La otra cara de la Luna

Asalariados africanos segregados bajo plástico

Organización autocrática del trabajo y conciencia individualista

Trabajo, trabajadores y desarrollo en América Latina y el Caribe

El estudio del trabajo como ciencia de la intervención

Eficiencia económica y sistemas públicos de pensiones

Madrid tuvo «La Fortuna»

XX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología

Encuentro Mundial de Sociología del Trabajo en Puerto Rico

I Congreso Mexicano de Sociología del Trabajo

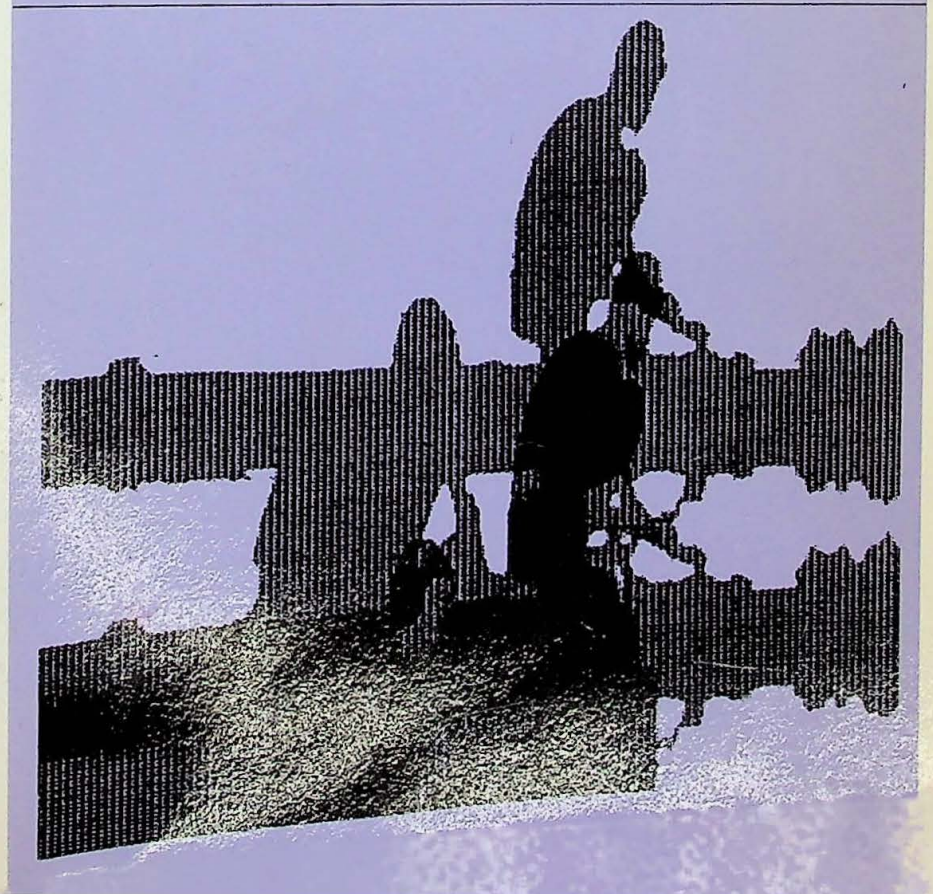
ISSN 0210-8364
28
9 778402 108365

28
OTOÑO 1996
Sociología del Trabajo NUEVA ÉPOCA

Sociología del Trabajo
NUEVA ÉPOCA
ST 28
REVISTA CUATRIMESTRAL DE EMPLEO, TRABAJO Y SOCIEDAD
OTOÑO 1996

Siglo veintiuno de España Editores, sa

La otra cara de la Luna



Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

Juan José Castillo
Santiago Castillo
Carlos Prieto

Consejo de Redacción

Vicente Albaladejo, Consultor, Valladolid.
Arnaldo Bagnasco, Dipartamento di Sociologia, Universidad de Turín.
Juan José Castillo, Departamento de Sociología III, UCM.
Santiago Castillo, Departamento de Historia I y Geografía, UCM.
Jordi Estivill, Gabinete de Ciencias Sociales, Barcelona.
Michel Freyssenet, CSU-IRESCO, CNRS, París.
Oriol Homs, CIREM, Barcelona.
Faustino Miguélez, Departamento de Sociología, UAB.
Ruth Milkman, Department of Sociology, UCLA, Estados Unidos.
Alfonso Ortí, Departamento de Sociología, UAM.
Manuel Pérez-Yruela, IESA-Andalucía, CSIC, Córdoba.
Carlos Prieto, Departamento de Sociología I, UCM.
Helen Rainbird, Faculty of Humanities and Social Sciences, Northampton, R. U.
Antonio J. Sánchez, Departamento de Estudios Socioeconómicos, Servicios Omicrón, Sevilla.

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 28

NUEVA ÉPOCA

Otoño 1996

SUMARIO

Esperanza Roquero, Asalariados africanos trabajando bajo plástico. Un caso de segregación en el poniente de Almería 3

Miguel Ángel García Calavia, Organización autocrática del proceso de trabajo y conciencia individualista en un subsector en crisis 25

Laís Abramo, Trabajo, trabajadores y desarrollo socioeconómico en América Latina y el Caribe. Algunas notas para la discusión..... 47

Leni Beukema, Los estudios laborales como una ciencia intervencionista. El caso holandés..... 75

Jesús Ferreiro y Felipe Serrano, Eficiencia económica y sistemas públicos de pensiones..... 99

Andrea del Bono Maldonado, Madrid tuvo "La Fortuna". Comportamiento empresarial, modernización tecnológica y condiciones de trabajo en una fábrica madrileña, 1900-1930 129

CONGRESOS

XX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. «Trabajo y trabajadores: de la fábrica a la informalidad», **Laís Abramo**..... 151

Encuentro Mundial de Estudios y Sociología del Trabajo. Puerto Rico, 1-8 de febrero de 1996, **Elsa Planell y Carlos Alá Santiago** 157

I Congreso Mexicano de Sociología del Trabajo, **Enrique de la Garza** .. 163

BIBLIOTECA UNIVERSIDAD C. P. S. MADRID

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 ECOSOC-CINDOC y en *Sociological Abstracts*.

Sociología del Trabajo
Nueva época, núm. 28 - otoño de 1996
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 1996
Diseño de la cubierta: Pedro Arjona
ISSN: 0210-8364
Depósito legal: M. 27.350-1979
Precio de este número: 1.400 ptas., IVA incluido
Fotocomposición: EFCA, S. A.
Parque Industrial «Las Monjas». Torrejón de Ardoz - 28850 Madrid
Impreso en Closas-Orcoyen, S. L.
Polígono Igarsa. Paracuellos de Jarama (Madrid)
Printed in Spain

Asalariados africanos trabajando bajo plástico

Un caso de segregación en el poniente de Almería

Esperanza Roquero *

> «En una fase del desarrollo en la que parece aumentar la diferenciación social, viejos órdenes se ven desafiados por nuevas condiciones de incertidumbre, se establecen acomodaciones parciales y se experimentan nuevas combinaciones institucionales, el análisis micro adquiere una especial importancia.»
>
> A. BAGNASCO, 1989.

Introducción

En pocos años, el poniente de Almería —en la comarca conocida como el Campo de Dalías— ha pasado de ser punto de expulsión a foco de atracción poblacional y, especialmente, punto de atracción para la mano de obra extranjera. Este cambio en el flujo migratorio puede atribuirse a la confluencia de varios factores: por una parte, los de carácter externo, esto es, los relativos al grado de desarrollo económico alcanzado en los países de procedencia de los trabajadores extranjeros —presión demográfica y paro masivo,. así como las distintas condiciones de vida que incitan a la emigración— y, por otra parte, los factores internos resultado del desarrollo alcanzado por la agricultura de la comarca en el contexto económico general de la provincia y del país receptor. En el caso que nos ocupa, resulta de especial interés analizar el desarrollo de la agricultura intensiva en la comarca ya que la diversidad de los procesos de trabajo a la que se asiste demanda análisis pormenorizados.

* Departamento de Economía —Área de Sociología— Facultad de Económicas, Universidad de Oviedo. Avd. de El Cristo, s/n. 33071 Oviedo.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 28, otoño de 1996, pp. 3-23.

BIBLIOTECA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE C. P. S.

El cultivo intensivo en el Campo de Dalías se fundamenta en una agricultura mecanizada para la producción en invernaderos de productos hortofrutícolas. La incorporación de trabajadores inmigrantes a este tipo de agricultura intensiva, como se pretende mostrar a lo largo de estas páginas, se ha debido a un proceso complejo de interacciones. Entre otros, tres de los elementos más destacables serían:

1°. La peculiaridad de un proceso productivo que combina la innovación tecnológica con las explotaciones agrarias de carácter familiar que demandan mano de obra.
2°. La adaptabilidad al mercado de las explotaciones familiares.
3°. El desarrollo de una economía sumergida asentada en las condiciones de trabajo de los trabajadores extranjeros mayoritariamente indocumentados.

Al tratarse de una zona con alta incorporación laboral de los trabajadores inmigrantes extranjeros, interesa determinar qué mecanismos y procesos han generado y potencian tal inserción; y todos ellos, encuadrados dentro del marco especial de protección económica estatal que actúa en este territorio. Para explicar el fenómeno del Campo de Dalías, el análisis sobre el mercado de trabajo del enfoque neoclásico es insuficiente ya que se centra en el ámbito puramente económico y postula el ajuste o tendencia al equilibrio entre la oferta y la demanda. Es necesario un encuadre teórico multidimensional para explicar cómo actúan los elementos económicos y tecnológicos junto con las fuerzas sociales en presencia para, de este modo, alcanzar un carácter más explicativo en torno al fenómeno de los procesos de trabajo.

Por ello me propongo realizar una aproximación al proceso productivo atendiendo a las instituciones y relaciones sociales en que se inserta el proceso de trabajo (Villa, 1990). Esto implicaría, entre otras cosas, abordar las formas concretas en que se organiza dicho proceso productivo, el papel ejercido por determinadas políticas gubernamentales —Planes de regadío, Plan de Empleo Rural—, los intereses en buena medida confluyentes de propietarios y asalariados, las redes sociales tanto formales como informales y el análisis de las estrategias de los diversos agentes económicos. El estudio de algunos de los aspectos mencionados, a cuya descripción se dedica este artículo, se realizó a partir de una investigación genérica y con una metodología combinada de observación directa y realización de entrevistas a agricultores propietarios, a trabajadores inmigrantes extranjeros y a profesionales relacionados con estos últimos.

1. El proceso productivo

1.1. *Cultivo intensivo: origen y características*

Actualmente, Almería, en cuanto a producción agrícola en general, figura entre las primeras provincias españolas que ocupan específicamente el primer lugar en la producción hortícola. La horticultura almeriense ha aumentado considerablemente el valor de su producción: un volumen de 123 000 millones de pesetas en la campaña 1993-1994, frente a los 81 000 de la campaña del año anterior [1]. Esta situación tiene su origen en los años sesenta cuando, tras las inversiones del Instituto Andaluz de Reforma Agraria (IARA) y de la Agencia del Medio Ambiente (AMA), se inició el cultivo intensivo de hortalizas con el fin de aprovechar el clima de la región. Progresivamente se extendió el cultivo bajo plástico para acortar el proceso del tiempo de cosecha y potenciar el desarrollo del vegetal. Con ello, las tierras de esta área se vieron transformadas, pues antes de implantar el cultivo intensivo eran de escasa fertilidad al tratarse de una zona árida y de secano colindante con el mar. Los efectos de las políticas del IARA y del AMA transformaron un área semidesértica en lo que hoy se denomina «mar de plásticos», y fue condicionando poco a poco los asentamientos poblacionales de la zona [2].

La agricultura intensiva de la zona produce variedades hortofrutícolas en invernaderos que, por el grado de modernización, se alejan de la agricultura tradicional aunque conservan la forma de explotación familiar. En el proceso productivo todos los productos requieren de artificialidad en la elaboración a través de la aplicación de ingeniería genética: se inicia con semillas de laboratorio, germinan por crecimiento acelerado y, de forma cada vez mas extensa,

[1] Fuente: *El País*, 16-2-1995.

[2] Los asentamientos poblacionales no se han realizado en el territorio provincial de forma homogénea. Según el Censo de 1991, el litoral del poniente con seis municipios —Adra, Berja, El Ejido, La Mojonera, Roquetas de Mar y Vícar— y la capital de la provincia reunían al 62% de la población total en un 10% de la superficie provincial; y casi un 93% de los inmigrantes extranjeros residían en el litoral del poniente (Cozar Valero, 1993).

todo el proceso se realiza por medio de tecnología punta donde la investigación aplicada ha sido un elemento central del proceso. El cultivo en invernaderos requiere un cierto nivel de sofisticación tecnológica, el cual, al irse abaratando, ha permitido que se generalice la implantación de los sistemas más innovadores. Así por ejemplo, las instalaciones de riego por goteo o riego localizado se encuentran en un 90% de los invernaderos [3] y, en los últimos años, cuentan con programadores de riego para dosificar y temporalizar los riegos.

En la agricultura intensiva, el factor trabajo se concentra tanto en la preparación del invernadero como en la producción agrícola. Tareas imprescindibles en este cultivo intensivo son: montar la estructura del invernadero [4], hacer el destierro, allanar, hacer la pendiente para el agua, arenar para conservar el suelo húmedo [5], abonar, realizar la limpieza [6], recoger la cosecha, etcétera. En la distribución del factor trabajo, generalmente los propietarios realizan las tareas de control que exigen un menor esfuerzo físico y son más variadas mientras que los trabajadores realizan las labores de recolección, la limpieza de arenas y los trabajos con movimientos de peso.

A su vez, hay que resaltar que esta producción agrícola intensiva por la estacionalidad que la caracteriza genera una destacable movilidad de trabajadores. Por una parte, al suspenderse los cultivos en verano se expulsan trabajadores hacia otras zonas que están en el momento de la recolección [7]. Por otra parte, aunque hay trabajadores empleados a lo largo de 9 ó 10 meses en los que se llega a cultivar tres cosechas, hay otros a los que sólo se les contrata eventualmente y para labores específicas: limpieza, recolección...

[3] Este tipo de riego requiere de un equipo motobomba, un cabezal de riego, goteros, tuberías de distribución del agua y una balsa para almacenarla.

[4] En un primer momento, la estructura que caracterizó el invernadero denominado "plano" era realizada en madera y trenzado de alambre sin pasar los dos metros de altura, pero tenía el inconveniente de la escasa ventilación y la dificultad de evacuar el agua de lluvia. De esta estructura de tipo plano o parral se ha pasado a estructuras más altas (hasta cuatro metros) y techumbres a dos aguas para facilitar la evacuación del agua de lluvia y mejorar las condiciones medioambientales.

[5] La capa de arena evita la evaporación del agua y mantiene la temperatura más tiempo, así las sales están más diluidas y se evita que éstas se depositen en la superficie.

[6] Una vez finalizada la recolección, es imprescindible arrancar las hojas y malas hierbas y sacarlas del invernadero para poder iniciar la siguiente cosecha. La tarea de limpieza debe ser intensiva y cuidadosa porque las hojas secas se deshacen a causa del intenso calor alcanzado dentro del invernadero. Al desmenuzarse las hojas, se mezclan con la arena la cual, al no estar limpia, no podrá evitar la evaporación del agua. Estas labores generalmente requieren el empleo intensivo y puntual de trabajadores por el tiempo y dificultad que tal tarea demanda.

[7] Un recorrido habitual, como consecuencia de la estacionalidad del producto en este mercado local, abarca como puntos de atracción importantes tanto a Zafarraya (Granada) con una campaña agrícola en el verano durante un máximo de cuatro meses, como a Jaén durante dos meses.

Al tratarse de productos perecederos y de buena calidad, se requiere de unos mecanismos de distribución muy ágiles para atender a los mercados punta, realizándose la comercialización a través de cooperativas. La implantación de cooperativas de comercialización en la zona se explica tanto por las limitaciones para atender a los mercados internacionales cuando se trata de explotaciones de escasa extensión, como por la reducida formación en gestión comercial que tienen los propietarios.

El capital de estas explotaciones agrícolas es de carácter familiar. Tal capital se asienta en una estructura de la propiedad de la tierra que está subdividida en pequeñas propiedades familiares. A simple vista puede distinguirse cada parcela bajo su plástico en una franja de casi 40 km de pequeñas propiedades sucesivas a lo largo de la costa del poniente almeriense. Se trata de explotaciones de escasa extensión —por término medio de una hectárea— que constituyen un sistema de explotación agraria familiar. Las unidades productivas de carácter familiar alcanzan rendimientos más notables que las grandes explotaciones, estas últimas minoritarias en la zona. El rendimiento económico de la explotación familiar se fundamenta en su capacidad de adaptación a las peculiaridades de la producción intensiva lo que le permite atender las demandas del mercado: se trata de un cultivo que necesita un cuidado preciso y una vigilancia permanente, lo cual es fácilmente controlable por un agricultor-propietario y su familia si están en el entorno de forma continuada.

Ahora bien, este capital nacional de carácter familiar no impide una relación dependiente desde tales unidades productivas familiares hacia las empresas trasnacionales dado que compran mayoritariamente los suministros a las multinacionales que los producen. Las empresas extranjeras, principalmente británicas y holandesas, son las que proporcionan tanto el suministro industrial de los semilleros como el suministro de productos químicos tales como abono y pesticidas. Las aplicaciones de la ingeniería genética y la biotecnología a los cultivos intensivos de las parcelas familiares, parecen facilitar al pequeño empresario una productividad creciente. Por su parte, el sector bancario cubre también un papel muy significativo pues cuando no llegan los patrimonios familiares, se recurre a los prestamos bancarios, lo cual agudiza el carácter dependiente de estas explotaciones.

C. P. S.

La evolución demográfica se presenta acorde al desarrollo producido en la provincia. Los diferentes volúmenes demográficos entre el litoral y el interior de la provincia muestran un desequilibrio poblacional muy significativo [8] que, a su vez, está vinculado con el desarrollo económico y social de cada una de las zonas provinciales. Aparte del efecto de las zonas turísticas, una agricultura tradicional que expulsa población frente a una intensiva que demanda mano de obra, diferencia las áreas del interior de las del litoral perdiendo las primeras capital humano y desplazando población hacia la costa. Estas transformaciones redoblan su importancia por concentrarse la población en pocos municipios.

1.2. *Proceso productivo y mercado de trabajo: la composición de la oferta de trabajo*

En este marco productivo nos encontramos con un mercado de trabajo local conformado por una oferta y una demanda de fuerza de trabajo con características peculiares. Como se ha dicho, los trabajadores en su inmensa mayoría son jornaleros temporales. Pero resulta de interés que el reclutamiento de la mano de obra de la zona presente dificultades ya que un entramado complejo de elementos conduce a la escasez de fuerza de trabajo autóctona disponible para trabajar en invernaderos. Junto a la disposición de otros recursos o trabajos en mejores condiciones por parte de la fuerza de trabajo local, hay que tener en cuenta que, paralelo al desarrollo de la agricultura intensiva, en la provincia de Almería y desde los años sesenta, se asiste al incremento del sector servicios por lo que la mano de obra autóctona también se desplazó hacia la capital y las ciudades turísticas más cercanas.

Esta escasez de fuerza de trabajo autóctona es una de las causas por las que se recurre a los trabajadores inmigrantes. El volumen de empleo generado en los invernaderos se ha canalizado principal-

[8] *Población en la provincia de Almería*

	1975	1981	1991
Capital	121 302	140 946	159 587
Litoral	236 274	269 809	333 912
Resto prov.	150 502	135 504	131 750

Fuente: Padrón 1975 y Censos 1981 y 1991, INE.

mente a través de la población inmigrante procedente del norte y centro de África, pues las características de esta fuerza de trabajo coinciden con una demanda de mano de obra que no requiere una cualificación elevada. El perfil de los trabajadores extranjeros en el Campo de Dalías es bastante homogéneo: principalmente se trata de trabajadores jóvenes, solteros, con escasa cualificación como asalariados y procedentes de África. A los trabajadores asalariados sólo se les contrata para tareas que no requieren una especial cualificación ya que generalmente las tareas cualificadas las realiza el agricultor propietario y su familia. El número de personas contratadas —por lo general entre uno y cinco— depende del tamaño de la explotación y de la participación familiar, así como del momento concreto en que se encuentre el proceso productivo de las frutas y verduras. Los trabajadores inmigrantes realizan aquellos trabajos que requieren más mano de obra (abonado, estercolado, enarenado, siembra, recolección, limpieza) siendo su presencia más elevada en épocas de recolección [9].

A diferencia del resto del país (Izquierdo, 1993) [10], en Almería los inmigrantes en situación irregular no se detectaron hasta que se produjo el proceso extraordinario de regularización de extranjeros de 1993 [11], momento en el que los indocumentados o irregulares procedentes de los países pobres salen a la luz en esta provincia [12]. López García (1993) observó el mismo fenómeno de descubri-

[9] Es de interés, en relación a la importancia de las redes sociales, resaltar cómo los asentamientos poblacionales de los trabajadores asalariados africanos en el Campo de Dalías, se diferencian por nacionalidades e incluso por lugares de origen: en El Ejido encontramos ante todo población marroquí, mientras que en el pueblo cercano de Roquetas de Mar se concentra la población procedente del África subsahariana que representan al 70% de los inmigrantes (*Fuente:* Almería Acoge. Memoria año 1994). Estos asentamientos, y la inserción de trabajadores extranjeros inmigrantes, se presentan como un fenómeno vinculado al desarrollo agrario de la zona: el sector precisa mano de obra por temporadas y la mano de obra inmigrante extranjera está disponible en este territorio.

[10] En el proceso extraordinario de regularización de extranjeros de 1985-1986 se incrementó significativamente el número de residentes y permisos de trabajo en el conjunto nacional.

[11] Algo más de 3 000 fueron regularizados (Cozar, 1984), la gran mayoría de origen africano. Según algunos cálculos en relación a la población marroquí (López García, 1993), por cada persona en situación legal han aparecido en el año 1991 cuatro en situación irregular.

[12] Según fuentes de la asociación Almería Acoge, habría cerca de un 50% de indocumentados en el momento actual pero difícilmente pueden calcularse las cifras absolutas. En el Censo de 1991 se contaba con 2 500 censados.

miento de bolsas de clandestinos en diferentes Comunidades Autónomas.

Como se ha constatado en el caso español (Giménez, 1992), la agricultura es un sector ocupacional con presencia destacable de trabajadores extranjeros en enclaves diferenciados (Maresme, Almería, Valencia...). También en las grandes ciudades, otros estudios muestran la presencia de trabajadores extranjeros en determinados sectores ocupacionales: la venta ambulante o el servicio doméstico (Colectivo IOE, 1987). Al igual que en todo el territorio nacional, nuestro caso confirma la ubicación del colectivo de trabajadores inmigrantes extranjeros en los segmentos inferiores del mercado de trabajo, más concretamente en la economía sumergida.

Aunque en la actualidad no disponemos de información extrapolable, varios indicios apuntan a que el trabajo que realizan estos trabajadores no se puede calificar de empleo residual ya que en determinados momentos supone más del 50% de la cuota de trabajo, lo cual no sólo les integra sino que les convierte en un nuevo componente del mercado de trabajo. En el poniente de Almería, estos trabajadores, aunque sea de forma estacionaria, realizan actividades agrarias imprescindibles en el cultivo intensivo en esta provincia. Así, la concentración de trabajadores extranjeros en las tareas menos cualificadas parece conformar un segmento laboral diferenciado que, a su vez, anuncia un futuro próximo donde se pueden consolidar y desarrollar asentamientos de grupos étnicos dedicados a ocupaciones en actividades específicas como ya han aparecido en otros países (Waldinger, Aldrich y Ward, 1990).

La segmentación mencionada, vinculada al mercado de trabajo periférico o secundario, parece ser una consecuencia de dos fenómenos particulares: la concentración de la mano de obra extranjera en la economía sumergida y la situación de indocumentados en que se encuentra la mayoría de dichos trabajadores. En el caso específico del sector agrícola que nos ocupa, habría que considerar que la movilidad espacial de los extranjeros, paralela a los ritmos de las cosechas, incide significativamente en tal segmentación.

1.3. *Las características de la demanda*

El sector empresarial autóctono está compuesto principalmente, y especialmente en su inicio, por campesinos emigrantes de las Alpujarras con un nivel cultural muy bajo que van experimentando pro-

gresivamente un incremento de su nivel de vida. Una sencilla división del trabajo —que asigna a los menos cualificados las tareas más rutinarias— facilita que el rendimiento alcanzado en las pequeñas parcelas supere con creces el nivel de subsistencia familiar.

La cultura campesina tradicional, sobria, centrada en la propiedad de la tierra y la transmisión del patrimonio, choca con la nueva cultura agrícola-empresarial generada por ayudas institucionales y préstamos bancarios. Cultura que, a su vez, desarrolla comportamientos consumistas típicamente urbanos. Aspectos de ambas subculturas se entremezclan y manifiestan de manera paralela y en parte contradictoria. Así, en esta zona se detecta un alto nivel de consumo entre los agricultores junto a un sentido del ahorro muy bajo. Un aluvión de dinero fácil parece desestructurar las dinámicas de comportamiento tradicional, emulando estilos de vida ajenos a su cultura. Se busca un valor de disfrute inmediato de los beneficios alcanzados. Generalmente, las pautas de consumo moderno vienen de la mano de los campesinos jóvenes que van en parte sustituyendo a sus padres en estas explotaciones.

El elevado nivel de vida conseguido por los propietarios de estas explotaciones no sólo agrada a los campesinos tradicionales de las tierras colindantes que tienden a transformarse en campesinos de agricultura intensiva. También, pero en menor proporción, el ex agricultor que en los sesenta y con el desarrollo de la industria turística dejó el campo para trabajar en el sector servicios, quiere retomar la actividad agrícola ahora en clave moderna y de mercado. En la tierra prometida se encuentran todos, dispuestos a afrontar endeudamientos elevados pero en la confianza de alcanzar un alto beneficio.

Por último, en la conformación de la oferta y la demanda que nos ocupa hay que atender a la incidencia de la política institucional. En este sentido, es importante remarcar que la estructura política y organizativa, en cualquier proceso económico, incide en el mercado de trabajo. Concretamente, en el caso que estamos estudiando, la intervención del Estado, al regular la prestación económica en el ámbito del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS), da derecho a la percepción social y económica a los agricultores inscritos como jornaleros; tal regulación estatal es un elemento local de gran importancia pues la población autóctona, al registrarse como trabajadores agrícolas, tiene derecho a cobrar un subsidio. Así se entiende que en este potente mercado local de cultivo intensivo y subsidios estatales algún entrevistado diga que «hay

tanto dinero que no hay mano de obra para jornales de 4 000 ptas». La intervención estatal en el mercado de trabajo rural andaluz rebasa el ámbito local del mercado específico que nos ocupa pero afecta considerablemente a su dinámica, reduciendo la oferta de mano de obra local. En consecuencia, la demanda de mano de obra y la fuerza de trabajo aparecen conformadas por el proceso productivo concreto pero, también, por el contexto institucional que incide en la delimitación de ambos elementos.

2. Las explotaciones familiares

La explotación familiar aparece vinculada a la denominación de explotación parcelaria. Pero esta referencia centrada en el territorio podría complementarse si consideramos la variedad de aspectos que definirían más rigurosamente a tales explotaciones:

a. El término explotación familiar alude a la dimensión de terreno en la explotación requerida para sostener a una familia con ciertos recursos.

b. La explotación está trabajada preferente o mayoritariamente por los miembros de la familia —suele considerarse una condición que la cuota de trabajo aportada por la familia sea mayor del 50% del trabajo total a lo largo del año.

c. Toda la gestión y dirección de la explotación se realiza por la familia o algún representante con poderes de la misma.

d. La explotación familiar se fundamenta en una simple división del trabajo: el agricultor experimentado realiza los trabajos vinculados al control de la producción y generalmente los más cualificados, en tanto que otros miembros de la familia menos cualificados realizan las tareas más sencillas y, en caso necesario, se acude a jornaleros o personal asalariado.

En nuestro caso, se trata de explotaciones familiares que, en términos generales, cumplen todas estas características. La familia no siempre aporta más del 50% de la cuota de trabajo, pero un miembro experimentado de la misma mantiene un control constante y una dedicación directa sobre los cultivos —aunque recurra a la contratación de algún jornalero para tareas concretas.

Tiene interés señalar que este tipo de explotación, cada vez más extendido por la comarca [13] combina dos elementos que hasta ahora se habían dado por separado. Por un lado, los campesinos propietarios provienen —como ya se había señalado anteriormente— de una cultura tradicional de economía de subsistencia y sin apenas relación con el mercado. Por otro lado, y manteniendo el carácter familiar de la explotación, han montado unas nuevas unidades de producción agrícola completamente integradas en el mercado; mercado de dinero (préstamos bancarios), mercado biotecnológico (semillas y productos químicos), mercado laboral (contratación de mano de obra asalariada) y mercado para el que venden (producción orientada al mercado).

Esta producción para el mercado que ha conseguido mayor rendimiento económico que ninguna otra forma de explotación agrícola en la región, con tres cosechas anuales de productos de primera calidad, no está exenta de efectos negativos sobre todo en lo que al medio ambiente se refiere. Los daños ecológicos pueden ser variados: contaminación de tierras por pesticidas, curas de bromo en tiempos de descanso de cosechas, residuos agrícolas, productos químicos en acuíferos, quemas de plásticos, etc. Ante los riesgos de este tipo, la Administración ha optado por restringir las licencias de apertura de nuevos invernaderos, de tal manera que cerca de una cuarta parte de las hectáreas de cultivo existentes se consideran ilegales al no someterse al decreto de prohibición de nuevos regadíos.

En el desarrollo de las explotaciones familiares parecen haber incidido principalmente los siguientes factores:

1. *La intervención estatal.* En los años sesenta la regulación realizada por el Estado al transformar en regadío parte de la costa de Almería originó la explotación agrícola en el poniente almeriense. La conversión de pequeñas entidades despobladas en importantes núcleos de población y el cambio de desiertos en áreas de explotación agrícola de un destacable nivel de riqueza son incomprensibles si no se atiende al papel ejercido por la intervención del Estado. Hay que resaltar que este tipo de actuación estatal no es un hecho aislado. Más bien al contrario, el papel que el Estado realiza responde a una dinámica continuada desde hace años en toda la región. La inter-

[13] Como dato resumen sobre tales unidades familiares, cabe considerar que, en su totalidad, abarcan casi 25 000 hectáreas bajo plástico en la provincia.

vención estatal concretada en el PER [14] y en la figura del subsidio de Desempleo Agrario en el ámbito del REASS, puede decirse que es una intervención política que, concretamente en Andalucía, no es novedosa ya que no parece posible concebirla aislada de las continuas medidas institucionales de distribución del empleo en períodos de escasez de trabajo. En este sentido hay que recordar que el Empleo Comunitario estuvo en vigor hasta 1983, fecha en que se inició la implantación del PER.

2. *El recurso al capital financiero.* La agricultura intensiva requiere dinero inicial para la puesta en marcha del invernadero y su mantenimiento [15]. El flujo de capital requerido no sólo en la instalación (levantar la estructura y arenar el invernadero) sino en su mantenimiento (abonar y preparar la cosecha), ha sido cubierto por el sector bancario al facilitar capital a las explotaciones familiares. El crecimiento de los bancos ha sido tan inusual para un medio rural que llama la atención el número y variedad de entidades bancarias en tan pequeña extensión geográfica [16].

3. *El desarrollo de las cooperativas de comercialización.* Tales cooperativas, al asumir las tareas de clasificación, envasado y comercialización, actúan como interlocutores entre el agricultor y el mercado y representan para el pequeño propietario una fuente de estabilidad y seguridad, dado que acumulan un fondo de reserva para las épocas de menor venta. Generalmente la titularidad del capital de estas cooperativas está en los socios que tienen la obligatoriedad de comercializar la totalidad de la producción a través de ellas. También existen las alhóndigas [17], donde el agricultor no cuenta con la obligación de una comercialización en exclusiva ni mantiene la titularidad del capital. Entre otros motivos, la escasa formación del pequeño propietario en tareas de gestión mercantil facilita que las cooperativas de comercialización representen estabilidad para el agricultor y su capital. A su vez, tales cooperativas ofrecen servicios complementarios (tales como atender a consultas fiscales y de carácter agrónomo).

[14] El PER se justifica administrativamente para demandar fuerza de trabajo local en actividades financiadas por el Estado y para proporcionar, a dicha fuerza de trabajo, el derecho a la percepción del subsidio en las comunidades de Extremadura y Andalucía.

[15] Tras comprar la tierra, en caso de no tenerla, se calcula que un invernadero de una hectárea cuesta cerca de quince millones de pesetas.

[16] Un total de 94 entidades bancarias existen en la zona del poniente en 1995 y sólo en el pueblo de El Ejido hay 39 sucursales.

[17] Desde hace algunos años, se asiste a la pérdida del importante papel ejercido por las alhóndigas en la producción almeriense. Concretamente, en el año 1981, se canalizaba a través de las alhóndigas el 80% de la producción, mientras que, trece años más tarde, tal porcentaje había descendido a un 13%.

Ahora bien, la rentabilidad de las unidades familiares y su mantenimiento como unidades de explotación se manifiesta y consolida conforme se adapta a las oscilaciones del período productivo y flexibiliza sus tácticas ante las fluctuaciones productivas, esto es, conforme la tecnología invertida en su producción le permite intensificar la productividad, y conforme la eficacia alcanzada le consiente acudir a la contratación de mano de obra relativamente barata. Por último, cabe resaltar que el proceso de adaptación al mercado, la introducción de elementos de producción moderna y, especialmente, la intensificación de la explotación, permiten caracterizar a estas unidades productivas como explotaciones familiares de mercado. La producción agrícola de cultivo intensivo impone unas pautas en el proceso productivo a las que las unidades familiares se han acoplado eficientemente: adoptando la tecnología apropiada, acudiendo al desarrollo de cooperativas de distribución y recurriendo al trabajo asalariado cuando se hace necesario.

3. El desarrollo de la economía sumergida y la confluencia de intereses: condiciones de trabajo

La dinámica social de un proceso de trabajo puede entenderse como el resultado de una confluencia de estrategias organizativas, intereses coincidentes y en conflicto y actores sociales colectivos. La población trabajadora inmigrante que interviene en el cultivo intensivo es, por sus características específicas, un factor incidente en el desarrollo de la economía sumergida en la zona. En las páginas que siguen me centro en el estudio de las condiciones laborales de tal fuerza de trabajo, con el objeto de aproximarme al grado de adaptabilidad o conflicto existente entre los agentes sociales de este mercado de trabajo local.

De acuerdo con Castillo y Prieto (1990), y en relación a los criterios de validez sobre los métodos y técnicas de investigación en relación a las condiciones de trabajo, un requisito para el análisis se

centra en la participación de los trabajadores en el proceso de investigación [18]. Aunque nuestro estudio no procede de aplicar una guía de análisis sobre tales condiciones a una muestra representativa de trabajadores, se señalan algunos de los aspectos más relevantes extraídos de las entrevistas realizadas.

Es difícil acotar el término "condiciones de trabajo". Lo más significativo podría ser el cómo incide, en las personas que trabajan, todo lo relativo al trabajo que realizan. Tal sentido relacional se extrae del proceso productivo concreto donde algunas condiciones apuntan a puestos de trabajos no deseables para los trabajadores autóctonos, lo cual favorece el reclutamiento de trabajadores extranjeros en las tareas agrícolas. Cabe considerar varios elementos en el estudio sobre las condiciones de trabajo del colectivo inmigrantes en los invernaderos. Aunque tales aspectos no pretenden abordar la totalidad de un perfil analítico (ni global evaluativo) sobre un puesto de trabajo cabría considerar los siguientes elementos: a) los aspectos jurídico-normativos; b) las condiciones materiales que conciernen a seguridad e higiene en el trabajo y la dimensión relativa a la carga de trabajo (en su aspecto físico y mental) y, por último, c) los modos de remuneración del trabajo.

3.1. *Los aspectos jurídico-normativos*

Aparte de las ordenanzas laborales de carácter general, los aspectos jurídico-normativos de mayor interés para la fuerza de trabajo inmigrante extranjera se extraen de la categorización y definición en tanto grupo. En el caso español, tal definición se deriva de la Ley de Extranjería de 1985 y de las regularizaciones posteriores resultantes de dicha Ley [19]: mecanismos legislativos que están relacionados con la necesidad de articular un sistema jurídico homologable

[18] «La participación de los trabajadores en la investigación de las condiciones de trabajo es estrictamente imprescindible en razón de la propia cientificidad de la investigación. Sin ella no hay posibilidad de constituir el objeto mismo de estudio tanto por razones subjetivas como objetivas; el investigador no alcanzaría a hacerse con una serie de datos que sólo aquéllos poseen y que, por lo tanto, son los únicos capaces de proporcionar» (1990: 175).

[19] Los conceptos que regulan quién es y quién no trabajador inmigrante, o en su caso extranjero, aparecen definidos por la legislación vigente y registrados en las categorías que utilizan las estadísticas oficiales. Limitaciones de espacio impiden analizar tales categorías en tanto reflejo de un proceso de construcción social que a su vez incide en la realidad analizada.

al resto de los países. Dentro del marco de la jurisdicción europea, la residencia en España se condiciona a varios requisitos de tipo sanitario, económico y administrativo, los cuales resultan ser especialmente restrictivos para los extranjeros no comunitarios. La Ley de Extranjería impide a los trabajadores inmigrantes acceder al territorio nacional sin el correspondiente visado de las autoridades diplomáticas del exterior, a la vez que regula también los permisos de trabajo. Así, aun cuando antes de 1985 el acceso al mercado de trabajo era relativamente fácil, paulatinamente se hace más difícil la obtención de los permisos [20]. Sin embargo, la normativa jurídica no parece poder detener la totalidad de los movimientos entre fronteras. El contingente de trabajadores y extranjeros fijado por el gobierno del partido socialista en 1993 pretendía, en tanto medida política, canalizar y organizar los flujos inmigratorios en función de la economía española pero, como ya se advirtió en su momento, dadas las dificultades en la implantación del contingente específico «no es seguro que no lleve aparejado un aumento de la inmigración irregular» (Izquierdo, 1994).

