sentido incorporando los aportes de las ciencias cognitivas, del derecho moderno y la teoría de la organización.

Otras variantes no ortodoxas que se enfrentan a la visión neoclásica de la firma se desarrollan también en los años ochenta bajo el nombre de teorías evolucionistas. La dirección que éstas asumen, sin embargo, se diferencia en aspectos importantes de la que orienta la investigación de los economistas de los costes de transacción. Por ponerlo en términos esquemáticos, si para éstos el punto de partida son los intercambios y la empresa aparece definida en términos de

⁵ R. Coase, «The Nature of the Firm», p. 19.

⁶ O. Williamson, *Las instituciones económicas del capitalismo*, México, FCE, 1989, p. 26.

estructura de gobernación que permite, en determinadas circunstancias, economizar costos de transacción, para los evolucionistas el punto de partida es la producción y las firmas aparecen definidas como «organizaciones que saben cómo hacer ciertas cosas». S. Winter, autor de una de las obras clásicas de esta escuela junto a R. Nelson⁷, afirma que, en contraste con los autores “transaccionistas”, sus esfuerzos se concentran en la empresa como “función de producción” más que como estructura de gobierno de intercambios. En este sentido de lo que se trata es de cuestionar el inadecuado abordaje de la teoría ortodoxa de la producción y, sobre todo, lo insostenible de su concepción del conocimiento tecnológico. Las teorías evolucionistas, entonces, más que considerar a las firmas como estructuras más o menos efímeras de coordinación de transacciones, privilegian el abordaje de la empresa en términos de conocimiento productivo. Así, ésta es definida como «una entidad históricamente contingente pero significativa y persistente, que se constituye en torno a un específico conocimiento productivo que refleja su historia evolutiva como organización»⁸. A partir de ella su interés pasa a ser el de reformular explícitamente la teoría de la firma a partir de una teoría del conocimiento productivo. También en este esfuerzo por construir su objeto y definir su relevancia, los autores evolucionistas recurren a otras ciencias. Disciplinas como la biología, la psicología cognitiva, la epistemología o la sociología son aquí convocadas para examinar el significado de la afirmación básica de que «las empresas, fundamentalmente, son organizaciones que saben hacer cosas»⁹.

En uno y en otro caso el tipo de preguntas y desarrollos acerca de la empresa, los cambios que en ella se producen y el lugar que en ellos se asigna a los actores, tiende a ser diferente. En el caso de los transaccionistas el problema fundamental es el de la gobernación de relaciones abiertas a la incertidumbre —contratos incompletos, imposibles de especificar *a priori* en sus detalles— en las cuales se ponen en juego activos específicos —difícilmente reutilizables fuera de la relación. Relaciones, además, en las que se encuentran involucrados individuos o grupos que actúan en condiciones de ra-

⁷ Me refiero a R. Nelson y S. Winter, *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Cambridge, Massachusetts y Londres, Harvard University Press, 1982.

⁸ S. Winter, «An Essay on the Theory of Production», en S. Hymans (comp.), *Economics and the World Around it*, The University of Michigan Press, 1982, p. 78.

⁹ S. Winter, «On Coase, Competence and the Corporation», en O. Williamson y S. Winter, ob. cit., 1993, p. 189.

cionalidad limitada, con una natural tendencia al oportunismo¹⁰. En el caso de los evolucionistas el problema central parece estar ubicado en la producción, apropiación, almacenamiento, reproducción, adaptación y cambio del conocimiento productivo, tanto a nivel de la organización como de los miembros que la integran¹¹. En el siguiente apartado voy a concentrarme en este último enfoque recurriendo a la formulación que realizan sus exponentes más clásicos, Nelson y Winter, en los trabajos a los que ya he hecho referencia.

2. Empresa, aprendizaje y memoria

La crítica fundamental de estos autores a la concepción neoclásica de la empresa como función de producción se centra en la manera en que ella define y caracteriza el conocimiento tecnológico. En el modelo neoclásico, éste es descrito en términos de una representación compacta de las posibilidades y limitaciones técnicas existentes para producir un determinado producto. Representación que determina la específica relación en que pueden ser combinados los distintos *inputs* para obtener cantidades dadas de *output*. El conocimiento productivo se reduce así al conocimiento de las posibilidades técnicas de producción en un momento dado¹². Sin embargo, para que este concepto funcione es necesario aceptar, de manera más o menos explícita, algunos supuestos. Para decirlo brevemente: el conocimiento relevante es un conocimiento formalmente articulado al cual todos pueden acceder con tal de comprender el lenguaje en el que se encuentra formulado; es una magnitud externa a la empresa, que está “ya dada” para ella y, en última instancia, es un conocimiento poseído por individuos que toman decisiones técnicas racionales basadas en las premisas que de él se desprenden.

La concepción que los autores elaboran del conocimiento pro-

¹⁰ O. Williamson, *Las instituciones económicas del capitalismo*, México, FCE, 1989, cap. II. «El hombre contractual».

¹¹ Véanse especialmente los capítulos 4 («Skills») y 5 («Organizational Capabilities and Behavior») del trabajo de Nelson y Winter referido en la nota 7.

¹² Para una exposición sintética pero rigurosa de las nociones neoclásicas fundamentales respecto de estos temas se puede consultar con provecho el capítulo 4 del trabajo de J. Elster, *El cambio tecnológico. Investigaciones sobre la racionalidad y la transformación social*, Barcelona, Gedisa, 1990, pp. 89-102.

ductivo puede comenzar a definirse por oposición a estos mismos rasgos. En efecto, para ellos el conocimiento tecnológico relevante es, en un grado variable pero siempre importante, un conocimiento tácito, que sólo muy parcialmente puede ser formalizado, verbalizado y transmitido bajo la forma de instrucciones; un conocimiento que ha sido acumulado a lo largo del tiempo a través de procesos de aprendizaje fundamentalmente prácticos; y un conocimiento que, más allá de los individuos, es un patrimonio de la empresa que, como vimos, la constituye como tal. Veamos ahora con un poco más de detenimiento el significado que otorgan a estos rasgos.

Una de las claves más importantes que Nelson y Winter utilizan para estudiar el vínculo entre conocimiento y empresa es la noción de saber tácito. El conocimiento tecnológico, afirman siguiendo a M. Polanyi, es en gran medida un saber que se basa en la observancia de un conjunto de reglas que no son conocidas como tales por quienes las siguen¹³. «Ser capaz de hacer algo, y al mismo tiempo ser incapaz de explicar cómo esto ha sido hecho —afirman— es mucho más que una posibilidad lógica, es una situación muy frecuente»¹⁴. En efecto, el dominio de una técnica, la habilidad para “hacer algo” no se reduce al conocimiento de las reglas que la gobiernan. El conocimiento articulado, formalizado, en sí mismo, no implica la posesión de una competencia técnica relevante en términos prácticos¹⁵. Ya sea que se trate de operar un equipo, de realizar cálculos complejos o de organizar una actividad, una ejecución aceptable requiere sobre todo haber adquirido un tipo de saber no consciente, difícil de formular a través de los códigos de un lenguaje que hace posible articular en tiempo real respuestas complejas ante una variedad de situaciones concretas, caracterizadas por combinaciones de circunstancias en principio irrepetibles. En este caso, la necesidad de hacer conscientes las reglas y los saberes que se aplican se muestra como un signo de torpeza o de falta de dominio de

¹³ Los autores desarrollan esta noción en el capítulo 4 de su obra. Las referencias a Michael Polanyi provienen también del cuarto capítulo del libro *Personal Knowledge. Towards a Post-Critical Philosophy*, Chicago, University of Chicago Press, 1962.

¹⁴ R. Nelson y S. Winter, ob. cit., p. 76.

¹⁵ «Las reglas de un arte pueden ser útiles, pero ellas no determinan la práctica del arte; ellas son máximas, que pueden servir como guías de un arte sólo si pueden ser integradas en el conocimiento práctico del mismo». Polanyi, ob. cit., p. 50.

la tarea. En este plano, quien tiene que “pensar” lo que está haciendo es porque no ha aprendido lo suficiente. La dificultad para codificar estos saberes a través de lenguajes formalizados se pone de manifiesto en los modos en que ellos son transmitidos y enseñados. La demostración, la imitación, el compartir situaciones prácticas en donde estos saberes se ejercen, suelen jugar un papel mucho más destacado que las instrucciones verbales que, por lo general, se incluyen bajo la forma de crítica de lo hecho¹⁶. Lo importante para nosotros es que los autores sostienen que esta capacidad no articulable de hacer cosas se sitúa en el centro mismo de la tecnología industrial. El conocimiento productivo que las empresas utilizan no se reduce, entonces, al saber formalizado que se encuentra ya disponible para ellas. La capacidad tecnológica de una empresa depende fundamentalmente de la calidad del saber tácito que ha logrado —y que no puede sino— acumular a lo largo de su historia productiva¹⁷.

Los autores traducen el concepto de saber tácito al terreno de la empresa a través del concepto de “rutina organizacional”. Para ellos, en efecto, la rutinización de las actividades de la empresa constituye la forma más importante de almacenamiento del conocimiento productivo. Las rutinas son, en este sentido, el elemento más importante de la memoria organizacional. En este caso, su referencia teórica es a los trabajos de autores como H. Simon, J. March o A. Newell. En un trabajo ya clásico¹⁸, los dos primeros definen este concepto en términos que recuerdan a las descripciones que Polanyi da del saber tácito. Las rutinas o, como ellos las denominan, los *performance programs*, son modos de restringir la necesidad de buscar alternativas (*search*) de acción frente a situaciones problemáticas y de elegir entre ellas (*choise*) aquellas que se evalúen como satisfactorias. «[...] Bajo ciertas circunstancias los procesos de búsqueda y de elección se ven muy restringidos. En el límite, un estímulo proveniente del entorno puede evocar de forma inmediata un conjunto muy complejo y organizado de respuestas por parte de

¹⁶ R. Nelson y S. Winter, ob. cit., p. 77.

¹⁷ A. Whitehead escribió alguna vez que: «es un tópico profundamente erróneo [...] que debamos cultivar el hábito de pensar lo que estamos haciendo. Precisamente, de lo que se trata es de lo contrario. La civilización avanza gracias a la ampliación del número de operaciones importantes que podemos realizar sin pensar en ellas». Citado en Ph. Johnson-Laird, *El ordenador y la mente. Introducción a la ciencia cognitiva*, Barcelona, Paidós, 1988, p. 126.

¹⁸ J. March y H. Simon, *Organizations*, Cambridge, Massachusetts, Blackwell Publishers, 1993 (2ª ed.).

la organización. Nosotros llamamos a ese conjunto de respuestas un *performance program*, o simplemente, un programa»¹⁹. Los programas suelen adaptarse a la variedad de las características de los estímulos que lo evocan (no sólo se trata de intervenir cuando se enciende una señal, sino de organizar las acciones de forma X cuando la señal es de la clase Y, y de organizarlas de la forma X1 cuando ella es de la clase Y1) e incluso verse condicionado por datos independientes de dichos estímulos (cuando la señal es de la clase X y existen condiciones Z no se organizará la intervención Y sino Y2). Los programas, entonces, básicamente implican una rutinización de las actividades entendiendo por ella reducción del universo de alternativas de respuesta posibles a situaciones dadas y la *simplificación* de la actividad de elección entre las mismas. En palabras de March y Simon:

Consideraremos un conjunto de actividades como rutinizadas siempre que la elección haya sido simplificada por el desarrollo de una respuesta fijada a un estímulo definido. Así, si la actividad de búsqueda resulta eliminada aunque la elección permanece en la forma de una rutina computacional sistemática y claramente definida, nosotros diremos todavía que las actividades están rutinizadas. Consideraremos las actividades como no rutinarias cuando ellas necesiten estar precedidas por actividades de desarrollo de programas del tipo *problem-solving*²⁰.

Tanto para estos autores como para Nelson y Winter, el punto central es que «la mayor parte de los comportamientos, y particularmente la mayor parte de los comportamientos en las organizaciones, son gobernados por estos *performance programs*»²¹, o rutinas organizacionales.

Las empresas almacenan algunas de estas rutinas en registros escritos que se conservan en archivos, manuales, computadoras, etc., que constituyen su memoria formal. Sin embargo, el modo dominante de almacenamiento de las mismas es el que se produce a través de su ejercicio (*remembering by doing*). Así, los trabajadores, empleados y mandos, confrontados a situaciones cotidianas, aprenden a responder a las señales que reciben con conjuntos de respuestas que les permiten desarrollar sus tareas específicas sin tener que detenerse a decidir cada detalle de lo que hacen. Sin embargo, el conocimiento del propio trabajo en un contexto organizacional concreto implica mucho más que retener un repertorio de las rutinas opera-

¹⁹ *Ibid.*, p. 162.

²⁰ *Ibid.*, p. 163.

²¹ *Ibid.*

torias frecuentemente utilizadas. Implica, además, cosas como saber cuáles rutinas pueden ejecutarse y cuándo hacerlo, saber recibir, diferenciar e interpretar señales, ser capaz de vincularlas con los rendimientos específicos que invocan, saber emitir mensajes y controlar sus significados en los contextos concretos en que serán probablemente recibidos. Obviamente esto supone la existencia, en los miembros de la organización, de competencias básicas, como el dominio del lenguaje en forma oral y escrito, y competencias profesionales más específicas del sector productivo de que se trate. Pero también supone haber desarrollado saberes que sólo se adquieren en el interior de la empresa.

La habilidad para recibir e interpretar mensajes, por ejemplo, está estrechamente ligada al contexto específico de la empresa y del sector donde se trabaja. Un mensaje que invoca la ejecución de determinada rutina puede ser la consecuencia incidental del producto de una operación que ha tenido lugar en un puesto de trabajo anterior. La terminación de una tarea puede ser la señal que desencadena la operación que me ha sido asignada. Sin embargo, como expresan los autores, «una cosa es ver un automóvil parcialmente ensamblado frente a uno en una línea de montaje y otra muy distinta es poder interpretar eso como una indicación para realizar la próxima operación particular que uno debe realizar»²². La capacidad para ver e interpretar señales en los acontecimientos que tienen lugar en el entorno sólo se adquiere en la experiencia de trabajo. Pero, aun en el caso de mensajes deliberados, explícitamente comunicados, la interpretación requiere de saberes muy específicos del contexto organizacional. Por ejemplo, las instrucciones suelen omitir frecuentemente «la referencia a las ubicaciones típicas de los objetos o individuos nombrados en las directivas; sólo aquellos que han estado en esos lugares el tiempo suficiente pueden realizar con facilidad dicha interpretación»²³. Más aún, «el lenguaje interno que una organización utiliza para comunicarse nunca es el español llano: es un dialecto lleno de entendimientos acerca de palabras que nombran productos particulares, partes, clientes, localizaciones de plantas e individuos y que involucran significados muy específicos para términos como “lentamente”, “más despacio”, “demasiado caliente”, etc.»²⁴. Sólo quien haya compartido de modo práctico la

²² R. Nelson y S. Winter, ob. cit., p. 102.

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*

actividad de la empresa puede aprender las rutinas que permiten que la empresa obtenga *performances* aceptables para sus estándares (o que impiden que ello sea así). M. Piore y P. Doeringer, en otro trabajo clásico, se han referido a este hecho trazando un paralelo entre aprender a trabajar y aprender a hablar. Ellos dicen:

Los conocimientos que implica la capacidad para funcionar eficazmente en el trabajo son comparables a la lengua. El proceso a través del cual funcionan pasa de una generación de trabajadores a otra por medio de la formación en el trabajo de carácter informal, y la manera en que evoluciona en el transcurso del tiempo se parece mucho más al proceso a través del cual se desarrolla una lengua y se comunica que a una función de producción establecida mediante los métodos de la ingeniería²⁵.

El conocimiento productivo, entonces, no es algo dado de forma externa a las empresas sino que es el resultado de procesos de aprendizaje predominantemente prácticos (*learning by doing*) que se desarrollan a distintos niveles y que permiten acumular estos saberes (*remembering by doing*) en su memoria organizacional. Las posibilidades técnicas que las empresas tengan de hacer cosas en un momento dado, no son algo independiente de lo que ellas hayan aprendido a hacer en el pasado. ¿Qué significa, sin embargo, sostener que *las empresas* saben, o han aprendido a hacer algo? Está claro que a través de su ejercicio, las rutinas organizacionales se acumulan en la memoria de cada individuo. En este sentido, los autores reconocen que hay un núcleo importante de verdad en la afirmación neoclásica de que el conocimiento que la organización posee es reductible al conocimiento de sus miembros individuales. Sin embargo, desde la perspectiva que ellos asumen también es posible hablar de una memoria y de saberes o competencias que son propias de la organización empresa y que, en este sentido trascienden a sus miembros. Tres son las líneas argumentales que sustentan esta afirmación.

En primer lugar, la existencia de formas de memoria externas a los individuos que almacenan un cúmulo explosivamente creciente de información —por ejemplo, la memoria de las computadoras— que sirve de soporte a los individuos en el mantenimiento y la

²⁵ P. Doeringer y M. Piore, *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Madrid, MTSS de España, 1985, p. 31. Sobre la importancia del *on the job training* y su relación con el aprendizaje de los saberes tácitos que se ubican en el núcleo de la tecnología industrial, véase K. Koike y T. Inoki, *Skill Formation in Japan and Southeast Asia*, Tokio, University of Tokyo Press, 1990.

transformación de las rutinas organizacionales. En segundo lugar, equipos e instalaciones son un modo, también externo a los individuos, que opera como una memoria física que otorga permanencia a las rutinas de la empresa. Esto se pone de manifiesto en el caso de incidentes que producen la destrucción de instalaciones. «La destrucción causada por tales eventos es, además de física, también informacional; en efecto, ella produce una ruptura en el contexto interpretativo de la información que poseen los miembros humanos de la organización»²⁶. En tercer lugar, y ésta es la razón que los autores consideran más importante: la información almacenada por los miembros individuales sólo adquiere significado en el contexto de la información acumulado por los otros miembros de la organización.

Así, aun cuando los contenidos de la memoria organizacional estuvieran guardados sólo bajo la forma de trazos en la memoria de los miembros individuales, todavía existe un conocimiento organizacional en el sentido de que el fragmento almacenado por cada miembro individual no es completamente significativo o eficaz sino en el contexto que le proveen los fragmentos almacenados por los otros miembros individuales²⁷.

También esto se pone de manifiesto cuando algunos trabajadores abandonan una empresa. En estos casos no sólo se pierden los saberes que los mismos poseen. También resulta afectada la capacidad del resto para ejecutar rutinas que involucraban a aquellos trabajadores.

Esta memoria organizacional, que permanece fundamentalmente tácita, que se adquiere, se reproduce y se transforma a través del ejercicio de las rutinas en las que se acumula y que trasciende en gran medida a los individuos haciendo posible la coordinación de los mismos, el núcleo de lo que los autores denominan la competencia organizacional. El conocimiento que en ella se acumula es lo que explica la continuidad de la empresa a través del tiempo más allá de los miembros que la integran y la complejidad de los procesos de cambio e innovación. El cambio tecnológico, en este marco, aparece como algo mucho más complejo que una simple reacción adaptativa a cambios en el sistema de precios tomada en base a posibilidades técnicas definidas de modo externo a las empresas. Los

²⁶ R. Nelson y S. Winter, ob. cit., p. 105. Las innovaciones y cambios tecnológicos también pueden ser leídas en esta doble dimensión.

²⁷ S. Winter, «An Essay on the Theory of Production», cit., p. 76.

procesos de innovación, sean éstos tecnológicos u organizacionales, implican siempre la modificación de las rutinas que constituyen la empresa. Rutinas que, por el hecho de ser el producto tácito de prácticas compartidas por una gran cantidad de actores en contextos organizacionales siempre específicos, sólo muy parcialmente pueden ser manipuladas técnicamente en función de objetivos precisos.

3. Empresa, lenguaje y comunicación

La hipótesis de trabajo que quiero sugerir en este apartado podría formularse en los siguientes términos. El giro que estos autores imprimen a la teoría de la firma al desarrollarla en términos de una teoría del conocimiento productivo, podría enriquecerse notablemente si es llevado todavía más lejos para reformularse en términos de una teoría del lenguaje concebida pragmáticamente. Es decir, en términos de una teoría de la comunicación. La ganancia que se obtendría con esto es una explicitación mayor de la dimensión social de los procesos de constitución, aprendizaje y cambio en las empresas y, por lo tanto, lugar de los actores en dichos procesos.

Como ya anticipé, la necesidad de operar este "giro lingüístico" en la teoría de la firma ya fue sugerida explícitamente por Doeringer y Piore en la introducción a la segunda edición de su clásico estudio sobre los mercados internos de trabajo en las empresas norteamericanas. Para estos economistas, cuando se trata de estudiar estos temas resulta «necesario abandonar las técnicas de investigación y los modelos de la economía neoclásica y recurrir a otras disciplinas de las ciencias sociales, especialmente la sociología y la antropología económica»²⁸. Las razones que aducen para este abandono son dignas de ser citadas:

En contraste con los supuestos neoclásicos sobre la conducta individual y la forma en que los teóricos neoclásicos han planteado la cuestión de las limitaciones sobre la toma racional de decisiones, los marcos antropológicos o sociológicos sostienen que la actividad humana útil sólo puede tener lugar en un contexto social. La actividad humana requiere un marco para el

²⁸ P. Doeringer y M. Piore, ob. cit., p. 30. Las sugerencias que estos autores realizan para desarrollar esta propuesta, sin embargo, apuntan en un dirección teórica diferente a la que propondré a continuación.

pensamiento, la fijación de objetivos y la comunicación, y ese marco es fundamentalmente social²⁹.

La propuesta que estos autores consideran más atractiva para dar cuenta de este "marco social" es una teoría del lenguaje, «una concepción de los conocimientos productivos como algo parecido a una lengua»³⁰.

Para comenzar a delinear esta posibilidad de repensar la firma desde una teoría del lenguaje voy a asumir un enfoque habermasiano. Su utilidad para el abordaje de un objeto como la empresa está vinculada a la decisión del autor de trabajar teóricamente en lo que denomina la dimensión pragmática del lenguaje. Coincidiendo en ello con autores como el segundo Wittgenstein, Austin, Searle o Gadamer, el nivel en el que sitúa sus análisis es el del lenguaje entendido como actividad práctica intersubjetiva, como *habla*. Para Habermas no se trata tanto de estudiar la corrección lógica de los enunciados ni la aceptabilidad gramatical de las oraciones construidas por hablantes competentes, sino más bien de analizar las condiciones de los procesos de entendimiento lingüísticamente mediados entre sujetos capaces de habla y acción³¹. Los hablantes y oyentes concretos y situados, que hablan entre sí para entenderse sobre algo, son el foco de su interés. Los "actos de habla" (las promesas, órdenes, confesiones, constataciones), más que las oraciones o los enunciados abstraídos de los contextos prácticos en los que se insertan, constituyen su punto de partida³².

Para explorar las posibilidades que abre este enfoque para abordar problemas como los que aquí nos ocupan, quisiera co-

²⁹ *Ibid.*

³⁰ *Ibid.*, p. 31.

³¹ Sobre la posibilidad —y la necesidad— de desarrollar una teoría del lenguaje capaz de dar cuenta de la dimensión pragmática del mismo, véase, especialmente, la cuarta lección de las «Lecciones sobre una fundamentación de la sociología en términos de teoría del lenguaje» y el trabajo «¿Qué significa pragmática universal?». Ambos en *Teoría de la acción comunicativa: complementos y estudios previos*, Madrid, Cátedra, 1984.

³² Sobre la reelaboración que realiza el autor de la teoría de los actos de habla y su discusión con las teorías lingüísticas contemporáneas, véanse especialmente, además del interludio primero del volumen I de su *Teoría de la acción comunicativa*, Buenos Aires, Taurus, 1989, pp. 351 ss., los trabajos, «Crítica de la teoría del significado», y «Acciones, actos de habla, interacciones lingüísticamente mediadas y mundo de la vida» publicados en *Pensamiento postmetafísico*, México, Taurus, 1988. A mi modo de ver, este último trabajo representa, hasta donde yo conozco, la elaboración más madura del autor sobre los temas aquí abordados.

menzar utilizándolo para delimitar algunas de las funciones que cumple el lenguaje en la práctica productiva que se desarrolla en las empresas. De esta manera será posible volver después sobre los rasgos que los autores evolucionistas enfatizan en su crítica de la concepción neoclásica del conocimiento tecnológico (su dimensión tácita, la naturaleza práctica de los procesos de aprendizaje que lo generan y reproducen y su carácter de saber organizacional más allá de los individuos) para redefinir sus contenidos desde esta nueva perspectiva, e identificar las ventajas que resultan de esta operación.

Supongamos que dos trabajadores de una sección caen en la cuenta de que acaba de ingresar una pieza cuyo mecanizado requiere que se alteren los parámetros con que venía operando una determinada máquina. Y que uno de ellos (H) se dirige al otro (O) para decirle que debe ir a avisar a un tercero que modifique la programación de acuerdo a determinadas especificaciones. En este contexto, tal mandato representa algo así como una propuesta que el hablante H hace al oyente O para entenderse acerca de algo de modo tal que sus respectivos planes de acción queden coordinados. Si éste acepta la invitación, las acciones de ambos resultarán coordinadas: O instruirá al operador de las máquinas mientras H reorganiza el flujo de las piezas en función del nuevo dato.

Utilizo este ejemplo para insistir sobre un punto preciso. En contextos prácticos el lenguaje cumple funciones múltiples que no se restringen sólo a dar cuenta de estados de cosas. En este ejemplo, no se trata sólo de que O comprenda el contenido proposicional de la oración enunciada —qué es lo que H está diciendo—, sino sobre todo de que acepte la propuesta de entendimiento mutuo que este mandato, como todo acto de habla, comporta, y que comprenda las consecuencias para la acción que se siguen del mismo, tomando posición frente a ella: aceptando o rechazándola³³. El habla se orienta en estos casos a un “ponerse de acuerdo con alguien sobre algo”, acuerdo que resulta en la determinación cooperativa de las acciones de quienes participan de él. El lenguaje cumple así la fun-

³³ En realidad, dirá Habermas retomando en esto a Wittgenstein, la comprensión del contenido de la oración enunciada no es independiente de la comprensión del papel que ella juega en los contextos de acción concretos. «[...] entender una expresión significa saber cómo puede servirse uno de ella para entenderse con alguien acerca de algo». Cf. «Acciones, actos de habla, interacciones lingüísticamente mediadas y mundo de la vida», en *Pensamiento postmetafísico*, México, Taurus, 1988, p. 84.

ción de un medio en el que los actores coordinan sus diferentes perspectivas y enlazan sus respectivas acciones.

La aceptación —o el rechazo— de una propuesta de entendimiento implica a un conjunto complejo de dimensiones. Para Habermas —más allá de la conciencia actual del hablante— toda emisión de un acto de habla es por su misma estructura una invitación a aceptar como válidos, no sólo la *verdad* de su contenido proposicional, sino también su *corrección* respecto de las expectativas normativas reconocidas y su *autenticidad* en relación a las intenciones del hablante. En nuestro ejemplo no sólo se trata de que O acepte como verdad que la pieza requiere parámetros diferentes para su mecanizado y que no tenerlo en cuenta producirá pérdidas considerables, también se trata de que acepte la pretensión de que —por ejemplo— es justo o normativamente correcto que sea O y no H quien vaya a instruir al operador y la pretensión de autenticidad del mandato —*v. gr.* de que H no lo está enviando a otra parte con fines no confesados como librarse de él por un momento. De allí que, para él, el lenguaje no sólo cumpla la función expositiva de dar cuenta de “estados de cosas” para orientar nuestras intervenciones sobre una realidad objetivada. *También, y al mismo tiempo, sirve de medio para que se actualicen y desarrollen relaciones entre las personas y para que éstas expresen y elaboren sus intenciones y vivencias.* Si O acepta el mandato no sólo está reconociendo la verdad de lo que H expone sino que también está legitimando el contexto normativo en el que se desenvuelven sus interacciones y la validez de los motivos que éste expresa.

En la práctica comunicativa cotidiana, la aceptación de las ofertas de entendimiento inmanentes a los actos de habla se asientan sobre un suelo de certezas compartidas por los hablantes que asumen la forma de saberes tácitos. Muy probablemente O irá a avisar al operador de las máquinas en cuestión sin ponerse a reflexionar sobre lo que implica su aceptación. Y esta actitud, más que reflejar un acatamiento ciego al mandato en cuestión, está poniendo de manifiesto que ambos comparten saberes preconscientes, prerreflexivos, implícitos que hacen posible la automaticidad de los acuerdos. Es este saber de fondo, intersubjetivamente compartido, el que hace posible la función del lenguaje como medio en el que se coordinan las acciones de los hablantes absorbiendo los riesgos y los costos del disentiimiento o la duda permanente en torno a las pretensiones que se ponen en juego con cada acto de habla. Poniéndolo en palabras de Habermas:

La mayor parte de lo que se dice en la práctica comunicativa cotidiana permanece aporético, escapa a la crítica y a la presión que ejercen las sorpresas provenientes de las experiencias críticas, porque vive del excedente de validez que representan las certezas sobre las que de antemano estamos de acuerdo, es decir de la obviedad de las certezas de que está tejido nuestro mundo de la vida³⁴.

También la mayor parte de los acuerdos que permiten coordinar acciones productivas en una empresa remiten a un suelo de certezas intersubjetivamente compartidas por los trabajadores acerca de la realidad y los modos de intervenir en ella, acerca de las normas que regulan la interacción entre ellos, acerca de los motivos e intenciones puestos en juego en cada caso. La fuerza coordinadora del lenguaje como medio de entendimiento entre los miembros de una empresa está vinculada así a la calidad y densidad de este saber de fondo intersubjetivamente compartido.

La calidad y densidad de este saber es, sin embargo, el resultado de procesos de aprendizaje prácticos, de una historia de experiencias compartidas en las que ese saber ha sido puesto a prueba, se ha visto acreditado o ha sido puesto en cuestión dando lugar al surgimiento de nuevas certezas. Frente a situaciones críticas de distinto tipo y envergadura, los acuerdos tácitamente elaborados pueden resultar insuficientes para garantizar el entendimiento en una situación práctica. Éste sería el caso si O, por alguna razón, pone en duda la validez del mandato desde cualquiera de las dimensiones que éste implica, transformándolas en temas a elucidar en una discusión (*n. gr.*, argumentando críticamente que la pieza no requiere cambios en el programa, o que no corresponde que O sea el que vaya a avisar al responsable, o que la intención que H manifiesta no es la real). El entendimiento implícito se muestra entonces insuficiente y deberá ser desarrollado a través del discurso argumentativo. Aquí H deberá, salvo que acepte su error y si mantiene su actitud de entenderse con O, argumentar a favor de las pretensiones cuestionadas apelando a razones que expliciten e interpreten sus condiciones de validez³⁵. Con esta posibilidad se pone de manifiesto que

³⁴ «Acciones, actos de habla, interacciones lingüísticamente mediadas y mundo de la vida», p. 92.

³⁵ «La oferta que un acto de habla comporta cobra la capacidad de establecer vínculos porque el hablante al entablar una pretensión de validez garantiza también, y de forma digna de crédito, que en caso necesario podrá desempeñar también dicha pretensión con la clase correcta de razones». *Ibid.*, p. 74.

el acto de habla específico, la directiva de avisar al operador, se encuentra asociada a otros muchos actos de habla potenciales que pueden adoptar el papel pragmático de razones en una posible conversación y que ahora deben ser explicitados en el grado que la situación lo requiera.

Sin embargo, es claro que también se puede suponer que la aceptación de un mandato no resulte de un entendimiento racional basado en un saber compartido previamente o discursivamente actualizado. Es posible pensar que ésta descansa, por ejemplo, en la amenaza de sanciones o en la promesa de gratificaciones. El oyente sabe que si no va a avisar, H podrá tomarse represalias en otra ocasión. En este caso la capacidad intrínseca del lenguaje para crear vínculos a través de procesos de entendimiento resulta suspendida. Éste, afirma Habermas, se encoge hasta convertirse en un simple medio de transmisión de informaciones —en este caso sobre las intenciones del hablante. La fuerza motivadora de la aceptación de una amenaza —su capacidad de coordinar acciones— se ubica ahora fuera del lenguaje mismo, en las condiciones empíricas en las que ella podría hacerse efectiva. No se trata ahora de la aceptabilidad de las pretensiones que comporta el mandato sino de evaluar la capacidad empírica que tiene H para hacer realidad su amenaza. El espacio para este tipo de interacciones en donde el lenguaje ocupa el lugar de un medio de influenciamiento mutuo se amplía notablemente en la medida en que se institucionalizan sistemas que establecen consecuencias específicas para determinados tipos de acciones. Seguramente serán pocos los trabajadores que rehusarán seguir las directivas de otros cuando está claro que, más allá de las razones que puedan ponerse en juego, el efecto de esa actitud será una sanción disciplinaria.

En uno como en otro caso, el lenguaje es utilizado para enlazar las acciones de H con las de O. En el primero, sin embargo, el lenguaje opera como medio de entendimiento y remite a sí mismo a través de una cadena de razones potencialmente movilizables. En el segundo el lenguaje opera como simple instrumento de transmisión de información que remite, más allá de sí mismo, a fenómenos de naturaleza extralingüística³⁶. El enlace de acciones que resulta de

³⁶ También los actos de habla orientados al entendimiento se relacionan con condiciones materiales que no pueden ser reducidas al lenguaje mismo. Pero éstas no ocupan el lugar de motivos que funden su aceptabilidad para un oyente sino el de condiciones para que estos motivos operen. Así, siguiendo con nuestro ejem-

este uso instrumental es externo al lenguaje. Para Habermas este último tipo de interacciones no basadas en un entendimiento lingüísticamente mediado —a las que denomina estratégicas— pueden incluso prescindir del lenguaje como medio de coordinación si se institucionalizan medios de control que enlacen las acciones. El caso del mercado en el que se institucionaliza el medio “dinero” como medio de comunicación que enlaza acciones de agentes que se influyen mutuamente es aquí paradigmático. A nivel de la empresa, por ejemplo, siempre he creído que podría ser provechoso analizar sistemas productivos como el *just in time* desde esta perspectiva. El KANBAN aparece en él como un poderoso medio de comunicación deslingüistizado.

El uso del lenguaje como medio de entendimiento no es entonces, obviamente, el único modo de coordinación de los planes de acción de quienes integran la empresa. Podríamos incluso afirmar que, frente a los usos estratégicos del mismo para condicionar las acciones de los demás o frente a las formas sistémicas de integración gobernadas por medios de control, son las menos frecuentes. En términos históricos podría sostenerse con fundamento que la evolución de la empresa hacia su forma moderna de organización constituye, precisamente, un movimiento de autonomización de las formas de coordinación de las acciones productivas respecto de los mecanismos de entendimiento que se reproducen en el seno de diversos grupos de trabajadores. Los movimientos de racionalización de las empresas que resultaron hegemónicos a lo largo de este siglo pueden ser leídos en esta clave. En términos más analíticos también puede sostenerse que, frente a la creciente complejidad y diferenciación del entorno en el que las empresas operan, el solo recurso a formas de coordinación basadas en el entendimiento resulta, cuanto menos, insuficiente.

Sin embargo, quiero sostener aquí que se trata de un mecanismo insustituible que cumple una función esencial para el sostenimiento y el desarrollo de cualquier empresa. En favor de este argumento juegan no sólo un sinnúmero de estudios empíricos que dan cuenta de la importancia que, aun en las empresas más racionalizadas, man-

pló, es posible que O se niegue a avisar al operador porque sabe que ese día esa máquina está averiada. Sin embargo, este hecho no es lo que determina la aceptabilidad o inaceptabilidad del mandato, sólo es una condición de la misma. Por el contrario, en el caso de la amenaza, la posibilidad material de que H pueda hacerla efectiva es lo que motiva la aceptación.

tuvieron y mantienen los modos de organización informal para el sostenimiento de las *performances* productivas. También apoya esta afirmación la más reciente revalorización, por parte del *management* más actualizado, del “factor humano”, la “creatividad” y la “comunicación” como elementos centrales de las estrategias de productividad y competitividad de las empresas, además de su creciente conciencia de que en torno a estos elementos se juega la capacidad de cambio y aprendizaje que hoy requieren para enfrentarse al nuevo escenario en el que se mueven. Más allá de esto, la misma naturaleza de las interacciones que fundan la existencia de las empresas requiere, para ser explicada, incorporar la dimensión del lenguaje. Sólo por referencia a ésta pueden entenderse el desarrollo, los problemas y los límites de las formas de coordinación estratégicas o deslingüistizadas; sólo a través de los procesos de entendimiento mediados por el habla es posible dar cuenta de los modos en que la práctica laboral se reproduce, se empobrece o dinamiza. Más allá de que se lo proponga, entonces, *la empresa es en una medida importante e irreductible, una comunidad de lenguaje*³⁷.

A mi modo de ver, concebir la empresa como una comunidad de lenguaje presenta algunas ventajas importantes respecto del enfoque de la empresa como una organización definida en torno al conocimiento. Para comenzar, esta forma de abordar el concepto de saber tácito como saber de fondo al que recurren los procesos de entendimiento lingüísticos, descubre algunas dimensiones que permanecen ocultas a la mirada que estructuran los autores evolucionistas, apoyados en las tesis de M. Polanyi traducidas al terreno organizacional a partir de la noción de rutina. Fundamentalmente, estos saberes no aparecen aquí restringidos a los conocimientos y las habilidades que permiten a los actores intervenir en el mundo objetivo. El concepto de saber de fondo que aquí se moviliza no se agota en un repertorio de rutinas y habilidades que permiten a los individuos dominar sus entornos productivos. Saber trabajar es también, y al mismo tiempo, saber interpretar los órdenes normativos y los consensos que hacen posible las interacciones entre los trabajadores, así como también haber desarrollado competencias y motivaciones subjetivas que cuajen en personalidades capaces de interac-

³⁷ En un plano mucho más general, Habermas aborda estas cuestiones en varias partes de su obra. Una buena presentación de su línea argumental al respecto se encuentra en su «Réplica a objeciones», incluida en el volumen *Teoría de la acción comunicativa: complementos y estudios previos*, Madrid, Cátedra, 1984, pp. 420-422.

tuar en contextos laborales específicos. En los procesos de comunicación se encuentran indisolublemente unidos, tanto los saberes instrumentales como los que intervienen en la constitución de las solidaridades grupales (mundo social) o los que se ponen en juego en la formación de las identidades personales (mundo subjetivo). Desde esta perspectiva la empresa no sólo se nos muestra como una entidad que “sabe hacer cosas”. También se nos manifiesta como un ámbito en el que se producen y legitiman normas y formas de solidaridad, y como lugares en los que las personas construyen identidades en torno al trabajo.