De hecho, aunque en el año 1993 la entrada a nuestro país haya experimentado un importante freno dadas las medidas de control fronterizo y la colaboración de países como Marruecos, el flujo emigratorio ha continuado ampliándose si bien con menor volumen que el crecimiento alcanzado en los años anteriores. Paralelamente, se reduce el volumen de regularizados sobre las solicitudes presentadas por estos inmigrantes procedentes de países en desarrollo frente a los que lo lograron en años anteriores [21]. Así todo, sin residencia concedida y sin permiso para trabajar, algunos deciden permanecer ilegalmente en el país.

El incremento de indocumentados producido facilita una adaptación a la economía sumergida, especialmente, porque la realización de trabajo irregular permite mantenerse en el anonimato con menor peligro ante el control policial. Los sistemas de control, según algunos entrevistados, sólo impiden que durante 15 días no sal-

[20] Progresivamente la UE pide mayor control sobre los inmigrantes extranjeros indocumentados y defiende el Sistema de Cuotas como mecanismo que permite contratar a los trabajadores inmigrantes por vía institucional previa a la entrada en el país. Pero este sistema tiene dificultades para su aplicación ya que el pequeño empresario no parece estar dispuesto a esperar meses en la tramitación legal cuando ya dispone de un trabajador contactado para la próxima campaña.

[21] 1991: De 3 697 solicitudes fueron concedidas el 83%; 1992: De 2 346, el 86%, y en 1993: De 1 111, el 64%.

gan a la calle aquellos que se encuentran sin documentación. Pero lo más peligroso de estos controles es que originen enfrentamientos innecesarios dado que «[...] los controles de documentación pueden identificar al inmigrante con delincuente». Nuestros entrevistados mayoritariamente vinculaban la ineficacia del control tanto a la dificultad de la tarea —«es difícil el control policial en la zona de los plásticos»—, como a planteamientos restrictivos que discriminan a las minorías étnicas —controles que ahondan en la discriminación o prohibición sobre la entrada en lugares públicos. Una consecuencia de toda esta situación jurídico-normativa, en términos de condiciones de vida es la referencia continua en las entrevistas a la incertidumbre en la que vive el colectivo de trabajadores inmigrantes al poder ser expulsados en cualquier momento. El miedo a la expulsión actúa tanto en los no documentados como en aquellos que tienen documentos pues, aunque estos últimos corren un riesgo menor, su permiso de trabajo necesita ser renovado anualmente. La limitación en el número de inmigrantes permitidos en el país receptor contribuye también al mantenimiento de una estructura de trabajo informal, como también a una estratificación más en el mercado de trabajo. Pero a la desprotección institucional se une su nula fuerza sindical; características propias del trabajo sumergido (Miguélez, 1989).

3.2. *Ambiente físico y carga de trabajo*

En lo relativo a las condiciones materiales que conciernen a la seguridad e higiene en el ambiente físico de trabajo, lo más significativo se encuentra en la temperatura elevada, la humedad de los invernaderos y el tiempo de exposición durante la jornada —en los tiempos de descanso hay que resaltar, sin embargo, la variación de temperatura con el exterior. Aunque generalmente los accidentes laborales son poco reveladores de las condiciones de trabajo (Castillo, Cachón y San Román, 1987), en el caso que nos ocupa tales accidentes no llegan a ser ni siquiera un factor de acercamiento indirecto; las condiciones reales de trabajo no se detectan como accidentabilidad o enfermedad laboral dado que generalmente todo permanece oculto y nadie parece interesado en sacarlo a la luz. Sin embargo, algunos rasgos resultan reveladores. Es sabido que los fertilizantes químicos empleados en los invernaderos precisan rigor y precaución en la manipulación. Sin embargo, por las observaciones

realizadas se detectaron significativas desigualdades en el uso y manipulación de tales productos, en la instalación de equipos y material modernizado y en la aplicación de las medidas preventivas contra el carácter nocivo de los fertilizantes [22].

En cuanto a los aspectos relativos a la carga de trabajo, la dimensión física (por el propio carácter dinámico del trabajo y el esfuerzo en el transporte de pesos) se muestra superior a la posible carga mental, ya que no existe una presión de tiempos en la remuneración al trabajar a jornal. Cabría también mencionar en este punto que, aunque no es difícil para un trabajador inmigrante encontrar trabajo en las explotaciones de cultivo protegido bajo abrigo de plástico que existen en la provincia, en determinadas épocas, y por la estacionalidad del producto, la falta de un domicilio fijo le somete a una permanente inestabilidad.

3.3. *Los modos de remuneración del trabajo*

Por último, un punto clave en las condiciones de trabajo son los modos de remuneración. Sobre los mismos, algunas grandes empresas han denunciado a las pequeñas empresas almerienses pues, según dicen, se ven perjudicadas:

> Mientras en el año 1988 las grandes firmas dedicadas a cultivo protegido pagaban una media de 2 400 pesetas por 7 horas de trabajo, en las pequeñas empresas agrícolas, y algunos almacenes de manipulación hortícola que incumplían las normas laborales vigentes, los salarios oscilaban alrededor de las 2 000 pesetas por 8 ó 9 horas de trabajo [...] [Gómez López y Segreles Serrano, 1993].

Entre nuestros entrevistados se insistía en la no existencia de diferencia salarial entre un trabajador inmigrante y un español. Sin embargo, detectamos diferencias al trabajar los inmigrantes mayor número de horas que lo establecido o al hacerlo en sábados y festivos sin percibir el correspondiente plus. Criterios salariales discriminatorios que definen una situación de heterogeneidad propia de un mercado incontrolado: «hay patronos que te dicen 10 horas y 4 500 pta, y a veces te dan cortijo [...] otros 3 800 por día y basta».

[22] También las fuentes sindicales denuncian la existencia en los invernaderos de un material vetusto que no siempre evita las lesiones epidérmicas y oculares.

Situación donde las denuncias no son papel de uso corriente pues, como ya se ha dicho, se trata de una economía sumergida donde la mayoría de los trabajadores están indocumentados.

Estas condiciones de trabajo diferenciadas, lejos de presentarse como causa de conflicto, son un punto de confluencia tanto para la mano de obra inmigrante como para los pequeños propietarios. Los salarios inferiores a los autóctonos, los pagos en especie —cortijo en caso necesario— o las condiciones de trabajo diferentes —mayor número de horas por el mismo salario— muestran las condiciones de un colectivo específico que está dispuesto y se adapta a lo que considera más importante. A saber, que su estatus jurídico y su permanencia no se vea alterado: unos porque aunque tengan papeles están pendientes del pequeño empresario para un próximo contrato y otros, sin documentos, porque tienen mayor necesidad de ocultarse.

Consideraciones finales

El desarrollo de una economía sumergida en la zona se asienta sobre las condiciones de trabajo de estos asalariados extranjeros. Esto significa que el recurso a la fuerza de trabajo inmigrante viene motivado por la adaptación de la misma al proceso de trabajo y por la aceptación mutua, entre agricultores y trabajadores, de las posibles ventajas que obtiene cada una de las partes. En la comarca del campo de Dalías las explotaciones productivas de carácter familiar para poder seguir siendo unidades competitivas y flexibles, recurren a una mano de obra barata, precaria, discontinua y poco valorizada mientras ésta se adapta a las necesidades oscilantes de tales unidades de explotación. Las razones por las que la economía sumergida acoge a tal colectivo parecen evidentes: una mano de obra extranjera sin elevado coste social, de bajo salario y no sindicada. Por su parte, la situación de irregular o indocumentado también fomenta que el trabajador extranjero se adhiera a esa economía sumergida dado su menor control pues, en cierto sentido, el trabajo de jornalero agrícola facilita la mayor cobertura cuando se carece de domicilio fijo y se desea permanecer en el más completo anonimato. Todo apunta a un grado de acuerdo entre inmigrantes y propietarios de invernaderos que aleja la posibilidad de conflicto probable entre otros agentes, bajo estas mismas condiciones. De igual forma,

tales condiciones de trabajo pueden hacer que esta reserva de mano de obra inmigrante se convierta en permanente para determinadas funciones dados por un lado los beneficios que proporciona al pequeño empresario explotador de invernaderos y, por otro, la protección que este medio ofrece a los propios inmigrantes no documentados.

Por otra parte, y como consecuencia de la estacionalidad del producto, la movilidad geográfica de los trabajadores inmigrantes extranjeros en torno al trabajo es muy elevada y se produce bien en la misma provincia o en otras en búsqueda de las campañas o las siembras; la fluctuación de las cosechas obliga a desplazarse con el fin de obtener el jornal necesario y, a su vez, poder renovar el permiso de trabajo en el mejor de los casos. Así, la inserción sociolaboral de los trabajadores inmigrantes en la comarca en estudio se produce por una incorporación al mercado de trabajo principalmente en los segmentos ocupacionales inferiores. Paralelamente, los puestos de trabajo que ocupan los trabajadores inmigrantes permiten una movilidad social restringida pues el tipo de ocupaciones que cubren no parece permitir el ascenso social. Tampoco sus condiciones de vida facilitan de momento puntos de inserción en la sociedad española; situación más agudizada en los extranjeros indocumentados. El tipo de colaboración facilitado por las organizaciones de apoyo, junto a sus propios mecanismos de refuerzo como grupo, hacen que sus asentamientos se dirijan a intentar equilibrar las condiciones adversas y eliminar el carácter distintivo que adquiere el tipo de integración resultante.

En consecuencia, y como tendencia, todo parece confluir hacia una sociedad paralela, si se quiere, hacia una integración de colectivos unidos por el país o la etnia pero que viven segregados frente a la comunidad local autóctona. Las condiciones de trabajo, las dificultades legales para su permanencia en el país, las diferencias salariales e, incluso, las desconfianzas que suscitan, son elementos que actúan como obstáculos para dicha integración. A pesar de la confluencia actual de intereses en el mercado de trabajo local, abordar la integración social de los trabajadores inmigrantes requeriría un análisis pormenorizados sobre las relaciones aparecidas en la comunidad local a partir de dicha inserción laboral. La discriminación en las condiciones de trabajo, las dificultades para alcanzar unas condiciones de vida dignas en la provincia y los posibles rechazos desarrollados en la convivencia con la población autóctona, podrían provocar una situación de conflicto latente como la generada en

otros lugares y que requieren de actuaciones específicas (Solé, 1994).

Algunos trabajadores tienen residencia legal pero con permisos de trabajo de corta duración (tipo A, B o D) y tanto éstos como los indocumentados, en cuanto a permiso de residencia y de trabajo, no alcanzan una inserción permanente en el mercado de trabajo. Pero lo más característico es que no se encuentran ubicados en la sociedad almeriense en los mismos términos que otros trabajadores autóctonos. La movilidad geográfica, los contratos de trabajo —donde los haya— de corta duración, la indocumentación y falta de protección legal, les sitúa a todos en una situación de inestabilidad y segregación, situación que se agudiza entre los trabajadores irregulares por la dependencia total de su empleador y el escaso poder de negociación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asociación Almería Acoge (1994), *Memoria de actividades.*

Bagnasco, A. (1989), «Mercado y mercados de trabajo», en *Sociología del Trabajo,* nueva epoca, núm. 6, pp. 3-20.

Castillo, J. J.; Cachón, L., y San Román, D. (1987), «La duración del trabajo y el empleo: aspectos sociales y económicos», en *Salud y Trabajo,* núm. 64.

— y Prieto, C. (1990), *Las condiciones de trabajo,* Madrid, CIS.

Colectivo IOE (1987), «Los inmigrantes en España», *Documentación Social,* núm. 66.

Cozar, M. E. (1993), *La emigración exterior de Almería,* Granada, Universidad de Granada.

Giménez, C. (1992), «Inmigrantes extranjeros: un nuevo componente del mercado de trabajo», en *Economistas,* núm. 52, extra, Madrid.

Gómez López, J. D., y Segreles Serrano, J. A. (1993), «La situación de la mano de obra marroquí en los invernaderos del campo de Dalías (Almería)», en *Inmigración extranjera y planificación demográfica en España,* Publicaciones Universidad de La Laguna.

González, C. (1990), «Presente y futuro de la población en Andalucía», *Jornadas Internacionales sobre Demografía Urbana y Regional,* Madrid, pp. 441-468.

Izquierdo, A. (1993), «La política de inmigración en España: costes y beneficios de la integración en la Comunidad Europea», en *Sociedad y Utopía, Revista de Ciencias Sociales,* núm. 1.

— (1994), «Consecuencias de la regularización de trabajadores extranjeros: 1991-1992», en *Papers,* núm. 43, pp. 125-131.

López García, B. (1993), «La inmigración marroquí en España: la relación entre las geografías de origen y destino», en *Política y Sociedad,* núm. 12, pp. 79-88.

Miguélez, F. (1989), «El trabajo sumergido en España en la perspectiva del Acta Única Europea», *Papers,* núm. 32, pp. 115-125.

Solé, C. (1994), «Conflictos raciales a la luz de la teoría de los juegos», en *Papers,* núm. 43, pp. 161-168.

Villa, P. (1990), *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia,* Madrid, MTSS.

Waldinger, R.; Aldrich, H., y Ward, R. (comps.) (1990), «Ethnic Entrepreneurs, Inmigrant Business in Industrial Societies», *Sage Series on Race and Ethnic Relation,* vol. 1, Sage Publications, The International Profesional Publishers.

Resumen. **«Asalariados africanos trabajando bajo plástico. Un caso de segregación en el poniente de Almería»**

La comarca del Campo de Dalías en la provincia de Almería acoge desde hace algunos años y a partir del desarrollo de la agricultura intensiva a trabajadores inmigrantes procedentes del continente africano. La explicación de este fenómeno se encuentra en la propia naturaleza del mercado local el cual es resultado de un proceso de construcción social que abarca la intervención estatal, la especificidad de un proceso de trabajo y la confluencia de intereses entre los agentes sociales que participan en el mismo.

Abstract. ***«African workers under plastic. A case of segregation in Western Almería»***

Since the introduction of intensive farming methods in the Campos de Dalías some years ago, large numbers of African workers have been employed in this area of the Spanish province of Almería. The explanation for this lies in the nature of the local labour market, which is itself the result of a process of social construction shaped by state intervention, the specific character of the labour process, and the convergence of the interests of the different social actors involved in the process.

CIS
Centro de Investigaciones Sociológicas

Reis

Revista Española de Investigaciones Sociológicas

71-72

Julio-Diciembre 1995

Director
Pilar del Castillo

Secretaria
Mercedes Contreras Porta

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

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

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

Precios de suscripción
Anual (4 números): 4.500 ptas. (50 $ USA)
Número suelto: 1.300 ptas. (13 $ USA)

Manuel Justel «IN MEMORIAM»

Francisco Alvira
Notas para el recuerdo

Joan Font Fábregas
La abstención electoral en España: certezas e interrogantes

Eduardo López-Aranguren
Las dimensiones de la conciencia nacional y regional

Juan García García
Los prejuicios del internacionalismo: espacio, modernidad y ambivalencia

Rosa Gómez Redondo
Vejez prolongada y juventud menguada. Tendencias de la esperanza de vida en España,1970-1990

Diego López de Lera
La inmigración a España a fines del siglo xx. Los que vienen a trabajar y los que vienen a descansar

Jesús de Miguel
«El último deseo»: Para una sociología de la muerte en España

José Luis Molina
Análisis de redes y cultura organizativa: una propuesta metodológica

Francesc Carreras y Guillermo Owen
Valor coalicional y estrategias parlamentarias

Javier Noya
Socialismo, fútbol y movilidad social. A propósito de *¿Por qué no hay socialismo en los Estados Unidos?*, de W. Sombart. Presentación

Amparo Serrano Pascual
Procesos paradójicos de construcción de la juventud en un contexto de crisis del mercado de trabajo

W. Sombart
¿Por qué no hay socialismo en los Estados Unidos?

Crítica de libros

Organización autocrática del proceso de trabajo y conciencia individualista en un subsector en crisis

Miguel Ángel García Calavia*

1. Introducción

Desde hace más de una década los científicos sociales vienen reflexionando sobre las formas de organización empresarial del proceso de trabajo, y más concretamente sobre los cambios que se han producido en los mismos. Una buena parte de ellos ha enfatizado la importancia de estos últimos a partir de lo que han observado, principalmente, en empresas de sectores intensivos en capital que habían conseguido, primero, superar la crisis que les afectaba y, después, mantener la demanda de sus productos. La acuñación de términos como *postfordismo* ilustra en qué sentido entienden las modificaciones: la superación de la tendencia a controlar el trabajo mediante su parcelación y, por tanto, de la desconfianza hacia el trabajo humano. Estos mismos autores afirman que esta nueva forma de organización ha sido aceptada por la mano de obra de dichas empresas en tanto que aumenta el atractivo del trabajo y en tanto que la valorización empresarial del mismo posibilita una mayor presión obrera sobre las condiciones laborales.

A pesar de que tales cambios han tenido lugar en un ámbito muy limitado, buena parte de la literatura sociológica actual los ha

Este artículo forma parte de una investigación más amplia que ha contado con la ayuda de la Institució Valenciana d'Estudis i Investigació (IVEI).

* Departament de Sociologia i Antropologia Social. Universitat de València - Estudi General. E. U. de Relaciones Laborales, c/ Amadeo de Saboya, 14, 46010 Valencia.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 28, otoño de 1996, pp. 25-45.

C. P. S.

considerado predominantes. Posiblemente, en la medida en que son los únicos que se han sistematizado; también, en la medida en que la mayor parte de la literatura tiene un carácter prescriptivo más que prospectivo.

Este tipo de generalizaciones acarrea graves implicaciones, ya que ignoran o relativizan lo que ha ocurrido en sectores intensivos en trabajo en los que, con frecuencia, los empresarios han afirmado tener dificultades para sostener la demanda de sus productos. En estos sectores también deben de estar produciéndose cambios en la organización del proceso de trabajo, probablemente con otra orientación, aunque la evidencia empírica a este respecto es ampliamente insuficiente.

Con el fin de contribuir a superar estas insuficiencias se decidió estudiar la organización del proceso de trabajo en un sector en crisis. Se eligió la industria valenciana de cerámica decorativa, que registraba un importante nivel de mortalidad empresarial en las dos últimas décadas. En el momento de realizarse la investigación, la estructura empresarial del sector estaba muy polarizada. En un extremo, las grandes empresas del grupo Lladró, en el otro, las restantes. Las primeras dirigían sus productos hacia los tramos altos o bastante altos del mercado, y mantenían una demanda muy estable. Las segundas dirigían sus productos hacia los segmentos medio o bajo del mercado, y tenían una demanda fluctuante y sometida a un grado elevado de incertidumbre. Además, es una industria manufacturera por excelencia.

Las cuestiones que se formularon como punto de partida fueron tres. La primera, ¿cómo organizan los empresarios el proceso de trabajo en un sector de estas características? A este respecto, se entiende que el objetivo empresarial es conseguir la mayor cantidad de trabajo efectivo de la fuerza de trabajo incorporada a la empresa. Desde esta perspectiva, los empresarios reclutan a los trabajadores que estiman idóneos, los contratan de una u otra manera, les pagan, ordenan la actividad laboral global y organizan el tiempo de trabajo; en definitiva, configuran de una determinada forma el proceso de trabajo.

La segunda cuestión era: ¿qué limitaciones encuentran los empresarios de este sector en la organización del proceso de trabajo? El interrogante se justifica en tanto que medio de conocer los hechos que explican las distintas configuraciones del proceso de trabajo. También, en tanto que los empresarios se refieren a éstos como rigideces o constricciones que dificultan esta organización.

Tres son las invocadas. En primer lugar, la regulación que mantiene el Estado sobre el funcionamiento del mercado de trabajo en general. Esta supuesta rigidez afectaría en principio a todas las empresas españolas. En segundo lugar, la intervención de los sindicatos en la regulación de las condiciones de trabajo. Esto no sucede en todas las empresas, ya que no hay presencia sindical más que en un 12% de ellas. Además, la afiliación, que representa un 13% del total de los trabajadores del sector, se registra sobre todo en las medianas y grandes; y la representación sindical reconocida formalmente, en un 12%. Tampoco se produce de igual manera ya que la capacidad de negociación o de movilización en las relaciones laborales —cuando existe y se ejerce— se configura de manera particular en cada empresa. Esta singularización de la limitación tiene implicaciones metodológicas, pues obliga a recurrir a los estudios de caso. La última limitación es la configuración que presenta el mercado local de trabajo. A este respecto, la totalidad de las empresas de la zona se encuentran condicionadas de un modo semejante, ya que la oferta de trabajo es común para todas ellas. A principios de 1992, había 1 700 personas desocupadas que solicitaban trabajo de ceramista en el INEM, lo que suponía un 26% de la población activa del sector. En estas cifras no estaban considerados los parados que solicitaban trabajo de peón en el sector al no poderse desagregar del grupo en que estaban incluidos —peón de la industria de cemento, vidrio y cerámica. El 63% eran mujeres. Un 60% tenían certificado escolar y un 34% estudios de BUP o de FP. De todos ellos, el 50% estaba buscando trabajo desde hacía más de un año. Unos meses antes, las tasas de paro agregadas en las zonas donde se localizaba la producción de cerámica decorativa oscilaban entre un 17 y un 20%. Por tanto, las condiciones en que se producía la movilización de la fuerza de trabajo en el sector eran muy favorables a los empresarios en tanto que había una importante bolsa de parados.

La última cuestión que interesaba analizar se refería a la conciencia práctica que tenían los trabajadores ocupados en el sector sobre el despliegue de algunos de estos procesos de organización del trabajo. El interrogante rebasaba el contexto en el que inicialmente se había encuadrado la investigación. Sin embargo, se consideró que conocer las ideas y los valores de los trabajadores sobre esos procesos era útil, ya que permitía comprender mejor el desarrollo de la organización del trabajo. En aquellas empresas donde predominaran los trabajadores con una conciencia muy individualista, la conformación empresarial del proceso de trabajo habría de ser distinta y

más fácil que en aquellas empresas donde predominaran trabajadores con conciencia de clase.

Las dos primeras cuestiones fueron abordadas conjuntamente en la investigación a partir de cinco estudios de caso y de información secundaria: los datos están recogidos en el *Análisis del mercado de trabajo provincial*, elaborado por la Unidad de Gestión Técnica de Empleo (UGTEM) de la Delegación Provincial del INEM de Valencia [1]. La selección de los casos se hizo procurando que hubiera unidades productivas de los dos extremos de la estructura empresarial descrita y que tuvieran presencia sindical [2]. La última cuestión fue estudiada

[1] El mencionado análisis se llevó a cabo principalmente a partir de los contratos que obligatoriamente registraron las empresas en las oficinas del INEM durante el año 1991. Con ese fin, se elaboraron veintiuna muestras de la contratación verificada en cada una de las Oficinas de Empleo que existían en la provincia. Tres de esas muestras constituyeron la información de partida para el estudio de la organización del proceso de trabajo en la cerámica decorativa. Eran las muestras de las oficinas correspondientes a cada una de las zonas donde se ubican las empresas de cerámica decorativa: Manises, Ribarroja y su área, y Alboraya-Tabernes. De las citadas muestras se extrajeron todos los contratos que habían realizado los empresarios del sector y se agruparon en tres conjuntos. De ellos, se vació toda la información contenida —sexo, edad y nivel de estudios del contratado, tipo de contrato y tamaño de la empresa— con el fin de estudiar los procesos de reclutamiento y de contratación. Aunque no se sabe la representatividad que dichos conjuntos tenían en el total de la contratación realizada en el sector, sin embargo se consideró que los datos disponibles eran indicativos de la orientación que han seguido tales procesos.

[2] La Asociación Valenciana de Empresarios de la Cerámica (AVEC) facilitó amablemente una relación de empresas para la selección y posteriormente el contacto con los propietarios o gerentes de las elegidas, a los que entrevistó en profundidad. Las empresas seleccionadas fueron:

— C-1. Empresa ubicada en el área de Ribarroja. Produce objetos con decoración diversa que han sido muy demandados en los últimos años en distintos mercados —mexicano, inglés, español. Emplea a 44 trabajadores, algunos de ellos afiliados a CC OO.

— C-2. Empresa ubicada en el área de Manises. Produce objetos escasamente decorados destinados al tramo bajo del mercado. Tiene muchas dificultades para sostener la demanda. Emplea a 17 trabajadores.

— C-3. Empresa localizada en el área de Manises. Produce cerámica tradicional muy valorada estéticamente. Su demanda estabilizada durante mucho tiempo, atraviesa algunas dificultades en los últimos años. Emplea a 15 trabajadores. Algunos se habían afiliado en los últimos meses a CC OO.

— C-4. Empresa localizada en el área de Manises. Produce sobre todo pies de lámpara, escasamente decorados, destinados al tramo medio-bajo del mercado. Tiene una demanda bastante estabilizada. Emplea a 59 trabajadores. Algunos están afiliados a CC OO. También hay una persona afiliada a USO. Durante tres meses hubo delegados sindicales.

a partir de entrevistas en profundidad a trabajadores de algunas de las empresas seleccionadas.

2. Organización empresarial del proceso de trabajo

La selección de mano de obra adecuada a los perfiles establecidos por el empresario constituye el primer paso de la organización del proceso de trabajo. Este proceso estaba limitado por el Estatuto de los Trabajadores, que establecía que los empresarios tenían la obligación de solicitar los trabajadores que necesitasen en las oficinas del INEM. Sólo en casos excepcionales podían contratar directamente. Sin embargo, las demandas nominales realizadas en 1991 ascendían a un 91% de la contratación registrada en el sector, de manera que la normativa existente no suponía ningún tipo de restricción y los empresarios reclutaban directamente. Pero si los empresarios pueden conocer la formación y experiencia del trabajador antes de su incorporación a la empresa, no ocurre lo mismo con su comportamiento laboral, que siempre será imprevisible.

En el subsector de la cerámica decorativa, la disposición de un determinado tipo y grado de formación no parece que fuera relevante como criterio de selección. Así se desprende del tipo de cualificación requerida en el 9% de las demandas genéricas que los empresarios habían cursado al INEM. En todas ellas era indiferente el nivel de formación de los parados que les enviaran. Este hecho se detecta en el altísimo número de contratos en los que estaba sin rellenar el apartado correspondiente a los estudios del trabajador: un 40%; en los restantes predominaban las personas con graduado escolar o equivalente.

En las empresas del grupo Lladró, el proceso de selección era diferente. Todos los contratados habían tenido que superar previamente un curso de formación ocupacional organizado por la empresa y subvencionado por el INEM en alguna de las especialidades cerámicas. Los cursos abarcaron todas las profesiones cerámicas y te-

— Lladró Dolz. Empresa del grupo Lladró, localizada en el área de Alboraya. Tenía una plantilla de 235 trabajadores. Una décima parte estaba afiliada a CC OO. Han elegido Comités de Empresa en cada uno de los procesos electorales. Produce figuras de porcelana y gres muy valoradas estética y económicamente.

nían una duración que oscilaba entre 180 y 240 horas. De este modo, la gerencia formaba de acuerdo con sus necesidades empresariales y luego podía escoger los que más le interesaran.

Con respecto a la actitud laboral de los trabajadores, a pesar de que siempre es incierta, los empresarios entrevistados han recurrido a diversas prácticas para preverla. En principio, los trabajadores elegidos suelen formar parte de bolsas de trabajo que se confeccionan en las empresas con conocidos de los trabajadores ya empleados. En C-2 no se formaliza ningún contrato hasta pasados «quince días o un mes para ver si realmente es una persona eficaz o no [...]». En C-4 no se contratan trabajadores de núcleos rurales, puesto que el propietario considera que suelen disponer su atención y su tiempo principalmente al servicio de la labor de sus tierras. Tampoco quieren mujeres jóvenes y solteras. El jefe de producción prefiere las mujeres casadas ya que están más motivadas y trabajan más que las primeras «al necesitar el dinero para vivir y no para caprichitos». Lo contrario sucede en C-2, donde no suelen contratar trabajadores adultos ya que «los jóvenes suelen ser mucho más productivos». Los procedimientos utilizados y los argumentos esgrimidos en torno a ellos son diversos e incluso contradictorios, lo que apunta a una diferente cultura gerencial de los empresarios. Ahora bien, sus razonamientos explicitan que lo que más les importa del trabajador es su laboriosidad.

Para captar la actitud de los trabajadores, las empresas del grupo Lladró cuentan nuevamente con el observatorio previo que suponen los Cursos de Formación Ocupacional en los que pueden comprobar no sólo las destrezas técnicas sino también las sociales.

En principio, la incorporación de los trabajadores seleccionados ha de ser formalizada legalmente, para lo cual la normativa laboral española ofrece una amplia gama de modalidades de contratación. Algunas de ellas ofrecen incentivos económicos o exenciones fiscales con fines diversos. A pesar de ello, en algunos sectores económicos los empresarios han configurado frecuentemente su actividad laboral de manera informal. El subsector cerámico no ha permanecido ajeno a esta práctica y determinadas empresas no han legalizado la relación laboral limitándose a pagar una cantidad de dinero por la actividad realizada sobre la pieza, en la mayoría de los casos la decoración. En 1990, se consideraba que la economía sumergida podía afectar a un 15% de la mano de obra ocupada [3].

[3] Creación & Co: «Diagnóstico del sector de la cerámica decorativa», p. 75.

La práctica general de los empresarios del sector ha sido integrar a los trabajadores bajo contrato temporal: sólo un 3% de los contratos era de carácter indefinido. Uno de los empresarios entrevistados —PC-1— justifica esta forma de contratación en la medida en que convierte la relación laboral en un período de prueba permanente del comportamiento del trabajador: «el que vale, vale, y el que no vale que se vaya [...]». En este sentido, el sistema de reclutamiento descrito anteriormente no tiene apenas relevancia en el proceso de integración de la mano de obra en la empresa. Otro —PC-2— aduce que es un modo fácil y barato de ajuste de la plantilla ante la incertidumbre que soporta la demanda de sus productos. Por tanto, el recurso de la gerencia a la contratación temporal se explica en la medida en que refuerza su poder en el proceso de trabajo y no sólo en tanto que forma de ajuste.

Entre los contratados temporales predominan los que lo han sido bajo las modalidades asimiladas al R. D. 2104 y los temporales como medidas de fomento de empleo. Este predominio se produce incluso entre los trabajadores menores de veinte años para los que existen exenciones a cambio de dedicar una pequeña parte de la jornada a formación o de emplear a alguien con la titulación adecuada. La preponderancia de estas formas de contratación sin estímulos económicos directos confirma que los empresarios del sector están sobre todo interesados en el poder que les otorga la dimensión temporal de la contratación. Ello no implica, sin embargo, que los empresarios renunciaran a esas ventajas económicas cuando la cantidad de mano de obra requerida era importante. Es lo que sucedió en las empresas del grupo Lladró. En ellas, se pusieron en marcha Cursos de Formación Ocupacional —como ya se ha descrito— con el fin, entre otros, de que los aspirantes tuvieran la titulación que se les exigía para ser contratados bajo la modalidad de prácticas, que conllevaba una importante exención económica en la cuota. Así, los cursos cumplían dos funciones: por un lado, facilitaban a los empresarios el proceso de selección; por otro, les permitía acceder a los beneficios económicos directos de las formas de contratación que los tienen. Por este procedimiento fueron contratadas 114 de las 116 personas que entraron a trabajar en el primer trimestre de 1990. Será la última incorporación masiva, ya que a partir de ese momento se producirá un estancamiento de la demanda coincidiendo con la crisis del Golfo y la gerencia inicia un proceso de reducción de las plantillas.

Estas decisiones empresariales de incorporar bajo contrato tem-

poral a los trabajadores tenían una limitación legal, ya que cuando éstos superaban los tres años de estancia en la empresa adquirían la condición de indefinidos. Sin embargo, dicha limitación era sorteada por la gerencia bien no renovando la relación laboral con el trabajador y contratando a otro distinto, bien transfiriéndolo a otra empresa para que perdiera los derechos en la de partida (C-4). Este tipo de rescisiones de contrato conllevaba, en algunos casos, que las empresas no pudieran contratar más trabajadores bajo esa modalidad durante el año. Ahora bien, era frecuente que se siguiera haciendo sin que se denunciara, ya que los trabajadores —incluidos los afiliados a organizaciones sindicales— solían desconocer las normas de contratación laboral, en particular la obligación que tenía el empresario de entregar una copia de cada nuevo contrato a los sindicatos. La inexistencia de sindicalistas activos en muchas de las empresas facilita el incumplimiento de esta norma y las infracciones contractuales. De este modo, el proceso de contratación tiene lugar sin que la normativa legal suponga ninguna limitación a su carácter temporal. A este respecto, la única intervención sindical se produce ante la inobservancia empresarial del tiempo dedicado a la formación en el caso de los contratados bajo esa modalidad, lo que no es infrecuente en las empresas cerámicas.

Se puede afirmar, pues, que los empresarios del sector han integrado la mano de obra, en los últimos años, sin ningún tipo de condicionamientos, ya que no hay intervención sindical y las normas legales existentes son escasamente respetadas. Algo que también sucede con el tiempo de trabajo.

La jornada laboral de los trabajadores integrados en las empresas cerámicas está regulada en principio por el convenio colectivo del subsector. Se trata por tanto de un tiempo de trabajo que ha sido negociado por la patronal del sector —AVEC— y los sindicatos con representación, y que tiene como referencia y como límite la regulación establecida a este respecto por el Estado. En el convenio de 1992 se habían establecido 1 800 horas anuales repartidas a lo largo de once meses —ya que se reconoce el derecho que tienen los trabajadores a disfrutar de treinta días de vacaciones— y en fracciones semanales de 39,5 horas. Además, se admite la posibilidad de alargar la jornada laboral realizando horas extraordinarias conforme a la legislación vigente, un máximo de dos al día sin que su cómputo mensual supere las quince.

Formalmente, el tiempo de trabajo está, por lo tanto, muy regulado. Sin embargo, parece frecuente la transgresión de dicha regulación. A principios de la década de los noventa, varias empresas fueron denunciadas por rebasar con mucho lo legalmente establecido. La mayor parte de las denuncias incluía también otros incumplimientos, lo que sugiere que las formas de organización del proceso de trabajo respetaban escasamente la normativa laboral. Estas denuncias han sido promovidas por trabajadores de cada una de esas empresas que no sólo han considerado socialmente insolidario realizar horas extraordinarias, sino que han estado dispuestos a testificar ante la inspección. Estos trabajadores tenían una relación laboral de carácter indefinido en sus empresas y algunos de ellos eran delegados sindicales. Es creíble que situaciones similares se hayan producido en otras empresas pero que no hayan sido denunciadas. Así sucedía en una de las empresas estudiadas (C-4). El propietario afirmó que la plantilla efectuaba con carácter obligatorio dos horas extraordinarias diariamente y desde hacía varios años. En todo este tiempo no se había producido ni una sola denuncia. Trabajadores entrevistados, algunos de ellos afiliados a CC OO, afirmaron que no se habían planteado en ningún momento denunciar tal infracción.

Por tanto, los acuerdos adoptados con respecto al desarrollo de la jornada laboral son más nominales que reales. La gerencia dispone el tiempo de trabajo sin apenas limitaciones según sus necesidades productivas.

La ordenación de la actividad laboral global constituye el elemento fundamental de la organización del proceso de trabajo en sentido estricto. La producción de cerámica decorativa ha sido presentada con frecuencia como una actividad artesanal. Esto significaría que la producción de cada pieza es realizada por un solo trabajador: el artesano o trabajador de oficio. Es lo que sucede en las empresas o unidades productivas cuya escala de producción es pequeña. Cuando aumenta, los empresarios ordenan el trabajo dividiéndolo. En todas las empresas estudiadas hay una diferenciación entre el trabajo de concepción y el de ejecución, cuya ordenación es decidida, bien personalmente por el empresario o bien por el Departamento de Tiempos (Lladró Dolz). Asimismo, hay una primera división del trabajo de ejecución en secciones que se corresponden con las distintas fases que exige técnicamente la producción. Su desarrollo posterior cambia de una empresa a otra.

En Lladró Dolz, la gerencia ha establecido líneas de puestos de trabajo individuales en todas las secciones asignando permanentemente trabajadores a cada uno de ellos. Las operaciones que han de realizar, decididas por el Departamento de Tiempos, son muy sim-

ples ya que la actividad de cada sección es subdividida. A cada una se le adjudica un tiempo de producción, y se prima la laboriosidad del trabajador mediante el sistema Bedaux. La mano de obra empleada fue contratada indefinidamente en la década de los setenta y es estable.

Esta ordenación tan sistemática de la actividad laboral que responde a los rasgos del modelo taylorista ha sido realizada por la gerencia sin recabar en ningún momento la participación de los trabajadores y de sus organizaciones. La intervención de los representantes sindicales se produce cuando los trabajadores no están de acuerdo con los tiempos adjudicados. Esta mediación sindical es reivindicativa y no supone por sí misma una reconsideración gerencial de los tiempos, aunque pueden ser negociados en ocasiones.