También creo que este enfoque permite definir mejor la naturaleza de los procesos de aprendizaje a través de los cuales estos saberes se actualizan, reproducen y transforman. Y aquí la ventaja fundamental viene dada por la forma en que éste conceptualiza los nexos existentes entre saber de fondo, atemático, y saber explícito, lingüísticamente articulado. En efecto, como ya sugerí más arriba, enfrentados a experiencias críticas (malentendidos, problemas, imprevistos, cambios) los actores pueden —y en muchos casos se ven obligados a— tematizar y someter a discusión los presupuestos incuestionados del saber de fondo constitutivo de su mundo vital en cualquiera de sus dimensiones. Ciertamente no es posible traer a lenguaje la totalidad del mismo. Sólo de modo parcial y “a trozos” es posible explicitarlo y someterlo a crítica. Cualquier discurso argumentativo que intente tematizar un aspecto del mismo se apoya, a su vez, sobre un suelo de certezas que no puede sino permanecer aproblemático. Por otra parte, tampoco es un saber del que los hablantes puedan disponer a voluntad. Los problemas que quiebran la incuestionabilidad de nuestro mundo vital en el trabajo no surgen de dudas abstractas. Más bien son el resultado de experiencias críticas a las que los trabajadores se enfrentan y que necesitan resolver. Son ellas las que permiten problematizar lo obvio y las que señalan hasta dónde será necesario llevar esa problematización.

Sin embargo, a pesar de estas limitaciones, tampoco es correcto contraponer el saber de fondo al lenguaje. Su carácter tácito no lo opone sin más al lenguaje que utilizan cotidianamente los trabajadores en la producción. Los saberes tácitos que hoy sirven como recursos para los procesos comunicativos no son sino el resultado de otros procesos comunicativos anteriores cristalizados en tradiciones, órdenes legítimos y estructuras de personalidad. El entendimiento que pueda resultar de una discusión orientada a resolver un problema práctico puede dar lugar a nuevos saberes intersubjetiva-

mente compartidos y acreditados en la práctica que se reintegren al transfondo vital de la actividad laboral para adquirir una nueva incuestionabilidad, esta vez de segundo orden. Si los trabajadores de nuestro ejemplo llegan a resolver sus diferencias a través de la argumentación, probablemente darán por sentado el consenso alcanzado cuando una situación similar se reproduzca en el futuro. Volviendo a las palabras de Habermas:

Lo que de los recursos del transfondo que es el mundo vital penetra en la acción comunicativa, pasa por las esclusas de la tematización y hace posible el dominio de situaciones, constituye el *stock* de un saber acreditado en la práctica comunicativa. Por las vías que representan los procesos de interpretación, éste se consolida en forma de patrones de interpretación que pueden transmitirse; se adensa en la red de interacción de los grupos generando valores y normas y, por la vía de procesos de socialización, se transforma en actitudes, competencias, formas de percepción e identidades³⁸.

También el saber problematizado por la experiencia y que ha sido sometido a crítica, a partir de estándares de falsación aceptados por la comunidad científica, o a partir de criterios éticos discutidos en ámbitos institucionales específicos, pueden —no sin la mediación de la práctica social— reintegrarse al mundo de la vida. Si las diferencias en torno a las especificaciones de la pieza y a su proceso de mecanización se zanján a partir de argumentos elaborados técnicamente por un departamento de ingeniería, o si el conflicto acerca de quién debería ser el que avise al operador se resuelve a partir del reconocimiento de la legitimidad de las normas establecidas por consenso con el delegado gremial del sector, y si en ambos casos estos argumentos logran instaurar un consenso racional vinculante, estos saberes especializados pasarán a formar parte del suelo de certezas capaces de coordinar las prácticas de los actores. De este modo también es posible preguntarse por las for-

³⁸ *Ibid.*, p. 99. La conceptualización habermasiana del “mundo de la vida” remite a diversas tradiciones. La más importante, sin embargo, es la tradición fenomenológica que tiene origen en E. Husserl y es continuada por A. Schutz. Habermas, sin embargo, produce una reestructuración del concepto extrayéndolo del contexto teórico de lo que denomina una filosofía de la conciencia enfrentada al mundo y haciéndolo trabajar en el contexto de una teoría del lenguaje pragmáticamente orientada. Sobre esto véase el interludio segundo del volumen II de su *Teoría de la acción comunicativa*. Sobre Schutz, véase especialmente el trabajo preparado por T. Luckmann a partir de los manuscritos póstumos de aquél: A. Schutz y T. Luckmann, *Las estructuras del mundo de la vida*, Buenos Aires, Amorrortu, 1977.

mas en que se articulan en los procesos de aprendizaje que tienen lugar en las empresas, aquellos ámbitos en donde se institucionaliza el desarrollo del conocimiento especializado (oficinas técnicas, departamentos de I + D, mecanismos de producción y legitimación de normas) con los ámbitos del saber práctico que alimenta los procesos de entendimiento puestos en juego en el mundo de la vida (la práctica laboral cotidiana).

Finalmente, creo que un enfoque de este tipo sirve para replantear en términos diferentes el enfrentamiento entre los enfoques individualistas y holistas con los que los economistas suelen aproximarse a la empresa. En este plano, la ventaja fundamental es que, de partida, el conocimiento y el aprendizaje que permiten que los trabajadores de una empresa trabajen, son concebidos como un conocimiento y un aprendizaje intersubjetivos. En efecto, no se trata aquí de saberes que desarrollen individuos que se enfrentan y resuelven solitariamente los problemas que les salen al paso en su experiencia productiva y que después utilicen para coordinarse con otros. Se trata de saberes que se constituyen, se refuerzan y se modifican en procesos comunicativos de trabajadores que comparten una práctica y que, en la misma comunicación, se constituyen como tales. El saber tecnológico, las solidaridades y normas que hacen posible las interacciones dentro de un colectivo, se esfumarían si no fueran interpretadas y actualizadas en cada acto de entendimiento práctico por quienes lo integran. Nadie podría formarse como trabajador en una empresa determinada si no es entendiéndose con los demás, interpretando y actualizando los saberes y normas que hacen que una empresa exista. Formarse como trabajador y reproducir, interpretar y transformar las certezas a las que el habla recurre cuando se utiliza en situaciones concretas, son dos caras de un mismo proceso.

En resumen, creo que desarrollar una teoría de la empresa en términos de una teoría del lenguaje y la comunicación permite, sin duda, concebirla como una realidad mucho más interesante para un análisis sensible a sus dimensiones sociales que la que surge de los enfoques neoclásicos. Pero también creo que permite ir más allá de los resultados de las concepciones heterodoxas de la economía que hoy se están fortaleciendo frente a ellos. La empresa no es sólo una estructura de gobernación que resuelve problemas que el mercado deja pendientes. Tampoco es sólo un repositorio de conocimientos que resulta de procesos evolutivos de aprendizaje que permiten dominar de un modo específico las formas de producir mercancías.

Ella es también el espacio social en donde la práctica productiva se estructura de modo concreto a través de procesos de entendimiento en los que los actores aprenden a producir, a relacionarse entre sí y a desarrollar identidades.

Resumen. «Repensando la empresa. Producción, saber y aprendizaje en la teoría de la firma»

Este artículo se propone explorar algunas de las posibilidades del diálogo entre la teoría económica y la Sociología del Trabajo en cuanto a la empresa como actor social. Comenzaré así delimitando dos formas de reacción a las posiciones neoclásicas ortodoxas que señalan otras tantas rutas de investigación: la "economía de los costes de transacción" y las llamadas teorías evolucionistas de la firma. En un segundo momento me concentraré en los esfuerzos de estas últimas por formular una teoría del conocimiento y el aprendizaje productivo como base para una teoría de la firma planteada en términos evolucionistas. Finalmente plantearé que tales esfuerzos se verían enriquecidos por una concepción del conocimiento y el aprendizaje planteados en términos de lenguaje y comunicación.

Abstract. «Production, knowledge, and learning in the theory of the enterprise»

This article considers some of the opportunities for dialogue between economic theory and the Sociology of work over the analysis of enterprise as a social actor. The author begins by identifying two types of response to orthodox neoclassical interpretations. These, in turn, give rise to two different strands of research: one centred on the «economy of transaction costs» and another based on what are known as evolutionist theories of the enterprise. He goes to consider the latter's attempts to construct a theory of knowledge and of productive learning as the basis for a theory of the enterprise posed in evolutionist terms. Finally, he suggests that these attempts would benefit from incorporating notions of knowledge and learning conceived in terms of language and communication.

REVISTA INTERNACIONAL DE

SOCIOLOGIA

INSTITUTO DE ESTUDIOS SOCIALES AVANZADOS

TERCERA EPOCA - N.º 11 - MAYO-AGOSTO, 1995

Número monográfico sobre "Sociología de la Familia"

LA HISTORIA DE LA FAMILIA.
DEBATES METODOLÓGICOS Y PROBLEMAS CONCEPTUALES
FRANCISCO CHACÓN JIMÉNEZ

LAS FAMILIAS MONOPARENTALES EN ESPAÑA: UN ENFOQUE CRÍTICO
ELISABET ALMEDA y LLUIS FLAQUER

LA POLÍTICA FAMILIAR ESPAÑOLA DURANTE EL FRANQUISMO
GERARDO MEIL LANDWERLIN

NUPCIALIDAD, FECUNDIDAD Y FAMILIA. LA PARADOJA DEL COMPORTAMIENTO DE LA NUPCIALIDAD Y LA FECUNDIDAD EN ESPAÑA
ANGELES VALERO LOBO Y CARMEN LENCE PÉREZ

MATERNIDAD E INFECUNDIDAD. MÁS MADRES, MENOS HIJOS
GRACIELA SARRIBLE

FORMAS RESIDENCIALES Y CICLO FAMILIAR EN EL PRIORAT (1792-1986)
¿ESTRUCTURAS O ESTRATEGIAS DOMÉSTICAS?
XAVIER ROIGE VENTURA

TRABAJO Y FAMILIA EN ESPAÑA
JULIO IGLESIAS DE USSEL

PROCREACIÓN Y MATRIMONIO EN ESPAÑA (1970-1990)
FRANCISCO MUÑOZ PÉREZ

RESEÑAS BIBLIOGRÁFICAS
THE GREEN CASE
STEVEN YEARLEY (por Fernando Garrido)

EL PRECIO DE LA MODERNIZACIÓN
F. LÓPEZ CASERO, P. WALDMANN y W. BERNECKER
(por M.ª del Mar Giménez)

EDITOR: Salvador Giner

DIRECTOR: Manuel Pérez Yruela

SECRETARIO: Eduardo Moyano

IESA - ANDALUCIA

Edificio Universitario Servicios Múltiples

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

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

E. mail: ea2iesca@lucano.uco.es

CONSEJO DE REDACCION:

M. Beltrán	M. Alcántara	Angela López
J. Carabaña	M. Castellis	E. Luque
F. Laporta	M. A. Durán	F. Llera
J. J. Castillo	J. A. Fdez. Cordon	J. M.ª Mardones
J. R. Montero	V. Fdez. Vargas	V. Navarro
L. Moreno	M. García Ferrando	A. Orti
L. Sanz	Soledad García	L. Paramio
	L. Garrido	V. Pérez Diaz
	T. González de la Fé	R. Ramos
	O. Homs	F. Reinares
	J. Iglesias	G. Rodríguez Cabrero
	E. Lamo de Espinosa	T. Rodríguez Villasanté
	L. Lemkow	J. J. Toharía

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN

Para España	Para el extranjero
Anual (3 números)..... 4.200 ptas.	Anual (3 números)..... 5.500 ptas.
Número suelto..... 1.575 ptas.	Número suelto..... 2.200 ptas.

CSIC. Servicio de Publicaciones
Vitrubio, 8
28006 Madrid (España)



Consejo Superior de Investigaciones Científicas

Género y trabajo: trayectorias de una problemática

Leila Maria da Silva Blass*

Introducción

La flexibilización del horario de trabajo ha sido apuntada, por estudios recientes, como una de las principales tendencias del proceso de reestructuración industrial¹. Según datos referentes al Mercado Común europeo, el 70% de los nuevos puestos de trabajo creados entre 1985 y 1992, considerados descualificados, se encuentran en el sector servicios, en tiempo parcial y ocupados por mujeres. En 1990, el 22% del total de nuevos puestos de trabajo, creados en Inglaterra, son "a tiempo parcial", siendo el 87% de ellos desempeñados por mujeres².

El descompás entre la presencia efectiva y creciente de las mujeres en el mercado de trabajo, así como en los movimientos sociales, y la irrelevancia de la variable sexo en las investigaciones (brasileñas, en particular) sobre procesos de trabajo, innovaciones tecnológicas,

"Raca, gênero e trabalho: un balanço de estudos recentes", ponencia presentada en el VI Congreso Brasileño de Sociología como parte de las actividades de la 45 Reunión Anual del SBPC, realizada en la ciudad de Recife en julio de 1993. Algunas ideas, inicialmente relacionadas con aquella ocasión, son ahora retomadas a partir de referencias bibliográficas que permiten aprehender las implicaciones teóricas del análisis sobre el trabajo femenino. Traducción de Juan del Río.

* Pontificia Universidade Católica de São Paulo, Brasil.

¹ Véanse A. Abreu, «Mudança tecnológica ye gênero no Brasil: primeiras reflexões», *Novos Estudos CEBRAP*, núm. 35, marzo de 1993, p. 122; M. Castro y L. Lavinas, «Do feminino ao gênero: a construção de um objeto», en A. Costa y C. Bruschini (comps.), *Uma questão de gênero*, S. Paulo, Fund. Carlos Chagas/Rio, Rosa dos Tempos, 1992.

² *Interação*, núm. 2 (8), abril-mayo de 1993, p. 11.

Sociologia del Trabajo, nueva época, núm. 25, otoño de 1995, pp. 55-70.

fábrica, puestos de trabajo, cambios en las políticas de gestión, que constituyen el campo privilegiado de reflexión de la Sociología del Trabajo, es señalado por varios investigadores. A finales de los años setenta el debate político y cultural se intensifica, las luchas sociales viven un periodo de ascenso y la producción sociológica en esa área experimenta una cierta expansión. Con todo, solamente aquellos que ya se dedicaban a analizar el trabajo femenino y a las trabajadoras, introducen la variable sexo en sus análisis sobre trabajo, trabajadores, luchas obreras y sindicales. Quiere decir que esta temática no llega a atraer a nuevos investigadores³.

En ese sentido, cabría indagar sobre cuándo y cómo las trabajadoras se transforman en "problema" de investigación. En el transcurso del siglo XIX el trabajo femenino es abordado en varios discursos que, siguiendo a Scott, se preocupaban más en caracterizar los sexos que de la distribución de las tareas entre los sexos propiamente.

Los discursos sobre el destino de hombres y mujeres para el desempeño de determinadas actividades expresan las condiciones históricas de emergencia del sistema fabril, mas son formulados a partir de perspectivas y prácticas diversas. Desde los economistas y teóricos de la economía política, los empleadores que, estableciendo preferencias, promueven un proceso de segregación sexual de la mano de obra como atestiguan los estudios de reformadores, doctores, legisladores y estadísticos⁴, a las diferentes tendencias políticas actuantes en el interior del movimiento sindical que enfatizan la inferioridad de la trabajadora en el mundo de la producción, hasta las leyes protectoras del trabajo femenino que consideran a las mujeres «inevitadamente dependientes» y a las asalariadas, «un grupo marginal y vulnerable a ser mantenido dentro de ciertos tipos de empleos»⁵.

Son discursos que puntúan la dimensión sexual presente en las relaciones de trabajo, dando sentido social a las oposiciones entre mujer, casa y trabajo; actividad doméstica y asalariada; y la dicotomía entre producción y reproducción. Todos condenan el trabajo femenino asalariado realizado fuera de casa como un mal en sí

³ E. Souza-Lobo, *A classe operária tem dois sexos*, S. Paulo, Brasiliense, 1991, p. 194.

⁴ J. Scott, «La travailleuse», en Fraisse y Perrot (dirs.), *Historie des femmes en Occident*, vol. IV, París, Plon, 1991, p. 428.

⁵ *Ibid.*, p. 429.

mismo, a pesar de ser necesario para complementar la renta familiar. Las mujeres parecen fuera de lugar, cuando se encuentran en la producción o en el "mundo público"⁶.

La salarización femenina es considerada perniciosa por viciar la naturaleza de la mujer, y el trabajo doméstico no es concebido, desde un punto de vista económico, como productivo, siendo despreciado por las estadísticas. Pregonan, de esta manera, el alejamiento de las mujeres de los empleos permanentes en periodo integral que, además de no pasar de ser una propuesta, no problematice el cuidado de los hijos y la casa, una de las principales diferencias sociales entre los sexos, ni las habilidades de que las mujeres deben disponer para su entrada en la fábrica. La presencia de las mujeres en el mercado de trabajo transforma la familia en objeto de estudio y, gradualmente, de las políticas públicas.

Las únicas voces disonantes que, aparentemente, casi no son oídas, pertenecen a las feministas y algunos líderes obreros y socialistas.

Las propias mujeres internalizan de tal manera las imágenes socialmente elaboradas sobre el trabajo femenino que admiten como natural e inevitable su condición de "trabajadora de segunda clase". A su discriminación y marginalización en el trabajo y en la sociedad le sigue la de su cuerpo, de su capacidad reproductora y responsabilidades sociales que, justamente, no les suministran identidad social y económica propiamente de trabajadoras⁷. El trabajo femenino aporta, por tanto, las marcas de la ambivalencia en la medida en que constituiría, al mismo tiempo, el lugar de emancipación femenina y de su superexplotación, en palabras de Fraisse y Perrot⁸.

El movimiento feminista emerge de esa ambivalencia. Buscando transformar los deberes y derechos más equivalentes, ese movimiento llama la atención sobre las diferencias y desigualdades existentes entre mujeres y hombres en la sociedad moderna. En cuanto a los derechos políticos, reivindica derechos de participación y representación política. Para ello, produce varios discursos en torno a los lugares atribuidos a las mujeres en esta sociedad, mostrando que

⁶ La actividad trabajo se define en la modernidad, según Gorz, por su utilidad para los otros siendo, por ellos, pago. «Es a través del trabajo remunerado (y más particularmente por el trabajo asalariado) que pertenecemos a la esfera pública, adquirimos una existencia e identidad social [...]». A. Gorz, *Métamorphoses du travail. Quête du sens*, París, Galilée, 1991, p. 25, cursivas del autor.

⁷ Scott, ob. cit., p. 444.

⁸ Fraisse y Perrot (dirs.), ob. cit., p. 23.

la distribución de tareas y actividades de trabajo siguen una clasificación jerárquica, expresión histórica de determinadas relaciones sociales donde se entrelazan sexo y clases sociales⁹.

Partiendo de esa perspectiva, la salarización de las mujeres pasa a ser analizada desde una óptica de acumulación de capital. Así, las ideas de opresión y superexplotación no sólo sustentan las posiciones entre las habilidades (naturales) femeninas y cualidades (profesionales) masculinas, además justifican también los bajos salarios, el control y las normas disciplinares más rígidas en relación a las mujeres, a las oportunidades desiguales en las promociones y en la capacitación profesional. Las diferencias, además de ser percibidas, son explicadas, muchas veces, por la naturaleza biológica o por la dominación patriarcal.

Los discursos sobre la división sexual del trabajo, acentuando las diferencias de sexo en la distribución de tareas y actividades¹⁰, demanda algunas certezas en cuanto a los papeles masculinos y femeninos en la salarización y en la familia. Las dificultades surgen cuando se busca entender la lógica que preside el posicionamiento de hombres y mujeres en determinados lugares y no en otros; y de qué modo el movimiento de la sociedad incide en esa definición sin caer en las concepciones deterministas fundadas en la biología o en el proceso de acumulación capitalista.

Teniendo a la vista esas consideraciones, este texto pretende hacer una relectura de las principales categorías de análisis sobre las que informan los estudios sobre el trabajo femenino sin atenerse a ninguna investigación en particular. Procura verificar, por otro lado, en qué medida las trayectorias de estudio de esa problemática interrogan el concepto de trabajo, proponen temas y suscitan otros enfoques.

De la delimitación de los espacios a la problematización de las imágenes sociales del trabajo femenino

La división sexual del trabajo, en cuanto categoría de análisis, permite delimitar los lugares atribuidos a las mujeres, al trabajo domés-

⁹ D. Kergoat, «Da divisão de trabalho entre sexos», *Tempo Social*, núm. 1 (2), 2º sem., 1989, p. 89.

¹⁰ Scott, ob. cit., p. 444.

tico o a la esfera de la reproducción en la sociedad moderna. Se articula con otras formas de división social —por ejemplo, la división “técnica” e internacional del trabajo— y cuestiona las teorías del ejército de reserva industrial y segmentación del mercado de trabajo.

Intentando aprehender las soluciones familiares y la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo durante la crisis económica brasileña de 1981-1983 y, más tarde, en el proceso de recalentamiento económico, posterior al Plan Cruzado de 1986, autores como Hirata y Humphrey, por ejemplo, muestran que la división sexual del trabajo en los diversos sectores investigados ni se altera casi en estos momentos, ni alcanza el equilibrio entre empleo femenino y masculino, configurado anteriormente¹¹.

Las investigaciones realizadas por Rodrigues confirman esas observaciones. Esta autora estudia cinco fábricas de diferentes sectores productivos, que emplean hombres y mujeres, con estadios diversos de desarrollo tecnológico, buscando identificar los lugares destinados a cada segmento sexual y el sentido social de las cualificaciones atribuidas a los puestos de trabajo ocupados por las mujeres. Al repensar las oposiciones entre casa y fábrica, reproducción y producción, concluye que la «mujer no constituye ejército de reserva en la industria. Al contrario, tienen su lugar, por más inferior que sea, donde es insustituible. Acreditamos que en momentos de desempleo masculino no se piensa colocar hombres en ciertos tipos de tareas»¹². En cuanto a la “apropiación masculina de la tecnología”, afirma enfáticamente que la tecnología usada no determina las reglas de la división sexual del trabajo. La manipulación en sí misma de las máquinas no predefine la distribución de tareas, ni su naturaleza, porque las tareas condensan un conjunto de significados. En el caso de las industrias farmacéuticas, «todo aquello que va a ser ingerido por el usuario era manipulado por los hombres, aunque sólo exigiese tareas simples mediante máquinas simples; y todo lo que sería desechado (ampolla de inyección, almacenamiento de comprimido) estaba a cargo de las mujeres, aunque el grado de mecanización fuese alto y la máquina sofisticada»¹³.

¹¹ E. Souza-Lobo, «O trabalho como linguagem. O gênero no trabalho», en ob. cit., p. 199.

¹² A. Rodrigues, «Lugar e imagem da mulher na indústria» en A. Costa y C. Bruschini, ob. cit., 1992, p. 281.

¹³ *Ibid.*, p. 271.

Rangel llega a conclusiones semejantes en lo que se refiere a la introducción de nuevas tecnologías, señalando que «el foso entre trabajo cualificado de los hombres y el trabajo descualificado de las mujeres» no desaparece en ese proceso. Es reconstruido de tal modo que problematiza muchas veces las relaciones establecidas entre técnicas y división sexual del trabajo. Por ese motivo, se vuelve fundamental la construcción social de las cualificaciones que define las diferenciaciones y distinciones por sexo entre los tipos de trabajo y de trabajadores¹⁴. En el caso de las mujeres, el análisis de este proceso presupone la articulación entre las esferas productora y reproductiva que permite considerar la importancia del entrenamiento de las mujeres para dirigir las actividades domésticas.

Rodrigues concuerda, en líneas semejantes, con ese análisis, aunque llama la atención sobre la “trampa” de relaciones entre formación de las mujeres “para toda la vida” para la ejecución de tareas domésticas y aquellas desempeñadas en las industrias. Trampa en el sentido de que pueden realimentar el imaginario social relativo al hecho de que las mujeres poseen “una habilidad especial y natural” para los trabajos delicados, repetitivos, minuciosos, etcétera¹⁵ en las industrias. Además de eso, los supervisores entrevistados siempre acentúan, según ella, las virtudes femeninas referentes a la “asiduidad, responsabilidad, honestidad” y sus ventajas desde el punto de vista de la productividad¹⁶. Aunque las fronteras entre lo masculino y lo femenino estén rígidamente demarcadas en cada empresa, se configuran de manera diversa entre las empresas investigadas.

Las contribuciones de esos estudios son inestimables. Es forzoso reconocer, con todo, que el carácter bastante descriptivo de la división sexual del trabajo dificulta la aprehensión de la dinámica histórica y cultural en la cual esa problemática se inserta. Para suplir esa limitación, Kergoat sugiere que la división sexual del trabajo sea entendida en la «interacción de las relaciones sociales de clase y sexo, que son también, co-extensivas»¹⁷.

Souza-Lobo pretende entender, partiendo de esa perspectiva, la distribución de los puestos de trabajo entre hombres y mujeres en la línea de montaje de una industria electrónica. En este estudio, se

¹⁴ A. Abreu, «Mudança tecnológica e gênero ...», ob. cit., p. 125.

¹⁵ A. Rodrigues, «Lugar e imagem da mulher ...», ob. cit., p. 274.

¹⁶ *Ibid.*, p. 281.

¹⁷ D. Kergoat, ob. cit., p. 93.

muestra que la división sexual del trabajo obedece a las «tradiciones, jerarquías que forman parte de la *cultura del trabajo*»¹⁸, expresión, por tanto, de las representaciones históricamente construidas sobre las actividades masculinas y femeninas en nuestra sociedad. La división sexual del trabajo se presenta de esta manera como «uno de los muchos *locus* de las relaciones de género»¹⁹.

Los recientes estudios que tratan sobre el trabajo femenino se encuentran también envueltos en la polémica en torno a la noción de relaciones sociales de sexo o de género. No se trata sólo de una confrontación entre la producción sociológica e historiográfica, ni tampoco entre la tradición francesa, con fuerte influencia marxista, y la anglosajona. Básicamente se refiere a la problemática de la determinación.

Le Doaré prefiere la noción de relaciones sociales de sexo porque deja explícita la construcción de categorías sociales a partir del sexo biológico y de las contradicciones que intervienen en el proceso. Si lo femenino implica, como indica esta autora, una visión particular de la sociedad en su totalidad desde un punto de vista de la opresión —entre otras— de las mujeres, toda propuesta teórica debe articularse hacia los otros elementos que componen la dinámica social²⁰. En ese sentido, el propio sexo presenta un contenido social que se manifiesta sobre determinadas relaciones de clase.

Scott define las relaciones de género a partir de dos proposiciones: *a.* el género es el elemento constitutivo de las relaciones sociales fundadas en las diferencias percibidas entre los sexos; *b.* el género es la primera forma de percibirse las relaciones de poder que son representadas, de un modo general, como naturales e inmutables²¹. El sexo biológico, en cuanto materia sobre la cual son producidas y reproducidas individual y colectivamente valores, normas, expectativas de comportamiento, actitudes, símbolos, expresa lo que se vive

¹⁸ E. Souza-Lobo y V. Soares, «Masculino y femenino en la línea de montaje», en E. Souza-Lobo, ob. cit., pp. 57-58.

¹⁹ E. Souza-Lobo, «O trabalho como linguagem ...», p. 201. Véase también: M. Neves, «Dominação e resistência no cotidiano do trabalho fabril: as práticas sociais de mulheres e homens operários» en *Relações de trabalho e relações de poder: mudanças e permanências*, Fortaleza, NEPS, 1986.

²⁰ H. Le Doaré, «Note sur une notion: le rapport social de sexe», *Cahiers du GEDISST*, núm. 3, 1992, p. 51.

²¹ Cf. J. Scott, «Género: uma categoria de análise histórica», en *Educação y Sociedad*, E. Souza-Lobo, ob. cit., p. 187.

y se piensa como masculino y femenino en cierta época de una sociedad dada.

En esa medida, la noción de género supera, para Varikas, a la de sexo social y supone un proceso ambivalente donde se incluye la jerarquía, interdependencia y complementariedad entre hombres y mujeres. Además de eso, esta noción permite recuperar «la dimensión dinámica, continuamente cambiante de lo que se llama diferencia» y, principalmente, interrelacionar la formación de las identidades sexuales, de las normas dominantes y de una «conciencia de opresión»²² en sus múltiples caras. O sea, permite desvelar cómo las normas son internalizadas individual y colectivamente por hombres y mujeres, dirigiendo sus prácticas sociales.

El género, desde ese punto de vista, no sólo reintroduciría el «discurso sobre lo femenino y lo masculino en aquello que parecía ser exclusivamente una relación técnico-organizativa», sino que también confiere un lenguaje al trabajo²³. El trabajo deja de ser visto sólo como una actividad física, explicitándose como actividad social donde se entrelazan diferentes subjetividades en constante interacción social, como, por ejemplo, raciales, de migración, género, etcétera. Las relaciones de trabajo apenas recrean «una subordinación que también existe en otras esferas de lo social», recuerda Souza-Lobo. Lo que se define como masculino o femenino, continúa esta autora, «no se hace exclusivamente en la producción para el género masculino y de la reproducción para el género femenino»²⁴; son representaciones creadas por procesos históricos y culturales a las que contribuyen, entre otros, los discursos feministas.

La introducción del género, en cuanto categoría de análisis, amplía los horizontes de investigación en la Sociología del Trabajo y suscita otra mirada sobre el mundo. En este aspecto, reposarían las potencialidades y dificultades a las que se enfrentan los estudios que pretenden introducir las variables de raza, género o etnia. Como afirma Bruschini, se puede visualizar, a través de las relaciones de género, sin cualquier generalización, «la vida de los sujetos escondidos en la historia»²⁵. También las investigaciones que se centran bá-

²² E. Varikas, «Quelques réflexions en vrac à propos d'usage "genre"», *Cahiers du GEDISST*, núm. 3, 1992, p. 56.

²³ E. Souza-Lobo, ob. cit., p. 203.

²⁴ E. Souza-Lobo y V. Soares, «Masculino e feminino ...», en E. Souza-Lobo, ob. cit., p. 61.

²⁵ A. Costa y C. B. Bruschini, «O uso de abordagens quantitativas em pesquisas sobre relações de gênero», en ob. cit., 1992, p. 294.

sicamente en la acción de los trabajadores en vez de en la intervención del Estado o de la acumulación capitalista en los procesos de cambio político y económico en América Latina, como apunta Viotti, se mantienen silenciosos en cuanto al papel de las razas, etnias y mujeres en tales procesos. La solución de este *impasse*, para esta autora, no reside sólo en agregar más «informaciones a los abordajes tradicionales» pues «es preciso encarar la historia del trabajo y de las clases trabajadoras dentro de una nueva perspectiva»²⁶.

Neves acepta el desafío cuando reconstruye la historia de la ciudad de Contagem (Mato Grosso) a través de las trayectorias individuales de hombres y mujeres. En un primer momento, compartían el sueño de la modernización y, en años siguientes, los movimientos en los barrios y en las fábricas. Explorando la perspectiva de las relaciones de género, desvela, con rigor y éxito, las múltiples experiencias cotidianas de las mujeres en el trabajo fabril, en la familia, en los barrios y en los sindicatos. Supera la dicotomía entre fábrica y ciudad; trabajo asalariado y doméstico; condiciones de trabajo y de vida; producción y reproducción, mostrando su (re)articulación por las prácticas sociales. Esas prácticas oscilan entre la sumisión y la revuelta, caracterizándose por la heterogeneidad en las formas de expresión política y cultural²⁷.

Los mismos protagonistas se encuentran en las fábricas y en los barrios imprimiendo sus marcas en la historia de la ciudad. Las mujeres lideran tanto las luchas por escuelas, guarderías, transportes colectivos, polución en los barrios, como por mejores condiciones de trabajo en las fábricas y en los sindicatos²⁸, particularmente a finales de los años setenta.

²⁶ E. Viotti, «Estruturas versus experiência. Novas tendências na história do movimento operário e das classe trabalhadoras na América Latina: o que se perde e que se ganha», *BIB*, núm. 29, Río de Janeiro, 1º sem., 1990, pp. 6 y 111 (cursivas mías).

²⁷ M. Neves, «As trabalhadoras de Cotagem: uma história outra, uma história», tesis de doctorado, USP, 1990.

²⁸ Cappelí analiza la inserción de las mujeres en los sindicatos rurales y urbanos de los estados de Paraíba y Pernambuco entre 1976 y 1984, momento en el que se forman los departamentos femeninos, se realizan varios congresos, seminarios y encuentros sindicales sobre la cuestión de las trabajadoras. A pesar de eso, las dirigentes sindicales también se enfrentan a una serie de discriminaciones, configurando una relación mujer-sindicato bastante conflictiva y tensa. P. Cappelí, «Silenciosas e combativas: as contribuições das mulheres na estrutura sindical do nordeste, 1976/1986», en A. Costa y C. Bruschini (orgs.), *Rebeldia e submissão: estudos sobre a condição feminina*, S. Paulo, Fund. Carlos Chagas, 1989.

Los estudios de Neves proporcionan contribuciones importantes para las investigaciones sobre el trabajo femenino y formación de las clases trabajadoras en la sociedad brasileña. Explorando las relaciones de género, coloca la alteridad como condición previa para la formación de identidades²⁹. Esta autora establece todo su análisis en las manifestaciones de las mujeres "excepcionales" y, en esa medida, enfatiza más la jerarquía que la complementariedad e interdependencia de las relaciones entre hombres y mujeres, conforme sugiere Varikas³⁰.

Género en el trabajo: otros temas, otros enfoques

Si los estudios sobre trabajo y las clases trabajadoras deberían asumir urgentemente la perspectiva del género para analizar temas emergentes en la sociedad, es forzoso reconocer que ello puede llevar al cuestionamiento de enfoques ya consolidados de análisis.

La Sociología del Trabajo brasileña se enfrenta también, en ese caso, con otras dificultades. Los análisis sobre la división sexual del trabajo se muestran presos de las determinaciones estructurales fundadas en el patriarcado sin problematizar los procesos históricos de constitución de las relaciones sociales³¹ y la lógica simbólica que lo preside. Aparte de eso, la fábrica, en su universalidad abstracta, se convierte en la referencia teórica para los estudios sobre procesos de trabajo. Son raras las incursiones en otros sectores productivos, como por ejemplo, en los servicios.

Esas constataciones provocan una serie de cuestiones. Por ejemplo: ¿cómo pensar, al mismo tiempo, los lugares y las imágenes del trabajo femenino en situaciones donde las divisiones entre los sexos se vuelven más evidentes en los salarios y en las promociones que en la distribución de los puestos de trabajo como ocurre en las fábricas? ¿Cuáles son las características del proceso de feminización en Brasil en sectores como, por ejemplo, salud, educación, comercio, etcétera³²? ¿Cuáles son sus consecuencias para la dinámica del

²⁹ Véase también M. Castro y L. Lavinias, ob. cit., p. 242.

³⁰ Cf. A. Rodrigues, ob. cit., p. 284.

³¹ M. Neves, ob. cit., p. 14.

³² Las informaciones disponibles hasta 1990, a pesar de que los datos estén agregados, revelan una gran concentración de mujeres en comercio, actividades

movimiento sindical brasileño, teniendo en cuenta la tendencia actual de terciarización de las empresas brasileñas?

La propia cuestión de la representación política de las mujeres, sea en los partidos políticos sea en las centrales sindicales, han atraído poco a los investigadores. Lo mismo se puede afirmar en relación a la percepción de las trabajadoras y de las militantes sobre su práctica cotidiana de trabajo. La definición de las reivindicaciones de las mujeres en las pautas de negociación sigue por caminos que, muchas veces, ignoran el propio perfil de las trabajadoras en nombre de las cuales los dirigentes sindicales negocian normas contractuales con las empresas. Desde este punto de vista, se puede indagar: ¿hasta qué punto las explicaciones sobre la discriminación, inferioridad y superexplotación del trabajo femenino, centradas en la contraposición entre las esferas productiva y reproductiva, problematizan la separación instalada históricamente por la modernidad entre el mundo del trabajo, simbolizado por la fábrica, y el del no trabajo por las tareas domésticas o actividad en el barrio?

El movimiento feminista, desde su origen, llama la atención sobre las diferentes formas de trabajo femenino, que incluye desde los servicios domésticos y el cuidado de los hijos, hasta el trabajo a domicilio y el asalariado fuera de casa. La división sexual del trabajo, en cuanto categoría de análisis, se vuelve visible en las investigaciones sociológicas de los espacios sociales atribuidos a los hombres y mujeres, aunque muchos investigadores(as) todavía no se convencen de la relevancia de esta variable. Esta ceguera, según Kergoat, «viene de largo, desde los padres de la sociología del trabajo» y se hace evidente en los «últimos libros editados sobre la producción flexible, la muerte de la división del trabajo o el destino de la clase obrera»³³.

Hablar de trabajo femenino implica, de esta manera, analizar simultáneamente el trabajo asalariado, el profesional, y el doméstico³⁴. En esa medida, la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo cuestiona el concepto de trabajo, no tanto por el contenido de las tareas ejecutadas, sino por las representaciones sociales a ella asociadas. O sea, por la investidura simbólica de "quien" hace determinadas tareas y no "lo que" se hace.

administrativas y servicios públicos. Véase C. Bruschini, *Feminismo, estudos sobre mulher e trabalho feminino: trajetórias e perspectivas para o futuro*, trabajo presentado en el XVII Encuentro Anual de la ANPOCS, Caxambú (MG), octubre de 1993.

³³ D. Kergoat, citado por Rangel.

³⁴ D. Kergoat, ob. cit., 1989, p. 89.

Appay recuerda, apoyándose en Hirata, que el GEDISST (grupo de estudios especializado del CNRS francés) siempre orientó sus investigaciones hacia la inclusión del sexo social, el trabajo doméstico, no profesional y no pagado, en el concepto de trabajo³⁵. De esta manera, amplía la noción de trabajo, creada e imaginada en la modernidad, y problematiza el modelo general de "productor" y "trabajador"³⁶, encarnado en el obrero fabril, profesional, asalariado y masculino.

Estas consideraciones se revelan importantes al establecer límites a las propias críticas dirigidas a los estudios específicos de la Sociología del Trabajo. Muchas veces son criticados por ignorar a las trabajadoras, siendo ellas mismas un segmento social numéricamente cada vez más significativo. Esas observaciones son realizadas, con todo, en el contexto de las relaciones de mercado, en cuanto que el esfuerzo, comenta Kergoat, debería ser en el sentido de «[...] restablecer las conexiones entre lo que había sido separado hasta aquí, a través de una definición más extensiva del trabajo [...]». A partir de entonces, el trabajo doméstico y las particularidades del trabajo asalariado de las mujeres no son más que «excepciones a un modelo supuestamente general. Pero esta problemática supone una tentativa de rehacer un modelo general del cual estas mismas especificidades serían sus elementos constitutivos»³⁷.

Tomar el trabajo fabril masculino y asalariado como "prototipo paradigmático", usando la expresión de Appay, implica además la exclusión en las investigaciones de parcelas cuantitativamente importantes de las clases trabajadoras. Parcelas donde se incluyen, además de las mujeres, los desempleados y trabajadores empleados en otros sectores, además de omitir la capacidad de lucha de varios grupos sociales presentes en la sociedad. Significa también descartar la heterogeneidad de las experiencias de clase, donde ni siquiera las diferencias de sexo son consideradas. Hasta la toma de datos puede ser problemática a partir de esta perspectiva, visto que las investigaciones privilegian los registros escritos e institucionales en sus fuentes

³⁵ B. Appay, «Individu et collectif: questions à la sociologie du travail et des professions. L'autonomie contrôlée», *Cahiers du GEDISST*, núm. 6, París, 1993, p. 85, n. 55.

³⁶ D. Kergoat, ob. cit., 1989, p. 88.