En C-4, el trabajo correspondiente a cada sección es muy sencillo dado el tipo de producto que fabrican, de manera que no es subdividido. El jefe de producción lo asigna individual o colectivamente a la mano de obra de la sección y lo incentiva de igual manera; el que tenga un carácter u otro está relacionado con la productividad alcanzada periódicamente en la sección y con la unión previsible o real de los trabajadores de la misma. La plantilla actual está distribuida con carácter permanente en cada sección y la mitad está contratada por tiempo indefinido, localizándose en aquellas fases que tienen más relevancia en el proceso de producción de las piezas. Esta ordenación del trabajo es menos rígida que en Lladró Dolz: está menos subdividida y es más flexible. Su sistematización se ha producido sin que hubiera intervención a este respecto de los sindicatos, aunque las opiniones individuales de los trabajadores sobre las formas de incentivación pueden ser escuchadas y tenidas en cuenta.

Parte del fenómeno descrito en C-4 se agudiza en las empresas más pequeñas: C-1 y C-2. En principio, los empresarios tienen distribuida la mano de obra según las fases que técnicamente supone la producción de piezas decoradas. Ahora bien, la distribución no tiene un carácter permanente ya que, cuando una de esas fases requiere refuerzos laborales, los empresarios cambian a alguno de los trabajadores. Existe, por tanto, una cierta movilidad que está posibilitada por la simplicidad de las operaciones que han de realizar —el producto, sobre todo en C-2, está escasamente decorado. Esta mano de obra está toda contratada temporalmente en C-2 y la mayor parte en C-1. En ninguna de las dos empresas existen formas de incentivación del trabajo, si bien ambos empresarios dejan entrever

que la continuidad de los trabajadores en ellas depende de que cumplan lo que les indican. A este respecto, la modalidad de contratación se convierte en un instrumento central en la ordenación del trabajo. Paralelamente, evita la necesidad de establecer mecanismos explícitos de control de los trabajadores —tanto cuantitativos como cualitativos— ya que la mayor parte de ellos lo han comprendido y se autodisciplinan, como reconocen trabajadores afiliados a CC OO en C-1. La interiorización de la autoridad empresarial es tal que ni siquiera estos trabajadores se atreven a expresar dentro de la fábrica las irregularidades que observan por temor a que no les renueven el contrato.

El grado de división del trabajo es, pues, diferente en estas empresas aunque en todas el resultado es siempre una extraordinaria simplificación de las tareas, lo que permite una incorporación fácil de la mano de obra y la incentivación del trabajo. En este sentido, constituye un proceso fundamental de la organización del trabajo. Asimismo, la sistematización es distinta; pero la gerencia impone en todas las empresas, expresa o tácitamente, el modo de ejecución del trabajo sin recabar en ningún momento la intervención de sus trabajadores o de sus representantes.

En estas circunstancias, la supervisión del proceso de trabajo resulta fácil y será desarrollada por medios humanos, dado el bajo grado de automatización del mismo. En Lladró Dolz, lo realizan encargados y cronometradores. En las demás empresas, el propietario o el jefe de producción.

En cuanto al ajuste del tiempo de trabajo contratado con el tiempo de trabajo real en las empresas en que predominan los contratos temporales, no existen dispositivos específicos, ya que los trabajadores han asumido plenamente el orden interno. En las empresas donde la mayor parte de la plantilla es estable (Lladró Dolz) hay personal dedicado a controlar este aspecto. Pero los trabajadores que plantean problemas son muy pocos.

Se puede inferir, pues, que la ordenación del trabajo está dirigida exclusivamente por la gerencia y que no ha requerido mecanismos sofisticados de control. La intervención de los trabajadores es mínima. Únicamente se produce en Lladró Dolz, donde tiene un carácter reivindicativo y está protagonizada por los trabajadores del Comité de Empresa.

La mano de obra integrada en estos procesos de trabajo es remunerada en principio según los niveles retributivos básicos fijados en el convenio que con carácter anual o bianual negocian los repre-

sentantes de empresarios y trabajadores y que, en caso de desacuerdo, es resuelto *judicialmente* tras la apertura de expediente de conflicto colectivo. Esta negociación ha tenido lugar siempre en un contexto de *calma social*. Su evolución durante la década de los ochenta viene marcada por una pérdida sistemática de poder adquisitivo. Las diferencias entre la mano de obra por este concepto no han sido significativas: en 1992, la diferencia entre el nivel más alto del personal de oficinas y el nivel más bajo del personal de producción directa era de 777 pesetas diarias.

Estas retribuciones básicas son bajas y como puede verse en el cuadro, el salario mínimo es de 759 pesetas diarias en 1980 y suponía un 72% de lo que cobraba un oficial de primera (VIII): 960 pesetas diarias. Este hecho lo reconoce el propietario de C-2: «La cerámica, por lo que sé, es uno de los convenios más baratos y con menos posibilidades de ganar dinero».

CUADRO 1. **Variación anual de la retribución básica de Oficial de Primera (VIII), del SMI y del IPC, 1980** (100)

	1980	*1981*	*1982*	*1983*	*1984*	*1985*	*1986*	*1987*	*1988*	*1989*
VIII	100	960 ptas	13	10	11,7	7,5	7,1	7,5	4,4	4,1	5,6
SMI	100	759 ptas	12,5	11	13,1	8	7	8	5	4,5	6
IPC	100	77,2	14,5	14,4	12,2	11,3	8,8	8,8	5,3	4,8	6,8

Esto explica las fugas que existen en el sector, como afirma el mismo propietario: «Cada vez hay más ceramistas que se han pasado al cartón, al zapato o a la albañilería [...]». En este contexto, no es extraño que la propietaria de C-1 considere injustas las remuneraciones en otros sectores: «Tenemos una competencia desleal en la Administración porque no hay derecho a que, en seis o siete horas, en las que no hacen nada, se lleven [refiriéndose a los empleados de la Administración] treinta mil duros [...]».

Sin embargo, dicha movilidad no supone ningún problema en la producción, ya que la simplificación de las tareas que resulta de la división o subdivisión del proceso de trabajo, facilita la disposición e incorporación de la mano de obra en las empresas y, por tanto, también posibilita su baja retribución.

Esta exigüidad de las retribuciones facilita tanto la incentivación del trabajo con primas como el alargamiento de la jornada. Lo primero tiene lugar en Lladró Dolz y en C-4, tal como se ha explicado. Esto conlleva no sólo el aumento de la cantidad de trabajo sino también la interiorización de los objetivos de la empresa por una parte importante de las plantillas: no es infrecuente el recorte del tiempo del almuerzo o de la comida para superar los topes establecidos. Entre estos trabajadores, las primas suponen cantidades que en algunos casos rebasan el salario base, convirtiéndose en la parte más importante del salario total o en una parte fundamental. La dispersión salarial que provocan las primas en las plantillas de estas empresas es significativa.

La ampliación de la jornada laboral es también frecuente en muchas de las empresas del sector. La realización de horas extraordinarias, que a veces se efectúan diariamente con carácter obligatorio, constituye una manera de aumentar el salario. Lo significativo, sin embargo, no es que se realicen muchas más horas de las permitidas legalmente (C-4) sino que los empresarios las remuneren por debajo de lo fijado en el convenio —con mucho, las horas extraordinarias se pagan igual que las ordinarias— confirmando la gran discrecionalidad de la que gozan en la organización del proceso de trabajo.

Parece, pues, que los empresarios del sector remuneran de dos formas. Unos, ajustándose a los salarios base establecidos en el convenio; otros, añadiendo primas de productividad que ellos mismos fijan y articulan. En todo caso, muchos empresarios proponen además la realización de horas extraordinarias que pagan por debajo de lo establecido legalmente. Este desarrollo de las retribuciones muestra la gran discrecionalidad de la que hablábamos por parte de los empresarios del sector, y que sólo encuentra una cierta limitación en la *institucionalización* de la negociación colectiva.

Todo esto permite suponer que en muchas empresas de subsectores de este tipo se trabaja cuando y como decide la gerencia. Pero la discrecionalidad no implica falta de organización. A este respecto se puede afirmar que su sistematización aumenta a medida que aumenta el tamaño de la empresa y sobre todo cuanto más alto es el tramo del mercado al que destina sus productos. En este desarrollo de la remuneración salarial es precisamente donde se aprecia la única limitación fáctica que encuentra la gerencia en la organización del proceso de trabajo: la regulación que todavía mantiene el Estado a tal efecto, y que obliga a los representantes de los empresarios y de los sindicatos a negociar los aumentos de los salarios base en el sector. Es en este momento cuando se advierte la presencia de los sindicatos. En el resto de los procesos que constituyen la organi-

zación del trabajo se deja sentir muy aisladamente, lo que es consecuente con la debilidad organizativa de la fuerza de trabajo en este subsector.

Por tanto, la organización del proceso de trabajo en estas empresas es decidida y articulada casi exclusivamente por la gerencia. Esta configuración autocrática ha girado en torno a dos ejes básicos: la integración de la mano de obra en las empresas bajo contrato temporal y la ordenación del trabajo mediante su parcelación. En este contexto, nada hace pensar que los empresarios hayan superado su desconfianza hacia los trabajadores o que los valoren de una manera diferente.

3. Los trabajadores del subsector y su conciencia práctica

A continuación veremos algunos de los resultados más llamativos que se obtuvieron en respuesta a la última cuestión que se ha planteado en la introducción: la *conciencia práctica* que tenían trabajadores inmersos en estas organizaciones de trabajo y que han sido definidas como autocráticas. Se considera que la conciencia práctica se constituye a partir de que hombres y mujeres *experimentan* las situaciones laborales y las relaciones dadas en que se encuentran en tanto que intereses y necesidades. Esta experiencia es *captada* y *sentida* mediante su lenguaje y su cultura, dando lugar a procesos de significación o de creación social de significados y de valoración, o de creación social de valores. De este modo, la conciencia está constituida no sólo por los significados (o las ideas) que han dado a su experiencia laboral (o con las que la han vivido) sino también por los valores que han sentido en la misma. Por tanto, en esta consideración de la conciencia se ha incluido la "experiencia" y los "valores". La inclusión de la primera supone reconocer a estos hombres y mujeres como sujetos; la de los segundos, rechazar que la "moralidad" o la parte moral de la conciencia sea un área de elección y voluntad humanas que brota independientemente del proceso social.

De acuerdo con este planteamiento, lo que se trató de estudiar fueron los procesos de significación y de valoración que habían realizado distintos trabajadores de la realidad laboral descrita anteriormente, para lo cual se entrevistó en profundidad a diez trabajadores, ocho de la empresa C-2, y dos de una gran empresa del grupo Lladró. También se formó un grupo de discusión con trabajadores de Lladró-Dolz. Estos trabajadores, seleccionados según su sexo, edad, estado civil, afiliación sindical y, sobre todo, según su situación contractual, fueron interrogados en el mes de octubre de 1993 para que verbalizaran lo que habían pensado y sentido sobre el desarrollo real y posible de los procesos que constituyen la organización del trabajo. Una inferencia inmediata que se desprende del número y tipo de trabajadores entrevistados es que no es posible hacer generalizaciones en cuanto al alcance de estas formas de configuración de la conciencia.

En las verbalizaciones que estos trabajadores hicieron se advierte que hay quienes están de acuerdo con las condiciones laborales que resultan de este tipo de organizaciones del proceso de trabajo: la remuneración salarial básica, las primas de rendimiento, etc. Su acción se orienta según la lógica de la empresa: «Las horas extraordinarias las necesitamos lo mismo la empresa que los trabajadores». Son trabajadores vinculados indefinidamente a la empresa que no tienen ningún interés en conocer las condiciones laborales de los demás: «Yo me limito a lo mío y con los demás, no [...]»; «Yo me preocupo de mi trabajo, no suelo prestar atención a los demás»; «Nosotros (los coladores) vamos por libre [...] Hago mi faena y me voy [...] y lo que digan me da igual». Todo esto es coherente con que se autoindentifiquen en términos de estricta individualidad; de hecho utilizan permanentemente el "yo" a lo largo de la entrevista. No están afiliados a ningún sindicato y tienen una mala imagen de ellos. Por tanto, son trabajadores que se comportan ignorando a los demás en el trabajo y que tienen un punto de vista muy individualista.

También hay trabajadores que no están de acuerdo con las condiciones establecidas en este tipo de organizaciones de trabajo. Hablan de salarios bajos y de ritmos de trabajo fuertes para alcanzar las primas de rendimiento, que algunos consideran discriminatorias y bajas. Denuncian —principalmente los afectados— que determinados trabajos son penosos y tóxicos, y cuando hacen horas extraordinarias consideran que la jornada laboral es muy larga y que se las pagan por debajo de lo fijado en el convenio.

Algunos, que hacen referencia a parte de estas situaciones sin cuestionar la organización del proceso del trabajo en su conjunto, piensan y buscan soluciones individuales: «Si yo tengo algún problema con mi jefe, pues subo directamente a él y le digo esto y esto hay, y esto quiero [...]». Son trabajadores que llevan varios años en sus respectivas empresas, contratados indefinidamente, sin vincula-

ción con los sindicatos o con una vinculación muy instrumental cuando existe. Su pensamiento práctico es individualista; tanto por el tratamiento de los problemas como por la proyección de sus aspiraciones.

Otros hacen referencia a todas estas situaciones descalificando la configuración empresarial del proceso de trabajo por su carácter despótico: «Estamos peor que en tiempos de Hitler». Piensan que habría que hacer algo colectivamente para cambiar esas situaciones ya que afectan a todos. Son trabajadores indefinidos o temporales con afiliación sindical. Ahora bien, sólo una parte de ellos ha hecho realmente algo. Son los miembros veteranos de los Comités de Empresa que han denunciado algunos de los incumplimientos de la normativa laboral y que han intentado movilizar a sus compañeros cuando se ha convocado una huelga general. La otra parte asume el orden interno que se deriva de la organización del proceso de trabajo, impotente para transformar su pensamiento en acción: «Lo único que tienes que hacer cuando entras aquí es mentalizarte de que esto es así y o lo tomas o lo dejas, no hay otra alternativa».

Por tanto, existen, al menos, tres procesos de significación de los cuales sólo uno no se ajusta a la orientación de la organización del trabajo. Este proceso, protagonizado por trabajadores con una larga experiencia de socialización y reivindicación sindical, está limitado por el desarrollo autocrático que han seguido las relaciones laborales. Curiosamente, ninguno de los entrevistados manifiesta preocupación o malestar por la integración bajo contrato temporal de los trabajadores en la empresa, que tan importantes consecuencias tiene sobre ese desarrollo de las relaciones laborales. En unos casos, porque su presencia en el mercado de trabajo es coyuntural: «[la estabilidad laboral] depende de personas [...] hoy por hoy lo necesito; el día de mañana [...] Esto va a ser como de paso... porque yo tendré familia y ya sabes lo que quiero decir». Son trabajadoras que conceden más importancia a su rol doméstico y de madre de familia que a su condición laboral, lo que facilita todavía más esa incorporación temporal a la empresa. En otros casos esta situación se vive con impotencia o indiferencia: «En contrato hay bastante gente [...] pero me preocupo de mi trabajo, no suelo prestar atención a los demás».

Junto a estos procesos de significación se producen procesos de valoración que suponen una determinada forma de sentir el orden laboral vigente. Por tanto, han de tener lugar en todos aquellos aspectos constitutivos del mismo. A este respecto, los sentimientos de los trabajadores ante la disposición empresarial de la jornada laboral y más concretamente, ante las horas extraordinarias en el contexto actual de desempleo masivo, son un excelente indicador del desarrollo de esos procesos de valoración. Su rechazo por parte de los trabajadores ocupados supone una forma de solidaridad con los que están parados. Esta decisión de los trabajadores ocupados de negarse a realizar horas extraordinarias está determinada de alguna manera por su condición jurídico-contractual: los indefinidos pueden rechazar horas extraordinarias sin correr el riesgo de perder el puesto de trabajo, lo que sí les puede suceder a los temporales que se nieguen a realizarlas. El asentimiento de los trabajadores a las horas extraordinarias implica que la situación personal de cada uno constituye su única o principal referencia. Su realización les permite aumentar sus salarios mientras que a la empresa le facilita reducir los costes laborales.

Entre los trabajadores entrevistados del subsector hay quienes rehúsan explícitamente trabajar fuera del horario laboral, ya que sienten que es una forma de solidarizarse con los parados. Son trabajadores mayoritariamente indefinidos que, a pesar de soportar salarios bajos y condiciones familiares difíciles, sin embargo, se han socializado sindicalmente en el ejercicio de la solidaridad. En sus descripciones, reconocían amargamente su incapacidad para frenar la ampliación del tiempo de trabajo que hacen sus compañeros. Pero también hay trabajadores que comparten este planteamiento y, sin embargo, hacen horas extraordinarias. Explícitamente, apelan al carácter obligatorio que tienen las mismas en su empresa para justificar su "mala" conciencia social —«Yo hago las horas porque es una norma de la empresa», si bien dudan sobre lo que harían de no ser obligatorias. Son trabajadores indefinidos que han desarrollado una escasa vida sindical en las organizaciones a las que pertenecen desde hace unos pocos años. Implícitamente reconocen que las hacen porque sus condiciones salariales básicas son tan bajas que les impiden cubrir sus necesidades y las de los suyos. Este recurso de los trabajadores a la necesidad para justificar su ampliación de la jornada puede complicar extraordinariamente la explicación racional de este comportamiento "moral" ya que "necesidad" es un término muy elástico pudiendo adquirir significados que la situarían en niveles diferentes, aunque no sea éste el caso.

Por último, hay un grupo de trabajadores que realizan horas extraordinarias porque les permiten mejorar sus ingresos económicos, que son también bajos: «Porque recompensa [económicamente]», «Las horas extras vienen muy bien a la economía personal», «Me

viene muy bien hacerlas porque necesito dinero, tengo tres chicos». Sus sentimientos no trascienden su persona y la de sus familiares: «Yo no lo he pensado [en los parados] porque tampoco tenemos jornales tan grandes [...]», o «Yo no me he parado a pensar en que hay gente por la calle [parada]». Esta última trabajadora reconoce expresamente la coincidencia entre sus intereses y los de la empresa, «Ya que en ocho horas la producción no saldría tampoco».

Entre los trabajadores del subsector tienen lugar al menos tres procesos de valoración. De ellos, sólo uno cuestiona realmente la disposición empresarial del tiempo de trabajo. Su desarrollo, sin embargo, está extraordinariamente limitado, como evidencia el segundo proceso de valoración, por la conformación actual del orden social que se ha articulado en torno a la consideración de la iniciativa privada como eje fundamental del desarrollo socioeconómico.

Dichos procesos de valoración guardan cierta correspondencia con los procesos de significación. Quienes cuestionan el tiempo de trabajo en tanto que expresión de solidaridad con los desempleados son los que se han enfrentado en alguna ocasión a las decisiones organizativas de la gerencia y los que han intentado movilizar a sus compañeros para mejorar colectivamente las condiciones laborales. Son trabajadores preferentemente indefinidos que tienen una larga experiencia de organización y de movilización sindical contra el despliegue de la lógica del capital. Por tanto, se han de localizar en las empresas más antiguas del sector, las del grupo Lladró. Su conciencia práctica puede ser definida como de clase. Quienes aceptan la ampliación de la jornada laboral sin pararse a considerar sus consecuencias sociales son también quienes manifiestan su conformidad explícita con la lógica interna de la empresa y quienes aprovechan, sin más, las oportunidades que les ofrece la gerencia de mejorar sus condiciones económicas. Son trabajadores, en la actualidad, indefinidos cuya integración en el mundo del trabajo y su trayectoria en el mismo ha sido ajena a esas experiencias de organización y movilización sindical. Su conciencia puede ser definida como extremadamente individualista.

Entre ambos grupos de trabajadores se configura otro de caracterización más compleja. Se trata de trabajadores que, aunque discrepan de aspectos que les afectan de la organización del proceso de trabajo, de hecho la aceptan. Unos porque buscan soluciones individuales a esas discrepancias. Otros, porque se ven impotentes para modificarlas.

Se aprecia, pues, la presencia importante de grupos de trabajadores con una conciencia práctica muy individualista entre la oferta de trabajo que ha nutrido a sectores económicos en crisis desde la pasada década. Este individualismo de los trabajadores se ha agudizado con el orden interno existente en las empresas y con la creciente desregulación del mercado de trabajo que ha tenido lugar.

En este contexto, los empresarios no han de encontrar mucha resistencia en la organización que hacen del proceso de trabajo.

4. Algunas conclusiones

En los dos apartados anteriores se ha respondido a las cuestiones que se han planteado en la introducción. La evidencia empírica muestra, en primer lugar, que las formas de organización del proceso de trabajo en las industrias en crisis no supone que los empresarios hayan dejado atrás la división del trabajo o la desconfianza hacia los trabajadores. A este respecto se confirman los resultados que Bilbao y otros obtuvieron en su investigación sobre las políticas empresariales de mano de obra en la cuenca industrializada del sur madrileño y descubre el carácter mistificador de la literatura que generaliza modelos de producción en los que se da una importancia cualitativa a la prestación humana y en los que se revalorizan las cualidades específicas del trabajo vivo. En segundo lugar, muestra que los empresarios organizan el proceso de trabajo sin condicionamientos "sociales" ya que la mano de obra, salvo casos excepcionales, está desorganizada y con escasísima presencia en las instituciones de representación laboral. Los únicos condicionamientos que pueden encontrar tienen su origen en la regulación pública de las condiciones de trabajo. Ahora bien, la legalidad no se da por sí misma. Con frecuencia se ha de exigir su cumplimiento, lo que depende del grado de organización de la fuerza de trabajo. En tanto que es muy bajo en esta industria, la efectividad de la regulación depende de la voluntad y del respeto que sientan los empresarios por la misma. De este modo, los empresarios no se ven presionados ni constreñidos a la hora de organizar el proceso de trabajo. Más bien sucede todo lo contrario, ya que entre la mano de obra empleada en las empresas del sector hay un núcleo importante de trabajadores con una conciencia individualista y bastante afín a la lógica económica imperante en la actualidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bilbao, A. (1993), *Obreros y ciudadanos*, Madrid, Trotta.
—; Cachón, L., y Prieto, C. (1992), *Políticas empresariales de mano de obra*, Madrid, Comunidad de Madrid.
Bulmer, M. (ed.) (1975), *Working Class Images of Society*, Londres, Routledge and Kegan Paul.
Creación & Co (1991), *Diagnóstico del sector de la cerámica decorativa*, Valencia, reprografiado.
Homs *et al.* (1987), *Cambios de cualificación en las empresas españolas*, Madrid, Fundación IESA.
Kern, H. y Schumann, M. (1988), *El fin de la división del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
Maurice, M.; Sellier, F. y Silvestre, J. J. (1987), *Política de educación y organización industrial*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
Prieto, C. (1992), «Cambios en la gestión de mano de obra: interpretaciones y crítica», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 16, otoño de 1992.
Sabel, Ch. (1985), *Trabajo y política*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
UTGEM (1992), «Análisis del mercado de trabajo local», Valencia, reprografiado.
Villa, P. (1990), *La estructuración de los mercados de trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Resumen: **«Organización autocrática del proceso de trabajo y conciencia individualista en un subsector en crisis»**

Desde la última década, muchos científicos sociales vienen estudiando los cambios en la organización empresarial del proceso de trabajo enfatizando que los mismos apuntan hacia una superación de la división tayloriana del trabajo y hacia una mayor y mejor valoración de la mano de obra. Con el fin de comprobar el alcance de tal afirmación, se estudian, en el presente artículo, las formas de organización empresarial del proceso de trabajo en un sector laboral intensivo que se encuentra en crisis desde hace más de quince años, analizando cómo su configuración está determinada por distintos hechos y situaciones. Asimismo, se estudia la conciencia práctica que tienen trabajadores insertos en esas formas de organización.

Abstract: ***«Autocratic organization of the labour process and individualist consciousness in a sub-sector in crisis»***

Over the last decade many social scientists have studied the changes taking place in management organization of the labour process. They have payed particular attention to the way in which these have transformed the Taylorist division of labour and fostered a new and better attitude towards the labour force.

This article considers the real extent and reach of these changes by examining the management oganization of the labour process in a labour intensive industry which has been in crisis for over fifteen years. The author analyses how these organizational forms have been shaped by distinct problems and situations, and the consciousness of the workers immersed in them.

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

96 n°2

Olivier Cousin
Les mutations du travail social : de la transformation du public aux changements dans les modes de prise en charge.

François Bafoil
Les apprentissages de la transition dans l'entreprise est-allemande.

Claude Dubar
La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence.

NOTE DE RECHERCHE ET DISCUSSION

Yannick Lemel, Marco Oberti et Frédéric Reillier.
Classe sociale : un terme fourre-tout ? Fréquence et utilisations des termes liés à la stratification sociale dans deux revues (*Sociologie du travail* et la *Revue française de sociologie*).

Claude Durand
Remarques et discussion sur «Classe sociale : un terme fourre-tout ?».

NOTES CRITIQUES

Michel Lallement
Renaissance de la sociologie économique.

Hervé Laroche
Karl E. Weick, *Sensemaking in Organizations.*

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL
Revue trimestrielle fondée en 1959 par Michel Crozier, Jean-Daniel Reynaud, Alain Touraine, Jean-René Tréanton.

Comité de rédaction
O. Benoit-Guilbot, A. Borzeix, P. Desmarez, F. Dubet, Cl. Durand, J. Goestschy, M. Lallement, D. Lorrain, M. Maurice, C. Musselin, J.-G. Padioleau, C. Paradeise.

Secrétariat de rédaction
M.-H. Hugonnard-Roche

BULLETIN D'ABONNEMENT

TARIFS 1996 - 1 an / 4 numéros - **Prix au numéro :**

Abonnement Particuliers	**130 F TTC (France)**	**170 FF (Export)**
Abonnement Institutions	**345 F TTC (France)**	**505 FF (Export)**
	450 F TTC (France)	**620 FF (Export)**

❑ Veuillez me faire parvenir .....exemplaire(s) du N° 2/96 de *Sociologie du Travail.*
❑ Veuillez enregistrer mon abonnement pour 1996 à *Sociologie du Travail.*
Nom ..... Prénom .....
Adresse.....
.....
❑ Paiement joint par chèque à l'ordre de SPES ❑ Veuillez me faire parvenir une facture *proforma*
❑ Veuillez débiter la somme de ma C.B. (Visa/Eurocard/Mastercard)
N° |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_| Expiration |_|_|_|_| Signature
COMMANDES ET ABONNEMENTS : SPES - BP 22 - 41354 Vineuil cedex - France
RENSEIGNEMENTS : DUNOD PÉRIODIQUES - TÉL 40 46 62 22

DUNOD ÉDITEUR SO296

Trabajo, trabajadores y desarrollo socioeconómico en América Latina y el Caribe

Algunas notas para la discusión

Laís Abramo*

A Perseu Abramo, meu pai,
que é parte dessa trajetória,
e a quem devo, originariamente,
o meu amor pela Sociologia.

El objetivo de este artículo es discutir algunos rasgos de la trayectoria de la Sociología del Trabajo en América Latina, así como plantear algunos de sus desafíos actuales [1]. Nuestra hipótesis es que esa trayectoria se divide en tres períodos fundamentales, cada uno de ellos caracterizado por una cuestión central, que sobredetermina la reflexión y la investigación sociológica y que, a su vez, se relaciona fuertemente con los procesos sociales básicos de cada momento histórico.

El primero de esos períodos abarca desde el surgimiento de la

---

Una primera versión se presentó en el Encuentro Mundial de Estudios y Sociología del Trabajo, organizado en la Universidad de Puerto Rico, del 1 al 8 de febrero de 1996, en los recintos de Río Piedras y Mayagüez, bajo los auspicios del Comité de Investigación 30, Sociología del Trabajo, de la Asociación Internacional de Sociología

* ILPES, casilla 1567, Santiago de Chile, (Chile) e-mail:labramo @ eclac.cl.

[1] Esas notas pretenden seguir una línea de reflexión iniciada en trabajos anteriores (Abramo, 1994; Abramo y Montero, 1995). Parte de los epígrafes 1 y 2 reproducen (con algunos cambios) las ideas contenidas en Abramo y Montero (1995).

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 28, otoño de 1996, pp. 47-73.

Sociología del Trabajo latinoamericana en los años cincuenta hasta fines de los sesenta, cuando el tema principal, que sobredeterminaba la discusión, era el de la *modernización*, entendida como el paso de una sociedad agraria y tradicional a una sociedad urbana e industrial y se trataba de discutir las condiciones de emergencia de una clase trabajadora "adecuada" a ese proceso de modernización. El segundo, de mediados de los años setenta hasta fines de los ochenta, cuando lo central pasa a ser la polaridad *democracia x dictadura* y lo que se discute fundamentalmente son las posibilidades de reconstrucción de una clase trabajadora y de un movimiento sindical desorganizados y fragmentados por los regímenes militares. El tercero, que se inicia a fines de los ochenta, cuando lo que pasa a estar en el centro de la discusión son los procesos de *ajuste* estructural y de *globalización* de la economía a escala internacional y sus impactos sobre las situaciones de trabajo.

Esa trayectoria está marcada por un movimiento teórico y metodológico complejo, en el que van cambiando o superponiéndose distintos niveles de análisis y diferentes diálogos multidisciplinarios. En rasgos generales podemos decir que, en la primera etapa, predominaba una sociología en gran parte subordinada a la economía del desarrollo, que a su vez estaba marcada por fuertes elementos de un determinismo estructuralista. En la segunda etapa se produce una recuperación de la perspectiva del sujeto, y la sociología del trabajo dialoga con y se nutre de la historia, la ciencia política y la sociología de los movimientos sociales. En la tercera etapa, si por un lado se verifica una tendencia a profundizar el movimiento iniciado en la fase anterior hacia el examen de los procesos de trabajo y al diálogo con disciplinas tan dispares como la antropología y la ingeniería industrial, se fortalece también otra vertiente, en la cual la tendencia es la metamorfosis de la sociología del trabajo en una "sociología del management" y, otra vez, su subordinación a la economía y la desaparición de los sujetos.

Entre los desafíos actuales destacamos la importancia de: *a.* articular los análisis de los procesos de trabajo con los del mercado de trabajo (o las estructuras de empleo); *b.* articular los análisis de los procesos en el interior de las empresas con aquellos que se ocupan de las articulaciones interempresas, en especial en su dimensión territorial; *c.* integrar en la discusión de los nuevos paradigmas productivos la dimensión de género y el análisis de la cultura laboral.

1. El trabajo y los trabajadores en la fase de la industrialización sustitutiva

El tema del *trabajo y los trabajadores* en América Latina y el Caribe en tanto objeto de investigación académica (sociológica, política, económica) y de formulación de políticas públicas está, desde sus orígenes, fuertemente relacionado con el tema del *desarrollo* y, en cierta medida, a él subordinado.

No es sino a fines de los años cincuenta/comienzos de los sesenta que el trabajo y los trabajadores empiezan a constituirse en objeto de investigación empírica y reflexión teórica en la región. Antes de eso se registra poco esfuerzo sistemático de estudio sobre el trabajo y los trabajadores. La información disponible consistía principalmente en documentos político-programáticos de los partidos que pretendían tener vínculos con la clase trabajadora y de referencias (testimonios) provenientes de militantes sindicalistas y/o políticos (principalmente anarquistas y comunistas) [2].

Los investigadores que en esa época se dedicaron al tema o estaban fuertemente marcados por el paradigma cepalino o compartían las mismas influencias teóricas básicas, en especial las teorías del desarrollo, en sus distintas vertientes [3].

El paradigma cepalino originario y la propuesta de la industrialización sustitutiva pretendían ser una respuesta a la temática definida como fundamental en esa época, esto es, el problema de la *modernización* de la sociedad, entendido como la transición de una sociedad rural-tradicional a una sociedad urbano-industrial. Partiendo de supuestos distintos a las teorías neoclásicas y de la modernización (cuyo principal exponente en América Latina es Gino Germani) la escuela "reformista-estructuralista" que se origina en la CEPAL en los años cincuenta, introduce en la discusión los conceptos de desarrollo y subdesarrollo concebidos como un proceso único, resultado de un proceso mundial de acumulación capitalista, que, de manera permanente, reproduce ambos polos del sistema mundial. Como resultado de ese análisis, se cuestionan las políticas

[2] Esa característica parece haber sido común a varios países, entre ellos Brasil (Paoli y Sader, 1986; Castro y Leite, 1994), México (De la Garza, 1993*a*) y Venezuela (Iranzo, 1994).

[3] Para un análisis sobre la «multifacética escuela latinoamericana del desarrollo», de la cual la CEPAL es una de las principales expresiones, veáse Kay (1991).

que derivan de las teorías neoclásica y de la modernización, abogando fuertemente por la alternativa de la «industrialización por sustitución de importaciones», vía a través de la cual los países de la periferia podrían superar el «modelo primario exportador» (Kay, 1991).

Para el tema que nos interesa discutir en este texto, vale señalar que, desde sus formulaciones iniciales, el paradigma cepalino se planteaba el problema de quiénes serían los agentes (actores) de ese proyecto de transformación: cuáles serían las fuerzas sociales emergentes en el proceso de industrialización y capaces de llevarlo adelante o, en otras palabras, los grupos y clases sociales capaces de transformar las bases de la sociedad latinoamericana en el sentido deseado (Paoli, Telles y Sader, 1984).

Entre esas fuerzas sin duda el Estado era la central, el *sujeto* desarrollista y modernizador por excelencia. No solamente el agente capaz de movilizar los recursos económicos para montar las bases de la industria pesada (siderurgia, petróleo, petroquímica), subsidiar el empresariado nacional, proteger los mercados, etc., sino también el *sujeto político* capaz de garantizar el carácter nacional e integrador del proceso industrializador. En ese sentido, se establece una estrecha relación entre la (propuesta de) industrialización sustitutiva y el tipo de Estado considerado capaz de impulsarla, Estado ése que, históricamente, en muchos casos termina por asumir la forma de Estado populista, en sus diversas variantes nacionales.

Por otro lado, en el modelo, el rol del empresariado privado era secundario y complementario, visto como un agente a ser "convencido", por el Estado, de la importancia y la viabilidad del proyecto industrializador. En ese sentido, la incorporación del empresariado privado al proyecto exigía un esfuerzo especial por parte del Estado, que pasaba a ser un factor central también en su constitución en tanto actor económico y social.

¿Y respecto a los trabajadores? ¿Qué papel les estaba reservado en el paradigma?

Sin duda la presencia obrera y sindical era vista como una de las fuerzas emergentes en esa sociedad en transformación, producto, fundamentalmente, del proceso de industrialización y urbanización aceleradas.

En efecto, en ese período, las repercusiones del proceso de industrialización sobre la estructura social y política de los países latinoamericanos fueron significativas: migración campo-ciudad, movilidad social ascendente, incorporación al consumo, participación política de grandes masas comprometidas por el Estado populista, notable impulso al desarrollo del sindicalismo y de los conflictos laborales. Esos últimos aspectos pasan a jugar un papel importante en la promoción de la integración a la nación de los grupos (social y económicamente) movilizados por el proceso industrializador (Zapata, 1995) [4].

En ese contexto, parte importante de la legitimación lograda por el Estado populista fue resultado de la utilización de la movilización social para obtener el apoyo de las masas hacia el proyecto industrializador. En ese sentido, las "masas urbanas" pasan a ser un elemento clave del discurso del Estado (Castro y Leite, 1994), así como marcan su presencia en el pensamiento académico.

La gran pregunta (académica y política) que se formulaban aquellos que estaban preocupados con el trabajo y los trabajadores en ese período se refería a la capacidad que tendrían nuestras sociedades de "producir" una clase trabajadora adecuada a ese proyecto de cambio social, tanto en sus actitudes, comportamientos, valores, como en sus formas de expresión social (sindicatos) y política (partidos).

Enmarcados por esa preocupación, algunos estudios se dirigen a las fábricas, tratando de investigar las actitudes y comportamientos políticos de los trabajadores, su relación con el sindicato, su nivel de conciencia (Lopes, 1966; Touraine y Di Tella, 1967; Rodrigues, 1966); otros se dirigen a los sindicatos, privilegiando el análisis de su relación con el Estado o los partidos (Rodrigues, 1966; Rodrigues, 1967).

Lo que llama la atención es que, a pesar de la diversidad de temas y niveles de análisis, los estudios en esa primera etapa se desarrollan en un marco interpretativo y analítico bastante común. Y aquí nos encontramos con uno de los "pecados" de los análisis estructuralistas de la época o, mejor dicho, del fuerte componente determinista presente en la mayoría de esos análisis. El problema es que, en el marco analítico predominante, el elemento explicativo fundamental para la caracterización de la clase trabajadora latinoamericana, así como de sus formas de organización, expresión y presencia social y política (y, principalmente, de sus posibilidades en ese sentido), será buscado, básicamente, en las características estructurales de la sociedad, en especial en las características del proceso industrializador.

[4] Como, por ejemplo, las campañas por la nacionalización del petróleo en Bolivia (1936), México (1938) (Zapata, 1995) y Brasil (años cincuenta).

que derivan de las teorías neoclásica y de la modernización, abogando fuertemente por la alternativa de la «industrialización por sustitución de importaciones», vía a través de la cual los países de la periferia podrían superar el «modelo primario exportador» (Kay, 1991).

Para el tema que nos interesa discutir en este texto, vale señalar que, desde sus formulaciones iniciales, el paradigma cepalino se planteaba el problema de quiénes serían los agentes (actores) de ese proyecto de transformación: cuáles serían las fuerzas sociales emergentes en el proceso de industrialización y capaces de llevarlo adelante o, en otras palabras, los grupos y clases sociales capaces de transformar las bases de la sociedad latinoamericana en el sentido deseado (Paoli, Telles y Sader, 1984).