³⁷ H. Hirata y K. Kergoat, «Rapports sociaux de sexe et psychopathologie du travail», en C. Dejours (dir.), *Plaisir et souffrance dans le travail*, París, CNRS, 1987, p. 133.

tes de datos. De estos registros las mujeres, comenta Perrot, están prácticamente ausentes³⁸.

La redefinición del concepto de trabajo, que no se reduce al empleo, permitiría, por tanto, tematizar las prácticas de trabajo que envuelven a mayores y menores³⁹, la llamada economía informal⁴⁰ y todas las incluidas en el "mundo del no-trabajo".

La división sexual del trabajo, en cuanto categoría de análisis, requiere una noción ampliada de trabajo que rompería con los límites de un conocimiento sociológico fragmentado y compartimentado⁴¹, heredero de la ciencia moderna. En ésta, la complejidad y multiplicidad de la realidad social aparece de tal modo fraccionada y reducida en sus partes constituyentes que hace difícil analizar sus relaciones e interrelaciones. Es lo que se observa, de un modo general, en los estudios sobre trabajo doméstico, profesional y asalariado de las mujeres o en las investigaciones al respecto del sindicalismo, movimientos sociales, movimientos de mujeres, etcétera, donde los investigadores delimitan sus campos de reflexión particulares sin intentar establecer los nexos entre ellos.

El género, siendo una categoría relacional, presupone la construcción histórica y cultural de subjetividades en constante interacción social. Por eso, requiere un abordaje multidisciplinar a través del cual puedan ser contempladas las múltiples dimensiones de la vida en sociedad. Seleccionar sólo una de ellas para un estudio detallado es una meta casi imposible de alcanzar. Atender a las diferencias entre lo masculino y lo femenino, sus complementariedades e interdependencias, trae además consecuencias más profundas para las investigaciones sociológicas.

Trato de mostrar en este contexto, partiendo de una relectura de varios autores, que el género en el trabajo no se reduce a agregar un segmento social, "olvidado" en los estudios. Si, como afirma Bruschini, el despertar sobre la situación de la mujer en Brasil surge, como en otros países, «desde dentro del movimiento feminista [...] o paralelamente a ese movimiento social»⁴², su posición crítica

³⁸ M. Perrot, «Os excluídos da história; Práticas da memória feminina», *Revista Brasileira de História*, núm. 9 (18), S. Paulo, agosto/septiembre de 1989.

³⁹ B. Appay, ob. cit., p. 59.

⁴⁰ Consultar: A. Gorz, «Quem não tiver trabalho, também terá o que comer», en *Estudos Avançados*, núm. 10, abril-junio, 1991; *Metamorphoses ...*, ob. cit.; además de C. Offe, «Trabalho, uma categoria de análise da Sociologia», en *Capitalismo desorganizado*, S. Paulo, Brasiliense, 1990.

⁴¹ D. Kergoat, ob. cit., 1989, p. 96.

⁴² C. Bruschini, «O uso de abordagens ...», ob. cit., 1992, pp. 294-296.

tica frente a las relaciones sociales pone a descubierto las desigualdades sociales. En esa medida, cuestiona la neutralidad y objetividad del conocimiento científico⁴³, interviniendo en el debate sobre el carácter político de la ciencia moderna que constituye uno de los temas centrales de las reflexiones sobre los nuevos paradigmas, junto al de la separación entre sujeto investigador y objeto investigado.

Los estudios sobre género y trabajo pueden contribuir mucho a la expansión de esta reflexión, ya que indagan sobre la concepción de la práctica científica de las mujeres. Quiere decir, si «todo conocimiento es autoconocimiento», según afirma Santos, cabría verificar en qué medida la producción científica ha incorporado o no otros temas y enfoques a partir de la entrada creciente de las mujeres en las instituciones universitarias y centros de investigación. En la perspectiva de este autor, esa cuestión se convierte en fundamental visto que la «ciencia no descubre, crea; y el acto creativo protagonizado por el científico y por la comunidad científica en su conjunto tiene que conocerse íntimamente, antes de conocer lo que con ella se conoce de lo real»⁴⁴.

⁴³ *Ibid.*, pp. 290-291. Véase también M. Castro, *O conceito de gênero e as análises sobre a mulher e trabalho. Notas sobre impasses teóricos*, XVI Encontro Anual de la ANPOCS, Caxambú (Mato Grosso), octubre de 1992.

⁴⁴ B. S. Santos, «Um discurso sobre as ciências na transição para uma ciência pós-moderna», *Estudos Avançados*, núm. 2 (2), S. Paulo, USP, 1988, p. 67. [En esta perspectiva o enfoques de renovación, véase el núm. 3 de *Sociología del Trabajo*, nueva época, 1988: «El trabajo a través de la mujer». Nota del editor.]

Resumen. «Género y trabajo: trayectorias de una problemática»

Partiendo de que el género en el trabajo no se reduce a agregar un segmento social olvidado en los estudios, en este artículo se plantea una relectura de las principales categorías de análisis sobre las que informan los estudios de las últimas décadas sobre el trabajo de las mujeres, sin atenerse a ninguna investigación en particular.

Se procura, asimismo, verificar en qué medida las trayectorias de estudio de esa problemática se interrogan en torno al concepto de trabajo y proponen nuevos temas y suscitan otros enfoques.

Abstract. «Gender and work: the evolution of a problem»

The author begins by noting that the study of the question of gender at work does not merely imply incorporating previously ignored social groups. She goes on to critically review the principal analytical categories used in studies of women's work in the last few decades. On the basis of this, she considers the extent to which this literature has questioned the concept of work itself and given rise to new themes and approaches to the subject.

Work, Employment and Society

A Journal of the British Sociological Association

Editor: Rosemary Crompton

Review Editor: Kate Purcell

Vol. 9, No. 3 (September 1995)

Employment and Caring, Employment at Home

CONTENTS

EMPLOYMENT AND CARING

- ANNE HARROP and PETER MOSS. Trends in Parental Employment.
- SARA ARBER and JAY GINN. Gender Differences in the Relationship Between Paid Employment and Informal Care.

EMPLOYMENT AT HOME

- HEATHER HAMBLIN. Employees' Perspectives on One Dimension of Labour Flexibility: Working at a Distance.
- BILL GRANGER, JOHN STANWORTH and CELIA STANWORTH. Self-employment Career Dynamics: the Case of 'Unemployment Push' in UK Book Publishing.
- PAUL STEWART and PHILIP GARRAHAN. Employee Responses to New Management Techniques in the Auto Industry.
- EMANUEL OGBONNA and MIKE NOON. Experiencing Inequality: Ethnic Minorities and the Employment Training Scheme.

Notes and Issues

- ED SNAPE. The Development of 'Managerial Unionism' in Britain: the View from Below.
- CATHERINE HAKIM. 1991 Census SARs: Opportunities and Pitfalls in the Labour Market Data.
- DAVID ROSE and PETER ELIAS. The Revision of OPCS Social Classification.

Contributions: to Rosemary Crompton, Editor *Work, Employment & Society*, Rutherford College, The University, Canterbury, Kent CT2 7 NX.

Books and reviews correspondence: to Kate Purcell, Oxford Brookes University, Gipsy Lane, Headington, Oxford OX3 0BP.

Subscriptions and order: BSA Publication Ltd., 351 Station Road, Dorridge, Solihull, West Midlands B93 8EY, UK.

Individual subscribers: £28.00 per annum.

Institutions: UK £72.00, Overseas £79.00.

El papel de la prensa escrita madrileña en la preparación ideológica de la huelga general del 27 de enero de 1994

Fernando Conde *

Como es sabido por todos, la convocatoria sindical de la huelga general (HG) por el "empleo y la solidaridad" del pasado 27 de enero de 1994 se planteó ante la negativa gubernamental a negociar con los sindicatos la Reforma Laboral¹.

Frente a diferentes análisis y denuncias sindicales que han resaltado el tratamiento de la prensa de la HG el día de la HG y los días posteriores, el artículo se centra en la fase previa a la HG, en lo que podríamos llamar la *preparación ideológica y política* de la HG por parte de los citados medios escritos. Es decir, nos vamos a centrar en el aná-

* Investigador Social. Profesor del curso de posgrado «Praxis de la sociología del consumo: teoría y práctica de la investigación de mercados» de la UCM.

¹ El texto, de cuyo contenido se responsabiliza exclusivamente el autor, es, sin embargo, deudor del trabajo colectivo realizado sobre el mismo tema como práctica de investigación en el seno del curso de posgrado «Praxis de la sociología del consumo: investigación, teoría y práctica de la investigación de mercados» de la Universidad Complutense de Madrid dirigido por el profesor Ángel de Lucas. El artículo ha contado con los debates y aportaciones previas del conjunto de estudiantes y profesores del curso posgrado del año 1994 y de forma muy particular con las sugerencias del grupo de trabajo constituido para llevar a cabo la investigación formado por A. Botana, M. León y R.M. Espino y el propio autor del artículo.

El material empírico utilizado en la investigación ha consistido en el seguimiento y análisis diario de los periódicos *ABC*, *El País* y *El Mundo* en sus ediciones de Madrid desde el 1 de diciembre hasta primeros de febrero.

lisis de cómo los citados medios han preparado a la opinión pública y a los "líderes de la opinión pública", habituales lectores de estos medios, para la huelga general. ¿Qué argumentos han aparecido² en la prensa escrita a favor o en contra de la misma? ¿Cómo se han presentado los motivos o razones que impulsaron la convocatoria de la HG por parte de los sindicatos? ¿En qué coordenadas se ha tratado de ubicar el conflicto?, etc. Como es lógico, dada la brevedad del artículo, hemos tenido que dejar de lado muchos de los posibles ejes de interpretación y tratamiento ideológico de los citados medios para centrarnos en lo que nos parece que es lo más esencial del citado tratamiento.

1. Contexto ideológico previo

A lo largo del año 1993 se desarrolló todo un trabajo político e ideológico previo en los medios de comunicación orientado a convencer a los españoles de la necesidad de conseguir una nueva competitividad para la economía española y de cómo, para conseguir la citada competitividad, había que «flexibilizar» el empleo en nuestro país y había que dar pasos importantes en el desmontaje del denominado Estado de bienestar. Tratamiento ideológico que dicotomizaba y presentaba como contradicción irresoluble las nuevas exigencias de competitividad de la economía española en el marco de la economía globalizada y liberalizada con el mantenimiento de las regulaciones sociales y de las prestaciones sociales asociadas al Estado de bienestar. Un ejemplo muy claro de este tratamiento ideológico que dicotomiza y opone lo que puede y debe ser complementario lo podemos ver, por ejemplo, en las declaraciones de I. Cipolleta, director general de la Confindustria italiana, recogidas por *El País* el 28 de septiembre de 1993: «si Europa opta por defender el Estado del bienestar debe cerrar sus fronteras. Si decide abrirlas, no hay más remedio que reducirlo». De esta forma, lo que debe ser planteado como complementario «competir y mantener el Estado del Bienestar» (a nivel español y europeo) se plantea como alternativa excluyente «competir o mantener el Estado del Bienestar».

² Es importante resaltar esta cuestión ya que hay argumentos y materiales sindicales que se han distribuido en fábricas que no han aparecido en la prensa citada y que, por tanto, no forman parte del análisis realizado.

Pues bien, este tratamiento argumentativo dicotomizado que dimana, sobre todo, de las exigencias ideológicas derivadas del «liberal-fundamentalismo» dominante es el que ha presidido y asignado el sentido ideológico fundamental y dominante al conjunto de noticias, de informaciones, de opiniones, de orientaciones y tratamientos más específicos de los citados medios escritos y, en general, el del conjunto de los medios de comunicación a lo largo de todo el tratamiento informativo sobre la HG.

2. Contexto ideológico más cercano

Otra orientación informativa relevante ha sido cómo se ha venido configurando en los meses anteriores a la HG (más allá de las prácticas sindicales concretas, con sus aciertos y sus errores) una imagen de los sindicatos como defensores únicamente de los que ya trabajan, de los intereses «corporativos», se dice, de los ya instalados y contrarios, por tanto, a los parados, a los jóvenes en busca de primer empleo, etc. Estrategia muy acentuada en las intervenciones de los miembros del gobierno recogidas en los citados diarios. «Los Sindicatos tienen intereses corporativos» (Declaraciones del ministro de Trabajo recogidas en *D-16* el 22-1-94). «Solbes: los Sindicatos deben pensar en los parados» (*El Mundo*, 30-1-94).

Por último, y también de forma claramente significativa, a partir de los primeros rumores de posible convocatoria de HG a finales de noviembre, las informaciones relativas a la Reforma Laboral tienden a desaparecer progresivamente para ser sustituidas de forma creciente por dos temas «estrellas»: a. El planteamiento a favor o en contra de la HG como acontecimiento mediático más allá de las razones y motivos últimos de su convocatoria, b. La crisis de la PSV asociada al sindicato UGT.

En este sentido, una de las operaciones ideológicas y discursivas más claras del tratamiento ideológico de los citados medios escritos y, en general, del conjunto de los medios de comunicación fue precisamente hacer desaparecer de la actualidad mediática los posibles problemas de la economía española, las razones a favor o en contra de las reformas propuestas (contexto inicialmente más favorable para la argumentación sindical de fondo) para hacer pasar a primer plano dos cuestiones reales, como la PSV y la propia convocatoria de huelga, pero que transformadas en unos descontextualizados «acon-

tecimientos mediáticos” no dejaban de perjudicar la estrategia sindical ante la HG³.

La otra constante, la fuerte asociación PSV-UGT en los dos meses previos a la huelga, se ha expresado en la multitud de portadas, artículos, chistes, editoriales, noticias en nacional y en economía que han llenado las páginas de los periódicos citados. Ya en el mismo día 1-12-94, fecha en la que *El País* se hace eco de la aprobación por CCOO de la posible convocatoria de HG a finales de enero, la noticia aparece al lado de otra referida a la PSV. Y tras esta fecha son muchos los días en los que los citados diarios recogen el tema de la PSV relacionándolo directamente con la convocatoria de HG «PSV destroza la huelga de UGT» (*ABC*, 26-12-94). «El Gobierno aprovecha la crisis de PSV-IGS para poner a UGT de rodillas» (portada de *ABC*, 27-12-94). «Huelga pese a PSV», (*El Mundo* 27-12-94). «El Gobierno estudia intervenir PSV que ayer suspendió pagos» (portada de *El País*, 28-12-94). Y así un largo etcétera.

Es evidente que el caso PSV es un claro y grave error de la UGT, pero también parece evidente el hecho de que su amplia repercusión mediática a lo largo precisamente de los meses de diciembre y enero responde a un claro interés de deslegitimar a uno de los sindicatos convocantes de la HG⁴ y por extensión a la convocatoria sindical de la HG. De hecho, tras la HG las noticias referentes a la PSV han ido perdiendo importancia relativa en la prensa hasta perderse, en bastantes casos, entre las noticias a las que se les concede menor importancia.

3. Una breve cronología de las principales noticias e informaciones aparecidas en la prensa escrita

A partir de primeros de diciembre de 1993, la secuencia temporal de las informaciones y argumentaciones aparecidas en la prensa estudiada ha sido la siguiente:

³ Aunque no sea el objetivo del artículo, no está de más señalar la diferencia entre el tratamiento mediático-ideológico de la HG, con el tratamiento inicial, mucho más “institucional”, de la crisis de Banesto que surgió justo por aquellas fechas. Son prácticamente cara y cruz de la misma moneda.

⁴ De hecho sería bastante plausible el pensar que la menor presencia de Nicolás Redondo, en relación a A. Gutiérrez, a lo largo de los meses de diciembre y enero se debiera a esta situación.

— Primeros de diciembre. Noticias sobre la convocatoria informal de la HG, por parte de los sindicatos CC OO y UGT.

— Mediados de diciembre. Se recogen y resaltan las primeras reacciones de la CEOE y sus llamamientos a los empresarios a “abrir las fábricas” el día de la HG.

— Navidades. Abundante información sobre la crisis de la PSV en las primeras páginas de los periódicos.

— Finales de diciembre. Planteamiento del conflicto de “legitimidades” entre el Parlamento y los convocantes. Falso conflicto de legitimidades que va a perdurar en los medios a lo largo de toda la fase previa a la HG.

— Primera quincena de enero. Convocatoria legal de la HG.

— Mediados de enero. Planteamiento del falso conflicto entre los “piquetes” y el derecho al trabajo.

— 15 de enero. Artículo central de J. M. Cuevas (CEOE) planteando uno de los conflictos básicos que van a presidir, en el terreno ideológico, la preparación de la HG. Falso y dicotómico conflicto entre el “derecho al trabajo” y el “derecho de huelga”.

— Segunda quincena de enero. Aparecen en la prensa amenazas a los sindicatos y a los trabajadores con las posibles repercusiones políticas y económicas de la HG. Asimismo, empiezan a proliferar los artículos y editoriales sobre el denominado contrapoder sindical y sobre lo que se define como la necesaria “modernización sindical”.

— Días previos a la HG. Debate sobre los servicios mínimos.

4. El planteamiento ideológico básico: individualización y desregulación de las relaciones laborales

El conjunto de argumentaciones más específicas de cara a la convocatoria de HG ha estado atravesado por un planteamiento ideológico de base que configura todo el tratamiento de la información que se ha producido por parte de los citados diarios. Planteamiento ideológico básico que podríamos encuadrar en el marco de dos ejes de sentido y de coordenadas:

a. Un eje vertical que opone ideológica y dicotómicamente las dimensiones y conceptos básicos de *regulación* “versus” *desregulación* y

b. Otro eje horizontal que opone ideológica y dicotómicamente las dimensiones y conceptos básicos de lo *individual* frente a lo *colectivo*.

En el entorno de estos ejes de sentido, de estos ejes de coordenadas, se sitúan los diferentes tratamientos y argumentaciones específicas sobre la HG en relación a las distintas problemáticas planteadas a lo largo del conflicto. De este modo, y en función de su ubicación en uno u otro de los espacios ideológicos definidos por los citados ejes de sentido, la misma problemática es orientada desde dos perspectivas ideológicas y valorativas totalmente diferentes.

Por ejemplo, mientras el *Estatuto de los Trabajadores* —aprobado en 1980 y que hasta ahora había presidido el marco de las relaciones laborales de nuestro país— se ubicaba claramente en el espacio configurado por la “regulación colectiva” de las citadas relaciones y de los conflictos laborales consiguientes, el marco de relaciones laborales que se prefigura en la *Reforma (o contrarreforma laboral)* propuesta y posteriormente aprobada tras la HG, se inscribe claramente en el espacio opuesto al anterior, en el espacio signado por la “desregulación” y por el tratamiento “individualizado” de las relaciones cuyo ideal último sería la relación (casi sin contratación) claramente individualizada empresario-trabajador en un entorno jurídico totalmente desregulado.

En este entorno, podríamos decir que la clave del tratamiento ideológico desarrollado por los tres medios citados ha consistido en abordar todas y cada una de las argumentaciones y conflictos situados en el proceso de gestación de la huelga desde la perspectiva ideológica “individualizada” y “desregulada”. Es decir, desde la perspectiva que daba ya por hecha en lo ideológico lo que la (contra)reforma laboral pretendía aprobar en el campo jurídico-político. O dicho de otra forma: el tratamiento ideológico de la huelga ha prefigurado en el terreno de juego ideológico, el conjunto de reglas de juego que precisamente se trataba luego de aplicar en la realidad social como resultado de la aplicación de la Reforma (contrarreforma) Laboral.

5. La huelga. ¿Derecho colectivo de los trabajadores o derecho individual de los ciudadanos?

Un ejemplo del tratamiento ideológico prefigurativo y performativo de la HG desde el punto de vista “liberal-fundamentalista” que

ha presidido su tratamiento mediático, lo tenemos en el tratamiento del concepto de la propia HG.

En efecto, pocas veces en la reciente historia de la democracia española ha sido tantas veces utilizado el término de “ciudadano” y de “derechos ciudadanos” como en las declaraciones políticas y en las informaciones mediáticas previas a la HG. Cuando en el conjunto de la vida social el *consumidor* ha sustituido al ciudadano, cuando prácticamente en todo el sector público se está denominando y tratando a los ciudadanos españoles, sujetos de derechos, como *usuarios*, como *clientes*, como *consumidores* (y no como ciudadanos) que pueden optar por comprar uno u otro servicio como quien compra o no una marca u otra de pantalones, en los días anteriores y en el mismo día de la HG afloró el concepto de *ciudadano democrático* como un estandarte de lucha contra el concepto “trabajador” (como si el concepto “trabajador” fuese, en lo implícito, algo predemocrático, antidemocrático o, cuanto menos, “no-ciudadano”).

En este contexto, la propia caracterización de la huelga sufrió una importante transformación en los días previos a la jornada. No sólo perdió las mayúsculas (antes se escribía Huelga General, ahora se denomina en los diarios huelga general) en línea con disminuir su importancia simbólica, sino que también paulatinamente se fue construyendo una imagen de la HG como una cuestión de adhesiones meramente *individuales* desvinculadas totalmente —cuando no enfrentadas de forma dicotómica— al carácter *colectivo* de la huelga y a su vinculación con la *producción* y el *trabajo*.

En efecto, la propia Constitución reconoce e inscribe el derecho de huelga de los trabajadores como sujeto *colectivo* en “defensa de sus intereses”. En la sección 1, “De los Derechos Fundamentales y de las Libertades Públicas”, en su artículo 28.2 puede leerse «Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad». Sin embargo, el tratamiento dominante de este tema los días previos a la HG no fue el de abordar la huelga desde este punto de vista, desde este carácter *cualitativo* de la misma como instrumento de lucha de un *sujeto colectivo*⁵, los traba-

⁵ En el actual contexto ideológico claramente individualista cuesta trabajo pensar en sujetos colectivos. Sin embargo, gran parte de los derechos constitucionales se basan precisamente en esta dimensión de sujetos colectivos. Por ejemplo, el

jadores, sino que fue el abordar la huelga como un mero problema *cuantitativo e individualizado* de unos ciudadanos que podían, o no, adherirse a la misma. No como un *hecho social y colectivo* vinculado *estructuralmente* al trabajo y a la producción sino como un mero *agregado de voluntades individuales* de unos teóricos ciudadanos definidos como meros individuos abstractos, desvinculados de la producción y de las relaciones sociolaborales en las que viven.

En esta línea de análisis, y como se recoge de forma algo forzada en la sección «La defensora del lector» de *El País* del 20-2-94, el tratamiento ideológico de la HG por parte de la prensa escrita fue tratar a ésta como una posible huelga *total* y no como una huelga general. Es decir, se presentó la HG como una huelga total en que lo que contaba e importaba era el mero *problema cuantitativo de cuántos individuos paraban o no* —tratamiento inscrito en el espacio ideológico desregulado e individualizado— y no se trató, por el contrario, como una huelga *general* de carácter *cualitativo* vinculada a la *producción* y que se plantea «simultáneamente en todos los oficios de una o varias localidades» (Diccionario de la Real Academia de la Lengua) y en la que lo que cuenta es el número de *fábricas y de centros de producción* —segundo tratamiento inscrito en el espacio ideológico regulado y colectivo⁶.

En este sentido, el propio tratamiento conceptual y simbólico de la HG en sí misma ya realiza un *desplazamiento ideológico* clave al extraer la misma de su lugar social, estructural y constitucional vinculada a las relaciones sociolaborales y a los sujetos colectivos para inscribirla en un imaginario espacio ideológico, homogéneo, desre-

propio sistema de pensiones de la Seguridad Social, cuestionado en la actualidad, se basa en un sujeto colectivo y en la solidaridad intergeneracional.

⁶ La nota de *El País* a la que hacemos mención se titulaba «Una huelga que fue general y un sondeo que fue correcto» y apareció el 20-2-94 en la sección «La defensora del lector». Decía la nota:

«La segunda queja que quiero reseñar no tiene que ver con sondeos ni datos concretos, sino con el lenguaje y con un título, el que figuraba, a cinco columnas, el 28 de enero, en primera página de *El País*: La huelga no fue general.

Un lector, que no desea ver su nombre publicado, pero que es catedrático de Lengua, telefoneó para advertir: «La huelga sí fue general; en todo caso, podrían ustedes decir, sin alterar el sentido del castellano, que no fue total».

Tiene razón. Se trataba de un juego de palabras, un guiño periodístico, que pretendía hacer atractivo el titular, pero que no respetaba el auténtico significado de las palabras. Lo contrario de «general» no es «parcial», sino «particular».

Huelga general, según el Diccionario de la Real Academia Española, quiere decir «la que se plantea simultáneamente en todos los oficios de una o varias localidades». Así que, sin lugar a dudas, la huelga del 27 de enero sí fue general».

gulado (el «teórico» espacio de la libertad de mercado), presidido por la lógica de la individualización absoluta⁷.

Significativo de este desplazamiento de la noción de la HG es la propia transformación semántica y argumentativa experimentada por la denominación de los trabajadores que no hacen huelga. Trabajadores que tradicionalmente han sido considerados como «*esquirolas*» de una huelga⁸ y que, en el nuevo contexto ideológico, son presentados como «ciudadanos que ejercieron su derecho al trabajo». Las propias prácticas sindicales cayeron parcialmente en este desplazamiento ideológico y en este juego. Así, en lugar de promover manifestaciones de Asambleas de Fábricas que remarcaran la dimensión más colectiva, democrática y productiva del proceso de gestación de la HG desarrollaron en gran parte su estrategia en los medios de comunicación basada en *firmas y adhesiones personales*, etcétera⁹.

De este modo se llegó al día mismo de la huelga en el que la contraposición de los trabajadores, vinculados al mundo de la producción, con los ciudadanos, vinculados al mundo del consumo, adquirió su máxima expresión en los distintos comunicados oficiales difundidos por el gobierno y recogidos por los diversos medios de comunicación. En efecto, el *tráfico de vehículos* se convirtió en el significativo opuesto al *paro de las fábricas y centros de trabajo*¹⁰, como se encargaron de resaltar los distintos comunicados oficiales en el día de la HG. «La vida ciudadana se desarrolló con normalidad»¹¹ (a las 7

⁷ En la realización de este desplazamiento ideológico las *encuestas* de opinión jugaron, también, un papel importante. Las encuestas en lugar de ser instrumentos de investigación que deberían haber tenido como unidad de análisis la *unidad de producción*, se presentaban como medios de *legitimación* de estos imaginarios espacios ideológicos individualizados. Así, en varias ocasiones, las primeras planas de la prensa analizada estuvieron ocupadas por encuestas como la que sigue: «El 60% de los españoles no apoya la huelga». Portada de *El País* del 18-12-94.

⁸ Prácticamente la única vez que aparece este concepto es en un chiste de Máximo del día 19-1-94 en el que con su ironía característica titula un libro firmado por J. P. Worker, «Derecho al trabajo de los esquirolas».

⁹ A. Gutiérrez en su artículo «Una huelga tan útil como necesaria» publicado el 25-1-94 trató de resituarse el derecho a la huelga como un derecho «sociolaboral» central complementario y no alternativo ni opuesto a otros derechos democráticos fundamentales.

¹⁰ En este sentido también resulta significativo que mientras en el 14-D la caída del *consumo eléctrico*, más vinculado a la producción, fue uno de los indicadores del éxito de la huelga, en el 27-E, por el contrario, el *tráfico de automóviles*, más vinculado al consumo individual, fue el criterio utilizado como indicador para plantear el fracaso de la misma.

¹¹ ¿Cuál es la normalidad en un día de huelga general? ¿No trabajar o trabajar?

horas). «El tráfico es intenso y fluido en los accesos a las grandes ciudades» (a las 8 horas). «Progresiva incorporación de los ciudadanos a los centros de trabajo» (a las 9 horas). «La progresiva normalización de la vida ciudadana se va consolidando» (a las 10,45 horas).

6. Breve análisis de las principales funciones ideológico-políticas cubiertas por cada periódico

Es indudable que a lo largo del proceso de gestación de la HG y en los distintos medios analizados han surgido voces a favor y en contra de la huelga. Argumentados desde puntos de vista y tratamientos muy distintos: editorialistas, analistas, entrevistas a dirigentes sindicales, etc., componen un amplio muestrario de la polifonía de voces que aparecieron en la prensa escrita desde primeros de diciembre a primeros de febrero.

Ahora bien, dentro de esta polifonía y centrándonos especialmente en las líneas editoriales y en el tratamiento formal, en la titulación e importancia relativa de unas y otras noticias en cada periódico se puede observar cómo *cada diario ha jugado un papel político e ideológico relativamente diferenciado a lo largo del proceso de la prehuelga.*

6.1. ABC. El debate ideológico

Sin ningún género de dudas se puede afirmar que ABC ha sido el periódico que más ha orientado la información de la huelga en una perspectiva ideológica de carácter más *estratégico* y más directamente asociada a las concepciones «desreguladoras» e «individualizantes» de las relaciones laborales. Además, se puede afirmar que ABC, salvo contadas excepciones, a lo largo de toda la fase previa a la HG, ha sido el periódico que ha iniciado el debate público de muchos de los temas y de las cuestiones claves en lo ideológico. De hecho, ABC ha sido el primer periódico en lanzar o en hacerse eco de declaraciones que enfatizaban el *carácter político* de la huelga, el falso

Por otro lado, hablar de normalidad ¿no es otra forma implícita de decir que se esperaba cierta "a-normalidad"?

conflicto de *legitimidades* entre el Parlamento y los sindicatos, la cuestión de los «piquetes», etcétera.

Desde este punto de vista, ABC parecería haber jugado el papel de *vanguardia ideológica* de las posiciones más liberales y desreguladoras a lo largo del conflicto. Asimismo, cabe pensar que ABC ha conseguido que el resto de los *actores* (los otros periódicos, los partidos, los sindicatos, etc.) entren en escena a contraargumentar o a apoyar las posiciones fijadas previamente por él. En este sentido, podría decirse que para ABC era más importante la *batalla ideológica*, la *victoria ideológica* de sus posiciones más allá del resultado más directamente *político* de la huelga desde el punto de vista del número de personas/colectivos que participaran en la misma.

6.2. El País. La táctica política más progubernamental y anti-huelga

A diferencia de ABC, *El País* ha mantenido a lo largo de todo el proceso una posición más táctica y más directamente *política*, vinculada al proyecto de reducir al *mínimo* el número de huelguistas y de hacer fracasar políticamente la convocatoria sindical de la HG¹². Para ello, *El País* ha desarrollado una estrategia argumentada desde el punto de vista de la *inutilidad política de la huelga*. Una estrategia centrada en tratar de resaltar la inutilidad de las movilizaciones sindicales, en tratar de convencer de que las luchas obreras no valen para nada. En tratar de persuadir de que la contrarreforma laboral no iba a ser modificada aunque la huelga fuera un éxito, mayor o menor. Desde este punto de vista, parecería que *El País* se ha centrado más en la idea de generar entre la opinión pública y entre el propio movimiento obrero la idea y la sensación de la *impotencia* del mismo de cara a hacer variar las posiciones del gobierno (frente a la estrategia de ABC más centrada en la defensa de las ideas estratégicas del liberalismo desregulador e individualista). Estrategia de *El País* que se ha basado, en gran medida, en realzar las declaraciones gubernamentales que abundaban en esta misma línea de reflexiones. «El Gobierno mantendrá la reforma laboral pese a la huelga» (22-1-94).

¹² En este sentido, *El País* ha sido el diario que más ha entrado en la caracterización de la huelga como huelga total y no general —véase nota de la «Defensora del lector» en *supra*— y que más ha utilizado la Encuesta como instrumento extensivo y cuantitativo, para oponerse a la huelga, como instrumento intensivo y cualitativo, de los trabajadores.

pero se han puesto de manifiesto de forma muy particular en torno a las dos polémicas centrales de los días y semanas previas a la HG. Polémicas que se han generado *artificialmente* en la opinión pública al producir dos *falsos conflictos de derechos y legitimidades* con el objetivo de deslegitimar la HG y los sindicatos. Conflictos lanzados originariamente a los medios de comunicación y a la opinión pública desde la *CEOE*, en tanto actor social, y desde *ABC* en tanto periódico.

Los dos falsos conflictos, que en su planteamiento desarrollan unas profundas implicaciones ideológicas, han sido los siguientes: a. Derecho a la huelga *versus* derecho al trabajo, y b. Legitimidad parlamentaria *versus* legitimidad sindical.

7.1. El falso conflicto del derecho de huelga frente al derecho al trabajo

El punto de partida básico de este falso conflicto es planteado frontal y directamente por J. M. Cuevas en un artículo titulado «Derecho a la huelga, derecho al trabajo» y publicado en *El País* del 15 de enero. Decimos falso conflicto porque sitúa en el mismo plano de definición simbólico-jurídica y enfrenta en dicho plano dos situaciones y dos derechos que la Constitución define en planos muy distintos y con caracterizaciones muy diferentes a las utilizadas por J. M. Cuevas.

En efecto: tanto el derecho de huelga como el derecho al trabajo constituyen derechos constitucionales. Ahora bien, uno y otro tienen diferente expresión y *regulación*. El derecho de huelga, como señalamos anteriormente, está inscrito en la sección 1 De los Derechos Fundamentales y de las Libertades Públicas, en su art. 28.2, mientras que el derecho al trabajo está inscrito en la sección 2 «De los derechos y deberes de los ciudadanos» en su art. 35.1.¹³ De este modo, el derecho de huelga es un *derecho fundamental y colectivo*, es un derecho real a ejercer colectivamente, mientras que el *derecho al trabajo* es un derecho de expresión *individualizado* y es un derecho formal que no es sinónimo de su ejercicio real por todos y cada

¹³ Art. 35.1. «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo».

uno de los españoles —como, por otro lado, las altas tasas de paro actuales, la discriminación salarial por sexo, la, a veces, no remuneración salarial suficiente, etc., evidencian continuamente¹⁴.

Frente a esta definición constitucional de los derechos apuntados, J. M. Cuevas, en el artículo citado, realiza un desplazamiento ideológico de fondo al situar ambos derechos como una cuestión de la «conciencia» íntima de cada persona, «hagamos única y exclusivamente lo que nuestra conciencia nos dicta, ejerciendo libre y voluntariamente el derecho que prefiramos: el derecho a la huelga o el derecho al trabajo». Maniobra de desplazamiento de sustituir una y por una o que, como decíamos anteriormente, permite situar como opciones «individuales» y *antagónicas* y en el mismo plano y tiempo —al tener que optar en el mismo día por una u otra cosa— lo que son derechos colectivos de expresión colectiva, en un caso, y personal, en otro, y siempre *complementarios* y nunca *antagónicos*¹⁵. Es decir, *todos* queremos el derecho a la huelga y el derecho al trabajo. No sólo esto, todos queremos ejercerlos pudiendo trabajar —y no estar parado— y pudiendo ir a la huelga como instrumento de presión democrática en una negociación.

7.2. El falso conflicto de legitimidades entre el Parlamento y los sindicatos

Otro de los conflictos político-ideológicos claves a lo largo de todo el proceso de gestación de la huelga fue el interesado y falso conflicto entre las respectivas legitimidades parlamentarias y sindicales. Legitimidades de órdenes simbólicas y jurídicas bien diferenciadas y que a instancias de la *CEOE*, de nuevo, se han opuesto a lo largo de la preparación de la HG.

Hay que señalar que normalmente el Parlamento no se reúne en periodo de vacaciones parlamentarias y que, sin embargo, en este

¹⁴ Es muy significativo con respecto a la utilización ideológica del derecho al trabajo en los días de la HG que dicho derecho no se argumenta desde la patronal u otros actores sociales para tomar medidas contra el paro, discriminación salarial por sexo, etc. Cuestiones que sí coartan verdaderamente el derecho al trabajo.

¹⁵ De hecho, gracias al derecho de huelga y a su ejercicio por parte de los trabajadores se ha reducido históricamente y en gran medida el desempleo de los mismos y se han ampliado los derechos a la protección social. Es más, si el propio derecho al trabajo ha adquirido un rango constitucional ha sido gracias a las huelgas y luchas de los trabajadores.

caso concreto fue convocado para debatir el tema de la Reforma Laboral¹⁶. En segundo lugar, hay que situar también que el debate parlamentario no significó la aprobación definitiva de la Reforma (aprobación que se hizo meses más tarde) y que, sin embargo, fue presentado como tal. De este modo y con este debate parlamentario excepcional de enero, se perseguía el presentar a la HG como un hecho *a posteriori* provocado por los sindicatos contra una decisión previa (que nunca existió), cuando en realidad ocurrió todo lo contrario.

El lanzamiento de la polémica se produjo por parte de ABC (29-12-93) quien titulaba «El congreso avala casi unánimemente los nuevos contratos de trabajo que provocaron la Huelga General» para resaltar posteriormente unas declaraciones del ministro de Trabajo señor Griñán, en las que se afirmaba: «Las centrales no pueden convertirse en elementos de legitimación o des-legitimación política».

Pese a las repetidas declaraciones sindicales desmintiendo estas informaciones, la CEOE relanza el debate al día 20 de enero, es decir, siete días antes de la HG. Debate recogido y ampliado por los distintos medios del siguiente modo: ABC (21-1-94), titula «Los grupos parlamentarios rechazan la Huelga General», y, más adelante, «Los sindicatos lamentan el divorcio del Parlamento con la sociedad» (posición más institucional). *El País* (21-1-94), titula «Los sindicatos descalifican al Parlamento por respaldar en masa la Reforma Laboral»; (22-1-94), «A. Gutiérrez cree que el Parlamento se burla de la calle». *El Mundo* (21-1-94), titula «Es una aberración enfrentar a Parlamento y Centrales»; (22-1-93), «Gutiérrez dice que los diputados mintieron ayer en el Congreso».

Pese a nuevos desmentidos sindicales al respecto, este tratamiento de la convocatoria de la HG se mantuvo posteriormente. Así, el mismo domingo anterior a la misma, J. Pradera, editorialista de *El País*, escribía:

[...] es sorprendente que la izquierda radical quiera utilizar el 27-E para deslegitimar al gobierno de F. González y forzar el adelanto de los comicios. Porque la estabilidad del sistema democrático podría verse afectada si los organizadores del 27-E persistieran en su empeño de equiparar políti-

¹⁶ El 29-12-93, ABC recogía la noticia de que el gobierno solicitaba a la Mesa del Congreso de Diputados el «habilitar el próximo mes de enero para poder realizar los debates» sobre la Reforma Laboral. La misma nota recoge la oposición del PP a esta solicitud por entender que hacer esto «sería hacer entrar al Parlamento en temas de confrontación entre Gobierno y Sindicatos».

camente el derecho de huelga con el derecho de sufragio; nada más ajeno al sistema representativo que esa pretensión de situar a las centrales en el mismo plano que el Parlamento.

8. Otros aspectos polémicos en la preparación ideológica de la HG

8.1. La convocatoria legal de la huelga

En directa relación con la posición y papel desarrollado por cada periódico a lo largo del proceso previo a la huelga, se encuentra el mismo tratamiento *tipográfico* y de *maquetación*, la propia relevancia dada por cada periódico a las noticias relativas a la huelga. Así, el día 5 de enero, día en el que los sindicatos hicieron público su manifiesto «Por el empleo y la solidaridad», la noticia se recogió del modo siguiente en cada uno de los periódicos. *El País* recoge la noticia en una media columna de página par, la 54, en el interior de la sección de «Economía» y con el siguiente titular: «UGT y CCOO convocan a la huelga por el empleo y la solidaridad». ABC recoge la noticia en dos medias columnas en la primera página de la sección de «Economía» y con el siguiente titular: «Manifiesto del 27-E: La reforma laboral es la medida más regresiva de la democracia». En un subtitular, «“Hay que pararlos, te juegas mucho”», lema de la huelga general». *El Mundo* recoge la noticia en una página completa de la sección de nacional, con el siguiente titular: «Los sindicatos iniciarán el lunes la ofensiva informativa en favor de la huelga general» y en subtitular: «Cientos de intelectuales y artistas apoyan activamente la convocatoria sindical».