Entre esas fuerzas sin duda el Estado era la central, el *sujeto* desarrollista y modernizador por excelencia. No solamente el agente capaz de movilizar los recursos económicos para montar las bases de la industria pesada (siderurgia, petróleo, petroquímica), subsidiar el empresariado nacional, proteger los mercados, etc., sino también el *sujeto político* capaz de garantizar el carácter nacional e integrador del proceso industrializador. En ese sentido, se establece una estrecha relación entre la (propuesta de) industrialización sustitutiva y el tipo de Estado considerado capaz de impulsarla, Estado ése que, históricamente, en muchos casos termina por asumir la forma de Estado populista, en sus diversas variantes nacionales.

Por otro lado, en el modelo, el rol del empresariado privado era secundario y complementario, visto como un agente a ser "convencido", por el Estado, de la importancia y la viabilidad del proyecto industrializador. En ese sentido, la incorporación del empresariado privado al proyecto exigía un esfuerzo especial por parte del Estado, que pasaba a ser un factor central también en su constitución en tanto actor económico y social.

¿Y respecto a los trabajadores? ¿Qué papel les estaba reservado en el paradigma?

Sin duda la presencia obrera y sindical era vista como una de las fuerzas emergentes en esa sociedad en transformación, producto, fundamentalmente, del proceso de industrialización y urbanización aceleradas.

En efecto, en ese período, las repercusiones del proceso de industrialización sobre la estructura social y política de los países latinoamericanos fueron significativas: migración campo-ciudad, movilidad social ascendente, incorporación al consumo, participación política de grandes masas comprometidas por el Estado populista, notable impulso al desarrollo del sindicalismo y de los conflictos laborales. Esos últimos aspectos pasan a jugar un papel importante en la promoción de la integración a la nación de los grupos (social y económicamente) movilizados por el proceso industrializador (Zapata, 1995) [4].

En ese contexto, parte importante de la legitimación lograda por el Estado populista fue resultado de la utilización de la movilización social para obtener el apoyo de las masas hacia el proyecto industrializador. En ese sentido, las "masas urbanas" pasan a ser un elemento clave del discurso del Estado (Castro y Leite, 1994), así como marcan su presencia en el pensamiento académico.

La gran pregunta (académica y política) que se formulaban aquellos que estaban preocupados con el trabajo y los trabajadores en ese período se refería a la capacidad que tendrían nuestras sociedades de "producir" una clase trabajadora adecuada a ese proyecto de cambio social, tanto en sus actitudes, comportamientos, valores, como en sus formas de expresión social (sindicatos) y política (partidos).

Enmarcados por esa preocupación, algunos estudios se dirigen a las fábricas, tratando de investigar las actitudes y comportamientos políticos de los trabajadores, su relación con el sindicato, su nivel de conciencia (Lopes, 1966; Touraine y Di Tella, 1967; Rodrigues, 1966); otros se dirigen a los sindicatos, privilegiando el análisis de su relación con el Estado o los partidos (Rodrigues, 1966; Rodrigues, 1967).

Lo que llama la atención es que, a pesar de la diversidad de temas y niveles de análisis, los estudios en esa primera etapa se desarrollan en un marco interpretativo y analítico bastante común. Y aquí nos encontramos con uno de los "pecados" de los análisis estructuralistas de la época o, mejor dicho, del fuerte componente determinista presente en la mayoría de esos análisis. El problema es que, en el marco analítico predominante, el elemento explicativo fundamental para la caracterización de la clase trabajadora latinoamericana, así como de sus formas de organización, expresión y presencia social y política (y, principalmente, de sus posibilidades en ese sentido), será buscado, básicamente, en las características estructurales de la sociedad, en especial en las características del proceso industrializador.

[4] Como, por ejemplo, las campañas por la nacionalización del petróleo en Bolivia (1936), México (1938) (Zapata, 1995) y Brasil (años cincuenta).

Aún más, la reflexión acerca de las condiciones y posibilidades del proceso industrializador (considerado, como ya se ha dicho, como la clave de acceso a la modernidad/desarrollo de esas sociedades) se hacía en gran parte a través del procedimiento de contrastar dicha experiencia con la de los países industrializados. Uno de los resultados de esa comparación fue el subrayar la persistencia de los llamados comportamientos preindustriales (Zapata, 1995). Se enfatizan las debilidades del proceso industrializador (desigual en su implementación y sin poder homogeneizador de las relaciones sociales) y ése pasa ser el elemento fundamental para explicar las debilidades de la clase trabajadora y sus movimientos (Paoli y Sader, 1986).

En otras palabras: en esa matriz de pensamiento, las características estructurales del proceso de industrialización (su carácter débil, poco integrado y tardío) lo hacían incapaz de producir los sujetos sociales considerados típicos de las sociedades modernas. La clase trabajadora "producida" por la industrialización latinoamericana era relativamente pequeña, fuertemente condicionada por su origen rural reciente, muy apegada a los valores tradicionales del campo y con gran dificultad de inserción en la sociedad industrial. Eso dificultaba y casi imposibilitaba la estructuración de formas de acción colectivas mínimamente eficaces, así como comportamientos más "adecuados" al proceso de modernización de la sociedad.

De esa forma se produce un círculo vicioso: la presencia social y política de los trabajadores y sus organizaciones que, en algún punto del modelo era definida como decisiva (una de las fuerzas consideradas fundamentales para el proceso de transformación de la sociedad en el sentido deseado) era, al mismo tiempo, una presencia vista como casi necesariamente subalterna, debido a las características estructurales de la sociedad que la había "producido" (Paoli, Telles y Sader, 1984).

La imagen de la clase trabajadora que se hace paradigmática representa, por lo tanto, un sujeto definido básicamente por su *negatividad*, o sea, por la *falta* de una identidad social y política colectiva, la *falta* de una racionalidad coherente con su posición objetiva en el proceso de producción. Las prácticas de sociabilidad, trabajo y asociación de la «clase trabajadora latinoamericana realmente existente» son consideradas casi el opuesto de aquello que se esperaría idealmente como las características de la clase trabajadora, teniendo como referencia las teorías sobre relaciones industriales, el marxismo y la evolución tipológica de los países europeos en su trayectoria de constitución del capitalismo (Paoli y Sader, 1986) [5]. La única forma de llenar los "vacíos" producidos por esa ausencia era, una vez más, la acción del Estado.

Ese resultado no significa que el paradigma ignorara la presencia social y política de la clase trabajadora. Por el contrario, tenía gran sensibilidad a su fuerza "virtual". Aquí reside una diferencia fundamental entre ese modelo y el pensamiento conservador y autoritario que lo antecede.

2. Primera ruptura: la recuperación de la perspectiva de los actores sociales

A mediados de los años setenta, cambia la cuestión clave que enmarca los estudios sobre el trabajo en América Latina. La polarización central ya no está entre una sociedad atrasada (rural-tradicional) y una sociedad moderna (urbano-industrial), sino se define por la *oposición entre democracia y dictadura*. La preocupación central del pensamiento sociológico latinoamericano pasa a ser la naturaleza del régimen político y las posibilidades de cambio a ese nivel. La experiencia societal e histórica que está en la base de ese cambio en la trayectoria del pensamiento es, por cierto, la instauración de dictaduras militares en varios países de la región.

La ruptura con el paradigma anterior y, en especial, con los elementos deterministas en él presentes, nace básicamente de la necesidad de repensar la elaboración anterior sobre la clase trabajadora a partir de las dos grandes derrotas que marcan a la región en ese momento. En primer lugar, la derrota de los proyectos populistas y/o reformistas, donde el Estado era visto como un actor central. En segundo lugar, la derrota del optimismo nacional-desarrollista. Esta ruptura, por lo tanto, estuvo vinculada a los cambios de modelo económico derivados de los golpes militares, pero también a la evidencia de los límites del proceso de industrialización "realmente existente" en el período democrático en su capacidad de reducir la

[5] Las excepciones aquí quizás sean Chile y Uruguay, países en los cuales, en ese período, las formas de organización y expresión de los trabajadores (el tipo de organización, de acción sindical, los parámetros político-ideológicos, el estilo de vinculación con partidos, etc...) más se acercaban a los modelos "clásicos" a que se hace referencia.

pobreza e integrar a las clases populares. En ese contexto, pasa a ser fuertemente cuestionada la viabilidad de la industrialización como el gran proceso redentor de las sociedades latinoamericanas [6].

Un elemento central de esta ruptura fue la crítica al paradigma que postulaba al Estado (y la institucionalidad de él derivada), como campo fundamental de constitución de las clases sociales (positiva y/o negativamente). En contraposición, se pone el énfasis en la autonomía de la dinámica social (y en especial de los actores sociales) en tanto factores dotados de poder explicativo. Gana fuerza la idea de que el carácter de esos actores no proviene directamente del carácter de la sociedad y/o del Estado. Surgen interpretaciones que atribuyen las características del movimiento obrero latinoamericano menos a los "límites objetivos" puestos por la naturaleza misma de la sociedad y del proceso de industrialización y más a factores políticos, tales como las orientaciones de los sindicatos/o partidos y las opciones históricas hechas por los sujetos sociales en determinadas coyunturas. Se recupera así una noción menos determinista de la historia, se afirma el peso de la contingencia, se extiende el campo de acción posible de los sujetos (y su responsabilidad en el desarrollo de los acontecimientos) [7].

Lo curioso es que, en una situación sociopolítica *más negativa* que la del período anterior (desde el punto de vista de las posibilidades de acción sindical), se empieza a producir una imagen *más positiva* de la clase obrera; en otras palabras, una imagen que le reconoce una mayor posibilidad de afirmación en tanto sujeto colectivo.

[6] Vale señalar que cuestionamientos en ese sentido ya eran realizados desde el interior de la CEPAL desde inicios de los años sesenta. Según Kay (1991), las primeras críticas a la política de industrialización por sustitución de importaciones se manifestarán desde las filas de la misma CEPAL, relativizando el optimismo inicial respecto a sus posibilidades. Alrededor de los años sesenta varias críticas al proceso de industrialización "realmente existente" en América Latina y el Caribe fueron publicadas, lo que a menudo ha sido ignorado por las críticas neoclásicas y dependentistas ensayadas a fines de los sesenta y comienzos de los setenta.

[7] Esa relectura de lo ocurrido durante el período anterior también se puede hacer teniendo como referencia el comportamiento empresarial. En ese sentido véase la crítica de Jorge Katz a la idea de que no habría existido un proceso importante de *aprendizaje* e incluso *creación adaptativa* (o adaptación creadora) de tecnología e ingeniería industrial en la fase de la industrialización sustitutiva; ese cuestionamiento, de alguna manera, también parece estar reivindicando la idea de que otros actores, además del Estado (en ese caso los empresarios, gerentes, sectores técnicos), han tenido una participación más activa, autónoma y creativa en ese período en las distintas dimensiones del proceso industrializador que aquella que los análisis tradicionales (o las críticas neoliberales) comúnmente reconocen.

Entre los autores característicos de esa etapa, se destacan Weffort (1972*a* y 1972*b*), Delich (1970), Murmis y Portantiero (1971), Torre (1974), Barrera (1973), Moisés (1978) y Campero y Valenzuela (1985). Además de los estudios de carácter sociopolítico que buscaban analizar la relación del movimiento sindical con determinadas coyunturas o movimientos políticos (la democratización de 1946 en Brasil, la relación con el peronismo y el varguismo), surgen una serie de estudios de caso de conflictos y huelgas obreras que trataban de relevar el rol de los trabajadores en tanto sujetos colectivos. Entre ellos las grandes huelgas de 1953 en São Paulo (Moisés, 1978), el cordobazo argentino (Delich, 1970), las huelgas de Contagem y Osasco en Brasil (Weffort, 1972*a*).

Bajo la influencia de la sociología de los movimientos sociales, florece toda una vertiente de estudios que va a privilegiar la dimensión política, el diagnóstico sobre el sistema de dominación, el estudio de los sindicatos en su relación con el Estado y los partidos (Zapata, 1985; CLACSO, 1985; Campero y Cuevas, 1991; Barrera y Falabella, 1990). De esta manera, la Sociología del Trabajo se vuelca hacia una "Sociología del Sindicalismo".

Con todo, esa ruptura teórica favoreció, en algunos países, un regreso de la sociología a las fábricas. En la derrota, intelectuales (y actores sociales) «pasan a buscar nuevos puntos de apoyo para la oposición al orden vigente [...] atribuyendo nuevos significados a prácticas sociales que antes habían estado ocultas por la lógica institucional» (Paoli y Sader, 1986). Ese cambio temático a su vez supone un cambio conceptual: el análisis de las prácticas de los trabajadores (su *experiencia*, según Thompson) gana un nuevo estatuto teórico, sustituyendo las razones de naturaleza estructural en la explicación de la formación y de la actuación de la clase trabajadora.

El regreso a la fábrica en ese momento (mediados de los años setenta), sin embargo, no se vincula fundamentalmente al tema del proceso de trabajo, sino que forma parte de la cuestión de la democracia y tiene que ver básicamente con el análisis de las posibilidades de reconstrucción del movimiento obrero y sindical. La dimensión del proceso de trabajo pasa a ser incorporada a los análisis con el objetivo básico de entender las características del proceso de dominación de los trabajadores en el interior de las empresas y las condiciones de emergencia de experiencias de resistencia y/o conflicto organizado. Quizás lo que más diferencie ese tipo de estudio

de los análisis clásicos basados en la teoría del proceso de trabajo [8] es que, tanto la dominación, como la resistencia y el conflicto, aunque definidos al interior de la empresa, aparecen fuertemente relacionados en el cuadro político vigente; en el develar de esa relación se concentra la preocupación principal de los investigadores.

En otras palabras, en esos estudios, las condiciones de emergencia y sustentación del *despotismo fabril* (existente dentro de las empresas) no pueden ser explicadas sino con fuerte referencia al *autoritarismo político* (existente en el conjunto de la sociedad y característico del régimen político vigente); por otro lado, el interés de los investigadores por las manifestaciones de resistencia y/o conflicto obreros no está referido sólo a las posibilidades de transformación de las realidades de trabajo, sino que se vincula estrechamente al análisis del efecto que puedan tener en la constitución de la *ciudadanía* de los trabajadores en un sentido más amplio, así como en la lucha general por la democratización de la sociedad.

El país donde ese tipo de estudio encuentra mayor florecimiento es Brasil. Ahí se redescubre la fábrica en medio de la dictadura, tratando de indagar sobre las manifestaciones posibles de la subjetividad obrera en condiciones tan adversas, así como su capacidad de promover cambios en las condiciones de trabajo, recuperar las formas propias de organización y lucha (tales como el sindicato, la huelga, las negociaciones colectivas) y de participar como actor colectivo en la lucha democrática desarrollada más ampliamente en la sociedad [9].

La mirada sociológica se vuelca hacia la vida cotidiana de los trabajadores en la fábrica, recuperando y ampliando la vigencia de un nivel de análisis presente en algunos estudios de la fase anterior. Pero la fábrica será ahora iluminada por otra problemática, interpelada por otras preguntas. El análisis no estará más centrado en las posibilidades de modernización de la sociedad o en la adecuación de las actitudes y orientaciones de los trabajadores a la vida urbano-industrial, sino en el *binomio dominación/resistencia* (la noción de *conflicto* aquí es clave).

El espacio de la producción se configura así como un espacio politizado. Se rompe la dicotomía entre economía (producción),

[8] Véase balance de la literatura inglesa sobre el proceso de trabajo en Ramalho, 1991.

[9] Entre el conjunto de trabajos producidos bajo esa preocupación, podemos señalar los de Frederico (1978 y 1979), Humphrey (1979 y 1982), Maroni (1982), Durand (1987), Abramo (1986) y Faria (1986).

por un lado, y política (partidos y sindicatos) por el otro, disociación característica de los estudios de la primera etapa (Castro y Leite, 1994). En esa vertiente, se redescubren los diálogos interdisciplinarios de la sociología, básicamente con la historia y la antropología.

En Argentina, a su vez, también se produce bajo la dictadura, una «vuelta de la Sociología a la fábrica» a través de la temática de las *condiciones de trabajo*, analizada con referencia a los puestos de trabajo [10]. En la segunda mitad de los años ochenta, «esta mirada al interior de la unidad productiva va a focalizarse en el *proceso de trabajo* como unidad de análisis tanto de las condiciones de trabajo como de los efectos del cambio tecnológico sobre las mismas» (Catalano y Novick, 1992:41) [11].

En otros países, como Chile, donde la vigencia del régimen autoritario se combina, durante toda una primera etapa, con un fuerte proceso desindustrializador y desorganizador de las unidades productivas y las tasas de desempleo urbano abierto llegan a más de 20% en los primeros años de la década de los ochenta, la trayectoria de la Sociología del Trabajo sigue otros caminos. De la misma manera que el movimiento sindical chileno no parece haber tenido otra salida, en esas condiciones, que concentrar su proceso de reorganización en una dinámica que ocurría fuera de las fábricas [12], la Sociología del Trabajo se desplaza a una Sociología del Empleo [13]. Se privilegian los estudios de las estrategias de sobrevivencia de los sectores populares (PET), la pobreza (Altimir, 1981; Molina, 1982, entre otros) la precarización y la informalidad en los mercados de trabajo urbanos (PREALC, 1981).

Uno de los grandes problemas de la disciplina en ese período puede ser caracterizado, exactamente, por el poco diálogo o la ausencia de canales de comunicación entre esas dos dimensiones. En general los estudios de fábrica y del proceso de trabajo realizados en ese período tienen muy poca relación con los estudios sobre el empleo y el mercado de trabajo. Hasta puede decirse que se produce

[10] Se destaca el trabajo realizado por CEIL-CONICET y por el Grupo de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de CLACSO. Entre las principales publicaciones podemos citar Neffa *et al.* (1986) y Novick *et al.* (1987).

[11] Entre los trabajos característicos de esa etapa, destacamos Walter (1985), Walter, Testa y Ruffier (1987), Gáldiz (1988), Neffa *et al.* (1986), Casalet (1989), Novick y Lavigne (1990), Novick (1991).

[12] Veáse a ese respecto Abramo (1994).

[13] Para una reseña de esta evolución, véase Montero Casassus (1980).

una cierta competencia de legitimidades en la academia, concentrándose los sociólogos en la primera de esas dimensiones (y realizando estudios de caso a nivel micro, con metodologías eminentemente cualitativas) y los economistas en la segunda de ellas, con estudios de carácter más macro y metodologías cuantitativas.

3. Segunda ruptura: reconversión productiva y proceso de trabajo

La crisis de la deuda externa, la globalización de la economía y los cambios en los patrones internacionales de competitividad transforman radicalmente el contexto de la discusión [14]. La cuestión clave, que pasará a sobredeterminar la reflexión de los estudiosos del trabajo, es el agotamiento del modelo de industrialización por sustitución de importaciones, el impacto social del ajuste y de la reconversión exportadora, la crisis del taylorismo-fordismo y sus manifestaciones en las situaciones de trabajo.

La economía vuelve a ganar supremacía sobre la política, aunque en una visión mucho menos optimista y más tecnocrática de la que predominó en la primera fase. El tema ahora es cómo ajustarse a los nuevos patrones dominantes a escala internacional, cómo recuperar capacidad competitiva y alguna forma de inserción en el orden económico mundial, como condiciones básicas para la recuperación del crecimiento. En ese sentido, pierde vigencia la *economía política* característica de la primera etapa, donde, como ya hemos visto, la discusión sobre la industrialización o el desarrollo aparecían fuertemente marcadas por una idea de cambio social.

En otras palabras, la subordinación de la sociología a la economía no se caracteriza más por una subordinación a la economía política del desarrollo (con todos los rasgos de determinismo estructural que pudieran contener las versiones predominantes en los años cincuenta - sesenta), sino una subordinación a un tipo de economía que se acerca mucho más a una "ciencia" (ideología) del *management*.

Aquí nos enfrentamos con otra paradoja: por un lado se produce un florecimiento, como nunca en América Latina y el Caribe,

[14] Vale notar que en América Latina esos procesos son más o menos simultáneos a los procesos de transición democrática en varios países.

de los estudios sobre el trabajo y la empresa, muchos de ellos profundizando el camino y las perspectivas teóricas abiertas en el período anterior. En esos estudios, el espacio de la producción sigue siendo visto como un espacio de conflicto, los procesos de cambio tecnológico y reorganización del trabajo como procesos social e históricamente determinados, donde la acción de los sujetos, o las distintas estrategias empresariales y sindicales son elementos importantes para definir su naturaleza, su ritmo y sus efectos sociales (Carvalho, 1987; Neder *et al.*, 1988; Leite y Silva, 1992; Leite, 1994; De la Garza, 1993*b*; Carrillo, 1993, entre otros).

Pero surge también, por otro lado, una poderosa vertiente que asume el tema de la modernización identificada ahora no con una idea de cambio social, sino con la adecuación necesaria a un nuevo patrón, un nuevo *one best way* (el paradigma "posfordista", la *lean production*, el modelo japonés). La investigación conducida bajo esa perspectiva se vuelca hacia el examen de hasta qué punto ese modelo está siendo implantado en América Latina y el Caribe y lo que falta para llegar hasta allí. En general, su conclusión es observar, en algunos pocos casos, la proximidad de la realidad con el modelo (en general, cuando se analizan algunas empresas "de punta" de los sectores "de punta" —las *best practices* locales) y, en la gran mayoría de ellos, su distancia, principalmente en lo que se refiere a las nuevas formas de organización del trabajo, a la precariedad de la política de recursos humanos, a la reproducción de relaciones de trabajo autoritarias y poco participativas [15].

Una de las consecuencias de ese tipo de *approach* es una nueva tendencia a la desaparición de los sujetos y, más específicamente a la desaparición de los trabajadores (y los sindicatos) en tanto sujetos.

[15] Leite y Silva (1995) llaman la atención para el determinismo tecnológico presente en ese tipo de análisis. Quizás más que un determinismo tecnológico, o además de él, se trate, otra vez, de un determinismo economicista. Los imperativos del proceso de globalización, de la integración en el mercado internacional, vistos como la única vía posible de crecimiento (para no decir desarrollo) de las sociedades latinoamericanas y caribeñas, están sin duda relacionados con la revolución tecnológica e informática, pero van mucho más allá de eso. Las categorías *competitividad, eficiencia* y *productividad* son categorías más económicas que puramente tecnológicas, en la medida en que, cada vez más, dependen no solamente de las nuevas tecnologías microelectrónicas, sino de la manera como esas tecnologías son utilizadas y definidas en un determinado tipo de organización del trabajo y gestión empresarial, que a su vez suponen un determinado modelo de relación de las empresas entre sí, con el mercado y con el Estado. En ese sentido, el nuevo *one best way* es mucho más que un paradigma puramente tecnológico.

El "actor" por excelencia pasa a ser el empresario privado, más particularmente la gerencia de las empresas, en especial de aquéllas modernizadas, globalizadas, insertas en la economía internacional. El empresariado privado —o por lo menos su fracción "globalizada" y "modernizada"— aparece como victorioso frente al Estado y a los Sindicatos, como el gran ganador de la «batalla de las ideas» (Campero, 1989) [16]. Pero, sin embargo, se podría pensar que ese actor también tiene un margen de libertad reducida, ya que su única posibilidad de éxito sería la adecuación necesaria (y mientras más rápida mejor) a los nuevos patrones de competitividad dominantes a escala internacional.

4. Algunos desafíos actuales de los estudios sobre el trabajo en América Latina y el Caribe

4.1. *Reafirmación de la importancia de los actores políticos y sociales en las estrategias de desarrollo económico y social*

Si retomamos la idea de las tres etapas en la trayectoria de la Sociología del Trabajo en la región, parece previsible que, por lo menos durante algún tiempo, la discusión seguirá estando sobredeterminada por el tema de la globalización y el ajuste a nivel macro y sus derivaciones (las políticas de inserción competitiva de las economías nacionales en los mercados internacionales, las estrategias de búsqueda de una mayor eficiencia y productividad a nivel de las empresas). Imposible eludir ese debate.

Por otro lado, el agravamiento de los problemas sociales en el contexto de la globalización [17], la fragilidad de algunas salidas mostradas como ejemplares en América Latina y el Caribe, como son los casos recientes de Argentina y México, los problemas económicos de los países más avanzados de otras regiones en su proceso de reestructuración y ajuste (que siguen siendo vistos —algunos de ellos— como paradigmáticos), evidencian la necesidad de seguir

[16] Véase, además de Campero, el artículo de Montero (1990) sobre el sector modernizado del empresariado chileno, definidos por la autora como los «héroes de una revolución autoritaria».

[17] Véase a ese respecto UNRISD (1995), informe realizado para la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social realizada en Copenhague.

buscando nuevos enfoques para las políticas de desarrollo socioeconómico en la región. Evidencian, entre otras cosas, la necesidad de seguir discutiendo el concepto mismo de desarrollo, a partir de la integración de sus dimensiones económica, política, social y cultural.

Lo que parece fundamental es reafirmar la idea de que existe más que una única salida posible, ya determinada. A pesar de los (fuertes) condicionantes y presiones del proceso de globalización, no existe una estrategia única ni necesaria de cambio, ni tampoco un horizonte definido de hacia dónde, necesariamente, tendrían que caminar nuestras economías y nuestras sociedades. Asumir esa proposición, rechazando los determinismos, tanto tecnológicos como economicistas, significa reconocer que hay un espacio de intervención posible de los actores políticos y sociales en la definición de las modalidades de salida a la crisis, así como de las estrategias de desarrollo.

Alburquerque (1995*b*), por ejemplo, critica la idea de que las estrategias de desarrollo hoy día hegemónicas (definidas por el autor como "desde arriba", de carácter concentrador y basadas en las grandes empresas) sean las únicas posibles, llamando la atención para la existencia (y la posibilidad de constitución) de otras alternativas, construidas "desde abajo", de carácter más difuso y sustentado por otros factores, no únicamente económicos, sino también sociales, culturales y territoriales. Iniciativas de desarrollo local, donde el "territorio", visto no apenas como un espacio geográficamente delimitado, sino como un «tejido socialmente organizado», o un conjunto de actores con distintos grados de articulación (Alburquerque, 1995*a*), pasa a ser un elemento central, capaz de generar distintas soluciones de competitividad y eficiencia económica, que pueden ser social y políticamente más virtuosas [18].

Guimarães (1990), a su vez ya señalaba las insuficiencias de los análisis puramente económicos, así como de las políticas definidas en función de esos análisis, cuando se pretende formular y viabilizar cualquier propuesta de desarrollo equitativo. El autor llama la atención sobre el hecho de que la viabilidad de esas propuestas depende en gran medida del entorno político-institucional en que éstas se insertan, en el cual la voluntad política de los actores dispuestos a la

[18] Véase a ese respecto también la discusión de Lipietz y Leborgne (1994) sobre la «flexibilidad ofensiva» y la «flexibilidad defensiva», definidas como dos estrategias de desarrollo socialmente distintas.

BIBLIOTECA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE C. P. S.

transformación de la realidad actual es un factor de gran importancia. Por lo tanto, no se puede pensar en esa viabilidad sin volver a introducir el tema de los *actores políticos y sociales* (recuperando, al mismo tiempo, una noción —legitimizada— de conflicto y de negociación social) en el centro de la discusión. Y, si se quiere hablar de equidad, entre esos actores tienen que estar presentes, además del Estado y de los empresarios, necesariamente, los trabajadores, los sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil.

4.2. *Importancia de articular los análisis de los procesos de trabajo con los del mercado de trabajo (o de las estructuras de empleo)*

El diagnóstico de las transformaciones ocurridas en el trabajo (composición del empleo, organización del trabajo y relaciones de trabajo) dentro de las empresas en proceso de modernización sigue siendo un tema vigente. Por otro lado, es cada vez más importante articular esos análisis con los que se ocupan de las transformaciones ocurridas en el trabajo a lo largo de las cadenas productivas, o redes de empresas, en especial en su dimensión territorial. En otras palabras, el examen del proceso de producción de un bien o servicio en su conjunto (Castillo y Santos, 1993) se vuelve cada vez más importante y es una de las formas más fértiles de integrar los análisis de los *procesos de trabajo* con los *mercados de trabajo*, articulación que, como ya se ha señalado, estuvo bastante ausente de los estudios realizados en la región en la última década.

En efecto, estamos frente a dos fenómenos importantes. Por un lado, los procesos de desintegración vertical de las grandes empresas que fueron las protagonistas del proceso anterior de industrialización, a través de la externalización de los servicios de apoyo a la producción y de partes de su proceso productivo. Eso produce cambios importantes tanto a nivel de la empresa "madre" como de las empresas subcontratadas o "tercerizadas" en lo que se refiere a las características de sus procesos productivos, formas de gestión, volumen de empleo y composición de la mano de obra, condiciones de trabajo y relaciones laborales. Tal como alertan Castillo y Santos (1993), los efectos virtuosos sobre el trabajo y los trabajadores que podrían estarse produciendo en las primeras, frecuentemente se relativizan o se anulan, si examinamos lo que ocurre en los sucesivos eslabones de la cadena productiva. Un análisis más realista y menos ideologizado de los procesos de reestructuración productiva, por lo tanto, exige la consideración de esas diversas dimensiones, principalmente si se pretende analizar el grado de equidad o inequidad, inclusión o exclusión social existente en las situaciones generadas por esos procesos, ya que, en la mayoría de los casos, la reestructuración de las cadenas ha tenido como consecuencia la producción de nuevas segmentaciones y precarizaciones en el mercado de trabajo, fuertemente marcados por las variables étnicas y de género, entre otras [19].

Por otro lado, la evolución reciente del mercado de trabajo en América Latina evidencia importantes cambios en la estructura del empleo, entre los cuales se destacan la disminución del sector público y de las grandes empresas privadas como generadoras de empleo, así como el crecimiento del sector informal y de las formas de empleo definidas como precarias y "atípicas".

En efecto, una de las consecuencias de los procesos de crisis, ajuste y reestructuración productiva sobre el mercado de trabajo en América Latina y el Caribe durante los años ochenta ha sido una elevación de las tasas de desocupación abierta, así como una acentuada reducción salarial [20]. Aunque en varios países la recuperación económica experimentada entre 1990-1994 haya significado también un crecimiento del empleo, en la mayoría de los casos ese proceso de recuperación se detuvo en 1995, evidenciando su fragilidad y cuestionando la sustentabilidad de las políticas adoptadas en el período (OIT, 1995).

Hay que señalar, además, que aun el crecimiento del empleo verificado en esos años estuvo acompañado por un significativo deterioro de su calidad: disminuye la importancia del sector público y de las grandes empresas privadas como generadoras de empleo y aumenta la importancia de las pequeñas empresas y del sector informal [21]. Se reduce el grado de protección social

---

[19] Véase a ese respecto la discusión planteada en Abramo (1995).

[20] A nivel agregado, la tasa de desocupación abierta pasó de 6,6% en 1980 a 10% en 1985. A partir de esta fecha empezó a disminuir, llegando en 1990 a un 7,9%. Solamente en 1993 (13 años después) volvió al mismo nivel en que se encontraba antes de la crisis, esto es, a un 6,6% (PREALC, 1993). A su vez, los salarios experimentaron un acentuado deterioro entre 1980 y 1990, especialmente el salario mínimo y el salario agrícola, cuyos descensos fueron, respectivamente, de 33 y de 28 puntos porcentuales. Los salarios industriales y de la construcción civil, a su vez, cayeron respectivamente 13 y 14 puntos en el mismo período (OIT, 1994).

[21] La suma de los trabajadores por cuenta propia, las pequeñas empresas y el servicio doméstico, pasó de un 40% del total de empleo en 1980 a un 57% en 1995. A su vez, en el mismo período, el empleo en el sector público disminuyó de

de los trabajadores [22] y el desempleo se focaliza en determinadas regiones dentro de los países y determinadas categorías dentro de la población económicamente activa (como las mujeres y los jóvenes) [23]. Se expanden las formas de trabajo consideradas "atípicas" (definidas por la OIT como aquéllas caracterizadas por contratos que no conllevan a la estabilidad laboral), que pasan a representar el 34% del empleo en Argentina, el 30% en Bolivia, el 20% en Colombia, Costa Rica y México y más del 50% en Perú (OIT, 1995).

Pero más que constatar el crecimiento del sector informal o del trabajo "atípico", parece fundamental avanzar en la discusión en el sentido de romper cualquier tipo de dualismo, revisando los conceptos mismos del sector "formal" e "informal", "moderno" y "tradicional", de la economía y del mercado de trabajo, así como las relaciones que se establecen entre ellos. El aumento del número de trabajadores sin contrato de trabajo en el sector "moderno" de la economía, el resurgimiento del trabajo a domicilio en los eslabones inferiores de cadenas productivas dominadas por industrias consideradas competitivas a escala internacional, los multifacéticos encadenamientos que se producen a raíz de la disminución de la integración vertical de las grandes empresas, son algunos de los ejemplos de las nuevas articulaciones intersectoriales que se vienen produciendo en el contexto de la reestructuración productiva. Sus frecuentes consecuencias precarizadoras sobre el trabajo hacen totalmente pertinente para la realidad latinoamericana y caribeña la discusión de Castillo (1996) sobre la necesidad de no confundir los conceptos de empleo y trabajo, o sea, de descubrir —y (re)conceptualizar— las nuevas formas de trabajo que se están configurando a raíz de esos procesos.

un 15,7% a un 13,6% y el empleo en la gran empresa privada de 44% (1980) a 30,7% (1994) (PREALC, 1993; OIT, 1995). Asimismo, de cada 100 nuevas ocupaciones generadas entre 1990-1994, 81 se concentraron en el sector informal y en la pequeña empresa (OIT, 1994).

[22] La OIT calcula que apenas un 35% de la PEA latinoamericana está protegida por algún sistema de seguridad social (OIT, 1994).

[23] La tasa de desempleo de las mujeres es, en la mayoría de los países, de un 10 a un 40% superior a la tasa de desempleo de los hombres, llegando, en algunos casos (como el de Jamaica) a ser un 50% superior. A su vez, la tasa de desempleo juvenil representa 50% más que la tasa de desempleo urbano promedio (considerando los jóvenes con edades de 20 a 24 años) y el doble si se consideran los que tienen entre 15 y 24 años (OIT, 1995).

4.3. *La importancia de considerar la dimensión de género en la discusión sobre la reestructuración productiva*

La reducida presencia de la variable género en los estudios sobre los nuevos paradigmas productivos en forma general y la innovación tecnológica de manera más particular, ya fue observada por varias autoras [24]. Ése es un silencio que ayuda a esconder importantes problemas de esos paradigmas, como, por ejemplo, la difusión relativamente reducida de los empleos vitalicios, cualificados y remunerados en el "modelo japonés", que en general están referidos a los trabajadores (hombres) de la gran empresa, quedando reservados para la mujer los empleos menos cualificados, inestables y peor remunerados de las empresas que forman parte del sistema de subcontratación que es parte constitutiva de ese mismo modelo.

Como se ha dicho en el ítem anterior, las formas precarias de trabajo están aumentando en el contexto de los procesos de modernización en América Latina; justamente, lo que no parece adecuado es considerar a esas formas de trabajo como "atípicas", propias de los sectores más atrasados de la economía, ya que, cada vez más, ellas pasan a constituir eslabones importantes del proceso de acumulación (o, como se prefiere llamar actualmente, de las estrategias de competitividad, productividad y/o flexibilidad) de empresas modernas y "exitosas", "exitosamente" articuladas con el mercado externo. Ese proceso de precarización está fuertemente marcado, entre otras, por la dimensión de género: son las mujeres (así como los negros, los indígenas, los migrantes, etc., dependiendo de cada situación concreta) las que tienden a sufrirlo más intensamente [25].

En otras palabras, la consideración de la dimensión de género obliga a un análisis más riguroso de las supuestas potencialidades virtuosas de los nuevos paradigmas productivos. Como ha señalado Abreu (1993), «la flexibilidad noble y pionera de unos sólo es posible debido a la permanencia del taylorismo para otras» —y, deberíamos agregar— de condiciones precarias de trabajo. Lo que la evidencia parece indicar es que el nuevo modelo de flexibilización para las mujeres pasa por la utilización intensiva de formas de empleo precarias, como contratos de corta duración, empleos a

[24] Véanse a ese respecto el interesante artículo de Jenson (1989) y el análisis de Abreu (1993) sobre las tendencias de la bibliografía internacional.

[25] Para una discusión más en detalle de ese aspecto, véase Abramo (1995).

tiempo parcial y/o trabajo a domicilio. En efecto, según Arriagada (1994), se puede observar un fuerte «componente femenino» en el aumento de las ocupaciones precarizadas que viene ocurriendo en América Latina [26]. Entre ellas están las "viejas" ocupaciones precarias (como el trabajo doméstico) y las "nuevas", surgidas en el contexto de la crisis y la reestructuración, tales como nuevas modalidades del trabajo por cuenta propia y a domicilio. La concentración de la presencia femenina en las empresas "mano" de los nuevos encadenamientos productivos (o sea, aquéllas donde predomina el trabajo inestable, poco calificado y mal pagado), en oposición a las empresas "cabeza" (donde se concentraría el trabajo mejor calificado, más estable y mejor pagado), en la terminología de Castillo y Santos (1993), es una de las formas a través de las cuales se manifiesta ese fenómeno [27].

Eso no quiere decir que sea adecuado considerar a las mujeres como fuerza de trabajo "atípica", marginal, eventual. A pesar de la segmentación de género existente en el mercado de trabajo, la presencia femenina es significativa en muchos sectores industriales e, incluso, en muchas de las empresas "cabeza" de esos sectores. Justamente por eso es fundamental también, en la discusión de los nuevos paradigmas productivos, verificar lo que está ocurriendo con las mujeres en *esas* empresas (las formales, las que se modernizan) y, en particular, examinar hasta qué punto el cambio tecnológico y organizacional ahí experimentado les está abriendo mayores posibilidades de empleo y mejores condiciones de trabajo.