Es decir, de forma clara y sólo por el tamaño y ubicación de la noticia referente a la convocatoria de la huelga general se expresa claramente la posición de cada periódico.

8.2. La cuestión de los piquetes informativos

En el entorno de la gestación de la huelga como un derecho individual de ejercicio individual, como una cuestión personal, de la “conciencia” íntima (J. M. Cuevas) de cada “ciudadano” y no como un derecho sociolaboral y colectivo cuyo objetivo cualitativo

es parar la producción más allá de la pura y mera extensividad cuantitativa del número de huelguistas, cobra especial importancia ideológica y política el tratamiento de los "piquetes informativos".

Para ubicar más claramente el contexto ideológico de dicho tratamiento baste recordar que tradicionalmente en una huelga siempre se ha hablado de parar las "fábricas", la "producción", y que en la información que se suministraba se recogía el número y nombre de las fábricas y de los centros de trabajo que paraban el día de la huelga. Ahora y por el contrario —más posmodernamente— más allá de las fábricas y centros de trabajo se hace una encuesta para medir el número de individuos que hacen la huelga, que la siguen o que están en contra o, incluso, se cuenta el número de automóviles que circulan por la ciudad.

En este mismo sentido, mientras en el espacio de la regulación/colectiva de los problemas sociales los piquetes informativos están plenamente legitimados en cuanto aparecen como el ejercicio del derecho democrático a la información y como continuidad y expresión del movimiento colectivo, de la decisión colectiva de parar, el tratamiento de los "piquetes" informativos en el entorno ideológico de la desregulación y de la plena individualización de las relaciones sociales y laborales aparece, por el contrario, connotado negativamente ya que es social y mediáticamente construido como una coacción a la libre expresión de los derechos individuales:

tal como la experiencia viene demostrando, los piquetes informativos son una burla del derecho constitucional cuando por "información" entienden la coacción, la agresión y la vulneración del derecho al trabajo[...] lo que se discute es el derecho al trabajo de los trabajadores que no quieren secundar una huelga, derecho que se ve reiteradamente vulnerado por los dirigentes sindicales por su inducción o la violencia, su tolerancia ante los "incontrolados"[...] la verdadera misión de los piquetes "informativos" —última reminiscencia marxista para utilizar una minoría armada en la toma del poder— no es otra que ganar en la calle lo que han perdido en las urnas [Editorial de ABC, 10-1-94, «Huelga, piquetes y libertad»].

8.3. La cuestión de los servicios mínimos

Los días inmediatamente anteriores a la huelga general centraron su actividad mediático-ideológica en el "pulso" o "batalla" de la organización de los servicios mínimos para el día de la huelga. Pues

La prensa madrileña y la huelga general del 27-I-94

bien, de nuevo en torno a esta problemática se vuelven a evidenciar las posiciones de cada medio.

Así, ABC fue, ideológicamente hablando, otra vez el más beligerante al hacer hincapié sobre la consideración de los citados servicios como "esenciales" y no "mínimos". «Con respecto a los servicios mínimos —término indebido y sospechosamente utilizado puesto que la Constitución exige "servicios esenciales" a la comunidad— decía ABC, el 25-1-94 en su editorial titulado precisamente «Servicios Esenciales». Por su parte, el tratamiento de *El País* consistió en militarizar las metáforas relativas a los servicios mínimos con el objetivo de "crispar" la situación social previa a la HG y poder dificultar su desarrollo. «La batalla de los servicios mínimos endurece la cuenta atrás de la huelga general» (*El País*, 21-1-94). Mientras que, por su parte, *El Mundo* suavizaba la batalla militarizada por *El País* y la reducía a un pulso más dialéctico. «El pulso de los servicios mínimos» (*El Mundo*, 21-1-94).

8.4. El domingo anterior a la HG

El domingo anterior a la HG es un día muy importante de cara al tratamiento mediático-ideológico de la misma ya que es el último día de descanso y de reflexión profunda antes de la semana del 27-E. Es, asimismo, el día en que los diversos periódicos duplican sus tiradas habituales y cuentan con un máximo de lectores.

Veamos, pues, cómo trató cada periódico en su portada y en su editorial el principal acontecimiento de la semana entrante:

La portada de ABC en su línea más institucional y estratégica: «Huelga General: la economía española al borde de la quiebra. La política de F. González, el despilfarro público y las contradicciones del Gobierno se merecen con creces la repulsa de una huelga general, si bien la cuerda de la economía española de la que tiran las manos sindicales está a punto de romperse». La portada de *El País* en su línea de dramatizar la HG para conseguir su fracaso político. En el recuadro inferior en la página de la portada, ejemplo de la menor importancia y relevancia de la misma, podía leerse como pie de foto: «El Estado Mayor¹⁷ de la Huelga: Siete sindicalistas de CC OO

¹⁷ Las metáforas militares del país, contrastan con las metáforas «gubernamentales y dialécticas de *El Mundo*».

y UGT controlan todos los preparativos de la convocatoria de la Huelga General del próximo jueves 27 de enero [...]» Por último, la portada de *El Mundo* en su línea más interpelativa se dirige al lector de forma más directa. En el recuadro superior de la página de la portada dada la mayor relevancia que le concede el periódico al tema y como pie de foto en el que podía leerse un implicative «Te juegas mucho», situaba: «El Gobierno Paralelo del 27-E». Desde el momento en que estamparon su firma en la convocatoria de huelga asumieron la responsabilidad que significa paralizar durante toda una jornada un país entero».

Por su parte y en las páginas editoriales se reiteran y matizan las últimas posiciones de cada diario ante la HG. Así, *ABC* titula «No a la Huelga General» centrandose en su interior la necesidad de profundizar en una reforma laboral tachada de tibia, insuficiente y tardía y llamando al gobierno, sea cual sea el resultado de la huelga, a no plegarse a la presión sindical como pasó, subraya el editorial, con el 14-D. Éxito del 14-D que *ABC* sitúa como «uno de los factores determinantes de la actual crisis». *El País*, por su parte, titula «HG-4» con lo que desde el título viene a subrayar el exceso de convocatorias sindicales a la huelga general para centrar, en su argumentación en la crítica ante las *posiciones sindicales* a lo largo del proceso previo a la HG como en sus posiciones ante la regulación de la contratación laboral. *El Mundo*, por último, con su titular «Una huelga cargada de razón» ya evidencia su apoyo explícito a la HG para centrar su argumentación en la crítica al gobierno socialista y a su presidente Felipe González.

8.5. La presentación de los resultados de la HG

La portada del día posterior a la HG fueron, asimismo, significativas de la diversidad (matizada) de posiciones mantenidas por cada periódico a lo largo de todo el conflicto.

ABC centraba su portada en la continuidad de la política económica y fotografiaba los locales de El Corte Inglés como símbolo de la jornada de huelga «González indiferente ante la Huelga General: no cambiaría su política económica», para en sus páginas interiores destacar «El fracaso sindical». «Lo que ha fracasado en la convocatoria del 27-E no ha sido una huelga, sino un modo de concebir el sindicalismo que es incompatible con la libertad de los ciudadanos y con la lógica de la producción a finales del siglo XX»

La prensa madrileña y la huelga general del 27-1-94

(*ABC*, 28-1-94)¹⁸. *El País* centraba su portada en el fracaso relativo de la huelga al titular su portada «La huelga no fue general» para subrayar en su editorial interior que «más que combatir leyes que cuenten con el respaldo mayoritario del Congreso, estaría bien que los Sindicatos dedicasen sus esfuerzos a vigilar la correcta aplicación de las mismas y a luchar contra sus abusos». *El Mundo*, por su parte, y en oposición a la posición de *El País*, titulaba «La mayoría secundó la huelga» para en editorial titular «¿Tomará nota Felipe?». Todos ellos, pues, en línea con los tratamientos previos desarrollados por cada periódico tal como analizamos anteriormente.

9. Actores institucionales

9.1. El gobierno

La presencia del gobierno en los periódicos analizados, y de forma muy notoria en *El País*, acentuó especialmente la dimensión favorable hacia la Reforma de la contratación laboral y a la génesis de nuevos empleos. Y, por el contrario, trató de presentar a la huelga y a los sindicatos como frenos para la creación de empleo y como defensores de los trabajadores establecidos frente a jóvenes y parados en busca de empleo¹⁹. «González intentó atraer inversiones en EE UU con una intensa campaña de su reforma laboral» (*El País*, 8-12-93). «González advierte a los Sindicatos que la Huelga General perjudicará la creación de empleo» (*El País*, 19-12-93).

9.2. Los sindicatos

De una forma muy sintética podríamos decir que en los diarios citados las posiciones de los sindicatos a lo largo del proceso de gestación de la HG revisten tres formas principales: a. Cobertura de no-

¹⁸ Asimismo, resaltaba cómo en «gallardo contrapunto» a la HG, «los establecimientos de El Corte Inglés en toda España se erigieron en ciudadelas simbólicas de la libre economía de mercado». Como si la huelga sobrase en la economía de libre mercado y no naciera, precisamente, de ella y con ella.

¹⁹ Hay que subrayar que esta estrategia triunfó y que los sindicatos gozan de menos legitimidad, especialmente, entre los trabajadores más jóvenes.

ticias genéricamente puestas en boca de los sindicatos, b. Entrevistas con algún/os líderes sindicales, y c. Artículos de distintos líderes sindicales.

Estas tres modalidades de aparición van asociadas tendencialmente a tratamientos temáticos e ideológicos diferenciados. Es decir, cuando los periódicos cubren informaciones referentes a las actividades sindicales suelen focalizar los titulares en los que podríamos denominar la preparación *organizativa* de la huelga. «Los sindicatos reiteran que la huelga será pacífica y acusan de novato a Asunción» (*ABC*, 13-1-94). «Los sindicatos comunican oficialmente a Trabajo la convocatoria de la huelga general del 27-E» (*El País*, 13-1-94). «UGT y CC OO proponen que el transporte funcione sólo en las "horas punta" del 27-E» (*El Mundo*, 16-1-94).

En lo que se refiere a las entrevistas a líderes sindicales o en las citas de las declaraciones de los dirigentes sindicales, el tratamiento suele focalizarse en las *contra-argumentaciones* que éstos desplegaron a lo largo de las jornadas previas para tratar de contrarrestar los "ataques" y las "iniciativas" mediático-ideológicas de la CEOE o de otros actores a lo largo del proceso previo a la HG. Por ejemplo: «Redondo y Gutiérrez afirman que el Gobierno negociará si la huelga general del 27-E es un éxito» (*El País*, 15-1-94) en su afán de contrarrestar la estrategia centrada en plantear la "inutilidad" de la Huelga General. «Saracibar. El 27-E respetaremos el derecho al trabajo igual que exigiremos el de Huelga» (entrevista en *D-16*, 16-1-94) en un intento de contrarrestar el falso conflicto de derechos citado en páginas anteriores. «Los sindicatos están dispuestos a negociar un Pacto de Rentas si se reconsidera la reforma laboral del 27-E» (*El País*, 18-1-94) en un intento de contrarrestar la imagen de rigidez y de negativa al diálogo de los sindicatos. (Un tratamiento similar aparecía en *El Mundo* del mismo día.) «Si esta huelga fracasara, sería el fracaso de toda la sociedad» (entrevista con N. Redondo, *El Mundo*, 23-1-94). «Decir que la huelga no servirá para nada es invitar a la gente a que busque fórmulas extraconstitucionales» (entrevista a A. Gutiérrez, *El Mundo*, 24-1-94), etcétera.

Por último, en los artículos firmados por unos u otros dirigentes sindicales trata de explicitarse y argumentarse las *razones positivas* de los sindicatos y las que les condujeron a la convocatoria de HG. «Hay razones para la huelga», Pedro Reyes (CC OO) (*El Mundo*, 14-1-94). «Por un cambio en la política económica», manifiesto de 245 científicos (*El Mundo*, 19-1-94). «Una nueva vuelta de tuerca», Salce Elvira (CC OO) (*El Mundo*, 20-1-94). «La huelga de los ciuda-

La prensa madrileña y la huelga general del 27-1-94

danos», Guillermo Alonso del Real (UGT) (*Diario 16*, 22-1-94). «Por el derecho al trabajo», L. Enrique de la Villa y 500 firmantes (*El Mundo*, 22-1-94). «Romper el muro», N. Redondo (*ABC*, 23-1-94). «Las razones», N. Redondo (*El País*, 25-1-94). «Una huelga tan útil como necesaria», A. Gutiérrez (*El País*, 25-1-94).

Una cuestión relevante a los fines de este artículo es que la presencia sindical es prácticamente nula en la prensa estudiada en relación al tratamiento ideológico más de fondo que hemos tratado de analizar en estas mismas páginas.

10. Otros actores

Por último y de forma muy breve vamos a tratar de recoger las posiciones aparecidas en la prensa de otros actores a lo largo del conflicto.

10.1. El PSOE

Es un actor que fue presentando una cierta polifonía de voces, a veces algo disonantes entre sí. Variedad de voces que llevó a declarar a T. Benegas que la huelga «no ha sido un éxito pero tampoco un fracaso» (*El Mundo*, 21-1-94) en un afán de equilibrio entre unas y otras voces. Dentro de ello, presenta, sin embargo, un cierto denominador común en sus llamadas a la modernización sindical. «Obiols confía en que los Sindicatos inicien su reconversión» (*La Vanguardia*, 2-2-94).

10.2. El PP

El PP directamente es un actor formalmente secundario a lo largo de todo el proceso previo a la HG. Sus apariciones se centran en la falta de capacidad negociadora del Gobierno y en presentarse como alternativa al mismo.

10.3. IU

Las posiciones de IU tienen en la prensa, especialmente en *El Mundo*, un cierto eco en los días previos a la HG. Se suelen centrar en la figura de Julio Anguita y se perciben dos fases diferenciadas. Una primera en la que se hace hincapié en la construcción de una alternativa política «Anguita propone crear una alternativa política tras la HG convocada para enero» (*El País*, 18-12-94) y otra posterior llamando a la movilización social y política «No se puede hacer la Huelga contra González y luego votarle» (*El Mundo*, 2-1-94), contra la Contrarreforma Laboral y a favor de los sindicatos y de una alternativa económica (artículo «Entre la resignación y la esperanza» de J. Anguita, *El País*, 22-1-94).

10.4. Los analistas

Aunque las posiciones de los analistas habituales de la prensa fueron muy distintas entre sí, una de las líneas dominantes en los artículos fue la de cuestionamiento, de una forma u otra, de las *posiciones sindicales*. «La reconversión sindical» (Jiménez Losantos, *ABC*, 29-1-94). «Triunfó la huelga, sobre todo pese a los sindicatos, esas estructuras funcionariales, arcaicas y escasamente operativas» (Gabriel Albiac, *El Mundo*, 31-1-94). «Es un problema de vocabulario el hablar hoy de paralización del aparato productivo; es un problema de tradiciones el identificar la clase trabajadora con el proletariado[...] Todo ha sido profundamente secularizado, desde la monarquía a los poderes civiles, así que no sé por qué no tendría que haber sufrido el mismo proceso el viejo entusiasmo de la huelga general» (Cándido, *El Mundo*, 29-1-94). «Es preciso que se produzca la transición sindical [...]» (E. Gil Calvo, *El País*, 23-1-94).

12. Algunas conclusiones

Una vez realizado el breve análisis descrito en las páginas anteriores, podría decirse que, contemplados en su dimensión más estratégica, los tres planteamientos mediáticos analizados han conseguido sus objetivos desde el punto de vista ideológico-político central.

Sin lugar a dudas, la estrategia de *ABC* (y de la CEOE) es la que, por ahora, parece haber ganado la batalla ideológica ya que de forma creciente las relaciones laborales tienden a inscribirse en un contexto de des-regulación y de plena individualización de las relaciones laborales con los efectos negativos que dicha perspectiva supone²⁰.

La estrategia de *El Mundo* también puede considerarse plenamente exitosa: la huelga gozó de un amplio respaldo social pero, sobre todo, sus negativos efectos políticos sobre el gobierno socialista no pueden ser más evidentes a la luz de los últimos resultados electorales y de las encuestas, que tras la huelga general indicaron un claro declive de los apoyos del Ejecutivo. De hecho, todo parece indicar que la HG marcó el principio del fin de los apoyos sociales mayoritarios al gobierno socialista.

Por último, la estrategia de *El País* parece haber vencido en un aspecto y perdido en otro: la HG fue un éxito numérico a pesar de sus intentos para que no fuera así pero, sin embargo, la conciencia de la impotencia del movimiento sindical y de la presión ciudadana parece, por ahora, haberse generalizado a una gran mayoría de nuestra sociedad que contempla de forma impotente y fatal el deterioro de sus condiciones de vida y la marcha de la economía y de la sociedad española.

Los sindicatos, por su parte, vencieron en su empeño de realizar la HG. Pero cabe pensar que no han sabido/podido plantear y/o desarrollar el combate ideológico y cultural planteado en torno a la Reforma de las Relaciones Laborales y que, en este terreno, y por ahora, han perdido la batalla ideológica, cultural y jurídico-política planteada en esos meses.

Por ello y ante el futuro, sólo cabe plantear (y desear) que en estos terrenos ideológico-culturales, así como en el de su legitimidad ante los trabajadores, y, especialmente, ante los trabajadores más jóvenes, los sindicatos deberían promover un amplio debate social, unas renovadas prácticas sindicales para que, de nuevo, la perspectiva obrera y solidaria, la perspectiva reguladora y colectiva de los conflictos sociales y de las relaciones laborales vuelva a ganar terreno en nuestro país y en otros países de Europa (al menos), de

²⁰ Cabe incluso pensar que la batalla ideológica de la HG y la posterior aprobación de la Reforma Laboral propuesta por el gobierno marca el punto de inflexión ideológica en el que el conjunto de la sociedad española ha dado por victoriosas las posiciones del "liberal-fundamentalismo".

modo que pueda ponerse límite y control al deslimitado y creciente poder patronal en las relaciones laborales y sociales de nuestras comunidades. Ilimitado poder actual que puede poner en peligro la cohesión social básica y mínima de nuestras sociedades.

Resumen. «El papel de la prensa escrita madrileña en la preparación ideológica de la huelga general del 27 de enero de 1994»

En este artículo el autor lleva a cabo un análisis del papel jugado por la prensa escrita madrileña (*ABC*, *El País* y *El Mundo*) a lo largo de los meses previos a la realización de la huelga general del pasado 27 de enero de 1994. Argumenta y pone de manifiesto las posiciones ideológicas de fondo de los citados medios favorables a un marco de relaciones laborales desregulado e individualizado, así como el papel político específico y diferenciado representado por cada periódico. Asimismo, analizando los diferentes debates y polémicas previas a la HG, argumenta cómo el papel central desarrollado por la prensa escrita, y en general por el conjunto de los medios de comunicación, fue el de dar por hecho en el terreno ideológico lo que la Contrarreforma Laboral emprendida, motivo de la convocatoria de la HG, pretendía dar por aprobado en el terreno jurídico-político. Prefiguración ideológica que, sin duda, ayudó al triunfo político posterior de la Reforma Laboral y al fracaso estratégico de la HG pese a su éxito inmediato en la convocatoria del 27-E.

Abstract. «*The role of the Madrid press in the ideological preparation for the general strike of 27th January 1994*»

In this article the author analyses the role played by the Madrid press (ABC, El País, y El Mundo) during the months leading up to the general strike on 27th January 1994. He identifies and examines these newspapers' underlying ideological positions in support of deregulated and individualized industrial relations, and the particular political standpoints of each of these newspapers. His analysis of the debates and polemics which preceded the strike leads him to argue that the main role of the press, and of the media in general, was to establish in the ideological sphere what the Labour Counter-reform, the cause of the strike, sought to establish in the legal-political sphere. This ideological preparation undoubtedly contributed to the subsequent political triumph of the Labour Reform and the strategic failure of the general strike, and this despite the undeniable success of the stoppage itself.

La política laboral agraria y la legitimación del poder terrateniente durante el franquismo

José Antonio Pérez Rubio *

El principal objetivo de este trabajo es el estudio de las relaciones sociales que se gestan en el ámbito agrario de las regiones latifundistas, dentro del contexto que legitima la política laboral agraria del franquismo, en un primer momento bajo las directrices de la política autárquica y en un segundo a partir de la adaptación a las nuevas necesidades del desarrollo capitalista a finales de los años cincuenta.

La puesta en marcha de las leyes intervencionistas con objeto de conseguir el autoabastecimiento nacional, suponían el aprovechamiento de todos los recursos disponibles, entre ellos la ocupación permanente de los obreros agrícolas que debían ser colocados en las grandes explotaciones con la intención de "solucionar" el paro endémico de jornaleros en las regiones del Sur. Sin embargo, la puesta de la gran patronal (propietarios y arrendatarios que empleaban mano de obra asalariada), al igual que ocurrió con la legislación relativa al ocultamiento de cosechas y la aparición de "estraperlo", como bien han explicado ciertos analistas¹, fue su sistemático in-

* Profesor de Sociología de la Empresa de la Escuela Universitaria de Estudios Empresariales (Cáceres).

¹ Podemos destacar, entre otros, los trabajos de: Carlos Barciela López (1983), «Producción y política cerealística durante la guerra civil española 1936-1939», en *Historia económica y pensamiento social*, Madrid, Alianza; *idem* (1985), «Intervencionismo y crecimiento agrario en España 1936-1971», en *La Nueva Historia Económica en España*, Madrid, Tecnos; *idem* (1986), «Los costes del franquismo en el sector agrario: La ruptura del proceso de transformaciones», introducción a la segunda

cumplimiento, tanto en el compromiso de contribuir a ese esfuerzo de colocación de los braceros parados como en el respeto a los niveles de retribución salarial que proponían las reglamentaciones laborales.

Los cambios en la política laboral agraria en vísperas de los años sesenta, suponían un reconocimiento *de facto* de una realidad transformada en el campo (a partir de la legitimación de la negociación colectiva, la unificación de criterios a la hora del establecimiento del salario mínimo y la regulación de las condiciones del trabajo), viniendo a poner orden en una agricultura que debía estar al servicio de la industria. No obstante, esta legislación estaba lejos de la realidad, sobre todo en las regiones latifundistas, donde los grandes propietarios mantenían la resistencia no tanto a los salarios oficiales establecidos, sino a las condiciones del trabajo en el proceso productivo.

Por tanto, se puede decir que, durante el período franquista, el Estado por acción u omisión mantuvo la situación de privilegio que beneficiaba a los intereses de los patronos agrícolas por intermedio de:

- Una aparente política coactiva respecto al empleo forzoso de la fuerza de trabajo excedente y de su nivel de remuneración.
- Y la aplicación de una política represiva respecto de la mano de obra agrícola a través de su encuadramiento en las instituciones creadas al efecto.

parte de *Historia agraria de la España contemporánea*, tomo III, Barcelona, Crítica; *idem* (1987), «Crecimiento y cambio en la agricultura española desde la guerra civil», en *La economía española en el siglo XX. Una perspectiva histórica*, Barcelona, Ariel; *idem* (1989a) «La España del "estraperlo"», en *El primer franquismo: España durante la segunda guerra mundial*, V Coloquio de Historia Contemporánea, dirigido por M. Tuñón de Lara, Madrid, Siglo XXI; *idem* (1989b), «El sector agrario desde 1936 (Algunas consideraciones acerca de las estadísticas agrarias españolas entre 1936 y 1980)», en *Estadísticas históricas de España, Siglos XIX y XX*, Fundación Banco Exterior; José Manuel Naredo (1971), *La evolución de la agricultura en España. Desarrollo capitalista y crisis de las formas de producción tradicionales*, Papel 451. Barcelona, Laia; *idem* (1981a), «La incidencia del estraperlo en la economía de las grandes fincas del Sur», *Agricultura y Sociedad*, núm. 19; Eduardo Sevilla-Guzmán y Manuel González Molina, «Política social agraria del primer franquismo», en *El primer franquismo: España durante la segunda guerra mundial*, V Coloquio de Historia Contemporánea de España, Madrid, Siglo XXI.

En este trabajo nos centraremos principalmente en la primera, pues creemos que es la menos desbrozada en el estudio de la acción del Estado franquista y su contribución a los estilos de dominio social que cristalizan en las diferentes regiones españolas.

1. El intento de intervención de la fuerza de trabajo y la respuesta de los patronos agrícolas

La implantación del "Nuevo Estado" suponía que en las normativas sobre política agraria de la primera época del franquismo se tuviera en consideración al pequeño campesinado como base sociológica del sistema, aunque en el caso de los yunteros esto no fuera así al depender éstos del «sistema de producción latifundista», como ya hemos explicado en otro trabajo².

En el caso de los obreros fijos y jornaleros, "el olvido" es todavía más "interesado", puesto que la política referida a estas categorías sociales es ante todo de carácter represivo. Pocos son los estudios que han incidido sobre las condiciones de su reproducción, durante el período 1940-1960, y menos los referidos a las formas de control de la clase obrera durante la primera década de la posguerra. La ausencia generalizada de información, como bien señala Herrero Castro³, supone que, en nuestro caso, hayamos tenido que recurrir tanto a la información privada, como a los escasos informes y estudios realizados por parte de los organismos oficiales a quienes afectaba el tema.

La puesta en marcha de una política laboral represiva suponía el fin de la experiencia republicana, en lo concerniente a las formas de regulación de las relaciones de producción en el campo. La práctica de los convenios pactados y de los órganos colectivos de negociación (Comisiones Paritarias y Jurados Mixtos) quedaron fuera de circulación. Desde entonces, sería el Estado, a través de los ministe-

² José Antonio Pérez Rubio (1994), «Los yunteros, un segmento social desaparecido en Extremadura. Los desahucios de las dehesas (1940-1960)», *Agricultura y Sociedad*, núm. 70.

³ Un estudio muy interesante sobre las condiciones de la clase obrera durante las primeras décadas del franquismo es el de J. L. Herrero Castro (1987), «Las condiciones de vida y consumo en la España de la postguerra: determinación del ingreso y poder de compra de una familia tipo», *Revista de Estudios para el Consumo*, núm. 100.

rios de Trabajo y Agricultura y de la Organización Sindical, el encargado de regular tanto las condiciones de trabajo, como el nivel y evolución de los salarios, rompiendo así con una tradición que venía ejerciéndose desde antes de la República en el tema de la contratación laboral⁴.

La asunción de estas competencias por parte del Nuevo Estado suponía automáticamente la ilegalidad de asociaciones, sindicatos y partidos obreros; llevando aparejada la prohibición del derecho de huelga y la supresión de los demás instrumentos de reivindicación y defensa de los intereses de clase. La legislación laboral que toma a su cargo el Régimen es llevada a cabo a través de reglamentaciones de trabajo esporádicas, fomentando la contratación de carácter individual. De esta forma, el Estado se convierte en última instancia en el poder decisorio en relación con la contratación y la conflictividad. A partir de entonces, serán las reglamentaciones u ordenanzas de trabajo y, al final del período, la Ley de Convenios Colectivos de 1958 los que determinen el marco jurídico de las relaciones laborales en el campo.

Ya en plena guerra civil se fueron asentando las bases jurídicas de esta política, y en el mismo Fuero del Trabajo se hacía referencia a temas salariales, seguros sociales y condiciones de trabajo. En su declaración III se anunciaba la atribución al Estado del poder normativo en materia laboral⁵, que sería más tarde plasmada en la importante Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 1942.

En el ámbito rural, tanto las Delegaciones Provinciales de Sindicatos, como las Hermandades Locales servían como instrumentos básicos para llevar a cabo aquella política. De tal forma que las Juntas Locales Agrícolas dependientes de estas últimas y también de los gobiernos civiles, desde muy temprano, fueron las encargadas de controlar y organizar el trabajo en el ámbito local, con el único objetivo de contribuir al esfuerzo de guerra⁶.

⁴ El texto básico de la legislación laboral republicana fue la Ley de 21 de noviembre de 1931 que, a su vez, tenía su fundamento en una serie de proyectos que había redactado el Instituto de Reformas Sociales en 1904 y 1924. Por otro lado, los "jurados mixtos", regulados por la Ley de 27 de noviembre de 1931, venían a sustituir el sistema de "comités paritarios" de la dictadura de Primo de Rivera.

⁵ El Fuero del Trabajo en la declaración III proclamaba: «La retribución del salario será como mínimo suficiente para proporcionar al trabajador y a su familia una vida moral y digna», y añadía: «gradual e inflexiblemente se elevará el nivel de vida de los trabajadores en la medida que lo permita el superior interés de la Nación».

⁶ El Decreto de 20 de octubre de 1938 (BOE de 4 de noviembre de 1938) es-

Esta política de movilización y distribución de la mano de obra, como decíamos, estaba articulada en torno al autoabastecimiento nacional en un primer momento. Por este motivo, el factor trabajo debía contribuir a ello y comprendía no sólo a los productores directos, sino también a los jornaleros y obreros fijos. Todas las disposiciones legales relativas a la planificación de las labores agrícolas incluían la distribución de semillas, abonos, ganado de labor, maquinaria y útiles, así como la clasificación, repartimiento y colocación de la mano de obra, entre los municipios con necesidades de estos factores, según se contemplaba en la legislación sobre el "laboreo forzoso" de los años cuarenta⁷.

El control de la mano de obra agrícola teóricamente lo llevaban a cabo las Juntas Locales Agrícolas, bajo la dependencia total y directa de los gobernadores civiles, aunque los criterios adoptados para la colocación y redistribución de braceros en el campo quedaban en manos en última instancia de los propios terratenientes, ya que las declaraciones de siembras y barbecheras, que habían realizado los grandes propietarios de dehesas entre 1938 y 1939, servían de base para la constitución de los planes de barbechera y siembra por dichas Juntas a partir de los cuales se establecía teóricamente el cupo de obreros agrícolas a emplear⁸. Los grandes propietarios se opusieron al empleo de trabajadores que no entraban en sus cálculos, más cuando en las grandes fincas los criterios de explotación se hacían con una autonomía casi absoluta de los

tablecía en su artículo 4.º que «las Juntas Agrícolas quedan facultadas para acordar la distribución entre explotaciones de los obreros agrícolas del término municipal y de aquellos que, siendo aptos para los trabajos del campo, no desempeñen en la fecha que se les requiera actividades que, a juicio de la Junta, sean indispensables a la guerra».

⁷ En el artículo 3.º de la Ley de "laboreo forzoso" de 5 de noviembre de 1940, en el artículo 8.º del Decreto de "intensificación de cultivos" de 15 de marzo de 1946 y en el artículo 9.º del Decreto de 27 de septiembre de 1946, se especifica que el Ministerio de Agricultura quedaba facultado para fijar el número mínimo de obreros que, en cada finca, deban tener ocupación para la realización de las labores de siembra, escarda y recolección en los cultivos herbáceos en alternancia; para los de poda y arado, en los cultivos arbóreos o arbustivos, previo informe de las Jefaturas Agronómicas a partir de los que recaben de las Hermandades Locales de Labradores.

⁸ Declaraciones juradas de siembra de los administradores y propietarios de grandes fincas hechas para la Hermandad de Labradores de Cáceres entre enero y diciembre de 1939, siguiendo las directrices del Decreto de 4 de noviembre de 1938 y la Orden Ministerial de 24 de agosto de 1939. Documento sin clasificar, Cámara Agraria Local de Cáceres, fotocopia.

criterios puestos en aplicación por las normativas del "laboreo forzoso"⁹. Hay que resaltar que tales criterios de distribución del trabajo entre los jornaleros, se aplicaban única y exclusivamente durante las operaciones de siembra, escarda y recolección, y en las labores de poda y arado en zonas de monte. Por tanto, el empleo obligatorio de estos trabajadores agrícolas, a tenor de lo que determina la legislación del "laboreo forzoso", tenía connotaciones diferentes al de los yunteros; sobre todo, porque la duración del asentamiento que para éstos era como mínimo de un año, para los obreros agrícolas sólo se contemplaba para ejecución de las faenas señaladas, aunque éstas no cubrían un período superior a 3 meses como máximo, y las labores de poda y desbroce no se realizaban más que cada 7 u 8 años.

Esta política de ocupación de los braceros de las regiones agrícolas del Sur, en vista de la miseria en que se encontraban, se aprovecha incluso en la legislación que regulaba las labores de escarda¹⁰. Hemos de hacer constar que las normas para establecer los criterios de la distribución de trabajadores agrícolas mayores de 18 años en paro para esta labor¹¹, a pesar de su estricta regulación, no eran cumplidas por los propietarios. En realidad, las escardas eran consideradas como una "labor menor" que, en función de la poca dificultad de su realización, podían ser ejecutadas por mujeres y niños, como de hecho así ocurría.

Durante la década de los cincuenta, el Estado con objeto de paliar el paro endémico que continuaba persistiendo en el sector agrario, agudizado por el proceso de mecanización progresiva de las

⁹ Sobre el incumplimiento de la Ley de 5 de noviembre de 1940 o del "laboreo forzoso", véanse los dos primeros capítulos de nuestro libro (1995): *Yunteros, braceros y colonos. La política agraria en Extremadura (1940-1970)*, Ed. Secretaría General Técnica del MAPA, Serie Estudios.

¹⁰ Véanse los artículos 2.º y 3.º de la Orden de 27 de febrero de 1948 sobre las "labores de escarda", BOE de 5 de marzo de 1948. Esta orden del Ministerio de Agricultura hacía obligatorias las escardas sólo en las regiones de Extremadura, Andalucía y Castilla La Nueva. En su artículo primero, los márgenes de empleo de trabajadores agrícolas en las fincas con sembrados son bastante amplios y flexibles, de tal manera que en el artículo 2.º se establecía que el número mínimo de jornaleros para emplear en estas labores podía oscilar de 8 a 20 por hectárea sembrada de trigo, y de 6 por hectárea de otro cereal. Debiéndose ocupar en estas faenas a un obrero por cada 3 ó 6 hectáreas de las ordenadas para siembra mínima obligatoria de trigo en cada finca, y un obrero por cada 10 de las sembradas de los restantes cereales.

¹¹ Véase art. 7º de la Orden anterior, ob. cit.

faenas agrícolas en las grandes fincas, se ve obligado a seguir legislando para evitar un mayor deterioro del poder adquisitivo de los braceros y las posibles repercusiones sociales que podía provocar.

Una muestra de las contradicciones en que incurría la política de asentamientos de braceros la encontramos en la normativa del año 53, referida al empleo progresivo de máquinas, causa de la progresiva expulsión de mano de obra de las grandes fincas¹². Entre las soluciones que se proponía estaban la de incitar a los propietarios para que aumentaran la productividad de las explotaciones, esmerando los distintos cultivos con el empleo de mano de obra en trabajos complementarios, tales como la conservación del suelo, la realización de mejoras de infraestructura, el aprovechamiento de la materia orgánica, etc. Es decir, se propugnaba el empleo de mano de obra permanente en trabajos marginales o auxiliares, tratando de evitar así el progresivo desempleo de los jornaleros. Para llevar a cabo esta labor, se encomendaba a las Cámaras Oficiales Sindicales Agrarias, por intermedio de las Locales, que se recabase información en la época de recolección sobre paro obrero, el empleo de maquinaria por parte de los propietarios y la extensión de las fincas cultivadas, para que las jefaturas agronómicas determinaran el asentamiento de obreros.

Estas directrices serán reforzadas dos años después (1955), con normativa con rango de decreto, donde se seguía incidiendo sobre el aspecto social del paro agrícola, cada vez más intenso por el empleo de maquinaria agrícola en las grandes fincas¹³. El Estado, dentro de un contexto de política autárquica, continuaba justificando que el empleo de mano de obra en trabajos auxiliares en la mejora de las fincas era beneficioso y compatible con los intereses de los propietarios, quienes, por el contrario, trataban en la realidad de prescindir de ella empleando más maquinaria y artefactos. El control de las colocaciones se llevaba a cabo por las jefaturas agronómicas o distritos forestales, a propuesta de las Cámaras Provinciales

¹² Orden del Ministerio de Agricultura de 5 de mayo de 1953 (BOE de 11 de mayo de 1953), en la que se trata de conjugar el empleo de cosechadoras con el de mano de obra. En el preámbulo de esta orden se muestra la voluntad del Estado de reutilizar la Ley de "laboreo forzoso" de 1940 y los decretos de "intensificación de cultivos" de 1946 en vista del incumplimiento.

¹³ Decreto de 25 de marzo de 1955 (BOE de 14 de abril de 1955). Para una descripción exhaustiva de este decreto, véase el artículo de Arturo Espinosa Poveda, «Notas sobre la ocupación permanente de trabajadores en fincas rústicas», en *Revista de Estudios Agrosociales*, núm. 11, abril-junio de 1955, pp. 67 ss.

Agrarias y previo informe de la Hermandad Local correspondiente, a partir de una declaración jurada hecha por los propietarios de grandes fincas¹⁴. Al año siguiente (1956) esta normativa se ve reforzada al otorgar la facultad de elevar el coeficiente de ocupación en las explotaciones a las hermandades locales, cuando concurrieran circunstancias de carácter social y laboral graves en el término municipal¹⁵.

No deja de ser significativo que este conjunto de normas fueran consideradas de preferente aplicación a las provincias de Andalucía y Extremadura, así como en Ciudad Real, Toledo y Salamanca¹⁶, vista la gravedad que tomaba el paro agrícola como consecuencia de la progresiva mecanización y la falta de salidas laborales. Al igual que en épocas anteriores, este conjunto de normativas referidas a la ocupación permanente de obreros agrícolas fueron sistemáticamente incumplidas por los patronos ante la mayor rentabilidad de la mecanización en las grandes fincas.

A falta de datos fiables sobre el empleo de maquinaria en la década de los cincuenta, mostramos los que nos proporciona el Censo de 1962 por ser los más cercanos a esa fecha y a la realidad del problema que las propias instituciones del Estado reconocían y denunciaban.

CUADRO 1. Maquinaria en uso en las explotaciones de más de 100 has en las regiones latifundistas en 1962 (porcentaje sobre el total provincial)

	Tractores		Trilladoras		Cosechadoras	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Extremadura.....	1 963	65,7	983	63,0	300	73,7
Andalucía Occidental ^a ...	5 723	59,6	1 597	60,6	1 440	84,2
Mancha Occidental ^b	3 785	54,7	1 253	50,4	781	85,5

NOTA: ^a Cádiz, Córdoba, Sevilla y Huelva. ^b Toledo y Ciudad Real.

FUENTE: Elaboración propia a partir de los Cuadernos de los Censos de 1962 y 1972.

¹⁴ Según el artículo 3.º de la Orden del Ministerio de Agricultura de 30 de abril de 1955 (BOE de 10 de mayo de 1955) que desarrolla el anterior decreto.

¹⁵ Orden del Ministerio de Agricultura de 9 de marzo de 1956 (BOE de 11 de marzo de 1956).

¹⁶ Art. 8.º del Decreto de 25 de marzo de 1955 y las órdenes citadas anteriormente.

A partir de esta información, podemos decir que las grandes fincas en el umbral de los años sesenta copaban la mayor parte de la maquinaria agrícola, hasta el punto de que en Extremadura (donde gran parte de la superficie de las dehesas estaba dedicada a pastos) el 65,7% de los tractores de las dos provincias se usaban en ellas, porcentaje superior al de Andalucía Occidental y Mancha Occidental, lo mismo ocurre con las trilladoras, artefacto muy extendido durante los años cincuenta. No obstante, con las cosechadoras ocurría al contrario, la proporción de Mancha Occidental (85,5%) y de Andalucía Occidental (84,2%) era superior a la de Extremadura (73,7%).

Nuestra intención al presentar el cuadro, y como colofón de este apartado, ha sido la de mostrar cómo la normativa referente a la ocupación permanente de obreros agrícolas en las grandes explotaciones, a finales de los cincuenta, sigue siendo sistemáticamente incumplida por los patronos que antepusieron sus intereses a los de la política intervencionista, optando progresivamente por la mecanización de las labores agrícolas y reemplazando la mano de obra fija y eventual empleada en aquéllas.

2. Las reglamentaciones laborales y las diferencias regionales en las formas de retribución de la fuerza de trabajo agrícola

Coherente con su propia naturaleza, el nuevo régimen trataba de controlar todos los ámbitos de la actividad productiva que no sólo afectaba al proceso productivo del cereal base y a los asentamientos de jornaleros, sino a las formas de remuneración del trabajo agrícola.

Hasta el año 1948, año en que se aprueban las Reglamentaciones del Trabajo Agrícola de algunas provincias del suroeste (donde existía el mayor censo de braceros)¹⁷, hubo un "vacío legislativo" en cuanto a la regulación de las condiciones de trabajo en el campo, las faenas de los peones agrícolas estaban reguladas por una normativa cuya única finalidad era el establecimiento y puesta al día de salarios mínimos en las labores de recolección, siguiendo las directrices dadas en 1941¹⁸. Por tanto, desde 1940 hasta esa fecha, el

¹⁷ Orden del Ministerio de Trabajo de 15 de abril de 1948.

¹⁸ Orden de 2 de junio de 1941 que desarrolla el Decreto de 29 de marzo de 1941 (BOE de 9 de abril de 1941).

Estado sólo se limitó a establecer tablas salariales en las que no se consideraban en absoluto las condiciones de trabajo, lo que supuso una "desprotección interesada" de la mano de obra agrícola empleada en el proceso productivo. Antes de 1947, no pueden calificarse como verdaderas reglamentaciones de trabajo a las «tablas de salarios, siempre rebasadas y tantas veces modificadas, que sólo, en escasos períodos, tuvieron real aplicación», como así reconocía el propio A. Espinosa Poveda, uno de los ideólogos del sistema¹⁹.

La legislación laboral sobre las actividades agrícolas admitía las distintas modalidades de reglamentaciones de trabajo con un criterio de carácter geográfico de ámbito provincial y las Delegaciones Provinciales de Trabajo tenían la misión de controlar su "actualización periódica"²⁰. Para ello se especifican tres sectores de salarios en las provincias de Andalucía y Badajoz, y una para Cáceres. El caso es que esta catalogación zonal permanecerá hasta los años sesenta, como veremos más adelante.

El Estado intentó controlar el mercado laboral durante la primera época del franquismo poniendo al día periódicamente el salario mínimo, siendo un hecho, como explicamos a continuación, que esto no se consiguió, puesto que durante la década de los cuarenta y cincuenta los salarios reales quedaban en la mayoría de las ocasiones por debajo de las bases fijadas. El establecimiento de tablas salariales, como señala Roberto Carballo, no fue garantía de estabilidad y de respeto a sus proposiciones, ni tan siquiera para los mínimos, pues en su puesta al día contaban ante todo los intereses de los empleadores agrícolas²¹.

Respecto a este problema, la protesta de ciertos organismos oficiales también se dejó sentir en diversos ámbitos, desde donde se elevaban ruegos a los poderes públicos para la aprobación de alguna disposición que mejorase las condiciones de los trabajadores del campo. Esta anomalía, como dice De la Villa Gil, no se tratará de solucionar hasta los años sesenta con la puesta en funcionamiento de la Ordenanza Laboral²².

¹⁹ Arturo Espinosa Poveda (1949), *Las relaciones laborales en el campo*, Madrid, Artes Gráficas MAG, p. 31.

²⁰ L. E. de la Villa Gil (1974), «La ordenanza laboral del trabajo en el campo», en *La problemática laboral de la agricultura*, Colegio Universitario de San Pablo (CEU), p. 151.

²¹ Roberto Carballo (1977), *Capitalismo y agricultura en España*, Madrid, Ediciones de la Torre, pp. 97-98.

²² Luis Enrique de la Villa Gil (1974), ob. cit., p. 152.

Ya desde el principio (en 1941) encontramos un ejemplo significativo de la poca incidencia de la normativa general del trabajo agrícola por la que se incrementaban los salarios en los trabajos de otoño, invierno y primavera, y los correspondientes a guardería y custodia del ganado en un 20 y 25%, al no llevarse a efecto en la mayoría de los casos los salarios establecidos como reconoce una orden del Ministerio de Trabajo²³. Más adelante, el Estado, por intermedio de dicho Ministerio, tiene que tomar medidas extraordinarias, estableciendo los "plus de carestía" con carácter transitorio en 1944 y 1947²⁴.

Como dato significativo, en el "plus de carestía" de 1944 las dos provincias extremeñas quedan integradas en el "segundo grupo" de provincias en cuanto a la aplicación de dicho plus, suponiendo una diferencia de 0,50 céntimos para los trabajadores varones, mayores de 18 años, entre la primera zona del primer grupo y la primera zona del segundo; y de una peseta con respecto a la segunda zona del primero, como se observa en el cuadro 2. Dentro del primer grupo, se encontraban todas las provincias del País Vasco, Cataluña, Navarra, las de la Comunidad Valenciana, Murcia y Andalucía Occidental, incluyéndose el resto, y entre ellas las extremeñas que, como decíamos, se incluían en el segundo grupo (quedando ubicadas Badajoz en la 1.ª zona y Cáceres en la 2.ª de dicho grupo).

En el plus de 1947, se incrementaron en un 20% los salarios mínimos para las distintas faenas agrícolas (lo mismo que en 1941). Esta subida, unida a la de "plus de carestía" de 1944, trataba de elevar nuevamente aquellos mínimos «en la cuantía que permitan los actuales márgenes de beneficio de la producción, tanto agrícola como ganadera»²⁵. En este sentido, A. Espinosa Poveda reconocía que, durante todo este período (1941-1948), el Estado no se preocupó de establecer las bases de una verdadera reglamentación y 1947, las subidas salariales propuestas eran en realidad violadas constantemente²⁶.

Las diferencias salariales que establecía este tipo de legislación

²³ Orden del Ministerio de Trabajo de 17 de diciembre de 1941.

²⁴ Órdenes del Ministerio de Trabajo de 26 de octubre de 1944 y de 31 de marzo de 1947 (BOE de 26 de octubre de 1944 y BOE de 12 de abril de 1947, respectivamente).

²⁵ Preámbulo de la Orden del Ministerio de Trabajo de 31 de marzo de 1947, ob. cit.

²⁶ Arturo Espinosa Poveda (1949), ob. cit., p. 32.

entre las diferentes provincias se resumen en el cuadro 2, donde se refleja el método de establecer el jornal tipo en 1947, teniendo en cuenta: el jornal base de 1940, el primer aumento del 20% para las faenas agrícolas y el 25% para la guardería y custodia de ganado (contenidos en la Orden de 1941), el "plus de carestía" de 1944, y la subida del 20% sobre el salario de 1941 (de la Orden de 1947).

Prácticamente las diferencias salariales entre las zonas eran escasas, pero el problema se encontraba en la complicación que suponía el establecimiento del salario en función de este conjunto de normas, como argumenta el propio Espinosa Poveda, «se comprenden las dificultades que la aplicación de estas normas legales proporcionaban a empresas y trabajadores poco versados, por regla general, en matemáticas, originando la contratación sobre cantidades fijas que, normalmente, excedían de los totales a que nos han llevado los aumentos y pluses»²⁷.

A pesar de esta afirmación, los tratos de jornales se ajustaban entre las partes al comienzo de la campaña, teniendo en cuenta aspectos y niveles del medio circunvecino. El ajuste del jornal se hacía con criterios que más tenían que ver con el monopolio de la tierra que con las reglamentaciones de salarios mínimos establecidas. En realidad, éstas trataban de elevar los jornales, pero los salarios reales pagados en las grandes explotaciones tenían tendencia a quedarse rezagados, como era el caso en Extremadura (véase el cuadro 3, en relación con los salarios nominales pagados en tres grandes fincas de diferentes comarcas).

En el caso de las dehesas extremeñas parece que hay un mayor acercamiento de los salarios de la primera etapa (jornales mínimos establecidos en 1941), aunque también hay que destacar que los que se pagaban en la dehesa de la Siberia extremeña se aproximan a los de la tercera zona en Badajoz, es decir, a los salarios más bajos establecidos para esa provincia, mientras que en Cáceres se ajustan en mayor medida a la legalidad vigente, téngase en cuenta que no dejan de ser salarios mínimos.

En el segundo período la situación parece empeorar, pues las diferencias entre los salarios base establecidos por las Reglamentaciones del Trabajo para las dos provincias extremeñas en 1948 y los reales percibidos por los trabajadores (segadores, cosecheros y gañanes) en las dehesas, son netamente desfavorables para estas categorías.

²⁷ *Ibid.*, ob. cit., pp. 33-34.

CUADRO 2. Establecimiento de jornal tipo en 1947, según zonas de aplicación y tipos de faenas agrícolas (pesetas al día)

	Provincias grupo 1.º				Provincias grupo 2.º			
	1.ª zona		2.ª zona		1.ª zona		2.ª zona	
	Faenas agrícolas	Guardería ganado	Faenas agrícolas	Guardería ganado	Faenas agrícolas	Guardería ganado	Faenas agrícolas	Guardería ganado
Jornal base de 1940.....	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
Más 20% y 25% (17-12-1941) ^a ..	1,20	1,50	1,20	1,50	1,20	1,50	1,20	1,50
Plus de carestía (20-10-1944) ^b ...	2,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,50	1,00	1,00
Más el 20% (31-3-1947)	1,44	1,50	1,44	1,50	1,44	1,50	1,44	1,50
Jornal base de 1947.....	10,64	11,00	10,14	10,50	10,14	10,50	9,64	10,00

NOTAS: ^a La Orden de 17 de diciembre de 1944 estableció un aumento del 20% para las faenas agrícolas y un 25% para la guardería de ganado. ^b La Orden del 20-10-1944 dividía a la provincia en dos grupos y éstos en dos zonas.

FUENTE: Elaboración propia a partir de A. Espinosa Poveda, *Las relaciones laborales en el campo*, ob. cit., p. 33 y Orden 17-12-1941, Orden 20-10-1944 y Orden 31-3-1947 del Ministerio de Trabajo.

CUADRO 3. Diferencias entre los salarios oficiales y salarios nominales netos de algunas faenas agrícolas en Extremadura 1941-1949 (en pesetas/día)

	Primer período			Segundo período					
	Salarios de recolección ^a Orden de 2-6-1941		Dehesa Siberia	Reglamentaciones del trabajo en el campo 1948 ^b		Dehesa Monroy			
	Zona 1. ^a (BA)	Zona 2. ^a (BA y CC)		Zona 1. ^a (BA)	Zona 2. ^a (BA)		Zona 3. ^a (BA)		
SEGADORES Y ATEROS.....	15,00	13,50	12,50	13,50	28,50	27,50	24,00	22,00	18 y 20
COSECHEROS (ereros, parveros, trilladores) ..	13,00	12,50	11,00	12,00	22,00	21,50	19,00	—	15 y 16
GAÑANES Y CRIADOS (en sementera o barbechando) ..	—	—	6,50	6,00	14,30	13,80	9,00	8,50	12,00

NOTAS: ^a La Orden de 2 de junio de 1941 sólo se refiere a faenas de recolección. ^b Reglamentaciones de Trabajo en el Campo aprobadas por Orden de 15 de abril de 1948, sólo hemos podido consultar las tablas salariales para la provincia de Badajoz; suponemos que Cáceres, lo mismo que en la Orden 2-6-1941, constituye una zona única equivalente a la 2.^a zona de Badajoz.

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Orden 2-6-1941, de las Reglamentaciones del Trabajo en el Campo de 15-4-1948, y de las notas contables de las dehesas citadas en el cuadro.

rías de braceros. A partir de esto, podemos argumentar que, efectivamente, el mercado de trabajo del que se abastecían las grandes explotaciones no es similar, puesto que hay diferencias relativamente significativas entre ellas. Téngase en cuenta que el salario monetario de un segador en la dehesa de la Siberia pacense, en 1947, era de 24 ptas, mientras que en la dehesa de Monroy (Cáceres) percibía 18 y 20 ptas, sin embargo, en 1949 para los gañanes en sementera ocurría lo contrario: 9 ptas en la Siberia y 12 en Monroy.

Aunque las Reglamentaciones del Trabajo de 1948 trataban, a través de la Dirección General de Trabajo y sus delegaciones provinciales, de poner orden en las formas de remuneración del trabajo en el campo, las propias autoridades del régimen se quejaban principalmente de la complicación que suponía la división de las categorías profesionales agrícolas y de la imposibilidad de enmarcar todas las labores agrícolas en las tablas de salarios que se proponían. A lo anterior se añadía la diversidad de criterios que se había seguido en la división zonal en cada provincia, puesto que, como apunta Espinosa Poveda, el criterio de la menor o mayor importancia agrícola aplicada para algunas provincias con el fin de realizar esta distinción no se tuvo en cuenta, habiéndose usado otros. Por ejemplo, en el caso de Huelva se adoptó la división de los partidos judiciales, en el de Córdoba, siguiendo el curso de un río, etc. Este analista aceptaba que fuesen las específicas peculiaridades de las provincias y de sus cultivos las que exijan esta "disparidad de criterio", reconociendo que la variedad a partir de aquellos criterios colocaba en situación desfavorable a los trabajadores agrícolas y a las empresas, con los mismos cultivos y con parecidos o similares rendimientos²⁸.

La simplificación de las normas, para evitar la complicación que suponía la diversidad de salarios y los problemas que esto planteaba en las empresas agrarias, fue una reivindicación que ya comenzó a manifestarse en el II Consejo Sindical Agrario, celebrado el 5 de junio de 1941, donde se reconocía la necesidad de establecer reglas mínimas comunes de carácter nacional, tratando de salvar los particularismos que venían impuestos por el uso y la costumbre a la hora de la contratación laboral, propugnando la paridad con los jornales en la industria, la relación con el valor de los productos de primera necesidad, la independencia de la rentabilidad de la explotación e incluso respetando las costumbres de entrega de parte del

²⁸ Arturo Espinosa Poveda (1949), ob. cit., pp. 96 y 97.

jornal en especie a elección del trabajador agrícola o ganadero. En las conclusiones del I Congreso Nacional de Trabajadores se insiste en la puesta en vigor de una "ordenanza del campo" e incluso se proponen formas de participación en cosechas y ganancias de mutuo acuerdo entre empresarios y trabajadores. A similares conclusiones llega el Congreso Sindical de la Tierra, celebrado en mayo de 1948, en la ponencia «Elevación del nivel de vida del productor agrícola»²⁹.

El problema de la armonización de las formas de asalar a seguir pendiente de solución 20 años más tarde³⁰, cuando en el II Pleno del Congreso Sindical de 1962, en la ponencia «Criterios para un desarrollo económico y social de la agricultura», se abogaba por una regulación de las condiciones de trabajo en el campo a través de un texto en el que se unificasen las normas provinciales respecto a sus características y peculiaridades, y se equiparasen a las de los trabajadores de la industria y los servicios, mediante la urgente promulgación de una "ordenanza general del trabajo en el campo". En 1964, el III Pleno del Congreso Sindical, en la ponencia «Problemas humanos de los campesinos», continúa en la misma línea, que será perfilada en la I Asamblea Nacional de Trabajadores del Campo de la Hermandad Sindical Nacional de Labradores y Ganaderos, en el año 1966. En esta Asamblea es aprobada una ponencia sobre «Bases para la ordenanza general del trabajo en el campo», donde se insiste en la necesidad de contar con disposiciones comunes para todas las provincias y trabajos. Asimismo, la Ley aprobatoria del II Plan de Desarrollo de 11 de febrero de 1969, al fijar los objetivos de la política agraria, considera un medio adecuado para su consecución, entre otros, la promulgación de una "normativa de carácter general" que contemplase la estabilidad del trabajador agrario que desempeñe trabajos permanentes en la empresa, con la flexibilidad necesaria para la mejora de la productividad en el sector del desarrollo agrario y que precise los derechos y obligaciones de los empresarios y trabajadores³¹.

En el caso específico de los salarios agrícolas, la variedad en los pagos de jornales, así como la división profesional por faenas había

²⁹ Arturo Espinosa Poveda (1949), *Las relaciones laborales en el campo*, ob. cit., p. 35.

³⁰ Véase para esto, Luis Enrique de la Villa Gil (1974), «La ordenanza laboral del trabajo en el campo», en *La problemática laboral de la agricultura*, ob. cit., p. 152.

³¹ Véase el art. 8.º, apartado 2-K de la Ley aprobatoria del II Plan de Desarrollo de 11 de enero de 1969.

quedado gravada prácticamente en todas las renovaciones de las tablas salariales de las sucesivas reglamentaciones del trabajo agrícola, desde la de 1948 hasta la Orden del Salario Mínimo de los trabajadores agrícolas de 1961³².

El primer intento de uniformización se realiza a partir de la Orden del Ministerio de Trabajo en 1956³³, por la que todo el territorio nacional a efectos de fijación de los salarios agrícolas queda dividido en dos zonas o categorías de provincias. En esta orden, al igual que en las anteriores, no deja de ser significativo que en la 1.ª zona (zona de superior categoría), donde los salarios son más altos, se encuentren todas las provincias de la España periférica, es decir, las provincias gallegas (excepto Orense), Asturias, Santander, todo el País Vasco, Navarra, Huesca y Zaragoza, las provincias catalanas y valencianas, Murcia y todas las de Andalucía. Mientras que el nivel de salarios de las dos provincias extremeñas queda relegado a la segunda categoría. Aunque, como señalábamos, Badajoz había gozado de un cierto privilegio hasta esa época al tener tres zonas de salarios desde 1941, mientras que el agravio comparativo para Cáceres siempre fue mayor ya que había sido zona única (equivalente a la segunda de la provincia pacense).

A partir de la Orden del Salario Mínimo de 1961, a efectos de fijación del salario de los trabajadores agrícolas, todo el territorio nacional se constituyó en una sola zona a partir de ese momento, en función de las tarifas vigentes que ya habían sido señaladas por las reglamentaciones de trabajo agrícola de 1956, conservándose incluso las mismas categorías profesionales de las reglamentaciones anteriores³⁴. Efectivamente, la semejanza entre los salarios de las diversas categorías en la Orden de 1961 y los de 1956, en su zona primera, no deja de ser sorprendente a pesar de la distancia en el tiempo.

³² Orden del Ministerio de Trabajo de 7 de junio de 1961 (BOE de 17 de junio de 1961).

³³ Orden del Ministerio de Trabajo de 26 de octubre de 1956 sobre modificación de los Reglamentos y tablas (BOE de 10 de diciembre de 1956). Véase el precedente de la Orden de 30 de abril de 1955 (BOE de 16 de mayo de 1955) sobre autorización de la Dirección General de Trabajo para complementar, aclarar y modificar los Reglamentos Agrícolas y Tablas de Salarios vigentes, y el Decreto de 26 de octubre (BOE de 30 de octubre de 1956) sobre modificaciones de las Reglamentaciones de Trabajo.

³⁴ Véase para esto, Arturo Espinosa Poveda, «Nuevos salarios para las actividades agrícolas y ganaderas», *Revista de Estudios Agrosociales*, núm. 17, octubre-diciembre de 1956.

Hasta 1969 el Ministerio de Trabajo no pone en vigencia la Ordenanza General del Trabajo en el Campo³⁵ con la cual quedan derogadas todas las reglamentaciones provinciales y las demás disposiciones. Previamente, la Ley del Salario Mínimo Interprovincial de 1963 había terminado con la diversidad de situaciones y categorías del trabajo en el campo, que había sido propugnado por la Orden del Salario Mínimo Agrícola de 1961³⁶.

Como conclusión a este apartado diremos que el intervencionismo en el ámbito laboral pretendió ser coherente con la política de autoabastecimiento que pretendía el Estado. Pero, al igual que en el caso de los yunteros, no tuvo ni fuerza ni una sistematización específica que beneficiase a los intereses de los patronos al dejar a su voluntad las formas de contratación de los obreros agrícolas. Durante casi todo el período el Estado sólo se limitó a establecer tablas de salarios mínimos (y "pluses de carestía" en los años cuarenta), sin tener en cuenta las condiciones de trabajo, lo cual suponía un "interesado" desentendimiento de la Administración en lo tocante a las condiciones a que estaban sometidos trabajadores agrícolas.

A lo anterior se añade que las tablas de salarios mínimos no llegan a uniformizar las formas de pago, legitimando y reforzando la diversidad de maneras de asalarar heredadas, no sólo ya en el contexto nacional sino en una misma región o provincia. En efecto, las Reglamentaciones del Trabajo Agrícola establecen la división geográfica de los salarios por provincias (dos tipos de provincias) y también por comarcas. Al mismo tiempo, el establecimiento de la división zonal del salario favorecía la parcelación del mercado de trabajo que contrariaba los intereses de los trabajadores agrícolas.

A esta variedad de criterios en la remuneración salarial, pieza clave para conocer la naturaleza de las relaciones de producción, hay que añadir la diversidad de formas de pago como consecuencia del gran abanico de categorías profesionales y de faenas agrícolas existentes, y los "usos y costumbres" de cada zona. Dichas formas

³⁵ Aunque la Ordenanza Laboral del Campo no se aprueba hasta 1969, las bases de esta ordenanza fueron estudiadas y aprobadas por la I Asamblea Nacional de Trabajadores del Campo celebrada en mayo de 1966. Empresarios y trabajadores en comisiones paritarias estudiaron y opinaron sobre el texto, y, a través de la Organización Sindical, lo elevaron al Ministerio de Trabajo. Véanse para esto el BOE de 7 y 16 de octubre de 1969. Separatas BOE, *Gaceta de Madrid*, Madrid, Edición especial de la Hermandad Nacional de Labradores y Ganaderos, 1969.

³⁶ BOE de 19 de enero de 1963.

se mantienen más o menos estables para los obreros fijos, con independencia de las faenas o penosidad de los trabajos, lo que indica un grado de sumisión mayor de esta categoría a los sistemas de control establecidos.

La fijación de reglas para el pago de las obradas no fueron garantía de estabilidad y respeto, ni tan siquiera para las remuneraciones mínimas, por parte de los grandes propietarios y arrendatarios con mano de obra empleada, ya que aquéllas se establecían en relación a la oferta de trabajo de los municipios o comarca, teniendo tendencia a quedarse rezagados por debajo de los mínimos establecidos. La diferencia salarial se constata entre las grandes fincas de diversas comarcas, corroborando que el montante de emolumentos agrícolas se hacía en relación con el mercado de trabajo local y el monopolio de la tierra.

3. Los usos y costumbres en las formas salariales

Desde el punto de vista sociológico, el estudio de la política laboral debe complementarse con análisis del nivel y tipo de salario percibido por los braceros, pues no hay que olvidar que el pago en especie es una componente de gran importancia a la hora de analizar el grado de dependencia de los obreros a los sistemas de control que impone la propiedad terrateniente. La persistencia del pago en especie o la forma mixta de remuneración, a partir de los "usos y costumbres" locales, unida a la casi inamovilidad del mercado de trabajo y las relativas oscilaciones de los precios de los productos básicos, trigo-harina y aceite principalmente, reforzaba la permanencia del *statu-quo* laboral heredado de épocas anteriores. Estas formas de retribuciones en especie y en "excusas"³⁷, en una época de auge de los cincuenta, adquirieron gran importancia y restaron fuerza a la progresiva introducción del salario monetario, signo distintivo de la introducción de las formas capitalistas en el pago de la fuerza de trabajo empleada en las grandes explotaciones.

³⁷ Las "excusas" son la parte del ganado que pertenece al obrero fijo que cuida el rebaño (sobre todo en los de ovejas, cabras y cerdos) y que tiene derecho al pastoreo gratuito, según los tratos anuales entre obreros y patronos en las dehesas de Extremadura y que tenían vigencia a partir de San Miguel.

Por tanto, según nuestro criterio, un mercado laboral casi rígido, donde se mantienen altas cotas de mano de obra disponible y compuesto por oficios y tareas pagadas en gran parte en especie, supone una mayor estabilidad del sistema de control de la mano de obra y un freno al cambio de las estructuras agrarias de carácter tradicional. La costumbre de ceder el pegujal a los guardas, manijeros, aparedores y gañanes; las "excusas" a pastores, cabreros y porqueros; la harina o el trigo a los criados y segadores, etc., no eran maneras gratuitas de actuar referidas sólo al paternalismo de los grandes propietarios. Estas formas suponían cargas y compromisos para los trabajadores en relación con las jornadas sin limitación de horario, falta del descanso dominical, prestación de servicios durante parte de la noche (como conducir el ganado de labor al rastrojo, echar pasturas a los bueyes y vacas, guardar ganado al raso, ayudar en tareas de la casa del patrono, etcétera).

La preocupación por la vigencia de estas formas de pago por parte de los organismos oficiales, como fue el caso del Consejo Social de la Organización Sindical de 1959, ante el hecho de que «tales costumbres continúen prevaleciendo y en franca resistencia a modificaciones que modernicen las relaciones de trabajo»³⁸, no deja de ser contradictoria con la legitimación de estas formas salariales en los años sesenta, cuando todavía en Extremadura se regulaban, por parte de las Delegaciones de Trabajo, las valoraciones de "excusas" que debían formar parte del salario de los trabajadores fijos en la ganadería³⁹.

Es difícil realizar un análisis de cómo han evolucionado las componentes del salario mixto. Sin embargo, hemos encontrado algunos datos que demuestran cómo se repartía dicho salario, muy arraigado bajo diversas modalidades en las comarcas de la región extremeña. En un estudio realizado por el Instituto de Estudios Agrosociales para ocho pueblos en diferentes comarcas de la provincia de Cáceres, se ratifica que el salario que recibían los obreros fijos, en un tanto por ciento muy elevado, se complementaba en especie o en "excusas" durante la época autárquica⁴⁰. En el cuadro 4

³⁸ Consejo Social de la Organización Sindical (1959), «Estructura agraria y modernización de las explotaciones», *Campo*, núm. 1, p. 172.

³⁹ Delegación de Trabajo de Cáceres, «Reglamentación agrícola provincial. Cuadro de valoración de excusas», Resolución de 10 de junio de 1957, y el «Nuevo cuadro de valoración de excusas», *Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres* de 7 de octubre de 1963.

⁴⁰ Instituto de Estudios Agrosociales (1950), «Estudio sobre el nivel de vida de la población agrícola para la provincia de Cáceres», MAPA, documento mecanografiado.

presentamos algunos datos sobre las formas de pago y las componentes del salario alrededor de los años cincuenta. Ciertos aspectos de los pagos en este estudio, según nuestro criterio, pueden estar sobrevalorados y no se tienen en cuenta otros⁴¹.

CUADRO 4. Formas dominantes de salario de los obreros fijos en la provincia de Cáceres (pesetas de 1950)

	Metálico	%	Especie	%	Excusas	%	Total	Pesetas/día
Guarda ^a	5 475	54,2	2 628	26,0	2 000	20,0	10 103	27,6
Boyero.....	2 850	24,7	7 175	62,3	1 500	13,0	11 525	31,5
Gañán.....	5 439	78,0	1 534	22,0	—	—	6 973	19,1
Pastor ^b	540	6,6	2 484	30,7	5 066	62,2	8 090	22,1
Cabrero.....	540	6,0	2 484	27,7	5 932	66,2	8 956	24,5
Porquero...	2 400	25,7	2 484	26,6	4 440	47,6	9 324	25,5
Vareador...	700	36,5	276	14,4	940	49,0	1 916	32,0

NOTAS: ^a y ^b El guarda mantiene una yegua y el pastor una burra con "rastra" o cría de animal.
FUENTE: Elaboración propia a partir de los anexos 23, 24, 25, 26 y 27 del «Estudio sobre el nivel de vida de la población agrícola en la provincia de Cáceres», Instituto de Estudios Agrosociales. Archivo del Ministerio de Agricultura, trabajo mecanografiado procedente del archivo del antiguo Instituto de Estudios Agrosociales.

A tenor de esta información, diremos que los componentes en metálico y especie se concentran principalmente en las categorías dedicadas a las labores agrícolas, como el caso del gañán, el boyero y el guarda (pues en muchos casos este último hacía la función de manijero en ciertas labores), mientras que el ingreso por "excusas" es más importante en pastores, cabreros y porqueros, y en menor medida en los guardas. Las diferencias de salario entre los trabajadores de la ganadería a lo largo del año son nulas, salvo en aquellos empleados eventualmente (caso de los vareadores de montaneras); no ocurría lo mismo entre los trabajadores de las faenas agrícolas, puesto que en el caso de los gañanes los salarios no son los mismos durante todo el año. Con todo, el pago en especie no sólo era exclusivo de los obreros fijos; desde tiempo inmemorial, incluso los trabajadores eventuales en las dehesas en ciertas faenas cobraban una

⁴¹ Respecto a la importancia que se le da al boyero, o la sobrevaloración de la componente leche en el salario del cabrero es desproporcionada, mientras que no se tiene en cuenta el valor del queso de las excusas del pastor o los pegujales, hueros, melonares, etc., en otras categorías.

parte en especie (harina o trigo) y "mantenidos" durante el tiempo que duraban las labores y faenas⁴².

Todas estas fórmulas de pago en la época autárquica se vieron reflejadas en las propias reglamentaciones del trabajo agrícola durante la época de su vigencia. Así lo recogen las de la provincia de Badajoz, Jaén, Granada, Toledo y Ciudad Real. En el caso de la primera se entendía por precio oficial, tratándose de harina o pan, el que correspondiera al trigo o pan que se entregue por cartillas en concepto de maquila, y cuando se trate de garbanzos, alubias, aceite, etc., el que se pague al productor de recogida de los citados artículos⁴³. También se especificaba que los pagos en especie a los trabajadores fijos y eventuales ocupados en cortijos y explotaciones agrícolas dedicadas al cultivo de cereales, tendrían derecho a percibir las cantidades de cada artículo autorizado, según establecían los cupos de la Comisaría de Abastecimientos⁴⁴. Pero el hecho era que estas disposiciones estaban muy lejos de la realidad, puesto que los patronos pagaban parte del salario en especie a precios que no eran los establecidos por los órganos interventores. No poseemos datos sobre los descuentos que los patronos realizaban de los salarios a precios del "mercado negro", pero lo que sí se sabe es que muchos obreros fijos, caso de porqueros, zagales y, en menor medida, ayudantes de gañanes y muleros, etc., trabajaban en los cuarenta sólo por el sustento diario.

En el mismo estudio anterior se encuentran algunos datos sobre el pago en especie a obreros eventuales, mujeres y niños, a partir de los cuales hemos elaborado el cuadro 5.

⁴² Las diferentes denominaciones dadas a este último aspecto de la remuneración en las comarcas extremeñas: "el habío", "la chacina", el "jato" o "hato", "la hatería", "el suministro", "el comestible", etc., cuando los trabajadores tenían que trasladarse a las dehesas por las temporadas que duraban los trabajos. Efectivamente, la distinción de obreros "mantenidos" o "a seco" dependía entre otras cosas de la distancia y la permanencia en los tajos, y era corriente que en los "tratos de faenas" se especificara el descuento de la manutención, sobre todo, en las operaciones de barbechera, sementera, siega y cosecha y en menor medida en las escardas, binas o tercias.

⁴³ Art. núm. 53 de las Reglamentaciones del Trabajo Agrícola para la provincia de Badajoz, vigentes desde 1948 a 1961.

⁴⁴ Reglamentaciones del Trabajo Agrícola para la provincia de Badajoz, artículos 54 y 55. Años 1948, 1954 y 1961.

CUADRO 5. Salarios mixtos en faenas agrícolas en la provincia de Cáceres en 1950 (pesetas y kilos de harina al día)

	Invierno			Verano		
	Ptas	Kgs	Total/ptas	Ptas	Kgs	Total/ptas
Obreros eventuales	140,50	15,70	22	1,00	25,40	
Mujeres y niños	9	0,50	10,70	12	1,00	15,40
Niños o zagales en ganadería	7	0,50	8,70	(Durante todo el año)		

NOTA: El kilo de harina en 1950 se cotizaba según este estudio a 3,40 ptas.

FUENTE: Elaboración propia a partir del anexo 28 del Estudio sobre «El nivel de vida de la población agrícola en la Provincia de Cáceres». Instituto de Estudios Agrosociales. Archivo del Ministerio de Agricultura, trabajo mecanografiado.

A pesar de las diferencias de salarios entre las distintas categorías en las faenas de invierno y verano, se ve que la harina formaba parte indisoluble del jornal. Todavía en los años sesenta seguía empleándose el pago parcial en harina⁴⁵. P. Campos Palacín también ha explicado la importancia de los pagos en "especie" y en "excusas" en las formas de retribución a los obreros de las explotaciones adeshadas⁴⁶, no vamos a repetir aquí los datos que aporta este autor y por ello remitimos al lector al trabajo mencionado.

La legitimación de la costumbre de pagar una parte en especie, a partir de los "usos y costumbres locales", garantizaba la permanencia del *statu quo* social en el campo, ya que estas maneras de asalarar (so el mantenimiento de un sistema basado en el binomio paternalismo-clientelismo, que requería aceptar por parte de los obreros cargas y compromisos respecto a las condiciones que aquellos imponían.

⁴⁵ Como era el caso de algunas dehesas del término municipal de Cáceres entre 1960 y 1965, según hemos podido comprobar en las notas contables de las dehesas Caraquino y de La Pedracita, cedidas gentilmente por don Cándido Novillo, vecino de Aldea del Cano (Cáceres) y don Jorge Guerra, vecino de Sierra de Fuentes (Cáceres).

⁴⁶ Véase P. Campos Palacín (1984), *Economía y energía de la dehesa extremeña*, Madrid, Servicio de Publicaciones del MAPA. En los anexos 2.3.1.4; 3.2.1.3; 3.2.2.2 y 3.6.1.1 y las pp. 166, 167, 169, 170 y 185 contienen, de forma exhaustiva, todas las formas de pago de las categorías profesionales que se contemplan en las contabilidades de las tres fincas estudiadas por este autor, durante los años agrícolas 1953-1954 y 1955-1956.

La persistencia de estas maneras de asalariar, sobre todo en la agricultura extremeña, no puede achacarse al producto de una opción empresarial a la hora de decidir la forma de explotación, sino que son el resultado de un "estilo" de dominio heredado de épocas anteriores a la implantación del Estado autoritario, el cual reafirma y consolida, sobre todo durante el período autártico, una política de intervención laboral que beneficia principalmente a la clase terrateniente. Más adelante, al imponerse una agricultura capitalizada, que responda al proceso de industrialización de los años sesenta, supondrá la progresiva desaparición del salario en especie y las formas de autosuficiencia y, por ende, la generalización del salario monetario como garantía de la expansión del mercado de productos manufacturados entre los asalariados agrícolas.

4. Hacia otro modelo de relaciones de producción

Como es sabido, el dominio de componentes monetarios en la retribución de las diferentes categorías profesionales agrarias y la desaparición de las antiguas formas de pago, relativas a un modelo tradicional de explotación, supone que el monto total del salario se vea afectado por los vaivenes de los precios de los productos, es decir, por el proceso de inflación. En este sentido, analizaremos la distribución del salario percibido que se hace en la economía familiar de los obreros fijos y jornaleros, y trataremos de comprobar, como han señalado algunos autores, que un porcentaje muy elevado de éste se dedica a gastos de manutención, es decir, a cubrir el mínimo vital, norma característica en la extracción del excedente en una agricultura poco capitalizada.

4.1. La primacía de los salarios monetarios y la desaparición de las formas tradicionales de remuneración. El escaso poder adquisitivo de los salarios

La tónica general en la repartición del salario era que los gastos de manutención ocupaban una gran parte de los presupuestos de las familias campesinas e incidía de forma negativa en su nivel de vida. Las familias de los asalariados complementaban sus carencias con un

cierto grado de "autosuficiencia" a partir de actividades marginales que en ocasiones adquirirían gran importancia⁴⁷.

Esta característica que J. L. Herrero Castro detectaba para España en los años cuarenta y principio de los cincuenta (citando los datos de la Encuesta Agropecuaria de 1953), ante la imposibilidad de alcanzar el mínimo vital por parte de los trabajadores⁴⁸, se mantiene en Extremadura durante mucho más tiempo que en el resto del país. Corroborando así lo que también para esas fechas constaba J. M. Naredo (a partir del estudio de Alfonso García Barbancho) en el cálculo del salario para el mínimo de reproducción en 1951⁴⁹, y lo que E. Prieto explica como una constante en la historia de nuestro país⁵⁰.

En la primacía del salario fisiológico o coste real de reproducción de la fuerza de trabajo en las explotaciones agrícolas había diferencias inter e intra regionales dependiendo del grado de autoabastecimiento y del grado de monetarización de los salarios. En el caso de Extremadura de 1948 (según el Plan de Ordenación Económico y Social de Badajoz⁵¹), el déficit en las economías de los jornaleros era consecuencia de que el salario real no abarcaba los gastos mínimos de una familia donde trabajara el padre, en el hipotético caso de percibir dicho salario durante casi todos los días del año, y contando con los aumentos relativos a la época de siega. La

⁴⁷ El cultivo de pequeños huertos, la cría de aves de corral, el mantenimiento de una o varias cabras, la matanza, la caza furtiva, la siembra de melonares en aparcería, el rebusco, el reespigueo, el hurto de bellotas, etc., formaban parte del complemento necesario para lograr el mínimo de subsistencia. En muchos pueblos de Extremadura la existencia de tierras públicas (dehesas boyales, baldíos, etc.) permitía el mantenimiento de rebaños comunales, sobre todo de cerdos y cabras, en los que cada familia tenía derecho a meter varias cabezas de ganado y del que obtenía parte de su sustento. Para el caso del reespigueo y el hurto de bellotas, véase el capítulo primero de nuestro libro: *Yunteros, braceros y colonos. La política agrícola en Extremadura*, ob. cit.

⁴⁸ J. L. Herrero Castro (1987), ob. cit., p. 26.

⁴⁹ J. M. Naredo (1971), ob. cit., pp. 49-50.

⁵⁰ Enrique Prieto Tejeiro (1988), *Agricultura y atraso en la España contemporánea*, Madrid, Edymion, pp. 62 ss., 83 ss., 126 ss., 134 ss. y 150 ss.