Algunas evidencias empíricas de las (pocas) investigaciones realizadas hasta ahora sobre el tema en América Latina parecen indicar que lo que está ocurriendo no es solamente un proceso de externalización, de expulsión de la fuerza de trabajo femenina desde la gran empresa hacia los otros eslabones de la cadena. Además de eso ocurre también un complejo proceso de inclusiones y exclusiones en torno a las nuevas tecnologías *en el interior* de esas mismas empresas. Un proceso de redefinición de formas de trabajo y jerarquías, de competencias y calificaciones, de condiciones de salud y seguridad, que contiene, en algunos casos, elementos de mejora

[26] Por «ocupaciones precarias» la autora entiende aquellas que se caracterizan por su discontinuidad en el tiempo, falta de regulación laboral y seguridad social, bajos niveles salariales (Arriagada, 1994).

[27] A pesar de que el análisis de Castillo y Santos se refiere a España, hemos encontrado evidencias similares en el caso de México (Benería y Roldán, 1987) y Chile (Selamé y Henríquez, 1995).

para las mujeres (mayores oportunidades de acceso al empleo, de capacitación y promoción) y, en muchos otros, la reproducción de las desigualdades, la discriminación y la segmentación ocupacional anteriormente existentes [28].

4.4. *La contribución de los estudios sobre la cultura laboral*

De la misma forma que los estudios sobre proceso de trabajo que se multiplicaron en Brasil a fines de los setenta/comienzos de los ochenta fueron palco de un fértil diálogo entre la sociología y la antropología, en el que florecieron los análisis sobre las *identidades obreras*, observamos ahora, en el contexto de los estudios sobre la reestructuración productiva, el resurgimiento del tema de las *culturas laborales*. Principalmente en México, otra vez en una línea de frontera entre la sociología y la antropología, a partir de estudios de caso de empresas, esos estudios introducen una nueva y fundamental dimensión en el análisis de la reestructuración productiva.

La consideración de la "cultura laboral", o sea, de las formas a través de las cuales trabajadores y trabajadoras elaboran sus experiencias y vivencias en las situaciones de trabajo, así como configuran y reconfiguran sus identidades en relación a los otros actores de la producción, es fundamental para entender de manera más profunda el alcance y la naturaleza de los cambios que se están verificando en las empresas. En ese sentido, los estudios sobre cultura laboral constituyen un aporte fundamental para una visión no determinista y lineal de esos procesos, ayudando a evidenciar, por ejemplo, cómo las trayectorias (o intentos de) "adaptación" de las empresas a cualquier paradigma (en el caso de México, quizás más claramente que en otros países de América Latina, el "modelo japonés") son mucho más que una simple aplicación de una "receta" gerencial. Al contrario, están marcadas por un complejo proceso de conflictos, resistencias, reelaboraciones, aceptaciones más o menos

[28] Debido a su complejidad y diversidad, ese proceso merece ser estudiado en detalle en cada situación concreta, bajo el riesgo de que la discusión sobre los nuevos paradigmas productivos se desarrolle ignorando a las mujeres, o sea, con una perspectiva ciega en términos de género, con todas las consecuencias negativas que eso pueda tener. Para recoger los resultados de investigaciones realizadas al respecto, véanse, entre otras, Hola y Todaro (1992), Abramo y Armijo (1995), Hirata, Husson y Roldán (1995), Leite (1995). Para un análisis de carácter más histórico, véase Arango (1991).

pasivas, nuevas composiciones de intereses, en fin, por una *compleja negociación de sentidos* que se desarrolla entre gerencias, sectores técnicos y trabajadores, donde estos últimos, muchas veces, desempeñan un papel muy importante y bastante activo. En ese sentido, esos estudios evidencian una vez más que los caminos de la reestructuración productiva y de las nuevas configuraciones del mundo de la empresa y del trabajo *no están dados*, sino dependen, en gran medida, de la intervención de los actores sociales, de sus experiencias y de las formas a través de las cuales elaboran, reelaboran y expresan su subjetividad.

Los estudios de cultura laboral que se vienen realizando en México tienen también el mérito de destacar la importancia de la consideración de las variables étnicas, nacionales y de género en la vivencia de las situaciones de trabajo. Reygadas (1995), por ejemplo, señala que «las tradiciones laborales de cada país o grupo étnico constituyen matrices simbólicas a partir de las cuales se interpretan los nuevos sistemas productivos». Según ese autor, la comprensión de la diversidad de las culturas del trabajo es un factor que puede contribuir fuertemente «[...] a explicar los conflictos laborales, así como los éxitos y fracasos en la adopción de los nuevos sistemas de trabajo». Podríamos agregar: la consideración de esos elementos es fundamental también para entender el surgimiento de (nuevas) posibilidades, para ir más allá de lo que está prescrito en dichos modelos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abramo, L. (1986), «O resgate da dignidade. As greves de 1978 em São Bernardo», tesis de maestría, FFLCH-USP, São Paulo.

— (1994), «La Sociología del Trabajo en América Latina: nuevos paradigmas productivos, subjetividad obrera y relaciones de género», en *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 23/24, marzo-junio, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

— (1995), «La inserción de la mujer en los nuevos paradigmas productivos en SERNAM», *Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo*, Santiago (en prensa).

— y Armijo, M. (1995), «Cambio tecnológico en la empresa: igualdad de oportunidades para la mujer?», en R. Agacino y M. Echeverría, *Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias*, Santiago, PET.

— y Montero, C. (1995), «La Sociología del Trabajo en América Latina. Paradigmas teóricos y paradigmas productivos, Paradigmas de la Sociología del Trabajo», *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 1, núm. 1, México, ALSTRA.

Abreu, A. R. P. (1993), «Mudança tecnológica e gênero no Brasil: primeiras reflexões», *Novos Estudos CEBRAP*, núm. 35, marzo, São Paulo.

Alburquerque, F. (1995*a*), «Espacio, territorio y desarrollo económico local», LC/IP/R. 160, Santiago, ILPES.

— (1995*b*), «Factores decisivos y rasgos diferenciadores del desarrollo económico local», LC/IP/R. 161, Santiago, ILPES.

Altimir, O. (1981), «La pobreza en América Latina. Un examen de conceptos y datos», *Revista de la CEPAL*, núm. 13, Santiago, CEPAL.

Arango, L. G. (1991), *Mujer, religión e industria (Fabricato, 1923-1982)*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia.

Arriagada, I. (1994), «Transformaciones del trabajo femenino urbano», *Revista de la CEPAL*, núm. 53, Santiago, CEPAL.

Barrera, M. (1973), *El conflicto obrero en el enclave cuprífero*, Instituto de Economía y Planificación, Universidad de Chile.

— y Falabella, G. (1990), *Sindicatos bajo regímenes militares*, Santiago, UNRISD-CES.

Benería, L. y Roldán, M. (1987), *The Crossroads of Class and Gender: Industrial Homework, Subcontracting and Households Dynamics. A Case Study in Mexico City*, Chicago, The University of Chicago Press.

Campero, G. (1989), «Los empresarios chilenos en el régimen militar y el postplebiscito», Santiago, mímeo.

— y Cuevas, A. (1991), *Sindicatos y transición democratica*, Colección *El sindicalismo latinoamericano en los noventa*, Santiago, Planeta-ISCOS/CISLCLACSO.

— y Valenzuela, J. (1985), *El movimiento sindical chileno en el capitalismo autoritario (1973-1981)*, Santiago, ILET.

Carrillo, J. (comp.) (1993), *Condiciones de empleo y capacitación en las maquiladoras de exportación en México*, Secretaria del Trabajo, México, El Colegio de la Frontera Norte.

Carvalho, R. Q. (1987), *Automação e trabalho na indústria automobilística*, Brasilia, Editora UnB-MIC-OIT-PNUD-IPLAN.

Casalet, M. (1989), *Tecnología y organización del trabajo. La industria metalmecánica argentina*, México, UAM-Xochimilco.

Castillo, J. J. (1996), «A la búsqueda del trabajo perdido (y de una sociología capaz de encontrarlo)», presentado en el Encuentro Mundial de Estudios del Trabajo, Universidad de Puerto Rico, Mayagüez, febrero.

— y Santos, M. (1993), «La calificación del trabajo y los distritos industriales», en *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 21/22, septiembre-diciembre, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Castro, N. y Leite, M. (1994), «A sociologia do trabalho industrial no Brasil: desafios e interpretações», *BIB*, núm. 37, 2.° semestre, Río de Janeiro, Relume-Dumará/ANPOCS.

Catalano, A. M. y Novick, M. (1992), «Relaciones laborales y sociología del trabajo: A la búsqueda de una confluencia», en *Sociedad*, núm. 1 (Las ciencias sociales en el fin del siglo), Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, octubre.

CLACSO (1985), *El sindicalismo latinoamericano en los ochenta*, Santiago.

De la Garza, E. (1993*a*), «Reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina 1982-1993», *Sociología del Trabajo*, núm. 19, Madrid.

— (1993*b*), *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, UAM/UNAM, México.

Delich, F. (1970), *Crisis y protesta social: Córdoba, mayo de 1969*, Buenos Aires, Signos.

Díaz, A. (1993), «Industria y especialización flexible en América Latina (apuntes para la discusión)». *SSRC Workshop* «Industrial Governance and Labor Flexibility in Comparative Perspective», Nueva York, septiembre.

Durand, V. M. (1987), *Crisis y movimiento obrero en Brasil*, Ciudad de México, UNAM.

Faria, H. (1986), «A experiência operária nos anos de resistência: a Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo e a dinâmica do movimiento operário», tesis de Maestría, PUC-São Paulo.

Frederico, C. (1978), *Consciência operária no Brasil*, São Paulo, Atica.

— (1979), *A vanguarda operária*, São Paulo, Símbolo.

Gáldiz, A. (1988), *Cambio tecnológico y organización: división técnica del trabajo y movilización de saberes en Argentina*, Buenos Aires, EUDEBA.

Guimarães, R. (1990), «Desarrollo con equidad: ¿un nuevo cuento de hadas para los años 90»?, *Revista Interamericana de Planificación*, vol. XXIII, núm. 9, abril-junio, Guatemala.

Hirata, H.; Husson, H., y Roldán, M. (1995), «Reestructuraciones productivas y cambios en la división sexual del trabajo y del empleo (Argentina, Brasil y México)», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 24, primavera, Madrid, España.

Hola, E. y Todaro, R. (1992), *Los mecanismos del poder (hombres y mujeres en la empresa moderna)*, Buenos Aires, Grupo Editor Latinoamericano.

Humphrey, J. (1979), «Operários da indústria automobilística no Brasil: Novas tendências no movimento trabalhista», *Estudos CEBRAP*, núm. 23, São Paulo, CEBRAP.

— (1982), *Fazendo o Milagre (controle capitalista e luta operária na indústria automobilística*, Río de Janeiro, Vozes-CEBRAP.

Iranzo, C. (1994), «La Sociología del Trabajo en Venezuela», *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 23/24, marzo-junio, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Jenson, J. (1989), «The Talents of Women, the Skills of Men», en S. Wood (org.), *The Transformation of Work?*, Londres, Unwin Hyman.

Kay, C. (1991), «Teorías latinoamericanas del desarrollo», en *Nueva Sociedad*, núm. 113.

Leite, M. (1994), *O futuro do trabalho*, São Paulo, Scritta.

— (1995), «Modernização tecnológica e qualificação», en M. A. Gallart (coord.), *La formación para el trabajo en el final del siglo: Entre la reconversión productiva y la exclusión social*, Buenos Aires/Santiago/México, CIID/CENEP/Red Latinoamericana de Educación y Trabajo/OREAL/UNESCO.

— y Silva, R. (1991), *Modernização tecnológica, relações de trabalho e prática de resistência*, São Paulo, Iglu-ILDES-Labor.

— y — (1992), *Modernização tecnológica e resistencia operária*, São Paulo, LABOR/ILDES/Iglu.

— y — (1995), «La Sociología del Trabajo frente a la reestructuración productiva: una discusión teórica», *Sociología del Trabajo*, núm. 25, nueva época, otoño, Madrid, Siglo XXI Editores.

Lipietz, A. y Leborgne, D. (1994), «Flexibilidad ofensiva, flexibilidad defensiva», en G. Benko y A. Lipietz (comp.), *Las regiones que ganan*, Valencia, Alfons El Magnànim.

Lopes, J. R. B. (1966), *Sociedade industrial no Brasil*, São Paulo, DIFEL.

Maroni, A. (1982), *A estratégia da recusa*, São Paulo, Brasiliense.

Moisés, J. A. (1978), *Greve de massa e crise política*, Sao Paulo, Editora Polis.

Molina, S. (1982), «La pobreza. Descripción y análisis de políticas para superarla», *Revista de la CEPAL*, núm. 18, Santiago, CEPAL.

Montero Cassasus, C. (1980), «Le marché du travail comme niveau d'analyse de la structure de classes», *Sociologie du Travail*, París.

— (1990), «La evolución del empresariado chileno: ¿surge un nuevo actor?», *Revista CIEPLAN*, Colección Estudios CIEPLAN, núm. 30, Santiago.

— y Desmarez, P. (1985), «La sociologie industrielle américaine: origines, éclatement et retour à l'atelier», en *Le travail et sa sociologie*, París, L'Harmattan.

Murmis, M. y Portantiero, J. C. (1971), *Estudios sobre los orígenes del peronismo*, Buenos Aires, Siglo XXI.

Neder, R. *et al.* (1988), *Automação e movimento sindical no Brasil*, São Paulo, HUCITEC/CEDEC/OIT-PNUDIPEA.

Neffa, J. C. (1989), *Nuevas tecnologías, proceso de trabajo y condiciones de trabajo*, Buenos Aires, Fundación Ebert.

— *et al.* (1986), *Las condiciones de trabajo en la Argentina*, tomos 1, 2 y 3, Buenos Aires, CEIL-Humanitas.

Novick, M. (1991), «Nuevas tecnologías de gestión y acción sindical. Los métodos japoneses de producción en la industria argentina», en *Estudios del Trabajo*, núm. 1 (primer semestre).

— y Lavigne, E. (1990), «¿Nuevas tecnologías de gestión: una alternativa hacia un nuevo modelo de empresa?», *Documento de Trabajo*, núm. 20, CEIL/CONICET, 1988.

— *et al.* (1987), *Condiciones de trabajo en América Latina*, Buenos Aires, CLACSO-CONICET.

OIT (1994), *Panorama Laboral*, núm. 1, Oficina Regional, Lima.

— (1995), *Panorama Laboral*, núm. 2, Oficina Regional, Lima.
Paoli, M. C. y Sader, E. (1986), «Sobre clases populares no pensamento sociológico», en R. Cardoso (org.), *A aventura antropológica*, São Paulo, Brasiliense.
—; Telles, V. y Sader, E. (1984), «Pensando a classe operária: os trabalhadores sujeitos ao imaginário acadêmico», *Revista Brasileira de História*, núm. 6.
PREALC (1981), *Sector informal: funcionamiento y políticas*, Santiago.
— (1993), *PREALC informa*, núm. 32, septiembre, Santiago, PREALC.
Ramalho, J. R. (1991), «Controle, conflito e consentimento na teoria do processo de trabalho: um balanço do debate», *BIB*, núm. 32, 2.° semestre, Río de Janeiro, ANPOCS/Relume Dumará.
Reygadas, L. (1995), «Chinos, indios y gabachos: la dimensión nacional del trabajo en maquiladoras de México y Guatemala», ponencia presentada al XX Congreso de la ALAS, México, octubre.
Rodrigues, L. M. (1966), *Conflito industrial e sindicalismo no Brasil*, São Paulo, DIFEL.
— (1967), *Sindicato e desenvolvimento no Brasil*, São Paulo, DIFEL.
Selamé, T. y Henríquez, H. (1995), «Estudio acerca de la mujer trabajadora a domicilio», documento preparado para el SERNAM, Santiago, mayo.
Torre, J. C. (1974), *El proceso político interno de los sindicatos en Argentina*, Buenos Aires, CIS.
Touraine, A. y Di Tella, T. (1967), *Huachipato et Lota*, París, Centre National de la Recherche Scientifique.
UNRISD (1995), *Estados de desorden: los efectos sociales de la globalización*, Ginebra.
Walter, J. (1985), «Taylorización en una empresa autopartista», tesis de doctorado.
—; Testa, J. y Ruffier, J. (1987), «Los saberes de la informatización en la industria argentina», *Documento de Trabajo*, núm. 17, Buenos Aires, CONICET-ORSTOM.
Weffort, F. (1972*a*), «Sindicatos y política», tesis de Libre Docencia, FFLCH-USP, São Paulo.
— (1972*b*), «Participação e conflito industrial: as greves de Osasco e Contagem», *Cadernos CEBRAP*, núm. 6, São Paulo, CEBRAP.
Zapata, F. (1985), «Hacia una Sociología del Trabajo latinoamericana», *El sindicalismo latinoamericano en los 80*, Santiago, CLACSO.
— (1994), «Reestructuración económica, sociología del trabajo y sindicalismo en América Latina», presentado en el Primer Encuentro Latinoamericano de Estudios del Trabajo, Universidad de Puerto Rico, Recinto Río Piedras, mayo.
— (1995), «Reestructuración productiva en América Latina: con o sin la presencia de sindicatos?», en Portella de Castro, M. S. y Wachendorfer, A. (ed.), *Sindicalismo latinoamericano (entre la renovación y la resignación)*, ILDES-FES (Brasil)/Nueva Sociedad.

Resumen: **«Trabajo, trabajadores y desarrollo socioeconómico en América Latina y el Caribe»**

La trayectoria de la Sociología del Trabajo latinoamericana puede ser dividida en tres períodos fundamentales. El primero va de su nacimiento en los años cincuenta hasta fines de los sesenta, cuando el tema que sobredeterminaba la discusión era el de la modernización, entendida como el paso de una sociedad agraria y tradicional a una sociedad urbana e industrial. El segundo, de mediados de los años setenta hasta fines de los ochenta, cuando la cuestión central pasa a ser la polaridad democracia *vs.* dictadura y se discutía las posibilidades de reconstrucción de una clase trabajadora desorganizada y fragmentada por los regímenes militares. El tercero, cuando lo que pasa a estar en el centro de la discusión son los procesos de ajuste estructural y de globalización de la economía a escala internacional. Esa trayectoria está marcada por un movimiento teórico y metodológico complejo, en el cual van cambiando o superponiéndose distintos niveles de análisis y diferentes diálogos multidisciplinarios. En rasgos generales en la primera etapa predominaba una sociología en parte subordinada a la economía política del desarrollo. En la 2.ª etapa la sociología del trabajo dialoga con la ciencia política y la sociología de los movimientos sociales. En la 3.ª etapa, si por un lado se produce una tendencia a profundizar el movimiento iniciado en la fase anterior hacia el examen de los procesos de trabajo, se fortalece también una distinta vertiente, en la cual la tendencia es, otra vez, la subordinación a la economía. Entre los desafíos actuales destacamos la importancia de articular los análisis de los procesos de trabajo con los de mercado de trabajo e integrar a la discusión de los nuevos paradigmas productivos la dimensión de género y el análisis de la cultural laboral.

Abstract: ***«Work, workers, and socio-economic development in Latin America and the Caribbean»***

The history of the sociology of work in Latin America may be divided into three main periods. The first lasted from the emergence of the discipline in the fifties to the end of the sixties, when the overriding issue was that of modernization, understood as the transition from a traditional agrarian society to an urban and industrial one. During the second period, from the mid-seventies to the end of the eighties, debate revolved around the polarity democracy versus dictatorship, as sociologists considered the possibilities for the reconstruction of a working class that had been disorganized and fragmented by the military regimes. In the third period, research has focused on the nature and consequences of the processes of structural adjustment and economic globalization in the region. The evolution of the discipline has been paralleled by a complex process of theoretical and methodological development. Distinct levels of analysis and multi-disciplinary dialogues have predominated in each of the different periods. Broadly speaking, in the first period, research was dominated by a sociological approach which was often subordinated to the political economy of development. In the second, the sociology of work maintained a dialogue with the political sciences and the sociology of social movements Two approaches have predominated in the third period. On the one hand, the interest in the labour process seen in the previous period has continued to grow; on the other, there has been a tendency to subordinate sociology to economics. The author argues that one of the principle challenges now facing the discipline is to link the analysis of the labour process to that of the labour market, and to incorporate the issues of gender and work cultures into the discussion of the new paradigms of production.

ORGANIZAÇÕES E TRABALHO

NÚMERO 14, DEZEMBRO 1995

DIRECTOR:
Maria Teresa Serôdio Rosa

CONSELHO EDITORIAL:
Teresa Rosa, A. Brandão Moniz, Margarida Marques, Paulo Alves, José Ventura Dias, Vítor Coelho, Norberto Rodrigues, Luísa Oliveira, Luís Mira.

ÍNDICE

Leonor Borda d'Água Torres
Prevenção, segurança e avaliação do risco no trabalho da construção: uma perspectiva multidimensional e síntese dos resultados de um estudo de caso

Maria de Lurdes Rodrigues
Atitudes da população portuguesa perante o trabalho

Maria João Santos
Competitividade e novos modelos de produção

Sara Falcão Casaca
A socialização dos indivíduos e a ideologia empresarial

Maria Teresa Ganhão
A resistência à mudança: causas, variáveis psicossociais e atenuantes (o caso da Administração Pública)

Maria Margarida Marques
A mobilidade ocupacional. Notas para uma discussão sobre a flexibilidade do emprego em Portugal

Redacção e administração:
Avª Guerra Junqueiro, 19 - 5º Esqº
1000 Lisboa
Tel. 846 40 54 - Fax: 840 96 28

Preços deste exemplar: 1.000$00:
Assinatura anual (2 números):
Individuais - 1.500$00
Instituições - 3.000$00

Los estudios laborales como una ciencia intervencionista

El caso holandés

Leni Beukema*

1. Introducción

En este artículo presentamos una aportación holandesa al análisis de la metodología que utilizan los sociólogos de diferentes partes del mundo para estudiar las cuestiones laborales. En mi opinión, los problemas planteados al comienzo de esta reunión son de vital importancia para el progreso de los estudios laborales y de la Sociología del Trabajo, tanto en Holanda como en otros países. Las conferencias internacionales en las que se presentan investigaciones sin un análisis explícito de las definiciones y de los principios metodológicos tienden a crear una enorme confusión, dificultando el debate de las cuestiones reales, en lugar de fomentarlo. Las reflexiones sobre nuestros propios supuestos metodológicos tienen una importancia aún mayor si se tienen en cuenta los rápidos avances tecnológicos actuales, la globalización del trabajo y el cambio de importancia del papel que desempeña el trabajo en nuestra vida.

A la hora de estructurar este artículo, había dos posibilidades. La primera era presentar una visión panorámica de los estudios holandeses existentes en el campo de la Sociología del Trabajo, abarcándolo lo más posible. De esa forma, los participantes en esta reunión se fa-

---

Artículo presentado en la Reunión Anual de Estudios Laborales y Sociología del Trabajo: Cuestiones Metodológicas. Mayagüez (Puerto Rico), 6-8 de febrero de 1996. Traducción de Esther Rabasco.

* Department of General social Science. Utrecht University-Heidelberglaan 2, 3584 CS Utrecht. The Netherlands. Email lbeukema @ fsw. ruu. nl.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 28, otoño de 1996, pp. 75-97.

miliarizarían con las investigaciones y las formulaciones holandesas de la teoría sobre el trabajo. El problema que planteaba un enfoque tan exhaustivo era que sería inevitablemente superficial: tendría que abarcar varias áreas relacionadas en mayor o menor medida entre sí. Por otra parte, habría que referirse a los diferentes enfoques científicos y metodológicos que hay dentro de estas áreas, así como a los debates existentes entre los representantes de los distintos métodos.

Ésa es la razón por la que optamos por la posibilidad de pasar revista a algunas de las áreas problemáticas importantes de los estudios laborales en los Países Bajos y presentar la forma en que estos problemas se reflejan en las propias investigaciones. Parecía que era la mejor manera de aproximarnos a la petición del equipo organizador de «escuchar la postura de los oradores sobre el objeto, la metodología y la universalidad de la sociología del trabajo» (Santiago *et al.*, 1995, p. 5).

Esta decisión nos llevó a estructurar este artículo de la siguiente manera: en el apartado 2 mostraremos que la definición del objeto de los estudios laborales normalmente se limita al empleo remunerado en nuestro país e indicaremos algunas de las objeciones en contra. En el 3 nos ocuparemos de algunas de las cuestiones metodológicas, especialmente de las que se refieren a la calidad del trabajo y a su organización. Surgirá la necesidad de prestar más atención a las acciones de los agentes y de otorgar un posible papel de intervención a las ciencias sociales, posibilidad que también condiciona los principios metodológicos implicados. En el apartado 4 presentamos un proyecto de investigación, basado en estos principios, sobre las pautas de las horas de trabajo. Además de describir la metodología, expondremos los resultados de las investigaciones. En el apartado 5 extraeremos las conclusiones.

2. La necesidad de contar con un concepto diferenciado de trabajo

Durante los días 11 y 12 de abril de 1996, se celebrará el séptimo seminario de ciencias sociales que organiza la asociación profesional de sociólogos y antropólogos de los Países Bajos (Nederlandse Vereniging voor Maatschappij— en Cultuurwetenschappen). La conferencia inaugural correrá a cargo del presidente actual de la ISA, I. Wallerstein, y versará sobre el contraste entre la parte y la totalidad en la teoría y en las investigaciones. En este seminario bienal, los sociólogos presentan los resultados de sus investigaciones, hacen un balance de la situación en la que se encuentran las ciencias sociales, tal como se indica en la convocatoria. El programa de este seminario también ofrece una interesante visión de las cuestiones que plantea el estudio sociológico del trabajo.

Es sorprendente que mientras que en 1994 el tema del "trabajo y la organización" dio pie a 12 sesiones, en 1996 el término trabajo no se menciona en ninguno de los temas. Entre los que se debatirán se encuentran la «aculturación», la «fe y la racionalidad», el «aprendizaje y el ocio», etc. Tras un examen más detenido, se observa que se celebrarán cuatro sesiones sobre el tema del trabajo, bajo el título general de «con el sudor de tu frente». Las propias sesiones tratan de la «estratificación», «el extremo inferior del mercado de trabajo», «la calidad del trabajo [de la mujer]» y «la sociología explicativa del trabajo». También hay más sesiones sobre el trabajo en otros temas. Así, la sesión sobre «renta y ciudadanía» figura dentro del tema de la «aculturación» y el trabajo también forma parte de los debates sobre cuestiones globales y locales: ahí encontramos «la globalización del trabajo». De un total de 50 sesiones (no se puede decir que los sociólogos y los antropólogos holandeses estén ociosos), 10 se dedican a temas relativos al trabajo (Facta, 1955).

De la descripción de este programa podemos extraer la conclusión de que el estudio de los problemas relacionados con el trabajo sigue constituyendo en gran medida la principal actividad de las ciencias sociales en los Países Bajos. También cabe extraer la conclusión de que la profesión ya no cree que sea conveniente organizar todas estas actividades bajo el título de «trabajo». Hay otros conceptos que desempeñan evidentemente un papel más preponderante en la descripción de la realidad social. En Holanda también hay pruebas de la fragmentación de la «sociología del trabajo», como ha señalado Castillo (Castillo, 1994, p. 10).

Coincido con la petición de Castillo de que se luche contra la fragmentación del estudio sociológico del trabajo (Castillo, 1994, pp. 29 ss.). El trabajo sigue siendo un factor esencial en la integración y la emancipación de los individuos en la sociedad (Mok, 1994). Pero esta proposición no sólo se aplica al empleo remunerado. Necesitamos un concepto más amplio de trabajo. Una importante causa de la fragmentación de las investigaciones en el campo del trabajo se debe, a mi juicio, al hecho de que se limita al estudio del

empleo remunerado. De la descripción que hemos hecho del programa del seminario parece desprenderse que el «trabajo» se concibe específicamente como el «empleo remunerado» y que el trabajo no remunerado (como el cuidado de otras personas, el trabajo doméstico y el voluntariado) y la exclusión del trabajo (causada por despidos, enfermedades, etc.) se consideran relativamente poco importantes. Como consecuencia, no se analiza una gran parte de «las relaciones colectivas a través de las cuales se producen bienes y servicios» (Erbes-Seguin, citado por Castillo, 1994, p. 11). Esta limitación conduce a la desaparición de la importancia de los diferentes tipos de trabajo como principio rector de la sociedad y como elemento esencial de la formación de la identidad de los individuos. Este hecho es aún más evidente cuando están en cuestión los problemas que entraña la organización actual del empleo remunerado: la explotación del medio ambiente, la destrucción de los tipos tradicionales de trabajo, que no se organizan a través del mercado o del Estado, la exclusión de las mujeres, etc. (*cf.* Muckenburger *et al.*, 1989; Van Berkel y Hindriks, 1991; Coenen, 1995, y otros).

La cuestión estriba, pues, en la definición de trabajo que se utiliza. En contraste con la terminología que emplea habitualmente en los Países Bajos la inmensa mayoría de los sociólogos holandeses del trabajo, no quiero utilizar un concepto limitado de trabajo. Prefiero un enfoque como el de Grint, quien declara que

> generalmente, el trabajo puede ser cualquier tipo de actividad transformadora, pero lo que se considera trabajo depende del contexto social en el que se lleve a cabo esa actividad transformadora [...]. El hecho de que los individuos se consideren "parados" en lugar de "madres" o "titulados" o "jardineros" da una buena idea de la importancia que concede el Estado al empleo formal como *la* categoría distintiva de la vida social. Asimismo, la idea de que las actividades domésticas no constituyen un trabajo convencional o de que algunas personas son "solamente amas de casa" o de que las actitudes universales hacia el trabajo pueden derivarse de las experiencias de los trabajadores varones denota una cultura del trabajo plagada de costumbres patriarcales [1991, pp. 46-47].

Lo que es válido en el caso del propio trabajo también lo es en el de su estudio sociológico: para la reflexión sobre nuestro campo de estudio que defiende Castillo, es esencial que la definición de ese campo dependa considerablemente del contexto social en el que se ha desarrollado y que en mi país, y no sólo en él, el objeto de estudio sea el empleo remunerado.

Lo que está en cuestión, sin embargo, no es sólo que se preste más atención a otros tipos de trabajo. También es cierto que el empleo remunerado no puede comprenderse debidamente cuando no se sitúa en el contexto del campo de trabajo en su conjunto. Es verdad que el empleo remunerado constituye una parte más o menos importante de la vida de los individuos, los cuales, además de trabajar, dedican más o menos tiempo a las labores domésticas, al cuidado de otras personas, al voluntariado y a otras actividades. La importancia del empleo remunerado para estas personas, los valores que le conceden y el poder que extraen de él no son sólo el resultado de este empleo remunerado sino que se deben también a las actividades que realizan fuera de él.

En otro trabajo (Beukema, 1995, pp. 271-272) he concretado esta opinión en mi investigación sobre la calidad del trabajo: hasta ahora las investigaciones sobre la calidad del trabajo han centrado la atención implícitamente en los trabajadores a tiempo completo cuyas horas de trabajo siguen la pauta habitual. Su situación se ha utilizado para juzgar la situación del trabajo haciendo especial hincapié en el contenido y en las condiciones. Sin embargo, la situación del mercado de trabajo ha cambiado materialmente en los últimos 10 ó 15 años. Ha aumentado significativamente el trabajo a tiempo parcial (en Holanda representa alrededor de un 30% del empleo total), así como los contratos flexibles, especialmente en el caso de las mujeres. De las escasas investigaciones que existen (Timmer y Doorman-Vreugdenhil, 1992) parece desprenderse que este grupo de trabajadores tiene una actitud (parcialmente) diferente hacia el trabajo, que comprende tanto el empleo remunerado fuera del hogar como el cuidado no remunerado de otras personas y las faenas domésticas. Este cambio de actitud hacia el trabajo comporta un cambio de los criterios que utiliza este grupo para juzgar la calidad de su trabajo. Las horas de trabajo y la soberanía de los trabajadores con respecto a su uso del tiempo son, pues, importantes criterios para juzgar su empleo remunerado. Cuando no se tienen en cuenta estos criterios en las investigaciones sobre la calidad del trabajo, éstas refuerzan la norma del trabajo a tiempo completo que sigue siendo lo habitual dentro (y fuera) de muchas empresas e instituciones. Sin embargo, si se tienen en cuenta estos criterios, puede concederse un papel más importante al problema del género, que actualmente sólo desempeña un papel secundario en las investigaciones.

3. Consideraciones metodológicas

No sólo ha planteado problemas la delimitación del contenido del campo de estudio en los Países Bajos. Otra cuestión discutible que ha tenido, al menos, la misma importancia es la de los métodos utilizados y los principios metodológicos relevantes para el estudio de la disciplina. Me gustaría centrar la atención en dos cuestiones que se derivan de este debate: la relación entre el sistema y los agentes o las posibilidades de intervención de las ciencias sociales y la relación entre el investigador y la parte investigada en las ciencias sociales.

3.1. *Las ciencias sociales como ciencia intervencionista*

En los últimos años ha tenido lugar un destacado debate en el campo del trabajo entre los sociotécnicos y los defensores del enfoque del proceso de trabajo (*cf.* Meeus, 1994; Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 1989/1990). El punto de partida del enfoque del proceso de trabajo es la tesis del control de Braverman: la tecnología se concibe como un instrumento de control, en el que la empresa aspira a adoptar una política técnico-organizativa que entraña la "descualificación" de los oficiales, con el fin de poder controlar la conducta de los trabajadores. Esta tesis del control se ha ampliado con el paso del tiempo (al analizar no sólo la descualificación sino también otros tipos de control) y moderado (señalando que existía hasta cierto punto un "consentimiento" de los trabajadores y que había diferencias de intereses en el seno de los grupos de directivos y los trabajadores).

El enfoque del proceso de trabajo centra la atención en la perspectiva de los agentes desde el punto de vista de la desigualdad del poder y de la interacción. Sin embargo, la teoría de la intervención se reserva a la dirección de las empresas, que controla y supervisa. Los trabajadores reaccionan ante esto, a veces colectivamente, lo que es, a su vez, un resultado del grado de control de la dirección.

La variante holandesa de la sociotécnica debe mucho a De Sitter, quien toma como punto de partida para averiguar la calidad del trabajo y las relaciones laborales el diseño de las tareas y la organización del sistema. Se diseñan reglas, independientemente de los individuos, que rijan las tareas, los procesos y los sistemas de acuerdo con directrices sociotécnicas como la capacidad de control y el alcance. Cuando se siguen las reglas, generalmente es posible diseñar bien las tareas en cualquier organización. Meeus habla de «ajuste sociotécnico», que significa que las reglas sociotécnicas de diseño pueden resolver cualquier problema organizativo (1994, p. 35).

El debate entre el enfoque del proceso de trabajo y la sociotécnica se ha ocupado principalmente de la relación entre el sistema y el agente, entre las posibilidades de diseño y la desigualdad del poder. En su resumen de las tendencias observadas en la última década, Van Klaveren llega a la conclusión de que se ha "organizado" un movimiento de convergencia de las dos tradiciones, que constituye, en su opinión, un paso adelante (Van Klaveren, 1994, p. 40). Además de prestarse atención a las reglas de diseño y a la división del trabajo, especialmente en la sociotécnica, existe un creciente interés por las relaciones que tienen lugar en el mercado de trabajo (las condiciones de trabajo, como los salarios, el estatus jurídico, las oportunidades de formación, etcétera).

Un influyente instrumento de investigación que puede considerarse el resultado del debate entre el enfoque del proceso de trabajo y la sociotécnica es el método WEBA, que permite investigar el concepto de "bienestar en el trabajo" formulado en la legislación holandesa por la que se rigen las condiciones de trabajo (ARBO-wet). Este método emplea un enfoque probabilístico, es decir, orientado hacia el riesgo: los riesgos para el bienestar son —cuando se formulan negativamente— los riesgos de la sobrecarga debida al contenido del trabajo y —cuando se formulan positivamente— las oportunidades que se brindan a los individuos para aprender en y a través del trabajo y para realizarse. En este método ocupan un primer plano los aspectos que tienen en común el enfoque del proceso de trabajo y la sociotécnica: se utiliza un principio teórico estructural, en el que el poder en las organizaciones se basa principalmente en las posiciones en la división del trabajo y en las autorizaciones. Apoyándose en estos principios científicos, el indicador (suficiente) del bienestar en el trabajo se evalúa objetivamente, es decir, sin tener en cuenta las opiniones de los trabajadores afectados. Es una prerrogativa del científico juzgar (la calidad de) los puestos de trabajo. La calidad del trabajo puede mejorarse principalmente modificando el diseño de las tareas.

Coincidiendo con Meeus, me gustaría demostrar que los principios teóricos estructurales de estos dos enfoques impiden que surja una posibilidad de intervención. Este autor llega, además, a la conclusión de que existe una creciente corriente de opinión, influida

por autores como Giddens, Luhmann y Bhaskar, partidaria de superar la vieja dicotomía entre el sistema y la acción y de que se apoya, en general, la proposición de que la investigación se realice desde una perspectiva de la teoría de la acción (p. 37). Para ello, es esencial conocer las causas subyacentes de los actos de los agentes en el proceso de cambio. Al extraer esta conclusión, somete a debate un importante principio metodológico tanto del enfoque del proceso de trabajo como de la sociotécnica en los Países Bajos: la concepción tradicional de la relación entre el investigador y la parte investigada en la búsqueda del saber en las ciencias sociales.

3.2. *Las partes investigadas como agentes competentes*

La necesidad de superar la dicotomía del sistema y el agente y de tratar de comprender los motivos de los agentes, los procesos dinámicos, etc. arroja nueva luz sobre el debate metodológico tradicional sobre la diferencia entre el saber de sentido común y el saber científico, sobre el uso de la investigación intensiva y extensiva y sobre las relaciones entre el investigador y las partes investigadas. En la búsqueda de unos principios adecuados que sirvan de base para la innovación, son sumamente valiosas, en mi opinión, las aportaciones realizadas por la investigación de la acción.