⁵¹ El Plan de Ordenación Económico Social para la provincia de Badajoz, reelaborado por el Gobierno Civil y la Secretaría de la Junta Provincial de Ordenación Económico y Social en 1948, tenía como fin principal la solución del paro de yunteros y braceros, crónico en aquella época, respondiendo a las demandas realzadas con motivo del viaje del general Franco a esta provincia en 1945, con motivo de la preocupación que suscitaba la situación de empobrecimiento de estas categorías sociales.

probabilidad de ocupación plena durante el año, según el Plan, sólo era alcanzada por el 29% del censo total obrero campesino, por lo que toda la familia debía esforzarse en obtener el mínimo vital. El caso es que el jornal de obrero fijo y eventual calculado por el Plan de Ordenación, a pesar de ser superior a los salarios mínimos establecidos por la Reglamentación del Trabajo para Badajoz en ese año, no cubría el gasto diario de una familia tipo.

A pesar de la imprecisión que pueda haber habido en la recogida de datos por el Plan de Ordenación, estas cifras refuerzan las tendencias apuntadas en los estudios sobre la reproducción de la fuerza del trabajo en España, siendo la parte del gasto en alimentación de las familias jornaleras extremeñas muy importante a consecuencia de la exigüidad de los salarios percibidos. En el caso de Badajoz, el gasto en alimentación supone el 88% del consumo total mientras que el salario medio diario sólo cubre el 68% del gasto diario, y eso a pesar de que los jornales reales están por encima de los salarios establecidos por la Reglamentación de 1948, salvo en las épocas de recolección. La tendencia a no cubrir por parte del salario las necesidades mínimas, a no ser que se añadan los componentes relativos a la autosuficiencia, a los cuales contribuían todos los miembros de la unidad familiar.

La preocupación de los organismos oficiales por esta situación se refleja en los estudios que la Dirección Nacional de Sindicatos encarga a las delegaciones provinciales de Extremadura, en 1956, ante la subida del coste de la vida de los trabajadores agrícolas de esta región. Hemos tenido la suerte de encontrar la documentación de un estudio realizado en las dos provincias, en el que se trata de establecer las necesidades siguiendo las directrices establecidas por los organismos de dicha Delegación, a partir de encuestas realizadas⁵². Una de las conclusiones a las que llega es que los gastos de alimentación para las familias obreras de los pueblos, en su mayoría campesinas, representaban en la provincia de Badajoz más del 65% de su presupuesto.

⁵² Así se especifica en el escrito del entonces jefe nacional de Sindicatos, Luis Nieto Antúnez, a las delegaciones provinciales, donde se explica la metodología a seguir para el cálculo de las calorías de los productos alimenticios de las denominadas familias tipo A: compuesta de esposo, esposa y dos hijos menores de 15 años, y tipo B: compuesta de esposo, esposa, un familiar adulto y tres hijos menores de 15 años. El estudio lleva el título «Cálculo del coste de la vida en la provincia de Badajoz», 12 de enero de 1957, Archivo Histórico de Badajoz, Caja 006/2574. Un informe similar encontramos en el Archivo Histórico de Cáceres, pero inservible como fuente de datos.

CUADRO 6. Cuadro comparativo de los salarios oficiales, salarios reales y gastos de una familia obrera campesina en la provincia de Badajoz en 1948

	Salario mínimo por comarcas según reglamentación de trabajo de 1948 (pesetas)			Gastos e ingresos de una familia jornalera según el Plan de Ordenación 1948 (pesetas)			
	1.ª	2.ª	3.ª	Gastos		Ingresos	
Trabajador fijo	12,00	11,00	10,00	Alimentación:	20,80	Jornal medio:	13,75 (320 días)
Trabajador eventual	15,00	13,75	12,50	Vestido:	1,97	Siega:	35,00 (40 días)
Segador	28,50	28,50	27,50	Calzado:	0,87	Ptas diarias:	16,10
Erero	22,00	21,50	21,00	Ptas diarias:	23,64		
Ayudador-gañán	15,60	14,80	14,50				
Pastor	13,00	12,00	11,00				

FUENTE: Elaboración a partir de las Reglamentaciones del Trabajo en el Campo para la provincia de Badajoz de 1948, y Plan General de Ordenación Económico y Social para la provincia de Badajoz, 1948, p. 353.

4.2. El establecimiento de "la libertad" de contratación: Los convenios colectivos

La Ley de Convenios Colectivos de 1958 estableció el derecho a la negociación colectiva⁵³ y que en la elaboración de las normas tuviesen «participación directa e inmediata» los propios interesados (empresarios y trabajadores)⁵⁴, como consecuencia de la presión obrera para conseguir una mayor flexibilidad en la determinación de las condiciones laborales que superasen los mínimos establecidos en las Reglamentaciones del Trabajo. Anteriormente, en 1956 había flexibilizado el régimen de las Reglamentaciones al reconocer a las empresas el derecho a establecer libremente, sin necesidad de autorización del Ministerio de Trabajo, condiciones generales superiores a las mínimas garantizadas⁵⁵. Siendo, como dice Roberto Carballo, el primer indicio de superación de carácter uniforme de la política social y laboral de la autarquía, que se concretará más tarde con la promulgación de la citada Ley de Convenios⁵⁶.

A pesar de la novedad del marco jurídico que imponía esta nueva normativa, tanto las condiciones de trabajo como la jornada y su remuneración no cambiaron sustancialmente, y, al igual que las Reglamentaciones de Trabajo, se limitaron a transcribir las normas que debían regir en faenas en el campo a partir de la Ley sobre la jornada laboral de 1931 (en la que se estableció la jornada de 8 horas). Es evidente que esto no supone una homogeneidad en cuanto a la duración y distribución de la jornada, ya que queda, como reconoce el propio Espinosa Poveda, a la discreción del patrono y de acuerdo con las costumbres y usos de la localidad o de las comarcas donde firman los convenios en los que resulta difícil hallar líneas o directrices uniformes que rebasen el ámbito de una provincia⁵⁷. El análisis de los convenios agrarios nos demuestra que, a pesar de fir-

⁵³ Ley de Convenios Colectivos de 24 de abril de 1958 (BOE de 25 de abril de 1958). Véase al efecto todo lo relativo a Convenios y la legislación a que dan lugar la publicación de la Organización Sindical Española (1967), *Convenios Sindicales Colectivos, Serie Legislatura*, Vicesecretaría de Ordenación Social, Madrid, Gráficas Monteverde.

⁵⁴ *Convenios Sindicales Colectivos*, ob. cit., p. 5.

⁵⁵ Decreto de 8 de junio de 1956.

⁵⁶ Roberto Carballo (1981), «Salarios», en *Crecimiento económico y crisis estructural en España (1959-1980)*, Madrid, Akal, pp. 243-244.

⁵⁷ Ésta fue la Ley sobre la Jornada Máxima Legal de 1931. Véase Espinosa Poveda, ob. cit., p. 22.

marse en la misma época, la mayoría no responden a un modelo, ni siquiera en las comarcas con similares características. Las condiciones de trabajo, los niveles salariales e incluso las exigencias en torno a la productividad varían de unas zonas a otras, pero también de unos pueblos a otros. Lo que resalta en todos ellos es su incidencia en la regulación de la productividad a partir del establecimiento de los rendimientos mínimos (aunque de diferente forma y condicionados a la duración de la jornada de trabajo), los tiempos improductivos y la inclusión del jornal/hora en las faenas y épocas de recolección⁵⁸.

Lo que se traduce en el trasfondo de este "cambio" en las relaciones laborales en el campo es la continuidad de la prevalencia de la voluntad del patrón, y los intereses de la empresa siguen teniendo tanto peso como en el tiempo de las Reglamentaciones. El espíritu autoritario en dichas relaciones no se había borrado, y en cuanto a las normas sobre los expedientes de sanción por faltas que pudieran cometer los productores en el trabajo seguían vigentes las de 1954⁵⁹. Insistimos en que la parcelación social que provocan las firmas de estos acuerdos en el campo hace que el sistema continúe siendo favorable a los intereses de los empleadores, ya que los salarios medios en aquellos pueblos donde no había una regulación colectiva estaban no sólo por encima de los mínimos establecidos como era la tendencia en los años sesenta, sino incluso de los acordados en los convenios. Es cierto que a partir de aquí, el montante de los salarios se sitúa por encima de las normas establecidas, como una expresión de que la dinámica en el mercado de trabajo local es diferente a las décadas anteriores, en las que los jornales pagados eran inferiores a los aprobados en las tablas oficiales. En el caso de Extremadura, a pesar de haber tenido un impulso inicial considerable, y más en concreto en la provincia de Badajoz, no supusieron la aprobación de topes salariales altos en comparación con otras zonas. Obsérvese en el cuadro siguiente cómo en los convenios colectivos de las provincias li-

⁵⁸ En muchos de los convenios se especifica ptas/hora para una jornada de 7 horas. En Badajoz solía ser de 9,50 ptas/hora, en un pueblo de Córdoba 7,6 ptas/hora. En Fernán Núñez (Córdoba) existe un convenio comarcal donde se fijan los destajos por fanega. En Toledo, donde los convenios especificaban salarios para eventuales según la época, los hemos agrupado.

⁵⁹ Orden del Ministerio de Trabajo de 28 de diciembre de 1954, «Extensión a la totalidad de las empresas de las normas sobre tramitación a seguir por las mismas en los expedientes de sanción por faltas que puedan cometer sus productores en el trabajo», BOE de 2 de enero de 1955.

mítrofes los niveles de salarios se sitúan por encima de los de aquella provincia, salvo en el caso de los segadores a brazo.

CUADRO 7. Salarios medios en los convenios colectivos de Badajoz, Córdoba, Sevilla y Toledo en 1959 (en faenas no específicas)

Salario medio por comarcas en 1962	Obreros fijos	Obreros eventuales	Gañán o mulero	Segador a brazo	Pastor	Tractorista
Badajoz (12 pueblos)...	32,6	40,6	41,0	71,4	35,0	43,4
Córdoba (7 pueblos)...	34,11	42,3	42,4	57,81	40,4	44,5
Sevilla (1 pueblo y una empresa)	40,0	46,3	64,4	64,4	—	40,2
Toledo (4 pueblos).....	44,8	52,4	54,1	101,25	46,6	63,2

NOTA: En Sevilla hemos unido el convenio de una empresa con los de Los Palacios y Villafranca.
FUENTE: Elaboración a partir de Espinosa Poveda, «Los convenios colectivos de trabajo en el campo», REAS, núm. 29, octubre-diciembre, 1959.

Aunque las provincias vecinas a la extremeña estaban en el inicio del proceso de implantación de los convenios, se ve que los umbrales de salario de donde parten estas últimas son superiores a los de aquélla.

Debemos tener en cuenta, como dice Maravall, que uno de los factores que incidieron en el origen de la negociación colectiva fue que las reglamentaciones de trabajo dificultaban extraordinariamente el conocimiento de los niveles de los salarios reales existentes en el país y, por tanto, no eran útiles para cualquier previsión o planificación económica. Además, la función básica de este tipo de negociación se presentaba como un cauce que pudiera canalizar y controlar el conflicto laboral cada vez más intenso en esa época⁶⁰. En el mismo sentido se explica A. C. Comín, al considerar que los convenios son una de las primeras medidas que pretenden la modernización del capitalismo español, al tratar de racionalizar mínimamente las relaciones de trabajo, labor que iba mucho más allá de las posibilidades de las reglamentaciones de trabajo y de la estructura sindical vigente, y que, en última instancia, las elevaciones en los salarios reales no excedieron nunca en el ámbito nacional los aumentos de productividad⁶¹.

⁶⁰ J. M. Maravall (1968), *Trabajo y conflicto social*, Madrid, Edicusa, pp. 160 ss.
⁶¹ A. C. Comín (1970), «Los conflictos colectivos en Andalucía», en *Noticias de Andalucía*, Madrid, Edicusa, p. 202.

Es indudable que el cambio de estructuras productivas, la incidencia de la mecanización, la emigración y la colonización habían incidido en la subida de salarios en el campo. No obstante, la firma de estos conciertos entre trabajadores y patronos seguía siendo beneficiosa para los segundos, ya que los emolumentos establecidos por estos acuerdos fueron sustancialmente menos elevados que los que se pagaban en las comarcas donde se establecían por la vía del mercado de trabajo, contribuyendo de esta forma a la continuidad de la diferenciación zonal a pesar de la voluntad del Estado en la uniformización del salario.

Durante el período comprendido entre 1958 y 1969 (fecha de la aprobación de la Ordenanza Laboral de Campo) la normativa de las Reglamentaciones de Trabajo seguía sustituyendo el vacío jurídico existente hasta entonces y los convenios colectivos suponían sólo una parte de la regulación laboral. Dichas reglamentaciones seguían siendo la referencia básica para la mayor parte de la actividad productiva que sólo se uniformizó en un punto, el salarial, con el salario mínimo interprofesional de 1963⁶². El «salario mínimo», establecido en 60 ptas diarias se mantuvo hasta 1966, año en que subió a 84 y así de forma progresiva, pero las diferentes categorías laborales agrícolas (caso de los obreros fijos) se limitaban a lo que popularmente se llamaba «a cobrar las bases» y el poder adquisitivo de sus jornales seguía sin corresponder al valor real del trabajo.

En las regiones latifundistas se puede decir que los jornales en faenas agrícolas mantienen un mayor distanciamiento del salario mínimo establecido que las medias nacionales, y, *grosso modo*, los salarios reales en la región extremeña todavía tienen mayor retraso, aunque después de la crisis de los setenta las distancias se acortan, acusándose mayor desfase en los obreros eventuales y tractoristas⁶³. Estos datos nos demuestran que la capacidad adquisitiva variaba entre las diferentes categorías y de unas regiones a otras, así los salarios de los braceros extremeños se encuentran siempre por debajo de las regiones con una gran componente de población activa agraria, y no precisamente de igual estructura, caso de Galicia y Andalucía Oriental. En casi todas las categorías consideradas, antes de

⁶² Roberto Carballo (1981), «Salarios», ob. cit., p. 246.

⁶³ A partir de 1973, la Secretaría General Técnica del Ministerio de Agricultura recoge datos sobre salarios de vendimiadores y regadores en el ámbito regional y, sin embargo, no los recoge en el nacional, ya en 1975 no toma en cuenta los relativos a la categoría de vendimiador.

CUADRO 8. Evolución de los salarios reales agrícolas en algunas regiones españolas (1964-1976)

Regiones ^a	Obreros fijos		Obreros eventuales		Pastores		Vaqueros o porqueros		Tractoristas	
	1964	1976	1964	1976	1964	1976	1964	1976	1964	1976
Andalucía Occidental.....	62,1	122,6	56,1	146,7	65,9	129,2	61,7	117,5	74,4	127,9
Andalucía Oriental	74,2	103,6	70,1	129,2	65,9	104,0	67,0	113,5	87,8	122,6
Castilla La Nueva	70,9	122,9	69,0	145,2	66,6	137,8	64,14	143,5	73,0	144,5
Galicia	58,2	103,5	69,2	153,5	49,26	—	47,2	113,5	82,3	140,0
Extremadura	54,2	104,0	76,5	125,6	50,1	113,5	51,3	112,0	70,4	114,7
España	64,1	117,8	83,1	146,3	66,3	137,0	68,6	133,3	96,1	151,8

NOTA: ^a Los salarios están calculados en función de la media ponderada de las catorce regiones consideradas por el Ministerio de Agricultura a partir de 1964. A partir de 1973 el Ministerio sólo consideraba 11 regiones agrarias, donde la región de Castilla La Nueva se equiparaba a la del Centro.
FUENTE: Elaboración propia a partir de *Salarios, precios pagados, precios percibidos*, Secretaría General Técnica del Ministerio de Agricultura, 1973-1976 e INE, *Anuarios Estadísticos*, 1964-1976.

1976, los jornales agrícolas en Extremadura eran inferiores a los de las regiones citadas, y en cierta forma semejantes a los de Galicia, si bien puede haber alguna excepción, caso de los obreros eventuales y vaqueros al comienzo del período considerado.

Durante este período, el nivel general de salarios agrícolas ha registrado fuertes aumentos que según J. Anlló Vázquez⁶⁴ y otros, como J. L. García Delgado y S. Roldán⁶⁵, fueron debidos, por una parte, a las presiones sociales, y por otra, al éxodo rural masivo que encareció la oferta de mano de obra en las zonas rurales. Con todo, en las regiones latifundistas esas fuertes subidas siempre estuvieron por debajo de la media nacional. La puesta en marcha de los convenios colectivos y el salario mínimo, desde el punto de vista jurídico-formal, marcaban la nueva política laboral en el terreno agrícola, tratando de dar un tinte de modernidad a las formas de contratación y remuneración en las faenas del campo que, como explica R. Carballo⁶⁶, corrobora la política de monetarización de los salarios en la agricultura y la destrucción de las formas de carácter pre-capitalista. No obstante, no ocurrió lo mismo en todas las regiones, en algunas, como la extremeña, el grado de monetarización de los pagos padecía un considerable retraso, porque las prácticas de autoconsumo en las zonas rurales y la pervivencia de los "usos y costumbres" en las maneras de remunerar todavía estaban muy arraigados en las explotaciones latifundistas, como hemos dicho anteriormente.

4.3. ¿Cambios en las condiciones de trabajo en la Ordenanza Laboral del Campo? A modo de conclusión

Si la tendencia en general iba guiada hacia la monetarización, como "signo de modernización" de las relaciones laborales, ¿qué es lo que ocurría en las formas de contratación y sus condiciones? Ya habíamos visto cómo la pretensión de luchar contra el paro en el

⁶⁴ J. Anlló Vázquez (1963), *Estructura y problemas del campo español*, Madrid, Cuadernos para el Diálogo, p. 172.

⁶⁵ J. L. García Delgado y S. Roldán López (1972), «Contribución al análisis de la crisis de la agricultura tradicional en España: Los cambios decisivos de la última década», en *La España de los años 70*, tomo I: *La economía*, Madrid, Moneda y Crédito, pp. 296 y 298.

⁶⁶ Roberto Carballo (1981), ob. cit., p. 246.

campo databa de la legislación de la II República, en la cual ya se promocionaba una política de empleo controlado y obligatorio. Esta tendencia, aunque con las características represivas que le definían, fue continuada por el Estado nacional-sindicalista con el desarrollo de una legislación relativa a la ocupación de trabajadores en las grandes fincas que afectaba, principalmente, a las provincias andaluzas, extremeñas y manchegas⁶⁷. Todas estas disposiciones quedaron derogadas en 1962 por un decreto en el que se establecían medidas preliminares al I Plan de Desarrollo. La orden de 1963 que lo desarrolló, establecía eliminar toda imposición del poder público en cuanto al "empleo forzoso", estableciéndose la libertad de contratación por consenso⁶⁸.

Así se pretendía fijar el principio de la libertad en las relaciones laborales entre patronos y obreros, aunque dichas relaciones en la realidad se basaban en el principio de la imposición por parte de los primeros. Lo cierto es que el empleador, por el artículo 15 de la Ordenanza General del Campo, guarda toda la responsabilidad y poder directivo, como lo confirma De la Villa Gil al comentarla: «el poder directivo del empleador agrícola es, por supuesto, un poder *ex lege*, imprescindible, indisponible e intransferible, otorgado por el Estado a su titular, para la consecución de fines privados (generalmente lucrativos, Declaración VII-4 y XI-4-6 del Fuero del Trabajo) y públicos (bien común, producción adecuada, Declaración XI-1 del Fuero del Trabajo y art. 26 del Fuero de los Españoles)». Siguiendo el análisis que de ella hace este autor, el poder de dirección del empleador agrícola se manifiesta de una triple forma en dicha Ordenanza⁶⁹:

— En los deberes del trabajador (art. 50). De tal forma que el trabajador debe cumplir los reglamentos de trabajo, así como las órdenes e instrucciones del jefe de la empresa, de los encargados o representantes de éste y de los elementos del personal de la misma que les asistan.

— En la alteración unilateral de las condiciones de la prestación personal de trabajo. Así, el artículo 58 especifica claramente que «el

⁶⁷ Véase el Decreto de 25 de marzo de 1955 y las Órdenes de 30 de abril, 1 de julio de 1955, y 9 de marzo de 1956, *cits*.

⁶⁸ Decreto de 23 de noviembre de 1962 y la Orden de 15 de marzo de 1963 (BOE, 23 de marzo y 6 de abril de 1963).

⁶⁹ L. E. de la Villa Gil (1974), *ob. cit.*, p. 71.

personal eventual cesará por libre determinación del empresario, aunque se establece el preaviso con dos días de antelación, con la condición de llevar trabajando quince días ininterrumpidamente». Esta discrecionalidad para el caso de los trabajadores eventuales también se refleja en el tema de los traslados, que si bien deben ser convenidos por las partes tendrán en cuenta sobre todo la conveniencia de la empresa (artículos 41, 42 y 43).

— En la dimensión disciplinaria y premial con respecto a la catalogación de faltas en leves, graves y muy graves, en este aspecto la Ordenanza otorga un poder casi omnímodo al empleador (artículos del 106 al 112).

Para terminar, podemos decir que la realidad social del campesinado a finales del período franquista seguía siendo mucho más compleja que el ámbito que delimitaba esta normativa. En el caso de las zonas latifundistas, a pesar de que los jornales se incrementaron, las condiciones en que se desenvolvían las faenas agrícolas en las grandes explotaciones seguían siendo difíciles, pues el salario mínimo se tomó como referencia única para el caso de los obreros fijos, mientras que las pagas en julio y navidad y el resto de la normativa quedaba a la discrecionalidad de los empresarios⁷⁰. De esta forma, la Ordenanza Laboral, que vino a poner "orden" en la gran diversidad de situaciones en cuanto a los salarios (que ya la Ley del Salario Mínimo había intentado), seguía legitimando las prácticas heredadas en las condiciones del trabajo agrícola, las cuales, a pesar de que habían mejorado, continuaban siendo condicionadas por los empleadores.

⁷⁰ Las Reglamentaciones del Trabajo de 1948 y 1956, los convenios colectivos de 1958, el establecimiento del salario mínimo interprofesional en 1963 y la Ordenanza del Trabajo del Campo de 1969 no lograron eliminar definitivamente las formas tradicionales de remuneración. En el caso de Extremadura, la pretensión por parte de la Ordenanza de imponerse a los "usos y costumbres" en la contratación, como así lo especifica su artículo 5.º, no tuvo resultado inmediato. El titular de la revista *Tría*: «¡Hemos acabado con la sanmiguelada!» (citado por L. E. de la Villa Gil, *ob. cit.*, p. 164), no tenía vigencia en la región extremeña, donde los patronos agrícolas seguían valiéndose de formas de contratación y remuneración de tipo precapitalista durante la década de los setenta.

Resumen. «La política laboral agraria y la legitimación del poder terrateniente durante el franquismo»

Este artículo analiza la política laboral agraria y sus repercusiones en las regiones latifundistas durante el franquismo, uno de cuyos principales objetivos fue el control y encuadramiento de la clase obrera agrícola, por intermedio de las Hermandades de Labradores y otras instancias del Estado, con objeto de incorporarla al esfuerzo de autoabastecimiento nacional durante el período autárquico y al cambio a una agricultura productivista a partir de los sesenta. No obstante, en las regiones latifundistas dicha política no llegó a tener la suficiente fuerza ni sistematización al dejar una gran autonomía a los patronos agrícolas en las formas de contratación y salarización. Dichos patronos, en algunos casos no dudaron en seguir empleando maneras que no correspondían totalmente a la finalidad de esta legislación.

En todo caso, la política laboral en el campo en los primeros momentos prácticamente no existió y se limitó a un *laissez faire* regulando salarios mínimos, "pluses de carestía" y tratando de "colocar" la mano de obra excedente en los grandes latifundios. Al desencadenarse la emigración masiva de asalariados agrícolas hacia los centros burocráticos-industriales, las orientaciones de dicha política dejan de ser socialagrarias para convertirse en productivistas de acuerdo con el nuevo modelo en los años sesenta.

Abstract. «Agrarian labour policy and the legitimization of landowners' power under Franco»

This article analyzes the nature and consequences of the agrarian labour policy during the Franco regime. One of the principal objectives of this was to control and discipline the agrarian working class. Through the Hermandades de Labradores, or Farmers' Fraternities, as well as other State institutions, the regime sought to harness rural workers to the strive for national self-sufficiency during the period of autarky, first, and then to the productivist agricultural policy adopted in the 1960s. However, in the areas dominated by the great estates (latifundios) these policies were scarcely developed and systematized. Agricultural employers retained a high degree of autonomy with regard to the way in which labour was hired and paid, and in many cases they took advantage of this to continue using practices which did not totally accord with the regime's objectives.

In practice, labour policy scarcely had any impact in the countryside during the early times of the regime. It essentially consisted of a «laissez faire» policy based on the regulation of minimum wages, the payment of «cost-of-living bonuses» and attempts to «place» the surplus labour on the large estates. With the mass emigration of agricultural workers to the cities the guiding principles of this policy changed from social-agrarianism to the productivism which formed the basis of the new economic model of the 1960s.

La transferencia del fordismo

La primera fase de la difusión y la adaptación de los métodos de Ford en Europa, 1911-1939

Steven Tolliday *

En los últimos años se ha intentado transferir, en numerosas ocasiones, los ejemplares principios industriales japoneses a las economías occidentales. Aunque sigue siendo controvertido el carácter preciso de esos "principios industriales", en la industria, en el mundo académico y en los medios oficiales predomina la idea de que es necesario aprender de ellos, bien a través de las inversiones japonesas directas, bien por medio de la imitación de parte de las compañías occidentales.

Para algunos de los defensores más optimistas del nuevo sistema, como James Womack, Daniel Jones y Daniel Ross, el mensaje es sencillo:

La producción ajustada brinda a los seres humanos un método superior para hacer las cosas [...]. Por lo tanto, todo el mundo debería adoptar el sistema de producción ajustada, y tan deprisa como fuera posible¹.

Según estos autores, a principios del siglo XX, el fordismo era un similar sistema de producción, universalmente superior. Sin embargo, su transferencia al resto del mundo se hizo mal y lo echó a perder, con desafortunados resultados. Comparando la transferencia del fordismo con la transferencia actual de los métodos de la "producción ligera" de Japón llegan a la siguiente conclusión:

«Transferring Fordism: the first phase of the overseas diffusion and adaptation of Ford methods, 1911-1939». Traducción de M^a Esther Rabasco Espáriz.

* Profesor de la Universidad de Leeds.

¹ James P. Womack, Daniel T. Jones y Daniel Roos, *The Machine that Changed the World*, Nueva York, Macmillan, 1990.

A principios de este siglo, la mayoría de los europeos era incapaz de diferenciar las ideas y las ventajas universales de la producción en serie de sus orígenes americanos únicos, por lo que se rechazaron ideas sumamente beneficiosas durante una generación. El gran reto actual es tratar de no cometer dos veces el mismo error².

En este ensayo examinamos los intentos de la Ford Motor Company para transferir sus métodos a su establecimiento británico, que era su mayor filial europea en los años de entreguerras. Analizamos la viabilidad y la conveniencia de transferir el fordismo en este período y llegamos a conclusiones casi diametralmente opuestas a las de Womack, Jones y Roos. Como sugerimos más adelante, nuestras conclusiones también ponen en duda su manera de enfocar la transferencia actual de la "producción ligera".

1. Los primeros tiempos del sistema fordista

Las dificultades que plantea el análisis de la difusión del método fordista o del método japonés residen en gran medida en una dificultad previa: definir exactamente en qué consisten estos métodos. A pesar de las abundantes investigaciones existentes, sorprendentemente aún se comprende mal el núcleo del sistema fordista. Muchos historiadores, de los cuales tal vez los más destacados sean Lewchuk, Meyer y Gartman, se han fijado excesivamente en el papel que desempeñó la propia cadena de montaje y han subrayado a menudo su función en el control del trabajo, así como su influencia en la productividad técnica³. Sin embargo, otros estudios han destacado cada vez más que la cadena de montaje era la punta del iceberg, el último paso que hizo posible toda una serie de innovaciones anteriores relacionadas con ésta⁴.

² Womack, Jones y Roos, *The Machine that Changed the World*, p. 10. Insisten, además, en que la importancia geopolítica de este fracaso fue grande: «como la producción en serie no había avanzado, la economía europea se estancó, creando las condiciones que contribuyeron a que estallara la guerra» (p. 234).

³ Wayne Lewchuk, *American Technology and the British Vehicle Industry*, Cambridge UP, 1987; Stephen Meyer, *The Five-Dollar Day: Labor Management and Social Control in the Ford Motor Co., 1908-1921*, SUNY, 1981; David Gartman, *Auto Slavery. The Labor Process in the American Automobile Industry, 1897-1950*, New Brunswick, Rutgers UP, 1986.

⁴ David Hounshell, *From the American System to Mass Production, 1800-1932*,

La cadena de montaje no fue por sí sola la clave de la producción en serie. Otras compañías de automóviles de Detroit, como Brush y EMF, habían instalado cadenas de montaje unos años antes que Ford⁵. Es importante recordar, además, que incluso durante los meses anteriores a la introducción de las primeras cadenas de montaje en 1913, la fábrica de Highland Park que utilizaba estaciones de montaje estacionarias producía a un ritmo de un vehículo cada 40 segundos, o sea, 800 al día, lo que equivale a 200 000 vehículos al año. Piénsese que ninguna compañía europea consiguió tal nivel de producción hasta cuarenta años más tarde.

Eso no quiere decir que la introducción de la cadena de montaje no redujera espectacularmente el tiempo de trabajo. El montaje de los chasis se acortó de 134 horas a 67 y el de los motores de 36,6 horas a 23,07. Pero para no perder la perspectiva, las distintas tareas a las que Ford aplicó la cadena de montaje móvil probablemente representarían menos de una quinta parte del tiempo de trabajo total en la fabricación de un automóvil.

Sin embargo, los analistas que coinciden en que la propia cadena de montaje no fue para Ford un avance tan fundamental, discrepan en cuanto a la importancia que dan a los distintos elementos del sistema. Los más citados son las innovaciones en la intercambiabilidad, las nuevas máquinas-herramienta especializadas (sobre todo las que eran capaces de trabajar el acero templado), la estandarización y la política consistente en fabricar un único modelo, la simplificación del diseño, la reducción radical de la necesidad de mano de obra cualificada y el control del flujo de trabajo. Tal vez sea Hounshell quien mejor resume estas ideas al afirmar que la cadena de montaje fue simplemente uno de los elementos del "gran aluvión" de innovaciones y cambios que se registraron durante el crucial período que va de 1912 hasta 1914. En otras palabras, la verdadera contribución de la cadena fue unir en gran escala una cantidad infinitamente mayor de veloces procesos de fabricación.

Desde esta perspectiva, parece que aún no se ha prestado suficiente atención a la enorme oleada de integración vertical que se

Baltimore, Johns Hopkins UP, 1984; Womack, Jones y Roos sostienen que «la clave de la producción en serie no era —como creían y creen muchas personas— la cadena de montaje móvil o continua», *The Machine that Changed the World*, pp. 26-27; Daniel M. G. Raff, «Making Cars and Making Money in the Interwar Automobile Industry: Economies of Scale and Scope and the Manufacturing behind the Marketing», *Business History Review*, núm. 65 (4), 1991, p. 727.

⁵ Lewchuk, *American Technology*, ob. cit., p. 48.

registró entre 1912 y 1914, años en que Ford centralizó casi todos sus procesos fabriles fundamentales, consiguiendo un enorme aumento de la productividad al aplicar sus métodos a todos los componentes clave. Ejemplos clásicos son la función que describe Hounshell o la instalación de esmeriladoras para trabajar los bloques de motores⁶. En este período, Ford invirtió nada menos que 14,5 millones de dólares, de los cuales sólo destinó 350 000 a la cadena de montaje del taller de chasis⁷. Se vio obligado a introducir un elevadísimo grado de integración vertical porque sus necesidades eran superiores a la capacidad de sus proveedores para suministrarle las cantidades y la rigurosa calidad que él exigía. La centralización de la fabricación era un paso necesario. Una vez lograda en 1913, el problema clave era el "montaje", más que la fabricación de los millones de piezas. El elevado grado de integración también permitió tener, tanto en estas instalaciones como más tarde en Rouge, un nivel notablemente bajo de existencias y algo muy similar al sistema moderno de producción *just-in-time*⁸.

Una de las implicaciones fue que Highland Park (y más tarde Rouge) se convirtieron principalmente en gigantescas fábricas de *kits* cuyo montaje final se hacía en sucursales situadas en Estados Unidos y en filiales del extranjero⁹. Por ejemplo, en 1921 Highland Park sólo montó un 9,5% de la producción total de la compañía, que fue de 928 000 vehículos¹⁰. La mayoría de las sucursales situadas en Estados Unidos eran relativamente pequeñas en este período (Ford abrió 36 entre 1912 y 1925). Las dos mayores, que se encontraban en Chicago y Minneapolis, tenían capacidad para producir 200 000 y 225 000 vehículos al año, pero la mayoría producía considerablemente menos de 40 000¹¹. Muchas de estas fábricas siguieron utilizando los métodos de montaje estacionario hasta 1919 y el

⁶ Hounshell, *From the American System*, ob. cit.; Womack, Jones y Roos, *The Machine That Changed the World*, ob. cit., pp. 36-37.

⁷ Wayne Lewchuk, «Fordist Technology and Britain: The Diffusion of Labour Sped-up», en David Jeremy (comp.), *The International Transfer of Technology*, Edward Elgar, 1992.

⁸ Allan Nevins y Frank Hills, *Ford: Expansion and Challenge, 1915-1933*, Nueva York, Charles Scribner and Sons, 1963, pp. 155, 166.

⁹ Allan Nevins, *Ford. The Times, The Man, The Company*, Nueva York, Charles Scribners and Sons, 1954, pp. 266, 285-286, 297, 358-359.

¹⁰ Gerald T. Bloomfield, *The World Automotive Industry*, Newton Abbot, David and Charles, 1978, p. 292.

¹¹ Nevins y Hill, *Ford*, ob. cit., p. 266; Bloomfield, *Automotive Industry*, fig. 69, p. 294.

principal programa de reconstrucción destinado a transformarlas totalmente para la producción móvil no se llevó a cabo hasta que Kanzler y Edsel Ford no emprendieron entre 1923 y 1925 un enorme programa de construcción¹². Así pues, la estructura de las operaciones básicas de Ford consistía, en los primeros años de internacionalización, en un enorme núcleo de fabricación intensiva en capital y una periferia compuesta por plantas de montaje, generalmente de pequeño tamaño y dispersas. La enorme ventaja de costes que tenía la compañía no residía tanto en los bajos costes de conversión de estas sucursales como en las enormes economías de escala existentes en sus departamentos de fundición, mecánica y componentes de sus plantas centrales.

2. La transferencia inicial

Las ideas sobre el alcance y la viabilidad de la transferencia de los métodos de Ford varían necesariamente de acuerdo con la manera en que los diferentes autores definan los elementos esenciales del sistema inicial de Ford. Probablemente la opinión más influyente haya sido la de Lewchuk, para quien es un sistema de elevada productividad basado en la coordinación de la producción y en el control del trabajo, en el cual la cadena de montaje es el elemento clave para la mayor centralización del control de la gestión que era vital para su eficacia. Lewchuk señala que la propia cadena de montaje apenas exigía nueva inversión de capital y sostiene que era de esperar que la mera utilización de la cadena para reorganizar el trabajo tuviera espectaculares consecuencias para la productividad, ya que «los directores habían asumido el control directo de la fijación de las normas sobre el esfuerzo y estaban utilizando el ritmo de las máquinas para acelerar el ritmo del trabajo»¹³.

Por lo tanto, para Lewchuk, el fordismo era esencialmente un sistema barato y fácil de aplicar y podía ponerse en práctica con «niveles de producción sorprendentemente bajos» ... «El fordismo era capaz de abastecer a enormes mercados. Parece dudoso que la existencia de enormes mercados fuera necesaria para el fordismo»¹⁴.

¹² Nevins, *Ford...*, ob. cit., p. 266.

¹³ Lewchuck, «Diffusion...», cit., p. 14.

¹⁴ *Ibid.*, p. 23.

Lewchuk sostiene que no existía, por lo tanto, ninguna barrera significativa técnica, de mercado o de escala, que impidiera aplicar el fordismo. ¿Qué explica, pues, su “difusión incompleta” en Gran Bretaña? Lewchuk la atribuye a factores sociopolíticos. Las percepciones (erróneas) de la dirección sobre las actitudes de los trabajadores llevaron a los directivos británicos de otras compañías británicas de automóviles a no intentar poner en práctica los nuevos métodos y a mostrarse «poco dispuestos, que no es lo mismo que incapaces, a reordenar las relaciones de autoridad siguiendo el modelo americano, lo que hizo que otros aspectos del fordismo resultaran menos atractivos»¹⁵.

Lewchuk se muestra algo reticente sobre las verdaderas razones por las que los resultados de Ford fueron bastante modestos en Gran Bretaña durante los años de entreguerras. Sin embargo, piensa claramente que el fordismo era un sistema superior que podría (e implícitamente debería) haberse transferido a Gran Bretaña, pero que no se transfirió a causa de obstáculos sociopolíticos, con desgraciadas consecuencias. Sus ideas han sido retomadas, defendidas y, como veremos más adelante, elaboradas por Womack, Jones y Roos.

La postura que defendemos aquí y que contrasta claramente con estas ideas, es la de que la transferencia del fordismo en el sentido en que utilizan el término estos autores no era ni viable ni deseable en este período. No hubo obstáculos sociopolíticos que impidieran la adopción de un sistema técnico superior. Fue un craso error de Ford y otros pensar que las «ideas y ventajas universales de la producción en serie» podían disociarse de su origen americano único. Era mejor aplicar de una manera inteligente y selectiva los elementos de los métodos fordistas en los diferentes contextos y mercados nacionales. Eso fue lo que hicieron, en general, los fabricantes británicos durante los años de entreguerras, obteniendo, como consecuencia, mejores frutos que Ford en el Reino Unido. No debemos dejar que los datos retrospectivos sobre sus resultados que obtuvieron en el período posterior a la segunda guerra mundial oculten el hecho de que diseñaron un sistema que —a pesar de sus indudables deficiencias— era más rentable y productivo en este período que el trasplante fordista.

Dada la situación del mercado británico, era improbable que los métodos americanos de Ford pudieran reproducirse simplemente

¹⁵ Lewchuck, «Diffusion...», cit., p. 7.

en Gran Bretaña. En primer lugar, el mercado británico era muy diferente del mercado igualitario y en expansión de Estados Unidos. Mientras que ya en 1923 sólo Ford produjo cerca de 2 millones de automóviles en Estados Unidos, en 1929 la producción total británica de automóviles fue únicamente de 182 000 y alcanzó antes de la guerra un máximo de 390 000 en 1937. Ninguna empresa vendió más de 100 000 automóviles al año antes de la guerra y ningún modelo consiguió los 70 000¹⁶. ¡Ford fabricó 200 000 al año con métodos *estacionarios* en Highland Park y ninguna empresa europea lo logró antes de la década de 1950!

Estos volúmenes de producción se habían conseguido todos ellos cómodamente en Estados Unidos con métodos anteriores a la cadena de montaje. Pero probablemente sea más importante preguntarse si habría sido posible expandir espectacularmente el mercado abaratando el producto por medio de los métodos de “producción en serie”. En primer lugar, los precios de los automóviles británicos bajaron espectacularmente gracias a los métodos “híbridos” británicos de este período. A mediados de la década de 1930, Morris, Austin y Ford ofrecían todos ellos automóviles pequeños y baratos que oscilaban entre las 100 y las 120 libras (lo que representa alrededor de 350 ó 400 dólares a los tipos de cambio de 1935)¹⁷. En Estados Unidos, los automóviles básicos baratos de la época, el Chevrolet, el Plymouth y el Dodge, se vendían por esos años a un precio que oscilaba en los tres casos entre los 475 y los 695 dólares¹⁸. Ford y los productores americanos fueron los pioneros en la venta de automóviles de bajo precio para el mercado de masas en la década de 1920, pero una vez abierto el mercado con bajos precios, se encontraron con que los automóviles baratos sólo generaban pequeños beneficios y reorientaron su competencia basándola en la

¹⁶ George Maxcy y Aubrey Silberston, *The Motor Industry*, Londres, George Allen and Unwin, 1959.

¹⁷ SMMT, *Motor Industry of Great Britain*, 1937, p. 11.

¹⁸ Martha Olney, *Buy Now, Pay Later. Advertising, Credit, and Consumer Durables in the 1920s*, Chapel Hill NC, University of North Carolina Press, 1991, cuadro 4.5, pp. 103-105; S. M. Bowden, «Demand and Supply Constraints in the Inter-War UK Car Industry: Did the Manufacturers Get it Right?», *Business History*, núm. 33 (2), abril, 1991, p. 256, señala que en 1936 los precios medios de venta de todos los automóviles eran de 210 libras en el Reino Unido y de 159 libras en Estados Unidos. Pero estas cifras se deben a que la proporción de las ventas totales británicas correspondiente a automóviles de lujo era mucho mayor. Lo que cuenta desde el punto de vista de la apertura del mercado a nuevos compradores es el precio del segmento básico comparable de automóviles.

relación calidad-precio. A finales de los años veinte, estaban abandonando, de hecho, conscientemente el mercado de automóviles básicos que se abastecía de automóviles de segunda mano y retirándose a segmentos menos sensibles al precio. Cuando se difundió la venta a plazos, esta pauta se vio reforzada por la adopción en GM y, más tarde, en Ford y otras compañías de la idea que el precio de venta era mucho menos importante que la posibilidad de pagar los plazos mensuales¹⁹. A mediados de los años treinta, eran los europeos los que podría decirse que se encontraban, en realidad, en la vanguardia de la producción de automóviles nuevos de bajo coste destinados a las personas que se compraban su primer automóvil.

El examen de las pautas de distribución de la renta subraya estas observaciones. En este período, las rentas medias per cápita de Estados Unidos eran más del doble de las rentas británicas, y, mientras que la distribución de la renta de Estados Unidos era bastante uniforme, la británica estaba claramente sesgada hacia los ricos. Todavía en 1938 sólo había en Gran Bretaña 2,5 millones de personas que tuvieran una renta de 250 libras o más, mientras que el número de automóviles matriculados había ascendido a 2 045 000²⁰. La cuestión de los costes de mantenimiento pone aún más de relieve las dificultades existentes para que se difundiera más la propiedad de automóviles en Gran Bretaña. Bowden ha calculado que a finales de la década de 1930 los costes de mantenimiento de un automóvil representativo de 8 caballos era de 57,10 libras, o sea, más de un tercio del precio de compra inicial de ese automóvil. Los fabricantes británicos y europeos habían hecho importantes innovaciones en la mejora del consumo de combustible y funcionamiento para reducir estos costes (los costes de mantenimiento de los automóviles americanos baratos representativos habrían sido mucho mayores), pero aun así estos costes eran por sí solos un obstáculo para aumentar significativamente las ventas en una economía cuya renta era limitada.

Así pues, el mercado británico estaba abocado a ser cuantitativamente menor y cualitativamente diferente. Los estudios de Maxcy y Silberston y Church y Miller han demostrado que durante toda la década de 1920 el mercado británico fue exclusivamente un mer-

¹⁹ Arthur J. Kuhn, *GM Passes Ford, 1918-1938: Designing the General Motors Performance-Control System*, Pennsylvania State UP, 1986, pp. 214-215, 279-280; Ralph C. Epstein, *The Automobile Industry*, Chicago, 1928, reimpresso en 1968.

²⁰ Bowden, «Demand and Supply...», art. cit., pp. 245, 255.

cado de automóviles casi de lujo, dominado por personas acomodadas que compraban automóviles familiares de tamaño y precio medios. A finales de la década de 1920, este mercado estaba estancado y las ventas estuvieron casi paralizadas desde 1925 hasta 1933. Pero la recuperación general de las rentas de la clase media en los años treinta incrementó las ventas, que se estabilizaron en un nuevo nivel más alto a mediados de esa década. Todo un nuevo estrato de renta se vio abastecido de automóviles pequeños, pero diversos y perfectamente equipados. La competencia no se basaba principalmente en el precio sino en el modelo y en el diseño, y la diversidad del mercado impedía a las empresas que tenían los principales modelos producidos en serie ejercer o aumentar su superioridad en el mercado global de automóviles. Así, pues, aunque Morris y Austin consiguieron elevar su cuota conjunta de mercado a un 60% en 1929, se retiraron bajo las presiones de varias y vigorosas empresas más pequeñas en la década de 1930, y en 1938 sólo tenían un 45% del mercado; Ford, Vauxhall, Rootes y Standard casi abastecían cada una al 10% del mercado²¹.

Así pues, la producción en serie británica, a diferencia de la americana, fue el resultado de un largo período transitorio de ampliación intermitente del volumen de producción. La tónica del mercado era la calidad y la mejora continua más que la competencia basada en la cantidad y en el precio. Las meras economías internas de escala no podían garantizar el dominio del mercado y la rentabilidad dependía principalmente de la introducción del modelo oportuno en un mercado que estaba evolucionando. Así pues, la frontera de la mecanización estaba desplazándose continuamente y las posibilidades de dejar rigurosamente que fueran las máquinas las que marcaran el ritmo de trabajo eran limitadas. Las tareas se reorganizaban periódicamente e incluso en los sistemas móviles más avanzados de los años veinte y principios de los treinta, el acabado eficiente de las operaciones independientes de cada fase seguían requiriendo el tiempo y la atención personal de los trabajadores. Las empresas buscaban, pues, sistemas retributivos adaptables que ofrecieran grandes incentivos con el fin de sacar el mayor partido a sus nuevas máquinas y a los nuevos tipos de organización del trabajo.

²¹ Roy Church y Michael Miller, «The Big Three: Competition, Management and Marketing in the British Motor Industry, 1922-1939», en B. Supple (comp.), *Essays in British Business History*, Oxford, Clarendon Press, 1979; Roy Church y Michael Miller, «Motor Manufacturing», en D. Aldcroft y N. Buxton (comps.), *British Industry between the Wars*, 1979; Maxcy y Silberston, *Motor Industry*, ob. cit.

A pesar de que los niveles de producción eran más reducidos y los objetivos diferentes, seguía siendo posible la adopción de muchos elementos importantes de la producción en serie fordista. Incluso las empresas más pequeñas y relativamente especializadas, como Humber o Rover, utilizaban muchas de estas técnicas, como las máquinas-herramienta especializadas, la cadena de montaje móvil, la racionalización del trabajo y la compra de componentes a proveedores externos especializados. Especialmente importante fue la transferencia de la tecnología de las máquinas-herramienta. Una herramienta como la esmeriladora de árbol de levas de Norton, hacía en 15 minutos lo que antes exigía 5 horas de mano de obra cualificada y sólo eran esas herramientas las que podían trabajar eficazmente los aceros de aleación templados y ligeros que eran fundamentales para la fabricación de automóviles²². Los fabricantes británicos y europeos comenzaron a utilizarlas por su calidad, precisión y flexibilidad, incluso aunque no necesitaran su rapidez. Durante la década de 1920, los fabricantes británicos de máquinas-herramienta comenzaron a producir su propia gama de herramientas más adaptadas a las necesidades británicas²³. Todos estos elementos pudieron adoptarse gradualmente sin lanzar un sistema fordista en gran escala. De hecho, habría sido contraproducente buscar las inflexibles indivisibilidades del fordismo de tipo americano.

Muchos de los principales fabricantes europeos de automóviles se dejaron seducir por el poder y la belleza tecnocrática de las fábricas de Ford y trataron de imitarlas. Pero no existían las condiciones necesarias para transplantar el sistema integrado de comercialización, producción y trabajo que caracterizaba a Ford en Estados Unidos. El propio Ford, como veremos, estuvo a punto de ir al desastre al intentar injertar su estrategia americana en el entorno británico. En Francia e Italia, Berliet, Citroën y Agnelli (Fiat), en particular, quedaron «deslumbrados por el espectáculo de Ford» y casi se arruinaron cuando sus plantas intensivas en capital, diseñadas para la fabricación de productos únicos en serie, no pudieron hacer frente a las convulsiones causadas por la demanda de modelos más variados y distintos²⁴.

²² R. S. Woodbury, «Machine Tools», en T. I. Williams (comp.), *History of Technology. Twentieth Century*, Nueva York, 1978.

²³ James Foreman-Peck, «The American Challenge of the 1920s: Multinationals and the European Motor Industry», *Journal of Economic History*, núm. 42, 1982, p. 872.

²⁴ Sylvie van de Castele Schweitzer, «Management and Labour in France», en

La historia de los decididos intentos de Ford de transponer sus métodos intactos a sus operaciones británicas entre 1911 y 1939 pone de relieve los problemas con que se encontró el fordismo en otros mercados nacionales. Sólo una adaptación bastante tardía permitió que sobreviviera una versión del sistema.

Al principio, Ford prefería exportar a Europa, pero los costes de transporte de los automóviles terminados eran altos y la amenaza de aranceles proteccionistas inminente, por lo que comenzó a producir en Manchester en 1911, trayendo los motores y los chasis de Detroit y fabricando sus propias carrocerías. Antes de la primera guerra mundial, Ford tuvo un notable éxito con sus grandes ventas del modelo T en Gran Bretaña, y en 1913 ésta era la mayor fábrica de automóviles de Europa. Ese año, la fábrica de Ford situada en Manchester produjo 6 139 automóviles, mientras que los siguientes mejores fabricantes europeos, Peugeot y Renault, produjeron alrededor de 5 000 automóviles cada uno, y el segundo mayor productor, Wolseley, alrededor de 3 000²⁵. Ford instaló su primera cadena de montaje móvil en Manchester en 1914, sólo un año más tarde que en Highland Park.

Tanto en Francia como en el Reino Unido, las ventas de automóviles pequeños y baratos representaban menos de un 15% de las ventas totales antes de la guerra, y se ponía más énfasis en los automóviles más grandes y, generalmente, más costosos. Ford fue capaz de penetrar en el mercado británico espectacularmente ofreciendo un automóvil de tamaño similar, pero a un precio mucho más bajo. La mayoría de los productores británicos se dedicaron a producir automóviles de calidad para este sector del mercado, pero la enérgica campaña de comercialización de Ford fue capaz de superar la resistencia a los «baratos y feos» automóviles americanos y descubrió un mercado potencial de transporte básico resistente en Gran Bretaña, aunque el mercado francés, más nacionalista, siguió oponiéndose al modelo T²⁶.

Tolliday y Zeitlin (comps.), *Automobile Industry and its Workers*, ob. cit.; Yves Cohen, «The Modernisation of Production in the French Automobile Industry between the Wars: A Photographic Essay», *Business History Review*, núm. 65 (4), invierno, 1991; Duccio Bigazzi, «Management and Labour in Italy, 1906-1945», en Tolliday y Zeitlin (comps.), *Automobile Industry and its Workers*, 1986; J.-P. Bardou, J. J. Chanaron, P. Fridenson y J. M. Laux, *The Automobile Revolution: The Impact of an Industry*, Chapel Hill, Univ. of North Carolina Press, 1982, pp. 91-139.

²⁵ James M. Laux, *In First Gear: The French Automobile Industry to 1914*, Liverpool University Press, 1976, p. 199.

²⁶ Patrick Fridenson, «French Automobile Marketing, 1890-1919», en Akio

Antes de la primera guerra mundial, Percival Perry, director ejecutivo de Ford-Inglatera, había conseguido introducir algunas modificaciones en la política de producción y distribución de Ford para adaptarla a las condiciones británicas. Entre éstas se encontraba la introducción de pequeños cambios en el diseño, la introducción de automóviles con el volante a la derecha y un sistema de concesionarios no exclusivos por el que éstos podían introducir nuevas modificaciones en los vehículos de acuerdo con los gustos locales²⁷. Pero tras la guerra, Ford, Sorenson y Detroit insistieron en que se volvieran a adoptar rígidamente las normas de Detroit. Se retiró la versión que tenía el volante a la derecha y, de acuerdo con la práctica americana, Manchester comenzó a producir solamente automóviles con el volante a la izquierda²⁸. Analizando esta política, un frustrado Perry advertía: «no tiene sentido meter la cabeza debajo del ala y seguir aplicando aquí la política seguida en Estados Unidos, por mucho éxito que haya tenido allí, ya que las condiciones son diferentes»²⁹.

Poco después, Perry se vio obligado a dimitir después de que una disputa con Detroit sobre las estructuras de concesiones provocara un distanciamiento con Henry Ford. Detroit quería introducir un sistema de concesiones exclusivas para sustituir la pauta británica habitual, que Ford-Inglatera había utilizado hasta entonces, según la cual los concesionarios podían vender automóviles de varios fabricantes al mismo tiempo³⁰. La insistencia en esta política por parte de los sucesores de Perry causó graves tensiones y problemas en la distribución de Ford a principios de los años veinte³¹.

Al final de la guerra, las innovaciones de Austin y Morris demostraron que la principal área competitiva para los automóviles baratos en Gran Bretaña se había desplazado al segmento de los automóviles pequeños variados y bien equipados. Sin embargo, Ford se aferró rígidamente a su barato y básico modelo T. El período

Okochi y Koichi Shimokawa (comps.), *Development of Mass Marketing: The Automobile and Retailing Industries*, University of Tokyo Press, 1980, pp. 127-143.

²⁷ Nevin, *Ford...*, ob. cit., pp. 362-363; Mira Wilkins y Frank E. Hill, *American Business Abroad. Ford on Six Continents*, Detroit, 1964, p. 50.

²⁸ Perry a McGregor, 28 de abril de 1919, Acc. 6, Box 260.

²⁹ Perry a C. E. Sorenson, 30 de septiembre de 1919, Acc. 328, Box 1.

³⁰ Wilkins y Hill, *American Business Abroad...*, ob. cit., pp. 50-51, 141.

³¹ Wilkins y Hill, *American Business Abroad...*, ob. cit., p. 141; entrevista de Mira Wilkins con H. Mortimore, antiguo director de ventas de Ford, 26 de agosto de 1960.

1919-1928 fue la "era americana" en Ford de Gran Bretaña. Detroit aspiraba a americanizar a sus directivos británicos, y, tras la dimisión de Perry, nombró a una serie de directores ejecutivos procedentes de Estados Unidos, que duraron, en general, poco, y que llegaron con el encargo de imitar totalmente los productos y los métodos americanos.

Estos directivos conocían todos ellos las operaciones de las sucursales de Ford situadas en Estados Unidos o en Latinoamérica y estaban imbuidos de los métodos fordistas. No obstante, una vez que se instalaban en Gran Bretaña eran invariablemente objeto de un torrente de abusos por parte de los visitantes que venían de la planta matriz. Bate sólo duró siete meses; Warren fue cesado bruscamente por un telegrama procedente de Detroit. Se consideraba que la adaptación a las condiciones locales era una traición al credo de Ford y los directivos que se enviaban de Detroit para informar sobre el progreso de las operaciones se quedaban perplejos u horrorizados ante lo que se encontraban. En una ocasión, informaron que los directivos locales «no comprendían lo que era la fabricación de automóviles»³²; en otra, el inspector visitante manifestó su incompreensión: «Usted recordará que a veces pensábamos que no había organización aquí o allí, pero imagínese usted en un lugar en el que la palabra organización ni siquiera se conoce, en el que la planificación y la programación son desconocidas»³³.

A los directivos formados en los ritmos de Highland Park les resultaba casi imposible comprender los problemas de una planta que no trabajaba a pleno rendimiento, que era incapaz de vender su producción y que se apresuraba a buscar proveedores locales ante la presión de la subida de los aranceles. En 1924, Manchester recurría a proveedores locales para satisfacer un 92% de sus necesidades. Ya no se dedicaba simplemente a montar equipos procedentes de Detroit sino que había asumido con pragmatismo un papel plenamente productivo, recurriendo a nuevos proveedores locales y luchando por resolver todos los problemas concomitantes de calidad y flujo de producción.

La rigidez de la política de Detroit y de sus métodos de gestión tuvo unos resultados claramente perniciosos, pero más importante en el desarrollo de la crisis de Ford fue la negativa de Detroit hasta finales de los años veinte a escuchar las continuas peticiones de los inge-

³² Klann a Gehle, 22 de diciembre de 1923.

³³ Gehle a Gnau, 8 de febrero de 1924, Ford Archives.

nieros y directivos europeos de que se sustituyera el enorme y anticuado modelo T por otro automóvil más pequeño. Los directivos locales no albergaban ninguna duda desde el principio de que unos mercados y unas condiciones automovilísticas diferentes requerían productos diferentes. El hecho de que los trayectos medios fueran más cortos, de que los precios del petróleo fueran más altos, de que la demanda fuera más diferenciada y limitada y de que los sistemas impositivos fueran entrometidos y costosos favorecía la producción de automóviles significativamente más pequeños y más económicos.

En 1925, un ingeniero visitante de Detroit señaló lo siguiente: «toda la organización de Manchester confía en que la compañía le dé un motor rediseñado a fin de poder vencer la resistencia casi inexpugnable con que ahora se encuentran a la hora de aumentar las ventas»³⁴. Sin embargo, Detroit se negó a escuchar, por lo que a mediados de los años veinte las ventas de Ford en Gran Bretaña cayeron totalmente durante un período de rápida expansión de las ventas de automóviles (véase el cuadro 1). Entre 1913 y 1929, la cuota del mercado británico de Ford descendió de 24 a 4%. En 1926, sus altos directivos admitieron que «hemos sido derrotados y vencidos en Gran Bretaña»³⁵.

Por lo tanto, la estrategia de Ford basada en un modelo único resultó ser bastante inadecuada en Gran Bretaña durante la década de 1920. Fue acompañada de un intento paralelo de Detroit de introducir en sus operaciones británicas métodos de gestión del trabajo al estilo americano. En sus primeros días en Manchester, Ford tuvo bastantes problemas con los sindicatos en sus departamentos de producción de carrocerías. En 1911-1912, Percival Perry, director ejecutivo, informó a Detroit de que el Sheet Metal Workers' Union (sindicato de trabajadores de la chapa) «casi me ha roto el corazón»³⁶ con sus actividades. Como consecuencia, en 1912 Detroit envió a uno de sus principales directivos, Charles Sorenson, a quebrar los sindicatos con una campaña deliberada de echar a los sindicalistas y de animar al resto de los trabajadores a abandonar el sindicato a cambio de elevados salarios y la promesa de concederles seguridad de empleo. Como consecuencia, en abril de 1914 Perry pudo informar a Henry Ford de que «el sindicalismo que siempre ha aflor-

³⁴ «Report on Foreign Branches by W. S. Carnegie», sin fecha precisa, 1925, Ford Archives, Acc. 157, Box 266.

³⁵ E. Kanzler, citado por Nevins y Hill, *Ford...*, ob. cit., p. 410.

³⁶ P. Perry a Henry Ford, 26 de febrero de 1913, Acc. 62, Box 59.

rado hasta ahora ha sido desintegrado por completo». El propio Sorenson señaló en una nueva visita a Manchester que aun cuando no había ninguna otra empresa en Manchester «que no esté obligada de alguna manera con las organizaciones obreras, también puedo decir que somos la única compañía de los alrededores que es absolutamente libre e independiente y que no tiene ya más controversias con sus hombres»³⁷.

CUADRO 1. Ford-Inglatera y Morris Motors: producción de automóviles y camiones, 1912-1938

	Ford	Morris
1912	3 187	
1913	7 310	1 300
1914	8 352	
1915	12 291	
1916	16 204	
1917	12 767	
1918	9 293	204
1919	12 175	387
1920	46 362	1 932
1921	31 955	3 076
1922	27 303	6 956
1923	30 596	20 048
1924	27 497	32 918
1925	22 271	55 582
1926	21 859	48 330
1927	12 558	61 632
1928	6 685	55 480
1929	25 756	63 522
1930	27 861	58 436
1931	24 152	43 582
1932	25 571	50 337
1933	52 561	44 049
1934	53 613	58 248
1935	66 605	96 512
1936	94 180	90 000*
1937	94 165	90 000*
1938	76 705	80 000*

* Estimaciones: no se dispone de cifras exactas.

FUENTE: Ford Archives; Overy, *William Morris*, p. 128.

³⁷ P. Perry a Henry Ford, 14 de abril de 1914, Acc. 38, Box 52; C. E. Sorenson, «Report to Henry Ford», 3 de junio de 1914, Acc. 62, Box 59.

En su explicación del declive británico de Ford en la década de 1920, Womack, Jones y Roos atribuyen un papel fundamental a la crisis de las relaciones laborales. Sostienen que antes de la guerra Ford había aumentado realmente la productividad de Manchester hasta situarla en un nivel cercano a los niveles de Highland Park. «Aparentemente, la producción en serie había triunfado en un nuevo marco». Pero —prosiguen— la dirección británica de Ford sucumbió entonces a una enfermedad común en los directivos británicos: la falta de disposición a verse implicado en el “meollo de tener que dirigir alguna cosa”. Por otra parte,

estaban convencidos de que los ingleses, que tenían una larga experiencia de trabajo basado en los oficios, no tolerarían los métodos de Ford. Durante un breve período, quizá —bajo el control de los directivos americanos— pero no, desde luego, a largo plazo. Por consiguiente, la gestión de los talleres pronto se convirtió, por omisión, en la responsabilidad del delegado sindical, que normalmente era un oficial cualificado sumamente celoso de la producción en serie. Estos gestores de primera línea presionaron para conservar las cualificaciones y los sistemas de remuneración según rendimiento tradicionales, que no tenían sentido en la producción de flujo continuo, en la que el esfuerzo de cada trabajador viene dictado por el de cada uno de los demás. El rendimiento de las plantas inglesas de Ford disminuyó tanto que se abrió un enorme abismo entre la práctica de Detroit y la de Old Trafford [...]. Ante tan pésima actuación de la Ford Motor Company [...] apenas sorprende que los competidores ingleses de Ford adoptaran la producción en serie únicamente con un éxito parcial³⁸.

Esto no es sino pura ficción³⁹. En realidad, Manchester siguió siendo una fábrica casi libre de sindicatos hasta que fue cerrada hasta la apertura en 1932 de la gran y nueva planta de Dagenham situada en una zona rural. Durante ese período, Ford estableció y mantuvo un elevado nivel de control unilateral sobre su mano de obra. Un alto directivo de esta época recordaba que «los hombres eran tratados como si no fueran nada [...] contratábamos y despedíamos con tanta rapidez que era difícil estar al tanto de lo que estaba pasando»⁴⁰. Mantenían alejados a los sindicatos y presionaban

³⁸ Womack, Jones y Ross, *Machine that Changed the World...*, ob. cit., pp. 230-231.

³⁹ No declaran de dónde sacaron esta errónea idea, pero el contexto sugiere que podría basarse en un burdo error de interpretación de Lewchuk, *American Technology and the British Motor...*, ob. cit.

⁴⁰ H. Mortimore, director de ventas de Ford Limited, entrevistado por Mira

para extraer de cada trabajador el máximo esfuerzo. La manifestación más espectacular de esta política era, quizá, el trabajo de los llamados “yougos”, un equipo selecto de Detroit que visitó las plantas europeas a mediados de los años veinte despidiendo a cualquier “excedente” de trabajo que encontraban (su nombre tiene su origen en su costumbre de patrullar por los departamentos y despedir a la gente en el acto: «O.K. You go, you go and you go!» [Muy bien, despedidos usted, usted y usted])⁴¹.

Fue a pesar de ese elevado grado de control autoritario y no a causa de su ausencia por lo que Ford fue incapaz de americanizar eficazmente los métodos de producción de Manchester. Sin un elevado nivel de demanda y de producción, los métodos americanos planteaban serios problemas a los directivos locales, cuya política laboral global les era impuesta por Detroit. Para adaptar el funcionamiento de la fábrica a las condiciones locales, tenían que improvisar siempre que podían eludir la supervisión de Detroit. Por ejemplo, necesitaban ajustar la producción a los niveles erráticos de utilización de la capacidad, hacer frente al irregular suministro de piezas que a veces no eran de la suficiente calidad, a fin de hacer frente a las interrupciones frecuentes de la producción o de resolver los problemas técnicos detallados que iban acumulándose. Los directivos locales solían creer que para eso se necesitaba contar con una plantilla más estable e integrada de lo que permitía un sistema de contratación y despidos. De ahí que trataran a veces de mantener su plantilla, estabilizar las fluctuaciones del empleo cuando las ventas experimentaban grandes fluctuaciones e incluso de tener su propio sistema informal de antigüedad para los trabajadores. Al mismo tiempo, pensaban que tenía ventajas tratar de tener una mano de obra contenta permitiendo la realización de actividades sociales en la fábrica o tolerando prácticas laborales como el fumar en el trabajo o las pausas para tomar el té⁴².

Estas prácticas laborales sólo existían en la medida en que las tolerara la dirección. Un equipo enviado por Detroit en el invierno de 1912 con fines inquisitoriales, quedó escandalizado por estas prácticas y, haciendo caso omiso de los deseos de los directivos locales, las

Wilkins, 26 de agosto de 1960. Agradezco a la profesora Wilkins el permitirme consultar su manuscrito de la entrevista.

⁴¹ Wilkins y Hill, *American Business Abroad*, ob. cit., pp. 155-157.

⁴² Informes de E. C. Kanzler, T. Gehle y W. Klann sobre las operaciones de Manchester, 1923-1924, en Select File (Ford Archives); y W. S. Carnegie, «Report...», cit.

suprimió. Los hombres no mostraron ninguna resistencia a estos cambios y en el diagnóstico del equipo de Detroit sobre la situación se insistía en el hecho de que los problemas observados en la fábrica no eran el resultado de la oposición de los trabajadores sino de las actitudes y las prácticas de los directivos y los supervisores. Se mostró muy mordaz sobre la «panda de payasos» que dirigían sus operaciones británicas y los «almidonados empleados» encargados de la supervisión que se negaban a ensuciarse las manos y dirigir la producción. Periódicamente, Detroit decidía enviar a alguien «a inspeccionar y despedir a toda la panda», como hizo en 1924, pero la nueva dirección que se instalaba acababa adoptando parecidas actitudes⁴³.

Los intentos dogmáticos de Henry y Edsel Ford de repetir en condiciones muy diferentes su «fórmula para alcanzar el éxito» frustraron y desconcertaron a muchos de sus directivos británicos. Un buen ejemplo es su deseo de poner en práctica una política de elevados salarios en Gran Bretaña. En Estados Unidos, los elevados salarios iban aparejados a una elevada producción y un alto grado de esfuerzo por medio de unas normas de trabajo y una supervisión estrictas. Pero en la organización del trabajo existente en Manchester la relación era más tenue. La política tenía cierta lógica, en la medida en que los elevados salarios formaran parte de su práctica europea general de pagar unos salarios superiores entre un 10 y un 25% a los locales para que los sindicatos no resultaran atractivos, pero en Manchester la política de elevados salarios se había convertido en un fetiche y apenas existía relación con la productividad. En 1928 los salarios de Ford eran nada menos que tres veces superiores a los de las fábricas vecinas, y Henry y Edsel Ford rechazaban periódicamente las llamadas de los directivos británicos para que se les permitiera bajar los salarios. Cuando Perry regresó como director ejecutivo en 1928, criticó duramente esta práctica y afirmó que «La política de elevados salarios es una inversión sensata por nuestra parte, pero sólo en la medida en que podamos utilizarla para conseguir una laboriosidad y una eficiencia mayores, y estoy convencido de que hemos sobrepasado este punto [...]. Nuestros salarios actuales han sobrepasado incluso los límites de la filantropía». Finalmente, fue autorizado a contratar nuevos trabajadores a unos salarios más bajos, pero *no* a reducir los salarios de los trabajadores que ya tenía⁴⁴.

⁴³ Klann Reminiscences (Ford Archives), p. 141; informes de Gehle y Klann, invierno de 1923-1924.

⁴⁴ P. Perry a Edsel Ford, 7 de agosto de 1928 (Select File).

3. Hibridación a regañadientes: Ford 1928-1939

El Plan de 1928 de Ford introdujo un importante cambio en su actitud hacia sus filiales europeas. Daba marcha atrás en su política de «americanización» y preveía la posibilidad de que hubiera más ciudadanos europeos en la dirección e incluso una cierta participación del capital local. En Gran Bretaña, Percival Perry volvió tras nueve años de marginación como director ejecutivo con un grado mayor de autonomía de la filial.

La primera tarea que acometió Perry fue introducir el modelo A en Europa. Por primera vez, el modelo europeo, que tenía un motor más pequeño (el AF), se diferenciaba significativamente del americano en su diseño. Pero seguía siendo esencialmente un automóvil americano. Los automóviles de Ford continuaron siendo claramente mayores y más caros que los Austin o los Morris, y la superioridad de los métodos americanos se reafirmó, de hecho, con la construcción de una nueva y enorme fábrica en Dagenham entre 1927 y 1932, que pretendía ser una versión a una escala de 1:10 de la planta de River Rouge situada en Detroit. El plan era que Dagenham fuera, al igual que Rouge y Highland Park, pero a diferencia de Manchester, un gran centro industrial que sirviera a las plantas europeas más pequeñas de montaje. Dagenham tendría una relación con Europa similar a la que tenía Rouge con las sucursales. Se esperaba que integrando las operaciones europeas Ford podría conseguir, al fin, las economías de escala que se le habían escapado hasta entonces. Pero resultó que el proteccionismo europeo de los años treinta frustró en gran medida la ampliación del papel de la fábrica de Dagenham como proveedora y malogró los planes para utilizarla como base para exportar. La planta se planificó inicialmente para que tuviera una capacidad de 250 000, pero finalmente se redujo a 120 000. Sin embargo, en la década de 1930 no produjo ni un solo año más de 72 000.

El reto de GM y del «sloanismo» en Estados Unidos durante la década de 1920 había obligado a Ford, primero, a introducir el modelo A (1928) y, después, a aceptar la necesidad de introducir cambios y mejoras continuas en los modelos. En Europa, Ford permitió que se instalara en su automóvil británico un motor AF modificado, pero hasta 1932 y el lanzamiento del modelo Y, no aceptó la necesidad de fabricar modelos realmente locales. Aun así,

el modelo Y se concibió y se diseñó en Detroit con una ayuda británica muy limitada⁴⁵.

Sin embargo, el éxito del modelo Y y de sus sucesores en la década de 1930 permitió a los ingenieros británicos locales conseguir gradualmente más iniciativa e insinuar casi subrepticamente la introducción de modificaciones locales en el diseño. En una ocasión, el ingeniero jefe de Dagenham, A. R. Smith, realizó algunos cambios en el diseño del árbol de levas para que funcionara más económicamente. Sorprendido, recibió un cable de Sorenson que decía de manera cortante: «SMITH. ¿ES USTED CONSCIENTE DE QUE EL DISEÑO LO CONTROLAMOS DESDE AQUÍ? SORENSON»; y sólo conservó su empleo gracias a la enérgica defensa de Perry⁴⁶. No obstante, la filial logró incesantemente, aunque de una manera algo peligrosa, una creciente independencia para diseñar los modelos, lo que culminó en el lanzamiento del Anglia y el Prefect de diseño principalmente británico justo antes de la segunda guerra mundial. Cuando Patrick Hennessy llevó los diseños y los modelos a Detroit para obtener la aprobación, se paseó por el borde del precipicio. Sorenson explotó y le dijo furiosamente a Hennessy «coja un hacha y destrócelos» antes de acabar siendo vencido. A pesar de esos éxitos, estos hechos siguieron siendo excepciones más que un giro de la política de Ford, según la cual la actividad inglesa en el diseño de los automóviles estaba «estrictamente prohibida»⁴⁷.

A pesar de estas adaptaciones nacionales, el sistema de Ford continuó experimentando serias dificultades en la década de 1930. Aunque resurgieron las ventas con el modelo Y y, más tarde, con el Popular, Ford nunca fue capaz de conseguir el volumen de ventas necesario para aprovechar más de la mitad de la capacidad total de Dagenham. Sólo fue capaz de mantener ese volumen recortando sus precios, sobre todo con su automóvil de 100 libras en 1935. Pero estas prácticas redujeron excesivamente los beneficios y la compañía sufrió durante toda la década de 1930 una crisis de liquidez más o menos constante. El lanzamiento del Ford de 100 libras por parte de Perry en 1935 fue una apuesta bastante desesperada para obtener beneficios aumentando las ventas, forzado por el enorme exceso de capacidad de Dagenham. Aunque aumentó su

⁴⁵ Wilkins y Hill, ob. cit., pp. 240-241.

⁴⁶ Cable CES a ARS, 26 de abril de 1932; Perry a Sorenson, 26 de abril de 1932, Acc. 38, Box 71.

⁴⁷ Wilkins y Hill, *American Business Abroad...*, ob. cit., pp. 288-292.

cuota de mercado, ni siquiera unos modelos espectacularmente baratos como éstos pudieron abrir mercados realmente de masas debido a la situación global de la demanda y la experiencia resultó ruinosa desde el punto de vista financiero⁴⁸. En cambio, las operaciones más medidas y minuciosamente racionalizadas de Morris Motors fueron capaces de producir durante estos años un automóvil igual de barato, de vender un volumen similar y de obtener buenos beneficios⁴⁹.

Una de las consecuencias de los problemas financieros de Ford fue su implacable campaña para intensificar el esfuerzo y reducir los costes, junto con un abandono de su política anterior de elevados salarios. En abril de 1932 recortó los salarios un 10%. El resultado fue una huelga espontánea y los primeros indicios de actividad sindical en la planta. Ford actuó rápidamente para cortarlo de raíz. Veinte años después de su primera visita a Manchester con la misión de romper el sindicato, Sorenson fue enviado de nuevo a "limpiar la casa" y volvió a lograr los resultados deseados⁵⁰. Los sindicatos fueron expulsados de la planta y se mantuvieron alejados hasta el final de la segunda guerra mundial, a pesar de los considerables esfuerzos del TUC y los consejos sindicales locales para organizar campañas de afiliación en esta planta a finales de los años treinta. En esa década, Dagenham tenía fama de ser un "lugar terrible", con su amplio sistema de espías antisindicales, sus suspensiones de empleo y despidos arbitrarios, su continua aceleración del ritmo de trabajo y su violenta supervisión. A finales de los años treinta, la compañía introdujo unas pensiones y vacaciones remuneradas rudimentarias y comenzó a permitir que subieran los salarios, en parte, para prevenir los intentos de sindicación. Pero en ningún momento se intentó recortar las prerrogativas de los directivos de Ford⁵¹.

Así pues, se suavizó marginalmente la rigidez del sistema fordista y se introdujo un cierto grado de adaptación nacional. Pero su núcleo continuó estando insuficientemente adaptado a las circuns-

⁴⁸ Wilkins y Hill, *American Business Abroad...*, ob. cit., pp. 199-310; Church y Miller, «Big Three...», cit., pp. 168-173.

⁴⁹ Richard Overy, *William Morris, Viscount Nuffield*, Europa Publications, 1976, pp. 45-66.

⁵⁰ C. E. Sorenson, «Memorandum», 4 de octubre de 1933, Acc. 572, Box 18; P. Perry, transcripción de la entrevista con Mira Wilkins, agosto de 1960.

⁵¹ Steven Tolliday, «Ford and "Fordism"», en *Post-War Britain: Enterprise Management and the Control of Labour, 1937-1987*, en Steven Tolliday y Jonathan Zeitlin (comps.), *The Power to Manage?*, Routledge, 1991.

tancias británicas y, a pesar de que se recuperó parcialmente en la década de 1930, Ford nunca prosperó realmente antes de la segunda guerra mundial.

4. Hibridación efectiva: los productores británicos

Fueron las empresas británicas Morris y Austin las que concibieron las estrategias más eficaces respecto a los productos y a los trabajadores para responder al creciente y cambiante mercado. A diferencia de Ford, concedían una prioridad mucho mayor a la calidad y a las mejoras de sus modelos y buscaban continuas mejoras en el proceso de producción en lugar de tratar de establecer un sistema con un nivel fijo de productividad. Evitaban una excesiva intensidad de capital con el fin de mantener la flexibilidad, tanto para introducir mejoras en los modelos como para poder responder a las fluctuaciones estacionales y cíclicas, que continuaron caracterizando a la industria durante este período, por medio de suspensiones temporales de empleo y reducciones de jornada. Obligaban, además, a los trabajadores a realizar intensos esfuerzos por medio de un sistema de remuneración según rendimiento rigurosamente controlado y se esforzaban extraordinariamente por conservar permanentemente las manos libres para racionalizar el proceso de producción.

Estas prácticas pueden observarse claramente en el ejemplo de la fábrica de William Morris situada en Cowley (Oxford). Durante la década de 1920, Morris consiguió un claro liderazgo en la industria británica. A principios de la década, aniquiló a la competencia fabricando automóviles de tamaño medio y de gran calidad a bajos precios. Entre 1919 y 1928, la planta principal de Cowley se dedicó exclusivamente a la producción en serie de un único modelo: el Cowley de 11,9 caballos. En 1921, Morris fabricó 3 000 automóviles; en 1925, la cifra había aumentado a 55 000. A Morris le fascinaban los métodos de Ford, y podría parecer que este incremento de la producción le sirvió de base para imitarlos. Sí introdujo en su fábrica algunos elementos de los métodos de Ford, pero los combinó con otras prácticas para desarrollar su propio sistema. Tenía desde 1914 una cadena de montaje, por así decir, en Cowley, en la cual los automóviles avanzaban manualmente por un raíl hasta la siguiente estación de trabajo. Pero no la mecanizó ni la convirtió en una cadena de montaje *móvil* hasta una fecha relativamente tardía: 1933.

Morris estaba dispuesto a ensayar las formas más avanzadas de mecanización, en especial, las pioneras máquinas transfer introducidas en su fábrica de motores de Coventry en 1923; pero cuando quedó patente que esta nueva tecnología era demasiado rígida para las necesidades que tenía en ese momento, la abandonó rápidamente, se dedicó, por el contrario, a introducir pequeñas mejoras continuas en la productividad dentro de su propia fábrica y, comprando a proveedores externos una proporción mayor de sus componentes que la compañía Ford, más integrada verticalmente, fue capaz de dedicarse más a perfeccionar las operaciones clave de los componentes y el montaje sin invertir grandes cantidades de capital en la producción de componentes⁵². Así pues, incluso después del gran salto adelante de principios de los años veinte, Morris fue capaz de mantener estable las dimensiones de su plantilla en 5 000 ó 6 000 entre 1924 y 1934. Esta cifra es extraordinariamente satisfactoria en comparación con la media británica de 6 automóviles por trabajador de 1935⁵³.