No es sorprendente que en nuestro país los investigadores sobre la acción consideren sugerentes las ideas de Anthony Giddens (*cf.* Coenen, 1987), quien, al introducir el concepto de hermenéutica dual, pone de manifiesto que existen dos campos lingüísticos independientes, el lenguaje científico y el lenguaje de sentido común, pero eso no quiere decir que los conocimientos adquiridos de una manera científica puedan separarse del lenguaje diario, de los conocimientos de sentido común. Según Giddens, existe una relación cíclica dentro de las ciencias sociales entre lo que piensan los científicos y lo que piensan y hacen los agentes sociales (Coenen, 1987, p. 156). Cuando se extiende a las relaciones entre los investigadores de las ciencias sociales y las partes investigadas, Coenen sostiene que el investigador interpreta una realidad que ya ha sido interpretada por las partes investigadas como agentes competentes. El investigador, al reconstruir esta realidad, intenta comprender y explicar a los agentes, así como la realidad social que (re)producen. Para conseguir explicaciones, debe demostrar que comprende los motivos de los agentes competentes, debe tratar de entender sus actos. Para lograrlo, debe intervenir en la realidad, junto con las partes investigadas, y analizar con ellas la estructuración de esa realidad (Coenen, 1987, pp. 241-242).

Así pues, la intersubjetividad, que constituye la base del conocimiento científico, no se basa (exclusivamente), en este sentido, en los debates que se celebran en el foro científico (como opinan en general los sociólogos holandeses del trabajo) sino en los debates que se celebran en diversos foros y en la equivalencia del investigador y las partes investigadas, en los análisis basados en los diferentes tipos de conocimientos de estas partes. Esta última clase de intersubjetividad exige que ambas partes sepan cuáles son sus mutuas posturas en el debate, lo que obliga, a su vez, a los investigadores a formular explícitamente sus supuestos. Esta explicación es importante para la siguiente condición necesaria: lograr una relación de confianza entre el investigador y las partes investigadas, con el fin de que sea óptima la calidad de los resultados de las investigaciones. Ni que decir tiene que para que se cumplan las condiciones que acabamos de mencionar, es deseable la investigación longitudinal.

En el siguiente apartado, me referiré a las investigaciones en las que he tratado de poner en práctica los principios metodológicos.

4. Las investigaciones sobre las nuevas pautas de las horas de trabajo

Mi investigación de las nuevas pautas de las horas de trabajo la realicé en los años 1990 y 1991 en colaboración con Voedingsbond FNV, que es el mayor sindicato de trabajadores de la industria láctea de los Países Bajos. Por entonces existían relaciones, establecidas a lo largo de diez años, entre los investigadores, los dirigentes sindicales remunerados y los cargos sindicales no remunerados del sindicato en cuestión sobre temas como la calidad del trabajo, las pautas de las horas de trabajo, la flexibilización y la evolución del empleo en el sector. Al principio, realizamos la investigación en una de las cuatro grandes empresas de productos lácteos de Holanda (3 500 asalariados); más tarde abarcamos todo el sector (que daba empleo a 23 000 personas en 1980 y a 17 000 en 1990). Para aclarar las opciones metodológicas de la investigación que estamos analizando, me gustaría explicar primero el desarrollo de las relaciones entre los investigadores y las partes investigadas en los años anteriores.

4.1. *Historia de las relaciones entre los investigadores y las partes investigadas: la elaboración de principios metodológicos*

La creación de un cierto grado de confianza llevó diez años de arduo trabajo y no se consiguió fácilmente. En primer lugar, desde el punto de vista de las partes investigadas, en la industria de productos lácteos las relaciones laborales se caracterizaban por la existencia de un conflicto de intereses, profundamente sentido, entre los empresarios y los trabajadores o su sindicato. Además, los trabajadores habían tenido que hacer frente a varias conclusiones de las investigaciones científicas, que habían llevado a la dirección de las empresas a tomar medidas que no habían mejorado la situación de los trabajadores desde su punto de vista. Los investigadores eran vistos con una enorme desconfianza, sobre todo por los trabajadores del sector y los afiliados y dirigentes del sindicato de trabajadores de la alimentación (Voedingsbond FNV).

Eso no quiere decir que los investigadores aceptaran sin más la opinión de las partes investigadas sobre su situación, sino todo lo contrario. La necesidad de aclarar los problemas de la elaboración de una política sindical dentro de la organización del sindicato en cuestión exigía precisamente que los investigadores guardaran una cierta distancia, que no significaba considerar a las partes investigadas como meras fuentes de información y a los investigadores como únicos expertos, capaces de estructurar y analizar esta información. La forma en que las partes investigadas eran conscientes de su situación y la comprendían fue de vital importancia en la investigación: se aprovecharon profusamente las ideas que sobre los problemas de la situación investigada ya tenían las partes investigadas, lo que supuso un adelanto en la visión de sentido común que tenían estas partes sobre la investigación científica. Se tardó algún tiempo en conseguirlo y en explicarles al mismo tiempo el valor científico de los resultados del proyecto.

Otra causa de fricción en las relaciones fue la crítica vertida por los investigadores a la forma en que se elaboraba la política sindical en el seno de la organización sindical. Esta crítica mermó, de nuevo, la confianza que se había creado, al menos con una parte de la organización.

La búsqueda de un equilibrio adecuado entre la implicación y el distanciamiento desempeñó un importante papel, especialmente en las fases iniciales del período de investigación. La implicación fue lo primero que se buscó, concediendo una gran atención en los inicios del proyecto a la formulación de los objetivos de ambas partes. Los investigadores presentaron, además, los resultados de la investigación a las partes investigadas antes de publicarlos. Se celebraron debates entre las partes sobre la calidad de los datos y la corrección de la forma en que los interpretaron los investigadores. Fue en estos debates, que constituyeron en sí mismos un instrumento de investigación, cuando quedó más claro que nunca cuáles eran los principales problemas a juicio de las partes investigadas y de qué forma los abordaba la organización sindical.

El distanciamiento en la investigación se consiguió utilizando diversos métodos: el estudio del material impreso, la observación del centro de trabajo, las entrevistas (y, en algunos casos, las entrevistas de grupo, con el fin de confrontar directamente las corrientes de opinión), las encuestas, la observación participativa en las asambleas y debates sindicales. Cuando hubo discrepancias en los datos recogidos, fue necesario seguir investigando y la discrepancia en cuestión pudo discutirse con las partes investigadas. También fue de gran importancia, especialmente durante la observación y los debates participativos, el hecho de que los investigadores dejaran claro su papel como investigadores. A medida que aumentó la relación de confianza, las partes investigadas fueron presentando cada vez más a los investigadores problemas y peticiones prácticos, lo que también fue una fuente de información; las discusiones de estas peticiones y problemas formaron parte del proyecto de investigación. En estas discusiones, los investigadores hicieron hincapié en que sus observaciones eran consejos y que no tenían ninguna responsabilidad directiva en la organización y que no querían ni podían aceptar esa responsabilidad.

Resultó que en la práctica las partes investigadas apreciaron la actitud independiente de los investigadores a medida que aumentó el clima de confianza. Cuando las partes investigadas se convencen de que los resultados no se utilizarán en su contra, se sienten libres para sugerir la necesidad de contar con una opinión experta, con la esperanza de que ésta pueda muy bien mejorar su posición.

4.2. *Las investigaciones sobre las nuevas pautas de las horas de trabajo: métodos utilizados*

En octubre de 1990, la ejecutiva nacional del sindicato de trabajadores de la alimentación (Voedingsbond FNV) para la industria de

productos lácteos decidió realizar una investigación sobre las posibilidades de introducir innovaciones en las pautas de las horas de trabajo en el sector. La causa inmediata de este proyecto fue una nueva pérdida prevista de empleo en la industria, junto con el creciente descontento ante la irregularidad cada vez mayor de los horarios. Entre las nuevas pautas de las horas de trabajo, se consideró la posibilidad de acortar aún más la semana laboral de 36 a 32 horas, de programar de otra forma los turnos y de incluir trabajadores a tiempo parcial en éstos. Los delegados y los dirigentes sindicales, antes de presentar una política de ese tipo, querían investigar las posibilidades concretas y, en relación con ellas, el grado de apoyo de los afiliados a esa política.

Se nos pidió que lleváramos a cabo esta investigación, en colaboración con un colega. El problema que planteaba el sindicato era interesante para nosotros a la vista de nuestro programa de investigación, que giraba en torno a la flexibilización del trabajo, en general, y de las horas de trabajo, más en particular. La presente investigación se estructuró en varias fases.

En primer lugar, comenzamos sistematizando nuestros conocimientos sobre el problema haciendo un inventario de las posibilidades previstas de reducir las horas de trabajo y de los estrangulamientos que podrían surgir y formulando propuestas generales para crear un nuevo sistema de turnos para el sector. Todo esto se estableció en un memorándum que se presentó y debatió en 32 reuniones con dirigentes sindicales de todo el país, a las que asistió un total de 400 personas aproximadamente, cifra que puede considerarse alta, si tenemos en cuenta que había en total alrededor de 500 delegados sindicales.

Los resultados de estas reuniones se dividieron en varios temas, con el fin de alcanzar dos objetivos: en primer lugar, queríamos estructurar los pros y los contras de las distintas opciones de una forma que resultara accesible a las partes investigadas. En segundo lugar, queríamos elucidar las distintas consecuencias que podían tener las opciones para los diferentes grupos de trabajadores, teniendo en cuenta el distinto carácter de las relaciones laborales existentes en las diversas ramas. Intentamos, además, organizar los temas de tal forma que quedara reflejado el punto de vista tanto de los trabajadores remunerados como de otros (más adelante nos referiremos de nuevo al contenido del proyecto).

Indicamos, además, que merecería la pena programar de otra manera las horas de trabajo, pero que eso sólo sería posible cuando

se tuvieran en cuenta las distintas situaciones existentes en las diversas empresas.

La discusión de este primer informe dejó paso a la segunda fase de la investigación. Elaboramos, junto con pequeños grupos de delegados sindicales, que tenían experiencia práctica en la programación de las horas de trabajo, un nuevo sistema para llevarla a cabo, enumerando las consecuencias de acuerdo con los temas antes mencionados. Trabajamos de la siguiente manera: analizamos las ventajas y los inconvenientes del nuevo sistema para la situación específica de las personas a las que estábamos dirigiéndonos, con la ayuda de ejemplos concretos. Repitiendo este procedimiento en unos diez lugares concienzudamente seleccionados, pudimos elaborar el sistema para las pautas más habituales de las horas de trabajo en la industria láctea. Estos intensos debates nos permitieron, además, consultar a los delegados sindicales sobre algunos problemas que planteaba la programación de las horas de trabajo y que no habíamos sido capaces de resolver y comentar con ellos las distintas opciones. De esa forma, las programaciones de las horas de trabajo propuestas se encontraron con algunas de las objeciones planteadas en la primera ronda de discusiones. Los ejemplos finales de programación se convirtieron, en la práctica, en recomendaciones de los investigadores y contribuyeron a concretar más los pros y los contras de algunas opciones.

4.3. *Las investigaciones sobre nuevas pautas de las horas de trabajo: resultados*

En todos los debates fue fundamental el principio de que la nueva programación de las horas de trabajo debería mantener el máximo *nivel de empleo* posible. La perspectiva que se avecinaba para el sindicato de trabajadores de la alimentación era una enorme reducción del número de puestos de trabajo.

Este objetivo de la protección de los puestos de trabajo no sólo entrañaba una reducción de las horas de trabajo. La industria láctea —al igual que la mayoría de las ramas de actividad industriales holandesas— ya había experimentado una reducción de las horas de trabajo aplicada colectivamente, pero los resultados para el mantenimiento de los niveles de puestos de trabajo habían sido decepcionantes. Ésa es la razón por la que se subrayó en el proyecto de investigación que debía prestarse más atención al sistema de programación

de las horas de trabajo, junto con las fluctuaciones de la producción.

En la industria láctea existe una tradición de flexibilidad en la producción: en algunas ramas hay puntas diarias, pero normalmente hay puntas semanales o anuales. Las ventas sólo son constantes en algunas empresas. En las formas flexibles de producción, el nivel de empleo fluctúa con los máximos y mínimos de la producción. Programando individualmente todos los tipos de fiestas y períodos de tiempo libre, la dirección puede averiguar de cuántas personas dispone exactamente durante los momentos de máxima y mínima actividad.

Como consecuencia de estas diferencias, era difícil para los delegados sindicales averiguar cuántas personas estaban presentes realmente en un determinado momento y cuántas eran necesarias realmente para realizar el trabajo a un ritmo razonable. Sin embargo, averiguarlo era importante en las negociaciones sobre los niveles de empleo y sobre la posibilidad de reducir aún más las horas de trabajo y en la verificación del cumplimiento de los acuerdos. Por otra parte, para llegar a esos acuerdos era necesario poder negociar con el conjunto de las empresas de cada rama. Hasta entonces se había negociado por establecimientos o para el conjunto de la industria. El poder del sindicato y, por lo tanto, su capacidad para negociar por ramas variaba mucho de unas empresas a otras. En algunas, había activos delegados sindicales que habían conseguido poder y que eran capaces de negociar independientemente. En otras, imperaba el modelo holandés más habitual de relaciones laborales: la ejecutiva remunerada celebraba conversaciones (no negociaciones) durante seis meses con la dirección y los delegados sindicales participaban en el comité de empresa como representantes de sus propios departamentos. En esas situaciones, no era habitual que los sindicatos tuvieran una base colectiva que les diera poder.

Para averiguar las posibilidades de acción en estas situaciones, distinguimos entre las tácticas sindicales defensivas y las ofensivas e hicimos para ambas estrategias una programación de las horas de trabajo que sirviera de muestra: en el primer caso, los delegados sindicales iban a tratar de programar las horas de trabajo colectivas con unas diferencias individuales mínimas. En caso de reducción de las horas de trabajo, el número de trabajadores resultante se obtiene añadiendo un nuevo turno adicional, en lugar de ampliar el existente con la consiguiente confusión de los horarios. En el segundo caso, es posible ampliar los principios de la flexibilidad existente

programando las horas de trabajo de tal manera que se tenga en cuenta la situación particular de cada trabajador. En cada departamento los trabajadores pueden realizar las horas de trabajo que deseen, lo que, junto con los momentos de máxima y mínima actividad en la producción, lleva a programar unas horas de trabajo específicas para cada departamento.

El segundo tema se refería a las propias *horas de trabajo*. La primera cuestión era el deseo de programar el tiempo de ocio y de trabajo con las menores interrupciones posibles. Dada la programación individual, los trabajadores a menudo tenían hasta entonces dos días libres separados a la semana, que, además, no solían ser los mismos todas las semanas, lo cual significaba que, en realidad, no podían hacer muchas cosas en su tiempo de ocio. Las programaciones de muestra elaboradas se adaptaron lo más posible a estos deseos. Otra cuestión fue la prolongación del tiempo de producción que deseaba la dirección en varias empresas. Normalmente, esta prolongación del tiempo de producción se introdujo poco a poco programando turnos semanales adicionales, por ejemplo, o iniciando antes la producción los domingos por la tarde. Los trabajadores eran especialmente a los que incomodaba el aumento de la carga de trabajo durante los fines de semana, ya que para colmo apenas se compensaba con un aumento del personal.

En nuestras programaciones de muestra incluimos algunos ejemplos de aumento del tiempo de producción, con el incremento de los niveles de dotación de personal que ello entrañaba. De esta forma, era posible sopesar los diferentes intereses: el aumento del empleo y la importancia de tener libre el fin de semana. El empleo era lo más importante para las partes investigadas, sobre todo en los casos en los que el sindicato gozaba de una poderosa posición y se pensaba generalmente que podían tenerse en cuenta los deseos personales sobre las horas de trabajo.

El tercer punto se refería a las horas extraordinarias, cuya cantidad estructural era grande en algunas ramas, especialmente en la distribución. La importancia del empleo, de la salud y del tiempo de ocio de los trabajadores llevó a los investigadores a poner mucho énfasis en la reducción de las horas extraordinarias estructurales. Aunque la mayoría de los participantes en las discusiones demostró comprender los argumentos, se produjeron feroces discusiones con los trabajadores afectados, que se habían acostumbrado a los beneficios económicos que generaban las horas extraordinarias. Final-

mente, elaboramos una serie de horarios que conllevaban una reducción de las horas extraordinarias.

Dentro de este apartado también debatimos la cuestión del trabajo a tiempo parcial. Parecía que aumentaba el interés de los trabajadores, por un lado: a las mujeres les parece interesante esta opción, pero el trabajo a tiempo parcial también podría serlo para las personas parcialmente incapacitadas. También mostraron interés las empresas, que querían utilizar el trabajo a tiempo parcial para hacer frente a los momentos de máxima actividad en la producción. No se puso objeción alguna, a condición de que las horas de los trabajadores a tiempo parcial se programaran en los mismos términos que las horas de los trabajadores a tiempo completo.

Por último, el tiempo de desplazamiento al trabajo resultó ser un problema cuando se debatieron las horas de trabajo. Dado que la industria láctea siempre ha sido capaz de evitar los despidos por motivos económicos, a menudo se ha trasladado a los trabajadores a otras ramas. Las normas y remuneraciones para estos traslados siempre se han fijado en cada establecimiento y varían considerablemente de unos a otros. Una importante diferencia se refiere a la cuestión de la compensación del tiempo de desplazamiento al trabajo con una reducción del tiempo de trabajo. Durante la investigación, hablamos con algunas personas que habían sido trasladadas (una vez o más) y con otras que estaban a punto de serlo. En todas estas conversaciones pareció que la mayoría de los afectados no tenían intención de mudarse, a pesar del largo período de tiempo que tardaban en desplazarse al trabajo (entre 75 minutos y 2,5 horas al día). Aunque se pensaba que estos largos tiempos de desplazamiento eran una molestia, los afectados querían seguir viviendo en la misma zona, con sus familiares y amigos, sus actividades de ocio, escuelas, etc. Ante la complejidad de este problema (que afecta a las normas de la seguridad social, pero también a las distancias aceptables de desplazamiento, al contenido de los puestos de trabajo, etc.), hicimos un informe independiente sobre esta cuestión, que queda fuera de los objetivos de este artículo.

Otro tema son las *condiciones de trabajo* y la *remuneración*. Por lo que se refiere a las condiciones de trabajo, se observó que la reducción de las horas de trabajo también significa una reducción de la exposición a duras condiciones de trabajo. Naturalmente, debían mantenerse unos niveles de empleo suficientemente altos para conseguir la misma intensidad de trabajo. Dada la mala experiencia anterior, se puso mucho énfasis en esto: debería contratarse suficiente personal para contrarrestar el aumento de la carga de trabajo.

La investigación también puso de manifiesto que era deseable que la programación de las horas de trabajo permitiera a los trabajadores de edad avanzada conservar su empleo, pero sin tener que trabajar por turnos. Habitualmente, estos trabajadores eran excluidos de los turnos, pero también perdían su empleo. Era necesario buscar una solución y se encontró, por ejemplo, programando un equipo fijo por la mañana.

Por lo que se refiere a la remuneración, se observó que la reducción de las horas de trabajo crearía más empleo, pero (ciertamente en parte) a costa de la remuneración. En el curso de la investigación, quedó patente que optando por una estrategia sindical sin reducir aún más las horas de trabajo, disminuirían significativamente las posibilidades de impedir los despidos por motivos económicos. Los investigadores recomendaron la aceptación de las consecuencias retributivas, aunque debían ser las mínimas posibles.

Otra cuestión es el *contenido de los puestos de trabajo*, que se abordó de dos formas. En primer lugar, había aumentado la flexibilidad funcional del número de trabajadores. Éstos eran totalmente versátiles en el trabajo de producción y, en algunos casos, también en el trabajo de apoyo y preparación. En la práctica, la versatilidad del contenido de los puestos resultó entrañar unas horas de trabajo muy variables, por ejemplo, cuando había que sustituir a compañeros durante una baja por enfermedad o en turnos en los que no había otros trabajadores versátiles. En segundo lugar, la posición de los trabajadores no cualificados se deterioró como consecuencia de esta flexibilización. No eran capaces de cumplir algunas condiciones necesarias para ocupar los nuevos puestos de trabajo (por ejemplo, lectura y escritura), por lo que desaparecieron gradualmente de la industria.

Estas dos tendencias llevaron a recomendar que se tuviera en cuenta la existencia de estos grupos diferentes de trabajadores cuando se formaran los turnos: en cada uno de ellos debía haber trabajadores versátiles, pero el reparto del trabajo no debía basarse totalmente en estas personas, a fin de que quedaran tareas para las que no eran versátiles. El objetivo era la diferenciación de los puestos en lo que se refiere a contenido, llevando a cabo un reparto por igual en los distintos turnos.

La última versión del informe de investigación se presentó a la junta nacional del sindicato del sector. Dos de 120 miembros vota-

ron en contra de la propuesta de adoptar las recomendaciones de los investigadores. Sin embargo, durante el debate resultante, apenas hubo oportunidad de poner en práctica las propuestas en un futuro inmediato: los empresarios habían emprendido recientemente una dura ofensiva y habían propuesto suprimir el programa de jubilación anticipada (VUT), propuesta que sacudió los cimientos mismos de las relaciones laborales de la industria. El sindicato de trabajadores de la alimentación (Voedingsbond FNV), tras largas negociaciones, no consiguió que los empresarios cambiaran de opinión, por lo que en la primavera de 1992 los trabajadores fueron a la huelga. Esta resultó infructuosa, debido principalmente a las duras protestas de los ganaderos, que no pudieron enviar su leche a las fábricas. Como consecuencia, se debilitó considerablemente la posición del sindicato en esta rama de la industria, así como en las empresas. Tras un período de recuperación, el sindicato comenzó a fortalecer su posición en las empresas y ramas, haciendo, una vez más, del empleo y de las horas de trabajo la cuestión principal. En las negociaciones llevadas a cabo en este nivel, parece que el informe de la investigación desempeña un importante papel y los investigadores han sido consultados de nuevo sobre cuál es la mejor manera de llevar a cabo las recomendaciones.

5. Conclusiones

Debemos preguntarnos ahora si el proyecto de investigación antes descrito, en lo que se refiere a su enfoque y a sus métodos, puede contribuir a solucionar los problemas que tiene la Sociología del Trabajo en los Países Bajos. En mi opinión, puede contribuir sin lugar a dudas en alguna medida.

Desde mi punto de vista, es importante que en la investigación se distinga entre los grupos de trabajadores en varios aspectos (contenido de los puestos de trabajo, horas de trabajo), con el fin de poder adoptar un enfoque sutil en la representación de sus distintos intereses. Hay demasiados proyectos que hablan de los trabajadores en general o utilizan exclusivamente las categorías sociológicas clásicas del sexo, la educación, la edad y el origen étnico para explicar las diferentes visiones de los problemas investigados. En nuestra investigación, hemos conectado estas visiones con la situación concreta, a fin de que pueda salir a la luz la relación entre el origen étnico y la posición del sujeto en la división del trabajo. Además, participando en los debates con propuestas reales sobre la mejor manera de servir a estos diferentes intereses, se indican explícitamente las consideraciones que entran en juego.

También es importante aquí otra cuestión, estrechamente relacionada con la anterior, que desempeñó un importante papel en nuestra investigación. Se refiere a la atención prestada a los argumentos expuestos por la gente y procedentes de su vida fuera del empleo remunerado, que se trasladan entonces a las condiciones que debe reunir el entorno en el que trabaja. El problema de las horas de trabajo guarda una relación especialmente estrecha y clara con esta cuestión: qué demandas hacen los individuos en lo que se refiere al ocio; qué tiempo de desplazamiento al trabajo están dispuestos a aceptar en lo que se refiere al empleo remunerado; y qué argumentos se consideran relevantes; en qué condiciones personales (obligación de cuidar a otras personas, estado de salud, edad) desean los individuos trabajar a tiempo parcial y qué requisitos deben cumplir los puestos de trabajo a tiempo parcial, son cuestiones todas ellas que se les ocurren de forma natural a los investigadores y a las partes investigadas en el transcurso del proyecto descrito.

Es esencial la existencia de una relación basada en la confianza, sobre todo para sopesar como es debido las consecuencias de la reducción del empleo remunerado con el fin de aumentar el tiempo de ocio. Para que los individuos estén dispuestos a hablar sobre su vida privada —y así ocurre, ciertamente, en el caso de las personas participantes en este proyecto— hay que romper unas cuantas barreras. Una vez que se consigue eso, la discusión es mucho más profunda, como ocurrió, por ejemplo, cuando se señaló durante una discusión que las personas que son miembros de un hogar en el que hay dos perceptores de renta tienen una idea totalmente diferente de la relación entre el tiempo y el dinero a la que tienen aquellas que son las únicas perceptoras de renta. Fue un momento en el que se comprendió realmente el significado atribuido al empleo remunerado en la vida de los individuos, así como los cambios posibles o deseables que querían introducir en ese contexto.

Retrospectivamente, habría sido mejor que hubiéramos presentado una visión panorámica más sistemática de nuestros participantes en el proyecto: el hecho de que fueran dirigentes sindicales era la razón por la que participaron en la investigación. No sólo influye en las opiniones de la gente su situación en el seno de la organización del trabajo y del sindicato (algo que tuvimos sistemáticamente

en cuenta), sino también sus características personales y su situación general fuera del empleo remunerado. Era evidente de antemano que la población investigada no podía considerarse representativa de todo el grupo de trabajadores de la industria y tampoco era una de nuestras aspiraciones. Pero habría sido mejor describir más sistemáticamente las distintas características de los participantes fuera del trabajo (por ejemplo, por medio de un breve cuestionario), sobre todo para comprender claramente los argumentos que desempeñan un papel importante en relación con el empleo remunerado. Por ejemplo, de la misma manera que las opiniones de los trabajadores a tiempo parcial fueron expresadas por otros (por la sencilla razón de que sabíamos que no había ningún trabajador a tiempo parcial que tuviera también un cargo sindical), podríamos haber estudiado a otros grupos cuyas opiniones han quedado —de forma involuntaria y poco deseada— subrepresentadas.

Este problema ocurre generalmente en las investigaciones que se realizan en cooperación con los sindicatos en los Países Bajos: son especialmente los trabajadores permanentes los que están sindicados y los delegados sindicales suelen pertenecer al grupo de trabajadores mejor remunerados. El creciente grupo de trabajadores que tienen un contrato flexible y los trabajadores a tiempo parcial apenas están representados en los sindicatos. Cuando la investigación va dirigida exclusivamente a los afiliados a los sindicatos y a sus dirigentes, nunca se consigue una visión panorámica representativa de todo el grupo de trabajadores.

Una última observación en este sentido es la posibilidad de comparar diferentes sectores cuando se conocen las características y la situación personales de toda la población investigada. Éstas se han tenido en cuenta en investigaciones posteriores sobre los problemas similares de los trabajadores que se dedican a la asistencia domiciliaria, los trabajadores de una compañía de telecomunicaciones y los funcionarios públicos (debe señalarse, por cierto, que una de las conclusiones notables de esta investigación fue que no eran las características personales o los rasgos de la situación personal, sino sobre todo el hecho de que se trabajara a tiempo completo o a tiempo parcial, lo que influía significativamente en las ideas que tenía la gente sobre las horas de trabajo y sobre la conveniencia de que perdiera peso la norma de trabajar a tiempo completo).

A pesar de los comentarios metodológicos que pueden realizarse sobre el proyecto de investigación, es precisamente el enfoque metodológico lo que ha brindado la oportunidad de formular propuestas concretas. El conocimiento profundo de la industria y de los temas de investigación que tenían los investigadores y el principio de la existencia de una relación de confianza entre ellos y las partes investigadas han permitido que las discusiones llegaran a un alto nivel, es decir, descendieran al terreno de lo concreto y tuvieran en cuenta las diferentes peculiaridades. El conocimiento diario de las partes investigadas pudo estructurarse con relativa rapidez y transformarse en propuestas de cambio. En los debates sobre el refinamiento de estas propuestas, los investigadores hicieron uso, una vez más, de su conocimiento de las partes investigadas. En esta segunda ronda, fue sobre todo el conocimiento de la programación de las horas de trabajo lo que se aprovechó, por lo que la aplicación efectiva de la organización del trabajo se convirtió en el objeto de análisis, lo que aumentó enormemente la información de los investigadores. Por otra parte, como fue posible identificar los diferentes aspectos de las relaciones laborales con ejemplos concretos, pudo evitarse la actitud voluntarista de los investigadores. Las ventajas de este enfoque metodológico quedaron patentes en la buena acogida que dispensaron las partes investigadas a las programaciones de muestra presentadas por los investigadores. Podemos dar por sentado que sus ideas de sentido común sobre la ciencia han cambiado gracias al proyecto. Ha aumentado la confianza necesaria para solicitar investigaciones científicas que puedan utilizarse para mejorar su situación en lugar de ver en todo tipo de conocimiento científico una amenaza. Por lo que a mí se refiere, es un resultado de la investigación que no puede subestimarse.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Beukema, L. (1995), «Arbeiidstaakbeheersing en arbeidstijdbeheersing», en J. van Dijck *et al.* (comps.), pp. 265-276.
— y Zandvoord, E. V. (1991), *Werktijden en bezetting bij verdergaande ATV*, Utrecht.
Castillo, J. J. (1994), *Which Way Forward for the Sociology of Work?*, Madrid. [«¿A dónde va la Sociología del Trabajo?», *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 1, núm. 1, 1995, pp. 13-42.]
Coenen, H. (1987), *Handelingsonderzoek als exemplarisch leren*, Groningen.

— (comp.) (1995), *De vakbeweging na 2000*, Utrecht.
Dijck, J. van *et al.* (comps.) (1995), *Baas over de eigen (loop)baan*, Houten.
Facta, *Sociaal-wetenschappelijk Magazine*, vol. 3, núm. 5, Van Gorcum Assen, septiembre de 1995.
Grint, K., *The Sociology of Work*, Cambridge, 1991.
Meeus, M. T. H. (1994), *Informatietechnologie: plaats en betekenis van arbeid*, Tilburg.
Mok, A. L. (1994), *Arbeid, bedrijf en maatschappij*, Houten.
Muckenberger, U.; Offe, C. y Ostner, I. (1989), «Basisinkomen: haast is geboden», en *Tijdschrift voor Arbeid en Bewustzijn*, vol. 13, núm. 2, Utrecht, pp. 163-195.
Santiago, C. A. *et al.* (1995), *Proposal for the World Meeting of Labor Studies and Sociology of Work: Methodological Concerns*, Mayagüez.
Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 1989/1990.
Timmer, J. y Doorman-Vreugdenhil, A. (1992), «Vrouwen en flexibel werk; achtergronden en afwegingen», informe presentado a la Sociaal-wetenschappelijke Studiedagen, Amsterdam.
Van Berkel, R. y Hindriks, T. (1991), *Uitkeringsgerechtigden en Vakbeweging*, Utrecht.
Van Klaveren, M. (1994), *Trends en keuzes in het onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid. Aanbevelingen voor onderzoek*, Amsterdam, SISWO.

Resumen: **«Los estudios laborales como una ciencia intervencionista. El caso holandés»**

Partiendo del análisis de la metodología utilizada por los sociólogos de diferentes países en los estudios laborales, la autora revisa algunas de las áreas problemáticas de dichos estudios en los Países Bajos y la forma en que estos problemas se reflejan en las investigaciones. Muestra cómo la definición del objeto de los estudios laborales normalmente se limita al empleo remunerado, haciendo algunas objeciones. Hace referencia a cuestiones metodológicas en especial las referidas a la calidad del trabajo y a su organización, viendo la necesidad de prestar más atención a las acciones de los agentes y de otorgar un posible papel de intervención a las ciencias sociales, lo que, a la vez, condiciona los principios metodológicos implicados. Presenta un proyecto de investigación, basado en estos principios, sobre las pautas de las horas de trabajo, describe la metodología y expone los resultados, extrayendo, por último, diversas conclusiones.

Abstract: ***«Labour studies as an interventionist science: a Dutch case study»***

This article begins by examining the methodology used in different countries by sociologists involved in labour studies in order to analyse some of the problematic aspects of these studies in the Netherlands, and the ways in which these problems are reflected in research. The author argues that the definition of the object of labour studies is usually restricted to paid work, and highlights some of the limitations of this approach. She considers some of the methodological aspects of this problem, and above all those relating to the analysis of the quality and organization of work, arguing that greater attention should be paid to the actions of social actors and to the possibility of according the social sciences an interventionist role. These considerations condition the methodological principles that the author proposes should be adopted in research. She presents the methodology and results of a study of the evolution of working time in which these principles have been applied, and offers some general conclusions drawn this research project.

Revista Latinoamericana de
ESTUDIOS del TRABAJO

Año 2 • Número 2 • 1996
Estructura y desafíos del (des)empleo

Director:
Enrique de la Garza Toledo
Subdirector:
Jorge Carrillo Viveros
Comité de Redacción:
Ilán Bizberg, Mónica Casalet, Agustín Escobar, Ludger Pries,
Mª Teresa Rendón, Carolina Terán, Daniel Villavicencio

SUMARIO

Mercado de Trabalho e Exclusão Social no Brasil, *Baltar - Dedequa - Enrique*

Maquila y Trabajo en Centroamérica, *Juan Pablo Pérez Sáinz*

Empleo Público en América Latina, *Adriana Marshall*

Ajuste Estructural y Empleo: El Caso México, *Carlos Salas - Teresa Rendón*

Reducción y Flexibilización de la Jornada de Trabajo en Alemania, *Markus Promberger - Rainer Trinczek*

EL MUNDO DEL TRABAJO

Los Ciclos del Movimiento Obrero Mexicano, *Enrique de la Garza - Javier Melgoza*

Reestruturação Produtiva e Relações Industriais: Desafios e Interpretações à Luz do Debate Norte-Americano Atual, *Nadya Araujo Castro*

RESEÑAS Y AVISOS

Nota Crítica del X Congreso en Washington, *Enrique de la Garza*
II Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo en Brasil

Administración y Suscripciones:
Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, A.C.
Apartado postal 55-536, 09340 México, DF.
Fax: (525) 724 47 89
Email: EGT @ XANUM.uam.mx
Precio por ejemplar: 40 pesos
Suscripción anual:
México: 80 pesos + 20 pesos por envío = 100 pesos
América Latina: 20 US dólares + 5 US $ envío = 25 US $
Resto del Mundo: 40 US dólares + 10 US $ envío = 50 US $
Todos los pagos con anticipación por giro o cheque certificado a nombre de «Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo», mencionando «para RELET» y el año correspondiente a la suscripción.

Eficiencia económica y sistemas públicos de pensiones

Jesús Ferreiro y Felipe Serrano*

1. Introducción

El sistema público de pensiones se ha convertido en los últimos años en objeto de fuertes debates, tanto dentro como fuera de nuestras fronteras. En unas ocasiones en tanto que elemento constitutivo del Estado de bienestar, de tal manera que la mayoría de las críticas que se han dirigido al conjunto de la política social también se han pretendido como válidas para este epígrafe de gasto público [1]. El sistema público de pensiones, sin embargo, por la dimensión económica que ha llegado a alcanzar, así como por la amplia aceptación social de la que siempre ha disfrutado, ha recibido una atención singular. Esta atención, al menos desde el ámbito de la economía, se ha concentrado de manera especial en tres campos. En primer lugar, la teoría económica se ha preocupado por comprender los efectos que los regímenes de reparto tienen sobre el comportamiento de los agentes y, por extensión, sobre el ahorro, la inversión, el mercado de trabajo y la actividad económica en su conjunto. En segundo lugar, se ha pro-

Los autores quieren agradecer los comentarios sugeridos por los evaluadores de *Sociología del Trabajo*. Como es natural, la responsabilidad final de este trabajo es enteramente nuestra.

* Departamento de Economía Aplicada I. Universidad del País Vasco, Avenida Lehendakari Aguirre, 83. 48015 Bilbao.

1 El cambio de orientación que se da en la política económica de gestión de la crisis al inicio de los años ochenta está en el origen de estos debates. El famoso informe de la OCDE, «El Estado protector en crisis», publicado a principios de los años ochenta, deja constancia de este punto de inflexión cuando señala que la fecunda alianza entre la política económica y la social que había caracterizado a los años de fuerte crecimiento económico había quedado rota.

Revista Latinoamericana de
ESTUDIOS del TRABAJO

Año 2 • Número 2 • 1996
Estructura y desafíos del (des)empleo

Director:
Enrique de la Garza Toledo
Subdirector:
Jorge Carrillo Viveros
Comité de Redacción:
Ilán Bizberg, Mónica Casalet, Agustín Escobar, Ludger Pries,
Mª Teresa Rendón, Carolina Terán, Daniel Villavicencio

SUMARIO

Mercado de Trabalho e Exclusão Social no Brasil, *Baltar - Dedequa - Enrique*

Maquila y Trabajo en Centroamérica, *Juan Pablo Pérez Sáinz*

Empleo Público en América Latina, *Adriana Marshall*

Ajuste Estructural y Empleo: El Caso México, *Carlos Salas - Teresa Rendón*

Reducción y Flexibilización de la Jornada de Trabajo en Alemania, *Markus Promberger - Rainer Trinczek*

EL MUNDO DEL TRABAJO

Los Ciclos del Movimiento Obrero Mexicano, *Enrique de la Garza - Javier Melgoza*

Reestruturação Produtiva e Relações Industriais: Desafios e Interpretações à Luz do Debate Norte-Americano Atual, *Nadya Araujo Castro*

RESEÑAS Y AVISOS

Nota Crítica del X Congreso en Washington, *Enrique de la Garza*
II Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo en Brasil

Administración y Suscripciones:
Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, A.C.
Apartado postal 55-536, 09340 México, DF.
Fax: (525) 724 47 89
Email: EGT @ XANUM.uam.mx
Precio por ejemplar: 40 pesos
Suscripción anual:
México: 80 pesos + 20 pesos por envío = 100 pesos
América Latina: 20 US dólares + 5 US $ envío = 25 US $
Resto del Mundo: 40 US dólares + 10 US $ envío = 50 US $
Todos los pagos con anticipación por giro o cheque certificado a nombre de «Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo», mencionando «para RELET» y el año correspondiente a la suscripción.

Eficiencia económica y sistemas públicos de pensiones

Jesús Ferreiro y Felipe Serrano*

1. Introducción

El sistema público de pensiones se ha convertido en los últimos años en objeto de fuertes debates, tanto dentro como fuera de nuestras fronteras. En unas ocasiones en tanto que elemento constitutivo del Estado de bienestar, de tal manera que la mayoría de las críticas que se han dirigido al conjunto de la política social también se han pretendido como válidas para este epígrafe de gasto público [1]. El sistema público de pensiones, sin embargo, por la dimensión económica que ha llegado a alcanzar, así como por la amplia aceptación social de la que siempre ha disfrutado, ha recibido una atención singular. Esta atención, al menos desde el ámbito de la economía, se ha concentrado de manera especial en tres campos. En primer lugar, la teoría económica se ha preocupado por comprender los efectos que los regímenes de reparto tienen sobre el comportamiento de los agentes y, por extensión, sobre el ahorro, la inversión, el mercado de trabajo y la actividad económica en su conjunto. En segundo lugar, se ha pro-

Los autores quieren agradecer los comentarios sugeridos por los evaluadores de *Sociología del Trabajo*. Como es natural, la responsabilidad final de este trabajo es enteramente nuestra.

* Departamento de Economía Aplicada I. Universidad del País Vasco, Avenida Lehendakari Aguirre, 83. 48015 Bilbao.

[1] El cambio de orientación que se da en la política económica de gestión de la crisis al inicio de los años ochenta está en el origen de estos debates. El famoso informe de la OCDE, «El Estado protector en crisis», publicado a principios de los años ochenta, deja constancia de este punto de inflexión cuando señala que la fecunda alianza entre la política económica y la social que había caracterizado a los años de fuerte crecimiento económico había quedado rota.

fundizado en la comprensión de los orígenes de dichos sistemas, tratando de entender si son razones estrictamente económicas, o más bien consideraciones de naturaleza política, las que explican la activa participación del Estado en la gestión y provisión de este servicio. Y, en tercer lugar, se ha suscitado la duda sobre el futuro de los sistemas ante el previsible envejecimiento de la población y la ralentización en las tasas de crecimiento económico y empleo.

En nuestro país, desde que se alcanzó el acuerdo parlamentario conocido popularmente como Pacto de Toledo [2], este último aspecto destacado ha sido objeto de una atención preferente, obviando una discusión en profundidad sobre los otros dos puntos señalados. Las reflexiones en curso se están ocupando sobre todo de estudiar si la previsible expansión del gasto en pensiones podrá o no ser financiada con los recursos que el sistema económico genere en el futuro, de manera tal que las medidas de reforma que se están proponiendo dependen crucialmente de las conclusiones que se alcanzan a partir de las proyecciones estadísticas con las que se trabaja [3].

[2] Se conoce como Pacto de Toledo el informe elaborado por la Comisión de Presupuestos del Parlamento, y aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados en su sesión del 6 de abril de 1995, titulado «Análisis de los problemas estructurales del sistema de la seguridad social y de las principales reformas que deben acometerse». En dicho informe, además del análisis de los problemas que afectan al sistema público de pensiones español, se proponen una serie de recomendaciones para garantizar su futuro financiero durante los próximos años. Este informe fue aprobado, por unanimidad, por el conjunto de las fuerzas políticas con representación parlamentaria.

[3] Las investigaciones a las que nos estamos refiriendo son las de Barea *et al.* (1995); Barea y González-Páramo (1996); Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1995); Herce *et al.* (1995). No cabe duda que es preciso realizar este tipo de análisis, de lo contrario no se dispondría de información suficiente para conocer tendencias futuras de gasto y de ingreso que faciliten la toma de decisiones en el presente con el ánimo de corregir resultados futuros que puedan ser considerados como indeseables. No resulta legítimo, sin embargo, como se pretende en demasiadas ocasiones, utilizar este tipo de proyecciones como argumentos irrefutables para concluir que el sistema público no tiene futuro y que, por lo tanto, el recurso a las opciones privadas de aseguramiento es una verdad científicamente demostrada. Varios argumentos pueden esgrimirse para apoyar esta afirmación. Sólo nos referiremos a uno de naturaleza técnica. Cualquiera que esté familiarizado con este tipo de modelos sabe que las proyecciones económicas a largo plazo son muy poco fiables, ya que las variables en presencia, además de resultar complicada su selección, están sometidas a alteraciones imposibles de predecir. El tipo de información sobre el futuro que se suele obtener por medio de estos modelos econométricos es muy imperfecto y, además, las situaciones pueden ser modificadas por actuaciones de naturaleza normativa, de tal manera que el escenario construido por las proyecciones puede quedar desdibujado.

El debate en curso sobre el futuro del sistema público de pensiones, sin embargo, es de mayor calado que el que puede derivarse de las conclusiones que se alcanzan con las proyecciones comentadas. El discurso que inspira al conjunto de la política económica actual también ha llegado a este terreno de la intervención pública, de tal manera que las voces que reclaman la conveniencia de confiar en el mercado y en la iniciativa privada el aseguramiento de los individuos están en estrecha conexión con esa rama de la teoría económica que entiende que el *proceso democrático no es garantía de una asignación eficiente de recursos* [4]. Para el discurso dominante, por lo tanto, las opciones de aseguramiento privado no solamente estarían provocadas por un problema de expansión explosiva del gasto, sino también por razones de eficiencia económica.

Pues bien, el objetivo de estas páginas es poner de manifiesto una tesis distinta. Más concretamente. Pretendemos mostrar que los sistemas públicos de pensiones son más eficientes que las soluciones privadas de aseguramiento. Dos líneas de argumentación van a ocupar nuestra atención. En primer lugar, trataremos de señalar los problemas con que se encontraría el mercado para realizar una asignación óptima de recursos cuando los agentes no disponen de información perfecta y simétrica. En segundo lugar, trataremos de explicar que los propios sistemas de seguridad social son una fuente de información para el individuo que le permite planificar sus decisiones económicas de una manera más correcta que si dichos sistemas no existiesen. La seguridad social en tanto que fuente de información para el individuo permite, además, realizar análisis de sus efectos macroeconómicos que arrojan conclusiones muy diferentes a las defendidas por lo que podemos denominar teorías clásicas. Para avanzar en estos aspectos, y de manera especial en el segundo, nos situaremos en el nuevo marco teórico que proporcionan los recientes desarrollos de la teoría institucionalista [5]. Nuestro punto de

[4] Una buena recopilación de las diferentes tesis en presencia defendidas por los teóricos de lo que se ha dado en llamar la Nueva Política Económica puede encontrarse en Inman (1987).

[5] La teoría institucionalista moderna no es un paradigma de pensamiento perfectamente cerrado. Más bien es un epígrafe genérico bajo el que se pretenden agrupar distintas líneas de investigación que tienen un mismo denominador común: una profunda insatisfacción hacia el análisis neoclásico tradicional que ha dominado el pensamiento económico durante las últimas décadas. En esta dirección confluyen investigadores que provienen de distintos paradigmas de pensamiento (keynesianos, marxistas y también neoclásicos) que a esa insatisfacción unen la convicción de que es necesario considerar a las instituciones distintas al mercado

partida será una breve exposición de las tesis clásicas que inspiran la mayoría de las investigaciones sobre los efectos económicos de los sistemas públicos de pensiones.

2. Asignación intertemporal de recursos con información perfecta

La teoría económica de inspiración neoclásica trata de estudiar los efectos económicos de los sistemas públicos de pensiones basados en un régimen de reparto, es decir, en un régimen en el que las pensiones de hoy se financian con las aportaciones que realizan los activos del momento, utilizando modelos económicos que se ocupan de comprender cómo planifican los individuos sus decisiones presentes teniendo en cuenta su ciclo vital completo. Más concretamente. Se trata de comprender de qué manera el consumo corriente y el ahorro pueden estar afectados por la renta esperada en el futuro. Estos modelos son los que se conocen como «modelos de ciclo vital» (Ando y Modigliani, 1963) y «modelos multigeneracionales» (Barro, 1974).

En todos los modelos económicos lo más significativo no es tanto el tipo de razonamiento que incorporan, con ser éste un aspecto importante, como las hipótesis con las que se construyen, ya que las conclusiones pueden ser diametralmente distintas según se tengan en cuenta unas u otras hipótesis de trabajo. La capacidad explicativa, y predictiva, de los modelos depende crucialmente de la consistencia de estas hipótesis, así como de su adecuación a la realidad objeto de estudio. Es por esto que no nos preocuparemos tanto de desarrollar los argumentos de dichos modelos, como de llamar la

como variables endógenas de los modelos económicos dotadas de vida propia, de tal manera que el mundo de las relaciones económicas no sólo no determina el resto de los ámbitos de las relaciones sociales, sino que éstos inciden de manera importante en las formas, cambiantes a lo largo de la historia, en cómo los hombres organizamos nuestras relaciones a través del mercado. Para una síntesis de los desarrollos recientes de la economía institucional de naturaleza neoclásica, puede consultarse Eggertsson (1990). Para un análisis económico de las instituciones con el objetivo declarado de superar la idea de racionalidad neoclásica, puede consultarse Thévenont (1989), así como el resto de los artículos de la *Revue Économique* en donde dicho artículo está publicado. Igualmente puede consultarse, también para indagar en los derroteros del pensamiento institucional moderno no neoclásico, Hodgson (1988).

atención sobre la dureza de sus hipótesis de trabajo, confiando en que esto sea suficiente para comprender los límites en que se mueven algunas de las actuales críticas al sistema público de pensiones. Más concretamente. Cuando se afirma que los sistemas privados de aseguramiento son más eficientes que las soluciones públicas se está ocultando que para llegar a esta conclusión es preciso realizar hipótesis que no son en absoluto creíbles. De manera singular, es preciso destacar las hipótesis que estos modelos realizan sobre la naturaleza de los mercados, el comportamiento de los agentes y las restricciones de toda naturaleza a las que éstos están sometidos.

Por lo que se refiere al comportamiento de los individuos, se les supone un comportamiento racional y maximizador del bienestar individual. Esto quiere decir que los individuos saben elegir en todo momento la opción que más les beneficia de entre el conjunto de preferencias que tienen formado. Esta elección está guiada únicamente por la búsqueda del beneficio individual, de tal forma que la elección solamente es racional cuando existe una correspondencia externa entre las elecciones que una persona hace y su propio interés. En los modelos de ciclo vital la optimización se asocia con el ahorro en el presente para consumir durante la vejez. En estos modelos el único determinante del ahorro individual es precisamente éste, el «motivo jubilación». En los modelos multigeneracionales, o de generaciones sucesivas, el «motivo jubilación» se completa con el de la «transmisión de legados» [6].

En relación con el funcionamiento de los mercados se supone que éstos responden a las características propias de la competencia perfecta, es decir, que son mercados en donde no existe ningún tipo de imperfección. Entre otras, y de manera especial, que el coste de obtener información es nulo. Se supone, además, que la información de la que disponen los agentes es perfecta y simétrica, es decir, que todos los agentes tienen la misma información y conocen en todo momento la renta que esperan alcanzar en el futuro, su esperanza de vida, la evolución de los precios, etcétera. Resulta

[6] La idea de racionalidad comentada, así como la noción de optimización individual en tanto que sinónimo de comportamiento egoísta, son dos de las hipótesis neoclásicas que más críticas han recibido desde las corrientes institucionalistas no neoclásicas. Para una crítica del concepto de racionalidad puede consultarse Simon (1979) y Elster (1983). En Sen (1987) puede encontrarse una interesante reflexión sobre los límites del concepto de racionalidad neoclásica y sobre las posibilidades teóricas que pueden existir para superarlo sin quebrar completamente el propio paradigma.

posible, por lo tanto, efectuar una planificación correcta de las necesidades futuras reales, así como de la renta futura y, por lo tanto, de cuánto consumir y cuánto ahorrar en el presente.

Partiendo de estas *condiciones ideales* los modelos de ciclo vital concluyen que un régimen de reparto desalienta el ahorro privado y, por extensión, perjudica a la inversión, al crecimiento económico y al empleo. Esto es lo que trató de demostrar Feldstein en sus ya clásicos artículos (Feldstein, 1974, 1976). Los sistemas públicos de pensiones, por lo tanto, son una institución perjudicial para el correcto funcionamiento de las economías de mercado. El corolario lógico de estas conclusiones es postular la conveniencia de reformar en la dirección conveniente el sistema público de aseguramiento, dando mayor protagonismo al mercado en la asignación de recursos, ya que de esta manera se conseguirá el aseguramiento de los agentes con efectos macroeconómicos positivos [7].

La hipótesis del ciclo vital aplicada al estudio de los efectos macro y microeconómicos del sistema público de pensiones ha sido objeto de múltiples críticas aunque, y esto es lo que llama poderosamente la atención, quienes la siguen usando como herramienta analítica parecen ser impermeables a las debilidades que se han puesto de manifiesto. Así, se ha señalado (Danzinger *et al.*, 1981) que estudiar el comportamiento de los individuos en un escenario hipotético de inexistencia de seguridad social no es más que un juego especulativo de escasa validez y transcendencia teórica, ya que la estructura de incentivos que estaría vigente en el caso de que no existiera tal sistema la desconocemos. Igualmente se ha puesto de manifiesto (Yamada, 1990), y éste es un aspecto básico, que en los modelos de ciclo vital la valoración actuarial correcta de las pensiones de la seguridad social exige que el agente conozca con exactitud, entre otras cosas, el tiempo máximo de vida, la tasa de crecimiento futura de la renta per cápita, el tipo de interés, la evo-

[7] Los modelos multigeneracionales, aunque se construyen con las mismas condiciones ideales que los inspirados en la hipótesis del ciclo vital, llegan a conclusiones totalmente diferentes. Más concretamente. La seguridad social es una institución que suple a los mecanismos privados voluntarios de transferencia de renta intergeneracional. Las pensiones públicas, por lo tanto, no sustituyen al ahorro privado efectuado por motivo jubilación, sino a las citadas transferencias intergeneracionales. De esta forma, si el monto de las pensiones públicas fuera equivalente a la cuantía de los legados entre generaciones, los sistemas públicos de pensiones no tendrían ningún efecto sobre el ahorro privado. Para Barro (1974) esta equivalencia es plena, de tal manera que su conclusión es que dichos sistemas ejercen un efecto nulo sobre el ahorro privado.

lución de los precios, es decir, que la hipótesis de información perfecta sobre el comportamiento futuro de todas las variables relevantes sea realmente cierta. Esto, claro está, no ocurre [8].

La superación de estos modelos que acabamos de comentar proviene precisamente de la toma en consideración por parte de la teoría de algo que resulta evidente: los individuos no disponen de toda la información que precisarían para tomar decisiones tal como suponen los modelos de ciclo vital. Cuando la información de la que disponen los individuos no es perfecta nos encontramos en presencia de problemas analíticos totalmente ajenos a los que tradicionalmente ha tratado de dar respuesta el pensamiento neoclásico convencional. De hecho su estructura analítica se quiebra en puntos muy importantes. No es nuestra intención, en todo caso, detenernos en consideraciones teóricas que nos alejen de nuestro objetivo en estas páginas. Será suficiente con señalar lo que pretendemos desarrollar a continuación: cuando existen problemas de información, y manteniendo intactos el resto de hipótesis fundamentales del paradigma neoclásico (léase racionalidad individual y comportamiento egoísta del agente), el mercado es incapaz de asignar eficientemente un seguro contra la vejez.

3. Sistemas públicos de pensiones y mercado

Desde el punto de vista microeconómico, la hipótesis del ciclo vital aplicada al análisis de los sistemas públicos de pensiones trata de demostrar la existencia de un conflicto entre el objetivo de eficiencia económica y el objetivo de equidad. Esto es, el origen de los sistemas públicos de pensiones no responde tanto a una incapacidad del mercado para realizar una asignación eficiente de este tipo de servicio, como a consideraciones de naturaleza ética relacionadas con la conveniencia de realizar una mejor distribución de renta que, sin embargo, genera efectos perversos en el funcionamiento de

[8] Los estudios empíricos que se han realizado para testar la validez de las conclusiones teóricas de los modelos de ciclo vital no son en absoluto concluyentes ni sobre el signo ni sobre el tamaño de dichos efectos (Kessler *et al.*, 1981). Además, estos estudios se encuentran con serias limitaciones, entre otras razones por la imposibilidad de incorporar correctamente las expectativas que tienen los individuos sobre la evolución futura de las variables determinantes de sus decisiones de consumo y ahorro.

la economía. Podría decirse que dicha hipótesis es plenamente compatible con las viejas concepciones neoclásicas del Estado de bienestar que vinculaban los programas sociales de gasto público con el objetivo de distribución de renta.

Los nuevos desarrollos neoclásicos sobre la economía de bienestar[9] tratan de demostrar, por el contrario, que el origen de los sistemas públicos de pensiones responde a una incapacidad del mercado para realizar una asignación eficiente, de tal forma que dicho origen aparece en estrecha conexión con la teoría de los fallos de mercado. Los sistemas públicos de pensiones, por lo tanto, pueden ser considerados de manera similar a cualquier otro bien de naturaleza pública. La ausencia de información perfecta sobre el futuro es lo que explica esta incapacidad del mercado para alcanzar soluciones óptimas. Más concretamente.

Lo que comúnmente denominamos sistema de seguridad social puede ser entendido como si de un seguro se tratase, incluso el sistema de pensiones públicas, aunque, como luego veremos, dicho sistema tiene singularidades propias que reclaman un análisis complementario. La seguridad social (excluyendo aquellas prestaciones universalistas) cubre, de manera *obligatoria* para todos los individuos que reúnan ciertas características, un conjunto de riesgos directamente relacionados con alteraciones imprevistas, y predecibles como ocurre con la jubilación, en la actividad laboral. Ahora bien, la dimensión de la actividad estatal en el campo que nos ocupa transciende los límites normativos que se infieren del carácter obligatorio del aseguramiento. El Estado moderno, además de legislar la obligatoriedad de afiliación al sistema nacional de seguridad social, provisiona y gestiona de manera directa todos los servicios que el ciudadano recibe de dicho sistema. Lo que es preciso explicar, por lo tanto, no es solamente la conveniencia de que exista una norma pública que obligue al aseguramiento, también hay que ofrecer argumentos que permitan comprender esta segunda dimensión de la actividad estatal.

El problema objeto de estudio podría ser formulado en los siguientes términos: ¿qué razones de fondo son las que explican que el mercado sea incapaz de realizar una asignación eficiente, mediante formas *privadas y voluntarias* de aseguramiento, en presencia de acontecimientos como los que cubren los sistemas de seguridad social?

[9] Una síntesis bastante completa de estos nuevos desarrollos puede encontrarse en Barr (1992).

Pues bien. Para que el mercado sea capaz de realizar una asignación eficiente y óptima paretiana de recursos se requiere, entre otras muchas condiciones, que todos los agentes tengan la misma información y que, además, esta información sea perfecta. Cuando esto no ocurre, es decir, cuando la información que tienen los agentes, tanto los oferentes como los demandantes, es imperfecta y/o asimétrica, aparecen fallos de mercado. Enfocando el problema desde el ángulo de los oferentes de bienes y servicios, los problemas de información con que se encuentran dan origen a lo que se conoce como *selección adversa* y *azar moral*. Los consumidores, por su parte, carecen de información suficiente, por razones a las que luego nos referiremos, para efectuar una planificación correcta de sus necesidades de consumo futuro y, por lo tanto, del ahorro que deberían acumular para poder cubrir sus necesidades durante la etapa inactiva. Sufren lo que Diamond (1977) denominó un problema de *miopía*.

El problema de *selección adversa* aparece porque los individuos tienen características distintas, entre otras, esperanza de vida diferente, riesgos laborales dispares, etc... Para que el mercado pudiera realizar una asignación eficiente y óptima los diferentes individuos deberían ser considerados aisladamente, de tal forma que la hipotética prima que deberían abonar por un seguro que les cubriese de los riesgos clásicos que se contemplan en los sistemas de seguridad social fuera un fiel reflejo de los riesgos singulares en los que podría incurrir. Sin embargo, los individuos no pueden ser identificados uno por uno, entre otras razones porque resultaría imposible predecir estadísticamente la fecha de defunción, por ejemplo. Las empresas aseguradoras no tienen, por lo tanto, información perfecta sobre la que apoyar su comportamiento maximizador. Una solución parcial para evitar esta falta de información es agrupar a los individuos en un número reducido de categorías relativamente homogéneas, atendiendo, por ejemplo, a tipos de actividad laboral, esperanzas medias de vida según las condiciones sociales en las que se desenvuelvan, etc... Las primas que deberían abonar entonces los integrantes de los distintos grupos estarían en función no de sus riesgos individuales, sino del riesgo medio de todos los asegurados que se incluyen en cada grupo. Una solución subóptima para resolver el problema de la falta de información de las empresas no lo es, sin embargo, para el asegurado, ya que el contrato de seguro así establecido sería gravoso para los individuos cuyo riesgo fuese inferior a la media del grupo al que pertenece, de tal forma que no lo suscribirían. Solamente se asegurarían, por lo tanto, los individuos de alto

riesgo "objetivo", o aquellos que tuviesen mucha aversión al riesgo y que no les importase pagar una prima mayor que la que les correspondería en función de su riesgo "objetivo". La cobertura del riesgo contra accidentes laborales es, posiblemente, el ejemplo más inmediato para ilustrar el problema comentado.

El *azar moral* surge cuando la persona asegurada puede influir sobre la pérdida esperada a un coste menor que la ganancia esperada y sin el conocimiento del asegurador. Dicho en otros términos, la existencia del seguro puede reducir los incentivos del asegurado para evitar que ocurra el suceso. Aquí aparece un problema claro de asimetría de información, ya que las empresas aseguradoras no disponen de la misma información que el asegurado para evaluar las causas que han provocado el incidente. Para que el mercado pudiese funcionar eficientemente la probabilidad de que ocurra el suceso objeto de aseguramiento debería ser exógena al individuo, es decir, que no pudiese ser alterada por comportamientos estratégicos de éste. Un seguro privado de desempleo, por ejemplo, sería muy propicio para generar este tipo de comportamientos que estamos describiendo. Los individuos podrían considerar más ventajoso, en un momento determinado, abandonar el mercado de trabajo y optar por percibir el seguro. La empresa difícilmente podría disponer de toda la información precisa para poder evaluar si esta actitud es o no estratégica, o el coste en el que tendría que incurrir para adquirir dicha información podría ser mayor que el coste de abonar el seguro. El seguro público no elimina el azar moral, pero puede atenuar sus efectos mediante regulaciones que impongan restricciones al disfrute del seguro, así como a la cuantía de éste.

Los dos problemas que acabamos de comentar sugieren, sobre todo, la conveniencia de que exista algún tipo de medida, de carácter coactivo, que obligue a los individuos a asegurarse, bajo determinadas restricciones encaminadas a evitar el surgimiento del azar moral. Sin embargo, no puede inferirse de este tipo de razonamientos que el agente encargado de gestionar y organizar los seguros necesariamente tenga que ser el Estado. La iniciativa privada podría asumir, si no la gestión de la totalidad de los servicios que ofrece el sistema nacional de seguridad social, sí al menos una parte significativa de ellos. La famosa solución chilena, por ejemplo, responde a consideraciones teóricas de esta naturaleza [10]. El gobierno

[10] Para un análisis de la reforma del sistema de seguridad social en Chile, pueden consultarse Gillion y Bonilla (1992) y Bustos (1993).

legisla la obligatoriedad del aseguramiento, así como otra serie de aspectos relacionados con garantías de los fondos invertidos o inversiones susceptibles de recibir el ahorro individual, mientras que la iniciativa privada, también bajo supervisión pública, se hace cargo de la gestión.

Los problemas de selección adversa y azar moral se suelen aducir para explicar de manera genérica la existencia de todos los capítulos de gasto que componen el sistema de seguridad social. De hecho, algunos de estos capítulos no precisan una explicación teórica añadida. Sin embargo, al referirnos al sistema de pensiones públicas es preciso, por un lado, matizar la fortaleza explicativa de tales argumentos y, por otro, completarlos con argumentos directamente relacionados con problemas de información que afectan a los individuos. Empecemos por este último punto.

La teoría del ciclo vital, como ya hemos apuntado, supone, entre otras cosas, que el individuo racional es capaz de planificar su consumo a lo largo de toda su vida, incorporando, por lo tanto, en sus planes de consumo y ahorro presente las necesidades de consumo a las que tendrá que hacer frente durante su jubilación. Esta planificación el individuo la puede realizar porque dispone de información perfecta sobre el presente y sobre el futuro. Si relajamos esta última hipótesis, es decir, si aceptamos que existen problemas de información, puede ocurrir que los individuos ahorren durante su etapa activa una cantidad que no se corresponda, ya sea por exceso o por defecto, con la que precisarían para cubrir sus necesidades durante la vejez. Entre las razones que explicarían tal resultado podrían encontrarse las siguientes. En primer lugar, una falta de información sobre sus propias necesidades futuras (vivienda, alimentación, manutención de hijos, etc.) lo que, lógicamente, les impediría calcular el volumen de ahorro que precisarían para subvenir a dichas necesidades. Esto ocurriría incluso suponiendo que disponen de información perfecta sobre el comportamiento futuro de los precios, algo que, como luego señalaremos, no ocurre. En segundo lugar, una falta de información sobre el funcionamiento del mercado de capitales que, sobre todo a los pequeños ahorradores, impediría oportunidades seguras de inversión que les garantizasen en el futuro la renta que pudieran precisar, y esto incluso suponiendo que tuviesen información perfecta sobre las necesidades futuras a las que tendrán que hacer frente. Esta falta de información sería, por lo demás, plenamente compatible con un comportamiento en el que el individuo tratase

de optimizar sus decisiones tomando como referente su horizonte vital.

Esta imposibilidad de imaginarse el futuro con total certeza quiebra la posibilidad de realizar una asignación eficiente y óptima de recursos. Si el futuro no puede ser incorporado correctamente en los planes presentes el mercado no ofrece la solución deseada. Los individuos lo mismo pueden ahorrar en exceso, con lo que no optimizan su consumo a lo largo de todo su ciclo vital o, por el contrario, pueden llegar a la jubilación con un déficit de ahorro para cubrir sus necesidades, lo que nos situaría ante un problema de naturaleza similar al de la miopía estricta.

En efecto. La tercera razón tiene que ver con lo que podríamos denominar un comportamiento miope en sentido estricto. En este caso la ausencia de información se expresaría de manera distinta. El individuo, aceptando que su conocimiento del futuro es muy imperfecto, renuncia a optimizar sus decisiones tomando como referente su ciclo vital. Sus planes de consumo y ahorro están determinados exclusivamente por las necesidades que él aprecia en el corto plazo, período en el que dispone de la información precisa para tomar decisiones. Su ahorro responde entonces al clásico motivo de precaución. Podría surgir entonces un problema de insuficiencia de ahorro que podría ser solucionado mediante una actuación paternalista del Estado obligando a los individuos a ahorrar para su vejez. Como éstos son incapaces de pensar en su futuro, el Estado soluciona su miopía mediante el sistema público de pensiones. La miopía en sentido estricto supone un cierto comportamiento irracional del individuo, siempre que tengamos presente la idea de racionalidad asociada con el paradigma neoclásico.

Los problemas de miopía a los que acabamos de referirnos permiten insistir, de nuevo, en la conveniencia de la obligatoriedad del aseguramiento, pero no necesariamente en la activa participación del Estado en su provisión y gestión. Esta segunda dimensión de la actividad estatal aparece vinculada con otras imperfecciones del mercado.

En primer lugar. El recurso al mercado de capitales, en tanto que mecanismo para capitalizar el ahorro individual al que puede obligar el Estado, no elimina un problema fundamental: la actualización de las prestaciones en función de la evolución del nivel de precios. La imposibilidad de predecir a largo plazo el comportamiento de los precios impide a los individuos realizar estimaciones correctas de su renta real futura, así como del coste que les puede

suponer cubrir sus necesidades. Un sistema de seguro privado basado en la capitalización se encontraría con enormes dificultades, por no decir que le resultaría imposible, garantizar anualidades que mantuviesen el poder adquisitivo de las pensiones, entre otras razones porque tampoco las empresas están en condiciones de predecir las tasas futuras de inflación (Bodie, 1990; Gordon, 1988). Ante un problema de esta naturaleza, el mercado es incapaz de encontrar soluciones eficientes, es decir, aparecen lo que se conoce como fallos de mercado. Un sistema público de pensiones, basado en un régimen de reparto, sí puede, sin embargo, garantizar a todos los afiliados el poder adquisitivo de sus pensiones y, por lo tanto, un nivel de vida digno relacionado con la situación general de la economía, ya que el Estado puede elevar las cotizaciones que paga la población activa para distribuir de manera más equitativa la renta del período.

En segundo lugar. Los costes de administración de un sistema uniforme para todos, que es el que garantiza el Estado, son sensiblemente inferiores a los que se generarían como resultado de ofrecer contratos alternativos de seguro que, aunque obligatorios, cada cual podría elegir entre el que más le conviniese. La gestión pública genera rendimientos crecientes de escala, algo que, en el mundo imaginado por el pensamiento neoclásico, tampoco es compatible con la búsqueda de soluciones eficientes y óptimas en el mercado. De hecho, el sistema español de seguridad social presenta unos costes de administración sensiblemente bajos en relación con el volumen de recursos que maneja y, desde luego, mucho más bajos que los de las entidades privadas (aproximadamente una tercera parte de los costes privados).

El tercer argumento guarda relación con las posibilidades reales de quiebra de las entidades que potencialmente pueden gestionar los seguros privados. Ciertamente la falta de información perfecta sobre el futuro también es un argumento válido para poder pensar en quiebras financieras que arrastren a las empresas aseguradoras. La historia económica del siglo XX enseña que esta posibilidad es más real que hipotética, y que el mercado financiero internacional, y más en la actualidad, no permite pensar en un futuro financiero a largo plazo optimista. El Estado, por el contrario, ofrece garantías superiores, al menos teóricamente, y, sobre todo, el método de reparto aísla al sistema de pensiones de los avatares financieros. Aunque, qué duda cabe, no está aislado del funcionamiento general de la economía.

La distribución de renta que incorpora un sistema público de

reparto suele ser otro argumento que se suele aducir para justificar la activa presencia del Estado en la gestión y provisión de este servicio. Aunque, conviene apuntarlo, la distribución es un resultado que aparece al corregir las imperfecciones del mercado que acabamos de destacar, lo que es un aspecto ciertamente novedoso en relación con el planteamiento tradicional del pensamiento neoclásico. Veamos esto más detenidamente.

Los argumentos que hemos venido exponiendo hasta el momento ponen de manifiesto que la única posibilidad de organizar un sistema de aseguramiento para cubrir los riesgos contemplados en los sistemas nacionales de seguridad social exige la incorporación de ciertas dosis de solidaridad, es decir, de transferencia de renta entre activos y entre activos y pasivos. Hay un conjunto de individuos, los sometidos a riesgos mayores, que se ven beneficiados por la *solución técnica* que es preciso incorporar para eliminar el problema de selección adversa. Los individuos de bajo riesgo, de manera obligatoria, están transfiriendo renta, en forma de primas más elevadas que las que deberían abonar según sus circunstancias personales, a los individuos que, por distintas razones, padecen un riesgo mayor.

La presencia estatal en la gestión de los sistemas públicos de pensiones, por lo tanto, necesariamente tiene que ser tal como la conocemos si se quieren evitar las soluciones privadas ineficientes. El régimen de reparto en que se basan dichos sistemas, por otra parte, es el único que puede garantizar el poder adquisitivo futuro de los pensionistas. Un régimen de capitalización, obviamente, también garantiza una distribución de la renta del período entre activos y pasivos. Cualquier sistema de pensiones distribuye renta. Pero éste no es el problema. Lo fundamental es que el procedimiento de captación de la renta del período para transferir a los pasivos permita el mantenimiento de la renta de estos últimos. Aquí es donde se encuentra el verdadero esfuerzo solidario del sistema. El régimen de reparto es un poderoso instrumento para alcanzar este objetivo porque garantiza, o puede garantizar por efecto de la acción del Estado, la actualización permanente de las pensiones en función de la situación general de la economía. Este componente redistributivo, por otra parte, es una de las razones fundamentales que explican por qué estos sistemas no pueden ser actuarialmente justos. Los perceptores de derechos no reciben beneficios en función de lo que pagan, normalmente reciben beneficios superiores que se financian mediante la traslación a generaciones futuras de su

coste, en la hipótesis de que el crecimiento económico que estas generaciones futuras estarán en condiciones de garantizar será suficiente para hacer frente a los derechos prometidos [11].

En definitiva, al alterar la hipótesis de información perfecta, y manteniendo intacto el resto del edificio teórico neoclásico, se puede demostrar que los sistemas públicos de pensiones son el resultado de un fallo de mercado de naturaleza similar a, por ejemplo, la defensa nacional. Ahora bien, este procedimiento de derivación de los sistemas públicos de pensiones es insuficiente para comprender sus efectos sobre el comportamiento de los agentes y, por extensión, sus efectos sobre el funcionamiento agregado de la economía, ya que la demostración es de naturaleza estática. Lo que realmente se ha demostrado es que si los individuos utilizasen el mercado para planificar sus pensiones el resultado al que llegarían no sería óptimo. Podríamos decir que esta explicación permite afirmar que el día en que la sociedad acordó dotarse de un sistema público de pensiones tomó una decisión eficiente en términos microeconómicos. Todos los agentes considerados individualmente salieron beneficiados.

Este procedimiento de derivación del sistema público de pensiones no deja de ser un gratificante juego teórico que, sin embargo, no da cuenta de toda la riqueza de matices y situaciones que se observa en la realidad, aunque sí es importante para desmantelar las conclusiones de lo que hemos denominado teorías clásicas. Los individuos, sin embargo, además de no disponer de información perfecta, tampoco son racionales en el sentido que lo plantea la teoría neoclásica, ni su comportamiento está determinado exclusivamente por la búsqueda del máximo beneficio. El moderno análisis institucionalista no neoclásico se preocupa precisamente de estudiar el comportamiento de los agentes cuando se relajan estas tres hipótesis, planteando, además de la existencia de información imperfecta, que la racionalidad del individuo es limitada y que su objetivo

[11] El recurso a la solidaridad en relación con el tipo de riesgos que estamos comentando es tan viejo como la existencia humana, la diferencia se encuentra en los mecanismos a través de los cuales se ejerce. El núcleo familiar ha sido siempre el ámbito tradicional que asumía la solidaridad para con sus miembros cuando se producían situaciones de enfermedad o vejez. La solidaridad en este caso era de naturaleza, podríamos decir, privada. No se desplegaba más allá de las personas que componían la unidad familiar. Ahora bien, cuando el núcleo familiar ya no satisface estas necesidades la sociedad en su conjunto se enfrenta con un problema que antes era de índole estrictamente privada.

no es tanto maximizar como satisfacer un conjunto de necesidades (Simon, 1957). Más concretamente, y por lo que al tema que aquí nos ocupa se refiere, de lo que se trata es de comprender la dimensión micro y macroeconómica de los sistemas públicos de pensiones cuando los agentes no se comportan según las hipótesis neoclásicas. Los sistemas públicos de pensiones se presentan entonces como una fuente de información para el individuo que vive en sociedad [12].

4. Información, entorno social y aprendizaje

Para entender más claramente lo que pretendemos desarrollar a continuación podríamos decir que hasta el momento nos hemos ocupado de estudiar lo que podría ocurrir si los individuos tratasen de actuar a través del mercado sin disponer de información perfecta. El problema que ocupará nuestra atención a partir de ahora es de naturaleza distinta. Más concretamente. Nuestro punto de partida es que el individuo toma decisiones, lo que nos interesa conocer entonces son las fuentes de información que utiliza para alcanzar sus objetivos, suponiendo, como ya hemos señalado, que los individuos no son racionales en el sentido que lo plantea la teoría neoclásica.

No cabe duda de que los agentes reciben información a través del propio mercado. El sistema de precios, al fin y al cabo, es un tipo de información que los individuos utilizan para saber cómo pueden, y cómo no pueden, satisfacer sus necesidades. De igual forma, éstos conocen qué tipos de bienes y servicios son los que pueden lograr a través del mercado, y cuáles se suministran bien por el Estado o por el propio núcleo familiar. Ahora bien, el problema no radica en conocer el comportamiento de los individuos en un

[12] Es conveniente señalar que los nuevos desarrollos de la teoría institucionalista de naturaleza neoclásica no rompen con la hipótesis de racionalidad, ni con la hipótesis de maximización individual. Su objetivo más bien es tratar de demostrar que la cooperación entre los individuos es resultado de su propia racionalidad. Como señala Eggertsson (1990), la economía neoinstitucional no ataca al núcleo duro del paradigma neoclásico, es decir, pretende conciliar el análisis de las instituciones con los tres aspectos centrales del análisis neoclásico: la estabilidad de las preferencias, el modelo de elección racional y la noción de equilibrio. Puede consultarse igualmente Williamson (1975).

momento determinado, cuando disponen de toda la información, sino entender cómo piensan el presente incorporando el futuro. Podríamos decir que el problema que ocupará a continuación nuestra atención es de naturaleza similar al desarrollado por la teoría del ciclo vital, es decir, tratar de comprender las decisiones presentes de los agentes sobre ahorro, consumo, oferta de trabajo, etc., incorporando las previsiones que éstos se forman sobre el futuro. Sin embargo, la manera de desarrollarlo necesariamente tiene que ser distinta, ya que los individuos no disponen del tipo de información que dicha teoría supone. El análisis de los efectos económicos del sistema público de pensiones, por otra parte, hay que realizarlo incorporando dichos sistemas en la estrategia de los individuos sin que podamos suponer de manera simultánea un comportamiento distinto, en ausencia de dichos sistemas, que llevaría a la eficiencia económica. Ésta, ya lo sabemos, es imposible de alcanzar actuando a través del mercado. El problema, por lo tanto, se resume en tratar de comprender cómo los individuos forman sus expectativas futuras para tomar decisiones en el presente en situaciones de información imperfecta.