En la década de 1920, los métodos de organización del trabajo de Morris eran explícitamente tayloristas y se basaban en la subdivisión de las tareas y la programación y la medición de los puestos de trabajo. Pero Morris no aspiraba en la década de 1920 a eliminar el trabajo manual o las tareas que exigían un grado significativo de cuidado y de atención. Éste fue un resultado de la estrategia respecto al producto. Mientras que estandarizó los motores y los chasis e hizo los mínimos cambios posibles, realizó permanentes modificaciones en el diseño de la carrocería que se vieron facilitadas por el continuo uso de métodos intensivos de trabajo. De ahí que cuando unos visitantes de la Dodge Motor Company de Detroit fueron a Cowley a mediados de los años veinte, observaron que la maquinaria de Cowley era "más compleja" y se basaba menos en operaciones especializadas que en todos los demás lugares de Europa⁵⁴. Morris racionalizó y mecanizó siempre que fue posible, pero a partir de un determinado punto continuó haciendo funcionar todo el sistema principalmente por medio de un sistema de remuneración según rendimiento. La ausencia casi total de sindicatos y los elevados

⁵² Sobre los métodos de Morris véase Steven Tolliday, «Management and Labour in Britain, 1896-1939», en Tolliday y Zeitlin (comps.), *Automobile Industry and its Workers...*, ob. cit.

⁵³ L. Rostas, *Comparative Productivity in British and American Industry*, Cambridge, 1948, p. 173.

⁵⁴ G. S. Davison, *At the Wheel*, Londres, 1931, pp. 85-103.

niveles de remuneración facilitaron la continua manipulación del sistema retributivo para mantener un elevado nivel de productividad y esta situación se mantuvo hasta la década de 1930, aun a pesar de que las máquinas comenzaron a marcar el ritmo de una parte mayor de la fábrica⁵⁵.

La organización de Morris no carecía de serias deficiencias en los años treinta. A principios de la década, en concreto, creó una gama excesivamente grande de modelos e incorporó a la organización demasiados proveedores periféricos y marcas, lo que provocó una breve pero acusada reducción de los beneficios y de la cuota de mercado. No obstante, este problema se resolvió en gran parte por medio de una reforma y una reorganización de la gestión a mediados de los años treinta, y a finales de la década Morris era un productor sumamente económico y rentable. Se consideraba que sus automóviles eran de los mejor diseñados y acabados y su historial en cuanto a innovaciones y nuevas características era impresionante. A finales de los años treinta, teniendo unos activos netos comparables a los de Ford, sus beneficios eran alrededor de cuatro veces superiores a los de esta compañía⁵⁶. Podría decirse que Morris era en esta época el amo de la competencia en cuanto a modelos y a precios. Aunque no disponemos aquí de espacio para exponer todos los argumentos, ciertamente puede decirse que en la situación británica una empresa como Morris (u otra similar como Austin) había diseñado un sistema de producción y competencia significativamente superior al de la esforzada Ford.

5. El fordismo y el toyotismo: reflexiones sobre la transferencia y la hibridación

Este relato de la transferencia inicial del fordismo suscita algunas reflexiones inmediatas sobre el proceso contemporáneo de transferencia de los métodos japoneses. En un artículo fundamental, Sidney Winter sostiene que las empresas desarrollan un repertorio de políticas de gestión que podrían aproximarse a la maximización de los beneficios en una serie de condiciones, pero que podrían muy bien

⁵⁵ William R. Morris, «Policies that Have Built the Morris Motor Business», *System*, febrero, 1924 (reimpreso en el *Journal of Industrial Economics*, 1954, p. 199).

⁵⁶ Overy, *William Morris...*, ob. cit., pp. 45-66.

no aproximarse en otra. En condiciones muy diferentes o fluctuantes, la situación «puede plantear problemas de decisión totalmente distintos a los existentes cuando se estaba produciendo el proceso de selección». Si los cambios del entorno son superiores a la gama de experiencias pasadas, «el proceso de selección puede discriminar *en contra* de las empresas que adoptarían una conducta maximizadora de los beneficios en una amplia variedad de situaciones y a favor de otras que resulta que en virtud de sus reglas prácticas logran maximizar los beneficios en una reducida variedad de circunstancias»⁵⁷.

Parece, ciertamente, que en la década de 1920 Ford seleccionó en su «repertorio» los elementos erróneos. Creía que el «secreto de su éxito» residía en la rígida estandarización, los canales de venta exclusiva, su producto superior e invariable y su violenta gestión. En realidad, ninguno de estos elementos eran propicios para tener éxito en su nuevo entorno. Al final sobrevivió y prosperó debido a otras virtudes que no eran prioritarias para la compañía: su profunda fuerza financiera, su diseño, la capacidad de desarrollo y técnica y la capacidad para reclutar e integrar finalmente unos directivos locales de gran calidad.

Las filiales americanas de las compañías japonesas y los transplantes japoneses que existen por todo el mundo se hallan actualmente en una primera fase similar de transferencia y están eligiendo en su repertorio. Las causas precisas de las ventajas japonesas (y su alcance) siguen siendo controvertidas⁵⁸ y, al igual que en el caso de Ford, la controversia sobre la causa de las ventajas caracteriza el debate sobre la naturaleza y la eficacia de la propia transferencia. Aunque algunos estudiosos como Womack, Jones y Roos o Florida y Kenney sostienen que existe una serie de principios industriales claramente definida y universalmente superior que puede transferirse sistemáticamente, otros como Karel *et al.*, Dohse *et al.* y Fucini y Fucini se muestran más escépticos⁵⁹.

⁵⁷ S. G. Winger, «Economic "Natural Selection" and the Theory of the Firm», *Yale Economic Essays*, núm. 4, 1964, pp. 242-266; véase también Tolliday y Zeitlin, «Employers and Industrial Relations: Between Theory and History», en Tolliday y Zeitlin (comps.), *Power to Manage...*, ob. cit., R. Nelson y S. Winter, *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Harvard UP, 1982.

⁵⁸ Para una reciente visión panorámica, véase Melvyn Fuss y Leonard Waverman, «The Extent and Sources of Cost and Efficiency differences between US and Japanese Motor Vehicle Producers», *Journal of the Japanese and International Economies*, núm. 4 (3), septiembre, 1990.

⁵⁹ Womack, Jones y Roos, *Machine that Changed the World...*, ob. cit., Martin

No es posible examinar aquí detalladamente estos debates, por lo que me limitaré a hacer un par de observaciones. La confusión sobre el modelo japonés y su transferencia se debe, al menos en parte, al hecho de que el modelo es como el elefante con que se encontraron los hombres ciegos. Dependiendo de quién lo tocara primero, se hicieron una idea muy diferente de cómo era. Indudablemente, como han mostrado Kenney y Florida, Abo y otros, existe una clara serie de repertorios recurrente que las compañías japonesas han transferido frecuentemente a sus operaciones americanas. Pero se aplican con distinto grado de intensidad de acuerdo con las circunstancias. Utilizan jerarquías administrativas más simples y menos clasificaciones de puestos de trabajo. Parece que aplican la igualdad de estatus de una manera *más* visible que en Japón, pero que existe menos rotación, menos círculos de control de la calidad, menos sistemas individualizados de retribuciones o primas o menos compromisos formales de empleo vitalicio o procedimientos para evitar los despidos. Todos seleccionan minuciosamente a los trabajadores y hacen hincapié en la socialización y en el trabajo de grupo, en el trabajo en equipo y en el buen estado físico. Algunas, como Mazda y Nummi, aceptan al UAW (sindicato de trabajadores del automóvil) en "asociaciones constructivas"; otras son totalmente contrarias a los sindicatos. Todas pagan unos salarios relativamente elevados⁶⁰.

Existen grandes diferencias entre las prácticas de las empresas japonesas de automóviles que tienen operaciones en Estados Unidos; algunas corresponden a las grandes diferencias (relativamente poco analizadas) que hay entre sus prácticas interiores. Toyota (Georgetown) y NUMMI son las compañías en las que se ha llevado más lejos la "japonización" y Mazda y Nissan son las compañías en las que se ha llevado menos. Las propias empresas automovilísticas son algo excepcionales en la atención que prestan a la "transferencia". Sólo

Kenney y Richard Florida, *Beyond Mass Production. The Japanese System and its Transfer to the US*, Oxford UP, 1993; Karel Williams y Colin Haslam, «Against Lean Production», *Economy and Society*, marzo, 1992; Knuth Dohse, U. Jurgens y T. Malsch, «From "Fordism" to Toyotism? The Social Organization of the Labour Process in the Japanese Automobile Industry», *Politics and Society*, núm. 14 (2), 1985; Joseph y Suzy Fucini, *Working for the Japanese*, Nueva York, Free Press, 1990.

⁶⁰ Tetsuo Abo, «Japanese Motor Vehicle Technologies Abroad in the 1980s», en Jeremy (comp.), *The International Transfer of Technology*, 1992; Kenney y Florida, *Beyond Mass Production...*, ob. cit.

se realizan escasos esfuerzos en este sentido en la mayoría de los trasplantes electrónicos en Estados Unidos (que generalmente son empresas mucho menos dominantes en la economía local)⁶¹. Estas empresas se parecen mucho más a otra arraigada tradición de los trasplantes japoneses: las plantas de montaje de bajos salarios e intensivas en trabajo que tienen desde hace años en los países del ASEAN. Un ejemplo clásico podrían ser las operaciones de Mitsubishi en las industrias automovilísticas de Malasia y Tailandia⁶². En estas plantas se han concentrado en el establecimiento de una limitada gama de tareas de baja cualificación, aprovechando las ventajas de los mercados locales de trabajo mediante una despiadada política de contratación y despidos⁶³. También se observa una adaptabilidad y/u oportunismo similares en las operaciones mexicanas de Nissan. En su planta más antigua de Cuahnbunc utiliza métodos tradicionales con una gran plantilla, demarcaciones de los puestos y una calidad bastante baja. Sin embargo, en su planta de motores más reciente de Aguascalientes, es muy posible que haya ido más lejos que en su fábrica de Tennessee en la introducción de métodos japoneses⁶⁴.

Estos ejemplos tienen una característica: la mayoría de los trasplantes utilizan selectivamente el "repertorio" de políticas de la compañía matriz. Ni siquiera Toyota, que probablemente sea la que tiene el sistema interno más coherente y la que es más consciente del carácter sistémico de sus ventajas en cuanto a productividad, sueña con crear réplicas de Toyota City en todo el mundo. De hecho, parece que el saber dónde residen sus ventajas la ha llevado a mostrarse reacia generalmente a transplantar sus métodos. Hasta que no formó con NUMMI una empresa de riesgo compartido, Toyota nunca había tenido una sucursal fuera de Toyota City. De hecho, hasta 1992, una vez construida su planta de Georgetown en Estados Unidos y estando casi terminada la de Derby en el Reino Unido, no comenzó a construir sus dos primeras plantas en Japón (en Hokkaido y Kyushu). A diferencia de Ford, parece que las compañías japonesas están mucho más dispuestas a aplicar los métodos se-

⁶¹ Hiroshi Itagaki, «Application-Adaptation Problems in Japanese Automobile and Electronics Plants in the US», en Kazuo Shibagaki, Malcolm Trevor y Tetsuo Abo (comps.), *Japanese and European Management: Their International Adaptability*, University of Tokyo Press, 1989.

⁶² Richard F. Doner, *Driving a Bargain. Automobile Industrialization and Japanese Firms in South East Asia*, Univ. of California Press, 1991.

⁶³ Doner, *Driving a Bargain...*, cit., pp. 224-228.

⁶⁴ Abo, «Technology...», cit., pp. 179-180.

lectivamente y, de hecho, a estar abiertas a la posibilidad de que los transplantes den lugar a una forma híbrida de producción que pudiera ser incluso más vigorosa que la original⁶⁵.

Hemos visto que Ford gozaba de una enorme ventaja con respecto a los costes en Estados Unidos, una gran parte de la cual resultó ser imposible de transferir a Europa. Durante varias décadas, Ford produjo simplemente en Europa con un grado de eficiencia similar al de los productores nacionales. ¿Seguirán los japoneses la misma trayectoria? Algunos autores, como Williams *et al.*, así lo creen.

La enseñanza que Toyota debe aprender de Ford es que las limitaciones del mercado acaban limitando la trayectoria de la fabricación en grandes cantidades. Si el lector desea saber cuál será el futuro de Toyota, piense en la fábrica de Rouge que tenía Ford en Detroit: pensada para ser el último grito de la producción en serie, cuyo potencial nunca pudo aprovecharse porque el mercado no compró el producto en las cantidades necesarias.

Sostienen que el sistema de Toyota es especialmente vulnerable al funcionamiento errático o inferior al de plena capacidad. Ha surgido basándose en una época casi excepcional en la que la demanda no ha seguido una pauta no cíclica y en la que el mercado nacional japonés, en el que es dominante, ha experimentado un crecimiento continuo. Cuando deje de crecer, probablemente comenzará a parecerse cada vez más a otras compañías de automóviles⁶⁶. Sin embargo, es posible que una apreciación más completa de los errores que cometió Ford en su intento de transplantar sus métodos sugiera otra conclusión. Las compañías japonesas parecen mostrar una tradición de transferencia selectiva y una disposición a crear formas híbridas radicalmente diferentes del método que utilizaron Henry Ford y sus colegas en los años de entreguerras. Estos dos factores podrían muy bien servirles de base para tener un éxito creativo, pero para eso será necesario que eviten la idea que promulgan algunos de sus admiradores de que es un "sistema universal".

⁶⁵ Esta posibilidad es señalada por Abo, «Technology...», cit., e Itagaki, «Application-Adaptation», cit., quienes hablan de una "tercera vía".

⁶⁶ Williams *et al.*, «Against Lean Production», art. cit., p. 43.

Resumen. «La transferencia del fordismo»

Autores como J. Womack, D. Jones y D. Roos, consideran los llamados principios industriales japoneses, el sistema de producción ligera, como un método superior que todo el mundo debiera adoptar con la mayor rapidez. También opinan que, a principios del siglo XX, el fordismo estaba en una situación similar, y que, sin embargo, su transferencia al resto del mundo se hizo mal y lo echó a perder, con desafortunados resultados. Comparando ambas transferencias, afirman que el gran reto es no cometer dos veces el mismo error.

En este artículo se estudian los intentos de la Ford Motor Company de transferir sus métodos a su establecimiento británico en los años de entreguerras. Se analiza la viabilidad y conveniencia de transferir el fordismo en este período y se llega a conclusiones diametralmente opuestas a las de los citados autores. Nuestras conclusiones también ponen en duda su manera de enfocar la transferencia actual de la producción ligera.

Abstract. «The transfer of fordism»

Authors such as J. Womack, D. Jones and D. Roos argue that the so-called Japanese industrial model, that is, the system of lean production, is a superior method of production which should urgently be adopted everywhere. They also argue that fordism occupied a similar position in the early 20th century, but that the failure to transfer it successfully to the rest of the world meant that the benefits it could have brought were lost. Their comparison of both transfer processes leads them to affirm that the major challenge now facing us is to avoid repeating the same mistakes twice.

This article examines the Ford Motor Company's attempts to introduce its production methods to its British plant in the years between World War I and World War II. It analyzes the viability and advisability of transferring fordism in this period, and reaches conclusions which are diametrically opposed to those drawn by these authors. Finally, the author casts doubt on their approach to the current transfer of lean production.

Libros recibidos en la Redacción

- Aguilar, M., Gaviria, M. y Laparra, M.** (1995), *La caña y el pez. Estudio sobre los salarios sociales en las Comunidades Autónomas*, Madrid, Fundación FOESSA.
- Alemán Páez, F.** (1995), *El encuadramiento profesional*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Aznar, G.** (1994), *Trabajar menos para trabajar todos*, Madrid, Ediciones Hoac.
- Babiano Mora, J.** (1995), *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo. Madrid, 1951-1977*, Madrid, Siglo XXI.
- Barros, C.** (comp.) (1995), *Historia a debate*, t. I, *Pasado y futuro*; t. II, *Retorno del sujeto*; t. III, *Otros enfoques*, Santiago de Compostela.
- Cunningham, H.** (1994), *Trabajo y explotación infantil. Situación en la Inglaterra de los siglos XVII al XX*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Delaunay, Q.** (1995), «Recherche-Développement, politique de produits et innovation. Le cas de l'électroménager», *Les Cahiers de Recherche du GIP*, «Mutations industrielles», núm. 68, abril.
- IMADE** (1995), *La industria y los empresarios madrileños ante la innovación tecnológica*, Madrid, IMADE.
- Köhler, H.-D.** (1995), *El movimiento sindical en España. Transición democrática. Regionalismo. Modernización económica*, Madrid, Fundamentos.
- Laiz, C.** (1995), *La lucha final. Los partidos de la izquierda radical durante la transición española*, Madrid, Proyectos Y producciones editoriales Cyan.
- López Pinzón, R.** (1993), *Sociología industrial*, Madrid, Alianza, 2ª ed. revisada y actualizada.
- Markey, R.** (1988), *The making of the Labour Party in New South Wales, 1880-1900*, Kensington, New South Wales University Press.

Meridiana. Rivista di Storia e Scienze Sociali (1994), Monográfico sobre la nueva fábrica de MELFI de la Fiat, *Meridiana*, núm. 21.

Pt. European Participation Monitor (1994), «Les aspects économiques de la participation», monográfico de *Pt. European Participation Monitor*, núm. 9.

Revista Asturiana de Economía (1995), «Empleo juvenil y políticas de empleo», monográfico de la *Revista Asturiana de Economía*, núm. 2.

Sánchez Jiménez, J. (1995), *Para comprender la Historia*, Pamplona, Verbo Divino.

Thompson, E. P. (1995), *Costumbres en común*, Barcelona, Crítica.

Ticcih (1995), VIII Congreso Internacional para la conservación del patrimonio industrial, Madrid, Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, CEHOPU.

Venturi, A. (1994), *Los fundamentos científicos de la Seguridad Social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

Encuentro Mundial de Estudios y Sociología del Trabajo

Mayagüez, Puerto Rico
6 a 8 de febrero de 1996

Comité Coordinador

Dr. Carlos Alá Santiago (Coordinador)

Escuela Graduada de Administración Pública, Facultad de Ciencias Sociales, Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico.

Dr. José Luis Martín

Universidad de la Habana y Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas, Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medioambiente, Cuba.

Prof. Elsa Planell Larrinaga

Departamento de Ciencias Sociales, Facultad de Estudios Generales, Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico.

Prof. Alfonso Latoni

Centro de Ciencias Sociales Aplicadas, Departamento de Ciencias Sociales, Recinto de Mayagüez, Universidad de Puerto Rico.

Auspiciadores

Universidad de Puerto Rico

Comité de Investigación 30, Sociología del Trabajo, Asociación Internacional de Sociología.

INTRODUCCIÓN

La cultura académica de las llamadas "universidades de investigación" u "orientadas a la investigación" tienden a dar énfasis y prioridad a la producción de conocimiento para ser publicado en revistas especializadas de la disciplina. Usualmente, estas revistas están vinculadas a prestigiosas asociaciones profesionales. No es un secreto que los estu-

diosos de todo el mundo se han tenido que enfrentar al dilema de "publicar o perecer".

En EE UU, ciertas revistas son consideradas las más especializadas (*tier one*) en una disciplina. En el área de estudios del trabajo, ése es el caso de las revistas de relaciones industriales publicadas por Cornell University (Nueva York) y Berkeley University (California). Para que le acepten un artículo en estas prestigiosas revistas, los planteamientos elaborados en un manuscrito deben contener un alto nivel de corroboración. Evidencia sistemática es necesaria. El autor tendrá que explicar el diseño de su investigación, su metodología y luego presentar un caso convincente de que la investigación ha sido conducida con ese diseño. En esencia, uno tiene que probar que la metodología utilizada es explícita y se entendía completamente.

Hasta ahora no hay nada malo. Esto sucede en todas las disciplinas, incluyendo la sociología y los estudios del trabajo. Sin embargo, el problema surge cuando uno "perece" por la selección "equivocada" del sujeto o tópico de estudio a ser publicado o donde uno lo publica. Aún peor, cuando a ciertos administradores en la academia le preocupa a quién le es relevante la investigación. De igual forma, la controversia de si uno es un investigador cuantitativo o cualitativo todavía persiste y en cierta forma nutre los procesos de reclutamiento, evaluación, promoción y retención en muchas universidades.

Ante este espectro: ¿qué tiene de malo el científico social que lleva a cabo mayormente investigación cualitativa? ¿Dónde se ubican sociólogos del trabajo y especialistas en estudios del trabajo en esa controversia? ¿Cuál es el trabajo del sociólogo del trabajo? ¿Cuál es su límite? ¿Cómo deben los departamentos académicos de estas disciplinas llevar a cabo su trabajo? ¿Existe una misión dual para nuestras disciplinas? ¿Cómo los sociólogos del trabajo se relacionan con sus sujetos "vivos" de estudio? Por ejemplo: con los estudiantes, los trabajadores, los patronos, los sindicatos, las comunidades, etcétera.

¿Qué oposición, si la hay, confrontan los sociólogos cuando, además de realizar sus tareas académicas de investigar y publicar, proveen servicios concretos al movimiento obrero o clases de extensión a trabajadores? ¿Existe una dicotomía o contradicción entre estas actividades? ¿Están las universidades orientadas a la investigación prejuiciadas en contra del trabajo de extensión de nuestras disciplinas? ¿Cómo compara con la visión que tiene la universidad sobre el trabajo de extensión en el área de agricultura? ¿Es el trabajo de extensión considerado como una actividad menos intelectual que el trabajo académico regular? ¿Qué pensamos sobre esto?

Estos serán algunos de los temas que debatiremos en nuestro Encuentro.

LA DISCIPLINA

Los Estudios del Trabajo y de la Sociología del Trabajo, hoy día, plantean la recuperación de la definición de problemas sociológicos dentro del confuso entorno de la sociedad concreta. En Puerto Rico,

como en el resto del mundo, hablar de estudios y sociología del trabajo es indagar sobre las transformaciones del trabajo y del obrero colectivo, de los dilemas de los sindicatos, de los mercados de trabajo, de la composición interna de la clase obrera y de los sistemas industriales. Asimismo, requiere la aproximación teórico-científica de las nuevas tecnologías y las condiciones del trabajo. ¿Cuáles son los impactos sociales de las nuevas tecnologías en el diseño del trabajo? ¿En la formación y participación de los trabajadores? ¿En las nuevas formas de organizar el trabajo?

Precisar los asuntos sociológicos urgentes requiere analizar las políticas de y sobre el trabajo. Estudiar las políticas ocupacionales, la reducción del tiempo de trabajo o su intensificación desde una óptica amplia que supere las relaciones públicas de empresas gubernamentales o privadas. Finalmente, hoy el trabajo del estudioso del fenómeno laboral requiere disciplina para abordar desde una perspectiva internacional y comparativa la reestructuración productiva y la organización del trabajo. Atendiendo con énfasis la informatización, los mercados de empleo y las nuevas fronteras de la calificación planteadas con el desarrollo de nuevas ocupaciones. Todos estos fenómenos son objetos urgentes de estudio comunes en un mundo cada vez más globalizado.

Como disciplinas, los estudios del trabajo y la sociología del trabajo conviven con una clara vocación de ser aplicadas, complejas y reflexivas. De esa forma, problematizar los fenómenos del trabajo manifiesto o de sus aspectos sociológicos pretende destacar que es necesario elevar el grado de la elaboración de los paradigmas o estilos de interpretación de estas disciplinas para incrementar el conocimiento "invisible" de cada institución, de cada sociedad.

Nos movemos entre la repetición de lo obvio y la no tan agradable de construcción de demandas sociales inmaduras y problemas reales de nuestras sociedades. Nuestro reto, como disciplina, no es confirmar si son viables o no ciertas vías de desarrollo sino recobrar la capacidad para explicar el mundo del trabajo dentro del otro mundo más rico y amplio. Así, nuestro trabajo es abrir el mundo a cientos de posibilidades de acción humana y no conformarnos con anunciar la opción racional e inevitable, irrespectivamente de la opción ideológica que esta representación asuma¹.

LA CUESTIÓN METODOLÓGICA

Con estas ideas en mente estamos organizando el I Encuentro Mundial de Estudios y Sociología del Trabajo que se celebrará en El Recinto de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico entre el 6 y el 8 de febrero de 1996. Este Encuentro pretende dar seguimiento al Encuentro Latinoamericano de Estudios del Trabajo auspiciado por la Universidad de Puerto Rico entre el 16 y el 22 de mayo de 1994.

¹ Para saborear una rica discusión sobre la participación del sociólogo en estos debates véase el excelente trabajo de Juan José Castillo, *El trabajo del sociólogo*, Madrid, Editorial Complutense, 1994.

La finalidad del Encuentro es dual. Primero, se pretende reunir a un grupo selecto de cerca de 25 estudiosos(as) del fenómeno del trabajo adscritos a instituciones universitarias de prestigio mundial para que diserten sobre la realidad de los estudios y la sociología del trabajo en sus respectivas regiones. Por lo menos siete de éstos provendrán de la región del Caribe. La idea es propiciar un diálogo entre los estudiosos caribeños con sus homólogos en el resto del mundo. Segundo, como parte del evento, se reunirá la Junta Directiva del Comité de Investigación en Sociología del Trabajo de la Asociación Internacional de Sociología para desarrollar su plan de trabajo bianual.

Al organizar el Encuentro en el Caribe accedemos a una gran oportunidad, pero a la vez a una seria responsabilidad. Por una parte, presentamos, y de hecho nos incluimos, en un diálogo crucial para los estudiosos del trabajo en la contemporaneidad mundial. Por el otro, tenemos la obligación de promover un debate donde nuestras preocupaciones encuentren resonancia y espacio en ese intercambio.

Para los sociólogos y estudiosos del trabajo caribeños sería muy estimulante escuchar el parecer de los ponentes sobre los siguientes problemas de objeto, método y universalidad de la sociología del trabajo.

1. *¿Cómo se legitima la definición de los objetos de estudio en las investigaciones del trabajo? ¿Es que sólo el estudio de determinados procesos (a veces geográficamente muy restringidos) son legítimos? ¿Acaso los problemas de género, de minorías, etc., son asuntos de poca importancia?*
2. *¿Dónde y cómo estructurar el diálogo entre estudiosos del trabajo provenientes del Sur y del Norte? ¿Hay diferencias temáticas, de desarrollo científico, de compromiso social; la academia del Norte marca las pautas y asume, la mayoría de las veces, el protagonismo. Mientras tanto, los problemas del Sur, cuando son estudiados, son considerados "polémicos" y aguardan tanto por soluciones como por la diseminación de la discusión científica que los refleja.*
3. *¿Es legítimo y/o útil que a fin de siglo se renueve la polémica entre el compromiso social y científicidad? Parecería que a fines de siglo las razones metodológicas que permitían la coexistencia de la científicidad con la defensa de determinados intereses de clase o grupo hubieran desaparecido. Al mismo tiempo, es claro que no ha desaparecido el carácter adversativo, ni las contradicciones entre esos intereses, sobre todo en el taller de trabajo. ¿Dónde se ubica nuestra disciplina ante esas cuestiones?*
4. *Existe, y si existe, ¿cuál es la responsabilidad política del científico social del trabajo? ¿Es pertinente esta discusión? ¿Debe existir un balance entre preocuparse sobre el efecto público de las investigaciones, su impacto en transformar la realidad social y los pareceres sobre prestigio, excelencia académica y los modos de difusión del nuevo conocimiento?*

Nuestra esperanza es que este Encuentro sea un espacio de diálogo donde las experiencias metodológicas de los ponentes, expresadas en

análisis monográficos, estudios de casos, propuestas metódicas o discusiones vigentes en sus espacios académicos puedan atender y enriquecer el debate sobre algunas de las preocupaciones esbozadas.

INVITADOS

Entre los invitados se encuentran:

1. Dra. Béatrice Appay, Centre National de la Recherche Scientifique, Francia (CNRS/GEDISST/IRESO).
2. Dr. Dieter Bögenhold, Research Centre "Future of Work", Universidad de Bielefeld, Alemania.
3. Dra. Ilona Kovacs, Inst. Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, Portugal.
4. Dr. Ray Jureidini, Deakin University, Australia.
5. Dra. Galina N. Sokolova, Academia Bielorrusa de Ciencia, Bielorrusia.
6. Dra. Alice Rangel de Paiva Abreu, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil.
7. Dr. Juan José Castillo, Universidad Complutense de Madrid, España.
8. Dr. Jorge Carrillo, Colegio de la Frontera Norte, México.
9. Dra. Diane Gabrielle Tremblay, Université du Québec, Canadá.
10. Dra. Leni Beukema, Department of General Social Science, Utrecht University, Holanda.
11. Dra. Anne Buchner-Jeziorska, Instytut Socjologii, Uniwersytet Łódzki, Polonia.
12. Albert L. Mok, Dpt. PSW-UIA, Univ. Instelling Antwerpen, Universiteitsplein, Bélgica.
13. Dr. Daniel B. Cornfield, Department of Sociology, Vanderbilt University, Nashville, Tennessee.

INVITADOS ESPECIALES

14. Dr. Francisco Zapata, Director del Departamento de Sociología del Colegio de México y Presidente de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, México.
15. Roque Aparecido da Silva, Coordinador de la Comisión de Estudios Laborales del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
16. Dr. José Luis Martín, Coordinador del Departamento de Esfera Laboral, Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas, Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medioambiente, Cuba.
17. Dr. Guillermo Grenier, Director del Centro de Investigaciones y Estudios Laborales de Florida International University, Estados Unidos.
18. Prof. Euclides Catá, Departamento de Sociología, Universidad de La Habana.

19. Dr. Richard Hyman, University of Warwick, Inglaterra.
20. Varios invitados del Caribe.

PUBLICACIÓN DEL LIBRO

Uno de los logros más significativos de este evento es obtener la mayor divulgación posible de los trabajos académicos que allí se presentaron. Por tal motivo, tenemos la intención de editar y tipografiar para publicación un libro. Cada uno de los invitados tendrá la responsabilidad de enviar su artículo, en o antes del 15 de diciembre de 1995. La publicación se hará en el idioma inglés con el propósito de obtener una mayor difusión del texto y abonar a una mayor presencia de la Universidad de Puerto Rico en el Caribe anglo-parlante.

II ENCUESTRO INTERNACIONAL

MUTUALISMO Y PROTECCIÓN SOCIAL EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX

1. OBJETIVOS

Desde la actual preocupación por el futuro de esta temática, se tratará de analizar:

—*Los antecedentes* inmediatos del mutualismo y los inicios y desarrollo de la protección social pública (desde principios del siglo xx).

—*La actual situación*, con especial incidencia en relación a:

Público-privado: complementariedad-colaboración.
Solidaridad-subsidiaridad.
Ampliación o disminución de los ámbitos privado-público.

—*Las perspectivas*:

Las líneas de la posible y/o deseable evolución futura.

2. ESTRUCTURA DEL CONGRESO

La estructura se prefigura en sesiones, en cada una de las cuales se expondrán y debatirán, por cada período histórico, dos ponencias dedicadas a los aspectos de estudio:

—Las mutuas de previsión y protección social privada.
—La previsión pública, seguridad social, etc.

3. PROGRAMA PROVISIONAL

Viernes, 17 de noviembre

09,00h.: Recibimiento participantes.
09,30h.: Inauguración

Luciano González
Secretario de Formación UGT

10,00-11,00h.: *Primera sesión*

—*En los orígenes de la previsión social: España (1900-1936)*.

Preside: Pedro Díaz Chavero
Secretario Acción Institucional UGT.

Ponentes: José María Antrás Badía
Presidente de la Federación de Mutualidades de Cataluña.
«La Ley de Mutualidades de Cataluña de 22 de marzo de 1934».
Santiago Castillo
Profesor de la UCM.
«El mutualismo privado a principios de siglo».

11,00-12,00h.: Debate

12,00-12,30h.: Pausa - café
12,30-13,15h.: *El mutualismo en Europa*. (Mutualité Française)
Ponente: François Enderlin
Fédération Nationale de la Mutualité Française.
«Le mutualisme en Europe aujourd'hui».

14,00h.: Comida
16,00-17,00h.: *Segunda sesión*

—*Protección social durante el franquismo*.
Preside: Pedro M^o de la Torre San Cristóbal
Presidente de la Federación de Mutualidades de Euskadi.
Ponentes: Francisco Martínez López
Abogado.
«La Seguridad Social en la etapa preconstitucional: referencia especial a los sistemas complementarios».
Jesús Mercader Urbina
Profesor UAM.
«Formación y consolidación del sistema de SS durante el Régimen franquista».

17,00-18,00h.: Debate
18,00-18,30h.: Pausa - café
18,30-19,30h.: Comunicaciones

Sábado 18 de noviembre

09,30-10,30h.: *Tercera sesión*
—*Previsión social: actualidad y perspectivas*.

Preside: Almudena Fontecha
Secretaria de Acción Social UGT.
Ponentes: Bernardo Gonzalo González
Subdirector de la *Revista de Trabajo y Seguridad Social*.
«Presente y futuro de la Seguridad Social complementaria en España».

Juan Francisco Martín Seco
Profesor de la UAM.
«¿Previsión social: pública o privada?».

10,30-11,30h.: Debate
11,30-12,00h.: Pausa - café
12,00-13,30h.: *Mesa redonda*.
Moderador: Luciano González
Intervienen: Sebastián Reyna
Secretario de Administración UGT.
Por determinar:
CC OO
Adolfo Jiménez
S.G. Seguridad Social.
Jerónimo Sanz Valdés
Secretario de la Confederación Nacional de Entidades de Previsión social.
Felipe Serrano
UPV/EHU.

13,30- 14,00h.: Debate
14,00h.: Clausura

Cándido Méndez
Secretario general UGT.

4. COMUNICACIONES

1ª MESA: «Orígenes de la Previsión Social en España»

Mª Ascensión Martínez: «La Previsión Social en Guipúzcoa, 1900-1936».

Pilar Salomón Chéliz: «Anticlericalismo y beneficencia: hacia la secularización de la Previsión Social en España (1900-1936)».

Carlos Solá Ayape: «La Sociedad de Socorros Mutuos de empleados municipales de Pamplona».

Ángeles González Fernández: «Una aproximación al mutualismo obrero en la ciudad de Sevilla, 1900-1923».

Elena Maza Zorrilla: «Especialización funcional y decantación social del mutualismo en la España del siglo xx (primer tercio): fuentes y rasgos dominantes».

Enrique Berzal de la Rosa: «Educación católica versus escuela laica durante la Segunda República. La Mutualidad de Padres de Familia de Valladolid (1933-1936)».

Eduardo J. Alonso Olea: «El Mutualismo patronal de Vizcaya. La Sociedad de Seguros Mutuos en Vizcaya sobre accidentes de trabajo (1930-1936)».

Manuela Santalla López: «El Ministerio de Marina y la Previsión Social en los arsenales del Estado. El arsenal y el astillero de Ferrol (1900-1936)».

2ª MESA: «Protección Social durante el franquismo»

Gloria Bayona Fernández: «Panorámica sociolaboral en la Región Murciana de los años 60: Protección Social Institucionalizada y alternativas extrasindicales».

Jordi Ibarz Gelabert: «La protección social en el puerto de Barcelona durante la Segunda República y el primer franquismo. Un estudio comparativo».

M. Morales Muñoz: «Cofradías y pósitos de pescadores en la provincia de Málaga, 1920-1943».

ORGANIZA

Dpto. de Historia I y Geografía, Fac. de CC PP y Sociología, Univ. Complutense de Madrid.

Centro de Estudios Históricos.

Confederación Nacional de Entidades de Previsión Social.

COLABORAN

Sociología del Trabajo, revista de empleo, trabajo y sociedad.

Asociación de Historia Social.

Colegio N. de Doctores y Licenciados en CC PP y Sociología.

COMITÉ CIENTÍFICO

Luciano González, Pedro Díaz Chavero, Antonio Elorza, Santiago Castillo, Jerónimo Sanz Valdés, Mariano Moretta Amat.

COMITÉ ORGANIZADOR

Presidente: Santiago Castillo. Secretaria: María Ruipérez. Vocales: Luis Miguel Ávalos, Pascual Bandrés, Justin Byrne.

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? these powerful databases? Sociological Abstracts (SA) and Social Planning/Policy and Development Abstracts (SOPODA) are available

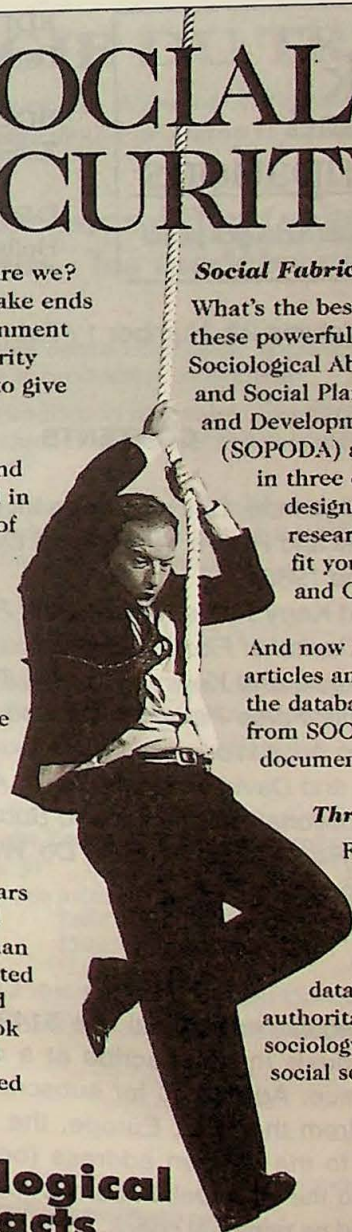
in three convenient media designed to complement your research requirements and fit your budget - print, online and CD-ROM.

And now the full text of journal articles and other material cited in the databases is rapidly available from SOCIOLOGY*Express, our 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

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

SUSCRIPCIÓN ANUAL: ESPAÑA 4.000 ptas.
(3 números). Europa 4.500 ptas.
Resto del mundo 40 \$

Ejemplar: 1.400 ptas.
1.750 ptas.

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

Nombre y apellidos

Profesión

Calle

Cód. Postal

Población

Provincia

TALÓN BANCARIO

CONTRA REEMBOLSO
(Gastos.-300 ptas.)

CARGO EN CUENTA
(Gastos.-350 ptas.)

Tarjeta VISA nº

Fecha caducidad

Autorizo a Siglo XXI para que cargue a mi tarjeta el importe de los ejemplares solicitados.

Banco/Caja

Agencia

N.º de Cuenta/Libreta

Titular

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

Fecha

Firma

CALL FOR PAPERS

Sociología del Trabajo quiere publicar en los próximos números artículos especialmente dedicados a:

Significado del trabajo y reestructuración social

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

La emergencia de nuevos modelos productivos

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 su eventual publicación, pero lamenta no poder mantener correspondencia sobre los artículos recibidos.