4.1. *Los juicios por convención*

En la respuesta que Keynes (1937) dirige a los comentarios que Viner había realizado sobre la *Teoría general,* aparecida un año antes, puede encontrarse una «disertación general y filosófica sobre el comportamiento de la especie humana» que es muy conveniente tenerla presente para comprender cómo funciona el proceso económico. En este artículo, que algunos economistas poskeynesianos consideran como la última gran obra de Keynes, éste insiste en los aspectos fundamentales de la *Teoría general* que entiende han sido peor comprendidos. De manera resumida, toda su argumentación descansa en la consideración del proceso económico como algo dinámico, cuyos resultados, o potenciales resultados, no se obtienen de manera inmediata, sino a lo largo del tiempo. Si a este hecho unimos la existencia de incertidumbre sobre el futuro, o la ausencia de información perfecta sobre los acontecimientos futuros, resulta que el individuo no puede ser un ser racional en el sentido que lo entiende la teoría económica neoclásica. No dispone de los medios necesarios para poder planificar su comportamiento a lo largo del tiempo. En el mejor de los casos, dicha teoría serviría para explicar

la toma de decisiones en momentos muy cortos de tiempo, en los que se dispone de información suficiente para poder elegir entre la mejor de las opciones posibles. Períodos estos que, sin embargo, no son nada relevantes para entender el proceso económico con la dimensión temporal que precisa.

No obstante, sigue señalando Keynes, los individuos toman decisiones, de tal forma que debe existir algún procedimiento a través del cual obtengan la información que precisan. Keynes señala que entre las "técnicas" que los hombres hemos desarrollado para considerarnos "hombres económicos racionales" está el «esforzarnos en adaptar nuestro comportamiento al comportamiento de la mayoría o al comportamiento medio. La psicología de una sociedad de individuos en donde cada uno se esfuerza en copiar a los otros suscita lo que podemos denominar más exactamente como un juicio *convencional*» (p. 112). Las otras dos "técnicas" que señala Keynes son, en primer lugar, la de admitir que el presente puede ser utilizado como guía para pensar el futuro y, la segunda, que el estado actual de la opinión está fundado sobre una apreciación correcta de previsiones sobre el futuro. Una teoría económica fundada en estos principios, concluye Keynes, «reposa en fundamentos tan poco sólidos que está sujeta a cambios frecuentes y violentos [...] las fuerzas de la desilusión pueden bruscamente imponer un nuevo baremo de apreciación por convención».

Toda la teoría macroeconómica poskeynesiana se basa en estas consideraciones metodológicas, es decir, en pensar el proceso económico como el encadenamiento sucesivo de períodos de corto plazo alimentados por las expectativas que tienen los agentes sobre el futuro. Podríamos decir entonces que la economía en su conjunto se encuentra en un estado de estabilidad cuando las expectativas futuras sobre las que se apoyan las decisiones presentes van cumpliéndose a medida que el tiempo avanza. Esta estabilidad no es el resultado de ninguna coordinación previa y consciente entre los agentes, sino un resultado que se conoce *ex post,* es decir, una vez que éstos han tomado sus decisiones. Parece lógico afirmar, por lo tanto, que cuanta menos indeterminación exista sobre el futuro, es decir, cuanta más seguridad exista sobre el cumplimiento de las expectativas, más posibilidades existirán de que el sistema económico sea estable. Esto es lo mismo que decir que cuanto más sólidos y estables sean los "juicios por convención" que guían las decisiones de los agentes más garantías existen de que la estabilidad económica se alcance.

Aunque el moderno pensamiento poskeynesiano no lo destaca de manera explícita, cabe afirmar que pueden existir "juicios por convención" de naturaleza diferente, en función del tipo de expectativas a las que nos estemos refiriendo. Por un lado, podría decirse que existen "juicios por convención" que informan del previsible comportamiento de aquellas variables económicas más relevantes del corto plazo, es decir, que informan sobre el comportamiento de los precios, del tipo de interés, del tipo de cambio, etc. Y, por otro lado, pueden existir "juicios por convención" que contribuyen a estabilizar las expectativas de largo plazo. Entendemos que esta distinción puede ser relevante para comprender, entre otras cosas, por qué las economías de mercado alternan grandes etapas de estabilidad económica, aunque con fluctuaciones del corto plazo en su interior, con largas etapas de recesión que, también, están sometidas a fluctuaciones periódicas (Maddison, 1995). Las etapas de crisis, de largas crisis económicas, podrían caracterizarse como etapas en donde no existe estabilidad en los "juicios por convención" a largo plazo. La "coordinación" de las decisiones a largo plazo resulta imposible y los juicios por convención sobre el corto plazo ganan protagonismo. El proceso económico no deja de funcionar, sin embargo sus resultados no son socialmente aceptados. Por contra, las etapas de larga estabilidad económica quedarían definidas por la existencia de unos juicios por convención estables que son resultado de la existencia de un amplio consenso social en la aceptación de unas determinadas reglas de juego que podemos denominar *patrones sociales de comportamiento.*

4.2. *Los patrones sociales de comportamiento*

Estas reglas de juego están constituidas, al menos desde la perspectiva del economista, además de por los clásicos derechos de propiedad, por el conjunto de normas y valores socialmente aceptados que ayudan al individuo, entre otras cosas, a informarse sobre lo que socialmente se considera justo e injusto; sobre la solidaridad que puede esperar de sus semejantes y la que se espera de él; sobre el tipo de consumo al que puede acceder; la renta que puede razonablemente esperar; los límites institucionales entre los que tiene que actuar, etc. A estas reglas de juego podemos denominarlas *patrón social de comportamiento, y definirle como el conjunto estable de normas, usos y cos-*

BIBLIOTECA UNIVERSIDAD C. P. S.

tumbres que rigen el funcionamiento de una sociedad durante períodos históricamente determinados.

El patrón social de comportamiento no es ningún concepto económico en sentido estricto. Es un conjunto de fuentes de información, en parte de naturaleza económica y en parte de naturaleza política y social, que se articulan de manera tal que proyectan hacia el futuro una situación de optimismo y de poca incertidumbre que contribuye a estabilizar, entre otras cosas, el proceso económico. La estabilidad a la que nos referimos, sin embargo, no es en ningún caso sinónimo de estabilidad total y ausencia de contradicciones. La sociedad no es un organismo que permanezca quieto. Más bien es todo lo contrario. Las situaciones de estabilidad, por lo tanto, también reflejan la existencia de tensiones y contradicciones que, no obstante, pueden ser contenidas mediante las propias reglas de juego. Cuando esto no ocurre, es decir, cuando las reglas de juego son incapaces de contener y regular las tensiones en presencia es cuando estalla lo que podríamos denominar un Estado de eficiencia social. Y es que esta situación, la de estabilidad social, aunque con tensiones, no es algo normal y permanente. Más bien es un resultado al que se llega a través de la interacción de los agentes actuantes animados por intereses propios que no necesariamente tienen por qué ser compatibles.

Estas fuentes de información, por otra parte, pueden estar sometidas a lógicas de funcionamiento propias, de tal manera que su articulación es producto de complejos procesos sociales que se desarrollan en ámbitos distintos que no necesariamente tienen por qué estar conectados. Estos procesos, por otra parte, no están animados exclusivamente por las tensiones que pueden generar supuestas leyes económicas que acaban por entrar en contradicción con las reglas de juego históricamente aceptadas. No cabe duda de que la dimensión económica de las relaciones sociales tiene gran importancia, pero no es en absoluto determinante de nada. Esta dimensión es una más a tener en cuenta, y cualquier intento por aislarla del conjunto social del que forma parte es un mal camino para comprender al conjunto y, por supuesto, para formarse una idea correcta del propio funcionamiento de esa dimensión. Con esta afirmación no pretendemos negar la existencia de tales leyes. No cabe la menor duda de que en las economías de mercado si las empresas no obtienen beneficio no hay inversión y el proceso de acumulación de capital se para. Lo que pretendemos señalar es que las tensiones que al final pueden provocar la aparición de un problema de

esta naturaleza no son resultado exclusivo de decisiones que se toman en la esfera económica, sino resultado de una multiplicidad de decisiones tomadas en ámbitos distintos a la propia empresa y, por supuesto, al propio mercado. Las regulaciones del mercado de trabajo, por ejemplo, pueden ser compatibles durante un determinado tiempo con unas determinadas características de los procesos productivos. De igual manera, cabe suponer que pueden existir momentos en que esto no sea así, pero que, sin embargo, sea imposible cambiar el modelo de relaciones laborales por razones de índole social y también por razones, como luego veremos, estrictamente económicas. Esta imposibilidad, por lo demás, puede ser resultado de opciones ideológicas totalmente legítimas y mayoritariamente aceptadas, sin que, por lo tanto, pueda necesariamente concluirse la superioridad de una solución frente a otra. La economía, al fin y al cabo, no es sino una forma de organizar la producción y la distribución de bienes y servicios sometida a restricciones que, por el momento, muchas de ellas se siguen imponiendo mediante procedimientos colectivos de decisión.

Las situaciones de estabilidad, o de eficiencia social, no son, por lo tanto, producto de los supuestos que el economista considere oportunos realizar para que los acontecimientos se produzcan de acuerdo con un resultado que se conoce de manera previa. El objeto de investigación de la ciencia económica transciende los estrechos límites a los que ha sido confinado por la teoría neoclásica. La dimensión social de esta ciencia obliga a considerar una gran variedad de variables que interaccionan entre sí, definiendo una especie de red que es preciso estudiar en su conjunto para formarse una idea de cómo la sociedad organiza sus relaciones y, entre ellas, sus relaciones económicas. Esta variedad de variables en presencia obliga a seleccionar, con gran dificultad, aquellas que son relevantes de las que cabe considerar como secundarias. Estas variables, además de estar relacionadas entre sí, están sometidas a cambios permanentes. Su medición, en demasiadas ocasiones, presenta problemas difíciles de resolver. Los espacios institucionales que es preciso considerar de manera conjunta pueden imponer restricciones que, aunque lógicas desde el punto de vista de los agentes, pueden ser contradictorias, al menos durante algunos períodos de tiempo, con las condiciones que rigen el proceso de obtención del excedente. En definitiva, la teoría económica no tiene respuestas definitivas para explicar de qué forma todas las condiciones que se requieren para alcanzar la situación de eficiencia social pueden ser alcanzadas.

Cada período histórico, además, y esto suponiendo que es posible determinarlos de manera correcta, se regula de una manera determinada, de tal forma que ni tan siquiera pueden extraerse de las experiencias pasadas conclusiones fundamentales para resolver, cuando aparecen, los estados de ineficiencia social.

4.3. *La "racionalidad" del agente*

Pues bien, el patrón social de comportamiento puede ser entendido como una fuente de información para el individuo que vive en sociedad. A través del "patrón" el individuo recibe información que le sirve, entre otras cosas, para planificar sus decisiones, presentes y futuras, sobre consumo, ahorro, oferta de trabajo, etc., en consonancia con el modelo de sociedad al que pertenece. Es este modelo el que, además de informarle sobre las necesidades de bienes y servicios que puede fijarse como objetivo a satisfacer, le informa de los procedimientos que puede utilizar para lograrlo. Podríamos decir que *el patrón individual de comportamiento está socialmente determinado*, lo que no excluye, lógicamente, comportamientos al margen del patrón.

Desde la perspectiva de la economía, la idea de comportamiento "racional", tan querida por los economistas que se reclaman del paradigma neoclásico, adquiere así una dimensión distinta. Un individuo actúa de manera "racional", en términos económicos se entiende, cuando trata de comportarse de manera similar a como lo hacen sus contemporáneos. La "racionalidad" económica no es, por lo tanto, ningún atributo innato al individuo, sino resultado de un proceso de aprendizaje. El individuo se comporta en función de lo aprendido.

La información que los individuos obtienen, por otra parte, se refiere a la *naturaleza* de los acontecimientos. Un patrón estandarizado suministra al individuo información suficiente para formarse *expectativas a largo plazo*, sobre, por ejemplo, los niveles de consumo que puede razonablemente esperar alcanzar, o sobre las fuentes de renta futura con las que puede contar para financiar dicho consumo. Sin embargo, no existe razón objetiva alguna que permita garantizar que esas expectativas realmente puedan cumplirse. Los patrones sociales ofrecen información de cómo se puede actuar, pero no eliminan las incertidumbres asociadas a hechos imposibles de predecir, como, por ejemplo, si se va a disponer o no de la renta

necesaria para efectuar el consumo llegado el momento. Es decir, a través del patrón de comportamiento los agentes no obtienen información suficiente para realizar una previsión perfecta, o lo que Robinson llamaría una situación de *lucidez* y *armonía*. Dicho en otros términos, *a través del patrón social de comportamiento no se recupera la situación neoclásica de información perfecta*. La estabilidad de las expectativas a largo plazo suministrada por el patrón social de comportamiento no es sinónimo de ese tipo de información. Ésta, más bien, sigue siendo incierta, en parte por el tipo de información que suministra y, en parte también, porque no existe razón alguna para suponer que tal estado de expectativas permanezca de manera indefinida, de tal forma que la planificación que los individuos pueden realizar de su futuro puede verse bruscamente alterada por una quiebra del patrón social de comportamiento.

En la medida en que el individuo no dispone de ninguna racionalidad ajena a las enseñanzas de su entorno, no parece razonable elevar a la categoría de verdad científica resultados obtenidos mediante especulaciones sobre el comportamiento de los individuos en escenarios como los contemplados en los modelos de ciclo vital. Los sistemas públicos de pensiones forman parte de la realidad que nos ha tocado vivir, y tratar de averiguar si la tasa de ahorro sería mayor o menor en una hipotética situación en que dichos sistemas no existiesen es un puro ejercicio de especulación. Lo cierto es que los individuos cuentan con la renta que dichos sistemas les garantizan durante su etapa inactiva y cabe suponer que adaptan su conducta a esta realidad. Una modificación profunda entonces del sistema público de pensiones, es decir, que dicho sistema desapareciese o que redujese de manera significativa sus prestaciones, provocaría una pérdida de información para los individuos, ya que éstos perderían un referente fundamental del patrón de comportamiento social por el que actualmente se conducen. El resultado final de esta alteración sería totalmente incierto, aunque como hemos señalado en páginas anteriores no podría ser en ningún caso un resultado eficiente en términos económicos. Lo mismo podríamos volver a experiencias ya conocidas, es decir, que el núcleo familiar volviese a ganar protagonismo en el cuidado de los ancianos, como desembocar en un escenario en el que los individuos ahorrasen por encima de sus necesidades futuras, o todo lo contrario y, también, que se alcanzase, aunque resulta difícil imaginarlo, una situación de equilibrio como la descrita por los modelos de ciclo vital. En pura teoría, por lo tanto, solamente cabe afirmar que una al-

Cada período histórico, además, y esto suponiendo que es posible determinarlos de manera correcta, se regula de una manera determinada, de tal forma que ni tan siquiera pueden extraerse de las experiencias pasadas conclusiones fundamentales para resolver, cuando aparecen, los estados de ineficiencia social.

4.3. *La "racionalidad" del agente*

Pues bien, el patrón social de comportamiento puede ser entendido como una fuente de información para el individuo que vive en sociedad. A través del "patrón" el individuo recibe información que le sirve, entre otras cosas, para planificar sus decisiones, presentes y futuras, sobre consumo, ahorro, oferta de trabajo, etc., en consonancia con el modelo de sociedad al que pertenece. Es este modelo el que, además de informarle sobre las necesidades de bienes y servicios que puede fijarse como objetivo a satisfacer, le informa de los procedimientos que puede utilizar para lograrlo. Podríamos decir que *el patrón individual de comportamiento está socialmente determinado*, lo que no excluye, lógicamente, comportamientos al margen del patrón.

Desde la perspectiva de la economía, la idea de comportamiento "racional", tan querida por los economistas que se reclaman del paradigma neoclásico, adquiere así una dimensión distinta. Un individuo actúa de manera "racional", en términos económicos se entiende, cuando trata de comportarse de manera similar a como lo hacen sus contemporáneos. La "racionalidad" económica no es, por lo tanto, ningún atributo innato al individuo, sino resultado de un proceso de aprendizaje. El individuo se comporta en función de lo aprendido.

La información que los individuos obtienen, por otra parte, se refiere a la *naturaleza* de los acontecimientos. Un patrón estandarizado suministra al individuo información suficiente para formarse *expectativas a largo plazo*, sobre, por ejemplo, los niveles de consumo que puede razonablemente esperar alcanzar, o sobre las fuentes de renta futura con las que puede contar para financiar dicho consumo. Sin embargo, no existe razón objetiva alguna que permita garantizar que esas expectativas realmente puedan cumplirse. Los patrones sociales ofrecen información de cómo se puede actuar, pero no eliminan las incertidumbres asociadas a hechos imposibles de predecir, como, por ejemplo, si se va a disponer o no de la renta

necesaria para efectuar el consumo llegado el momento. Es decir, a través del patrón de comportamiento los agentes no obtienen información suficiente para realizar una previsión perfecta, o lo que Robinson llamaría una situación de *lucidez* y *armonía*. Dicho en otros términos, *a través del patrón social de comportamiento no se recupera la situación neoclásica de información perfecta*. La estabilidad de las expectativas a largo plazo suministrada por el patrón social de comportamiento no es sinónimo de ese tipo de información. Ésta, más bien, sigue siendo incierta, en parte por el tipo de información que suministra y, en parte también, porque no existe razón alguna para suponer que tal estado de expectativas permanezca de manera indefinida, de tal forma que la planificación que los individuos pueden realizar de su futuro puede verse bruscamente alterada por una quiebra del patrón social de comportamiento.

En la medida en que el individuo no dispone de ninguna racionalidad ajena a las enseñanzas de su entorno, no parece razonable elevar a la categoría de verdad científica resultados obtenidos mediante especulaciones sobre el comportamiento de los individuos en escenarios como los contemplados en los modelos de ciclo vital. Los sistemas públicos de pensiones forman parte de la realidad que nos ha tocado vivir, y tratar de averiguar si la tasa de ahorro sería mayor o menor en una hipotética situación en que dichos sistemas no existiesen es un puro ejercicio de especulación. Lo cierto es que los individuos cuentan con la renta que dichos sistemas les garantizan durante su etapa inactiva y cabe suponer que adaptan su conducta a esta realidad. Una modificación profunda entonces del sistema público de pensiones, es decir, que dicho sistema desapareciese o que redujese de manera significativa sus prestaciones, provocaría una pérdida de información para los individuos, ya que éstos perderían un referente fundamental del patrón de comportamiento social por el que actualmente se conducen. El resultado final de esta alteración sería totalmente incierto, aunque como hemos señalado en páginas anteriores no podría ser en ningún caso un resultado eficiente en términos económicos. Lo mismo podríamos volver a experiencias ya conocidas, es decir, que el núcleo familiar volviese a ganar protagonismo en el cuidado de los ancianos, como desembocar en un escenario en el que los individuos ahorrasen por encima de sus necesidades futuras, o todo lo contrario y, también, que se alcanzase, aunque resulta difícil imaginarlo, una situación de equilibrio como la descrita por los modelos de ciclo vital. En pura teoría, por lo tanto, solamente cabe afirmar que una al-

teración normativa de esta naturaleza desestabilizaría el escenario institucional que hoy conocemos; y también cabe sospechar que esta alteración produciría efectos macroeconómicos nada deseables. Veamos esto último más detenidamente, lo que nos permitirá de nuevo poner de manifiesto, desde un ángulo distinto, las debilidades de lo que hemos denominado teorías clásicas al inicio de estas páginas.

5. Renta esperada, consumo presente y modelo de relaciones laborales

En líneas anteriores señalábamos la complejidad con que se encuentra la teoría económica para seleccionar las variables que pueden ser consideradas como muy relevantes para el análisis del proceso económico, o lo que es lo mismo, para seleccionar de entre las distintas fuentes de información que componen el patrón social de comportamiento aquellas que más transcendencia tienen para garantizar la estabilidad económica. Pues bien, la experiencia obtenida de épocas pasadas pone de manifiesto que entre las variables que cabe destacar como más representativas para la consecución de escenarios económicos estables se encuentra el modelo de relaciones laborales (Akerlof y Yellen, 1986), o mejor dicho, determinados modelos de relaciones laborales.

El modelo de la posguerra, que algunos autores denominan como *relación salarial fordista* (Boyer, 1986), incorporaba un conjunto de características que, desde la perspectiva macroeconómica, se revelaron como muy positivas. De hecho, este modelo permitía a los individuos planificar su consumo no en función de la renta corriente, sino de la renta esperada, ya que el endeudamiento que se precisa para financiar el consumo de ciertos bienes duraderos es función directa de las expectativas que se tengan sobre la disponibilidad de renta futura. Esta posibilidad quedaba garantizada en dicho modelo, en parte, por la desconexión que introducía entre la evolución de los salarios y la situación del mercado de trabajo y, en parte también, por la estabilidad en el puesto de trabajo. Estos dos rasgos, íntimamente relacionados, contribuyeron a generar expectativas positivas de crecimiento futuro de los salarios vinculados a los crecimientos de productividad y de mantenimiento del puesto de trabajo como consecuencia, en parte, de la

normativa existente y, en parte también, de la situación de pleno empleo que se conocía.

La "hipótesis del ciclo vital", así como la "teoría de la renta permanente", pusieron el acento en estos hechos, rompiendo de esta forma la relación clásica keynesiana entre consumo y renta corriente. El objetivo de Friedman y de Modigliani fue incorporar esta realidad en el modelo analítico neoclásico aunque *vaciándola de toda su dimensión institucional*, de tal forma que acabaron por presentar como escenario matriz lo que realmente era una situación histórica determinada. La estabilidad de las expectativas a largo plazo de la que disfrutaban los agentes, como resultado de un determinado modelo de relaciones laborales, se convirtió para estos autores en información perfecta, en el caso de Modigliani para todo el ciclo vital del individuo, que combinada con la noción de racionalidad individual permitía que la teoría del equilibrio económico general fuese compatible con una asignación intertemporal de recursos eficiente.

La ausencia de toda referencia a la dimensión institucional impide a estas teorías, en primer lugar, explicar los perversos efectos económicos que se están detectando en la actualidad como resultado del desmantelamiento del modelo de relaciones laborales al que estamos asistiendo y, en segundo lugar, comprender los efectos reales que se producirían si se privatizase el sistema público de pensiones. Más concretamente.

La creciente precarización del mercado de trabajo, en un entorno caracterizado por la existencia de desempleo involuntario, está afectando al comportamiento de los agentes, induciendo comportamientos microeconómicos con efectos muy negativos para el correcto desenvolvimiento del proceso económico. La ausencia de expectativas estables sobre empleo y sobre crecimiento de las rentas salariales les está dificultando la planificación que pueden realizar del futuro. El horizonte temporal de planificación de los agentes se reduce al futuro más inmediato, aquel en el cual el individuo tiene garantizada la existencia de ingresos salariales. Su modelo de comportamiento se circunscribe a un modelo de corto plazo, caracterizándose las decisiones de los agentes por una acentuada miopía. Pero las consecuencias de esta alteración del modelo de relaciones laborales pueden ser aún más graves si la ausencia de expectativas se convierte en expectativas muy negativas sobre el futuro. El temor a un futuro en el que el empleo resulta un bien escaso y precario, puede acentuar, y de hecho así parece estar ocurriendo (Ministerio

de Economía y Hacienda, 1995), el ahorro por motivo de precaución, es decir, que la gente ahorra por temor a carecer de rentas suficientes en el futuro. El consumo privado entonces no responde a estímulos de naturaleza coyuntural, con lo que cualquier período de repunte económico puede ser poco intenso y de escasa duración. Este retraimiento en el consumo privado terminará por afectar al comportamiento de la inversión, que se puede hacer insensible a la relajación de los tipos de interés ante la ausencia de expectativas de venta positivas, incidiendo entonces de manera negativa en la propia evolución del empleo.

En una situación como la descrita parece sensato sospechar que una sustitución del sistema público de pensiones por planes basados en el ahorro privado contribuiría a acentuar aún más la incertidumbre que ya existe, ya que los agentes verían totalmente quebrado el entramado institucional que se había construido en el pasado para estabilizar a largo plazo las expectativas. La ausencia de información sobre el futuro sería casi total, y la indeterminación sobre la evolución futura de sus fuentes de rentas básicas acentuaría aún más el comportamiento miope de los agentes. En definitiva, y frente a las conclusiones que se obtienen por los modelos que estamos comentando, el resultado que podríamos obtener desmantelando el sistema de pensiones público sería el de alejarnos aún más de ese escenario de estabilidad que pretenden describir.

El escenario descrito por estos modelos es uno de los posibles escenarios en que puede moverse la economía, pero desde luego no es el escenario económico permanente y, lo que es más importante, es un escenario que hay que alcanzar, *es decir, que no es la situación "normal" a la que se tiende por el libre funcionamiento de los mercados.* Cuando las expectativas a largo plazo están estabilizadas, la economía puede moverse en situaciones próximas a las contempladas por dichos modelos, pero esta estabilidad de las expectativas supone la existencia, entre otras cosas, de entramados institucionales que funcionen como fuente de información para los agentes, ya que éstos ni son racionales tal como lo supone el pensamiento neoclásico ni disponen de información perfecta. La información se obtiene del entorno y mediante un proceso de aprendizaje,

Por lo que al tema que aquí nos ocupa se refiere, cabe afirmar entonces que el objetivo de la política económica, y de manera singular el objetivo de la política en materia de relaciones laborales debe ser justamente el contrario al que se está recomendando en la actualidad. Lo correcto no es seguir insistiendo en la desregulación

y la precarización de dichas relaciones, como incidir en el diseño de nuevos entramados institucionales que, adaptándose a los cambios necesarios derivados de las transformaciones socioeconómicas que estamos conociendo, contribuyan a inyectar nuevas dosis de estabilidad y garantía en la percepción de las rentas. La necesidad de ofrecer seguridad a los individuos frente al futuro no es ninguna tontería que esté inspirada en los buenos sentimientos para con sus semejantes de los economistas que tratan de llamar la atención sobre este hecho. El comportamiento agregado de la economía está en estrecha conexión con los comportamientos microeconómicos de los agentes. No se puede pretender que la demanda agregada se expanda a lo largo del tiempo si a los individuos se les priva de toda seguridad sobre sus fuentes de renta futura. Actitudes de esta naturaleza contribuyen a alterar la manera como los individuos se imaginan el futuro, modificando los juicios por convención en que se apoya la coordinación de las decisiones de los agentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Akerlof, G. y Yellen, J. (1986), *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge University Press.

Ando, A. y Modigliani, F. (1963), «The Life Cicle Hypothesis of Saving: Aggregate Implications and Tests», en *American Economic Review*, núm. 53, pp. 55-84.

Barea, J. *et al.* (1995), *El sistema de pensiones en España: análisis y propuestas para su viabilidad*, Madrid, Círculo de Empresarios.

— y González-Páramo, J. (dirs.) (1996), *Pensiones y prestaciones por desempleo*, Madrid, Ed. Fundación BBV.

Barr, N. (1992), «Economic Theory and the Welfare State: A Survey and Interpretation», en *Journal of Economic Literature*, vol. XXX, pp. 741-803.

Barro, R. J. (1974), «Are Government Bonds Net Wealth?», en *Journal of Political Economy*, núm. 82, pp. 1095-1117.

Bodie, Z. (1990), «Pensions as Retirement Insurance», en *Journal of Economic Literature*, núm. 28, pp. 28-49.

Boyer, R. (1986), *La Théorie de la Régulation: une analyse critique*, París, La Decouverte.

Bustos, R. (1993), «Comentarios sobre "La privatización de un régimen

nacional de pensiones: el caso chileno"», en *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 3.
Danzinger, S. *et al.* (1981), «How Income Transfer Programs Affect Work, Savings and the Income Distribution: A Critical Review», en *Journal of Economic Literature*, núm. 19, pp. 975-1028.
Diamond, P. A. (1977), «A Framework for Social Security Analysis», en *Journal of Public Economics*, núm. 8, pp. 275-298.
Eggertsson, T. (1990), *Economic Behavior and Institutions*, Cambridge, Cambridge University Press.
Elster, J. (1983), *Sour Grapes*, Cambridge, Cambridge University Press.
Feldstein, M. (1974), «Social Security, Induced Retirement and Aggregate Capital», en *Journal of Political Economy*, núm. 82, pp. 905-926.
— (1976), «Social Security and Saving: The Extended Life Cycle Theory», en *American Economic Review* (mayo), pp. 77-86.
Gillion, C. y Bonilla, A. (1992), «La privatización de un régimen nacional de pensiones: el caso chileno», en *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 2.
Gordon, M. (1988), *Social Security Policies in Industrial Countries. A Comparative Analysis*, Cambridge, Cambridge University Press.
Herce, J. y Pérez Díaz, V. (dirs.) (1995), *La reforma del sistema público de pensiones*, Colección Estudios e Informes, núm. 4, Barcelona, Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona.
Hodgson, G. (1988), *Economics and Institutions*, Cambridge, Polity Press.
Inman, R. (1987), «Markets, Governments and the New Political Economy», en J. Auerbach, y M. Feldstein (comps.), *Handbook of Public Economics*, vol. 2, Amsterdam, North Holland.
Kessler, D. *et al.* (1981), «Social Security and Saving: A Tentative Survey», en *The Geneva Papers on Risk and Insurance*, núm. 18. pp. 3-50.
Keynes, J. M. (1937), «The General Theory of Employment», en *Quarterly Journal of Economics*, vol. 51, pp. 209-223.
Maddison, A. (1995), *L'économie mondiale (1820-1992)*, OCDE.
Ministerio de Economía y Hacienda (1995), *Informe de coyuntura económica*, octubre.
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1995), *La Seguridad Social en el umbral del siglo XXI. Estudio económico-actuarial.*
OCDE (1985), *El Estado protector en crisis.*
Sen, A. (1987), *On Ethics and Economics*, Oxford, Basil Blackwell.
Simon, H. (1957), *Models of Man*, Nueva York, Wiley.
— (1979), *Models of Thought*, Londres, Yale University Press.
Thévenot, L. (1989), «Équilibre et rationalité dans un univers complexe», en *Revue Economique*, vol. 40, núm. 2, pp. 147-197.
Williamson, O. (1975), *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*, Nueva York, Free Press.
Yamada, T. (1990), «The Effects of Japanase Social Security Retirement Benefits on Personal Saving and Elderley Labor Force Behavior», en *Japan and the World Economy*, núm. 2, pp. 327-363.

Resumen. **«Eficiencia económica y sistemas públicos de pensiones»**

La ausencia de información perfecta sobre el futuro es un aspecto fundamental para explicar por qué es preciso mantener un sistema público de pensiones. Dos puntos se tratan de manera preferente en este artículo. Desde la perspectiva microeconómica, la existencia de información imperfecta y/o asimétrica entre los agentes imposibilita que el mercado pueda realizar asignaciones eficientes, de tal manera que se puede llegar a demostrar que el origen de los sistemas públicos de pensiones está relacionado con el problema de la eficiencia y no con el de la equidad. Desde la perspectiva macroeconómica, los sistemas públicos de pensiones ayudan a estabilizar expectativas, contribuyendo de esta manera a la formación de "juicios por convención" sobre el largo plazo que estabilizan la demanda agregada e influyen positivamente en el crecimiento económico.

Abstract. ***«Economic efficiency and state pension schemes»***

The lack of perfect information about the future is one of the fundamental reasons why it is necessary to maintain a state pension scheme. This article focuses on two aspects of this problem. From a microeconomic perspective, the authors argue that the agents' possession of imperfect and/or asymmetric information implies that is impossible for the market to distribute efficiently, to the extent that it is can be shown that the origin of state pensions was related to the need for efficiency rather than equality. Secondly, from a macro-economic perspective, they show that state pension schemes help to stabilize expectations, so contributing to the formation of «judgements by convention» about the long-term which stabilize aggregate demand and have positive consequences for economic growth.

POLITICA y SOCIEDAD

Revista cuatrimestral de Ciencias Sociales

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad Complutense

Presidenta:
Rosario Otegui Pascual, Decana

Director:
Ramón Ramos Torre

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

Secretaria:
Carmen Pérez Hernando

CONTENIDO Nº 19

ECONOMÍA NO MONETARIA

Luisella Goldschmidt-Clermont
La valoración monetaria del trabajo no remunerado

Jens Bonke
Los conceptos de trabajo y de cuidado y atención: una perspectiva económica

Dieter Schäfer
La producción doméstica en Alemania: conceptos y planes para un sistema de contabilidad satélite

Chris Jackson
El valor del trabajo doméstico en Canadá, 1986

Evelyn Mahon
Contratos de género y políticas de cohesión social

Alisa del Re
Tiempo del trabajo asalariado y tiempo del trabajo de reproducción

M.ª Ángeles Durán
Invitación al análisis sociológico de la contabilidad nacional

Eugenia Pacha y M.ª Ángeles Durán
Demandas urgentes de tiempo y asistencia sanitaria

Carmen Herrera y M.ª Ángeles Durán
Las demandas de trabajo no monetarizado (DETRAVIS) de los ancianos

Alicia Garrido y Rosario Vega
La demanda de trabajo no remunerado generada por el cuidado de la salud de los niños

VARIOS

Sergio Ariza Segovia
Propuesta de modelo estructural sobre el desarrollo del asistencialismo de menores y la marca de nacimiento

Álvaro Pazos
De la estructura a la función corporal

SUSCRIPCIONES

Número suelto: 1.500 ptas. Suscripción anual: individual, 3.200 ptas.; institucional, 4.000 ptas
Para el extranjero: 40 $ USA las individualizadas, y 50 $ USA las institucionales.
Ver Boletín de Suscripción en páginas finales de cada revista.

Madrid tuvo "La Fortuna"

Comportamiento empresarial, modernización tecnológica y condiciones de trabajo en una fábrica madrileña, 1900-1930

Andrea del Bono Maldonado *

Introducción

Decían, y era verdad, que había una vez en Madrid una fábrica de galletas y chocolates; en este artículo trataremos sobre ella. Nos referimos a la empresa La Fortuna S.A., constituida a finales del año 1901 por un grupo de comerciantes del ramo de la alimentación. Sabemos que inicialmente contó con dos establecimientos fabriles, uno en Pozuelo de Alarcón y otro en el barrio de Chamberí. Durante la primera década del siglo XX, la empresa —que realizaba importantes ventas en otras provincias— optó por construir una nueva planta en las cercanías de la Estación del Norte, para facilitar el transporte y disminuir costes [1]. Su existencia se prolongó hasta la

Este artículo tuvo su origen en el seminario de doctorado Arqueología Industrial, Arqueología del Trabajo dirigido por Juan José Castillo y Mercedes López García en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la UCM. Agradezco los comentarios críticos de J. J. Castillo, de los miembros del seminario Charles Babbage de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo y de Lía Vargas Tiriba. También los comentarios de los evaluadores de *Sociología del Trabajo,* especialmente de Santiago Castillo. A Paloma Candela y Norberto Álvarez mi especial reconocimiento por sus cuidadosas lecturas y sugerencias, pero sobre todo por el estímulo y afecto que me brindaron.

* Profesora Ayudante del Departamento de Historia e Investigadora del Centro de Investigaciones Socio-Históricas (CISH), Universidad Nacional de La Plata, Argentina.

[1] He aquí una primera singularidad que nos ha llamado la atención. Mientras que un gran número de establecimientos habían comenzado su traslado hacia zonas periféricas, La Fortuna realizó el camino inverso, afrontando mayores inversiones en capital fijo inmobiliario. No habría que descartar que otra razón haya podido ser la mayor disponibilidad de fuerza de trabajo. Respecto a localización industrial, véase: M.ª Eulalia Ruiz Palomeque, «Historia de la localización industrial», en *Establecimientos tradicionales madrileños,* Cámara de Comercio e Industria

década de los sesenta, cuando vendió la totalidad de sus acciones a CONAUTA, Cooperativa Nacional de Autoservicios.

El interés que la historia de esta empresa y sus trabajadores ha suscitado hasta el momento entre los científicos sociales, ha estado referido a la conflictividad social que se produjo en Madrid entre 1919 y 1920. Más concretamente, las citas se han circunscrito al estudio de la grave e intensa huelga que protagonizaron sus obreros a partir de marzo de ese último año que, con la participación del Sindicato de las Artes Blancas —organismo que nucleaba a los trabajadores de la alimentación— se extendió a todo el sector [2]. Nuestra primera aproximación al tema tuvo el mismo origen y motivación, pero una vez consultado el material, la variada —aunque escasa y fragmentaria— información nos indujo hacia otros interrogantes propios de la sociología del trabajo y de la historia social de la empresa. Así pues hemos orientado la investigación hacia una perspectiva más politemática, tomando al conjunto de la empresa como objeto de análisis, para indagar sobre tres cuestiones: las actitudes empresariales, la incorporación de nueva tecnología y las condiciones de trabajo.

Desde su creación, en una coyuntura de importantes transformaciones, se abrieron dos caminos para La Fortuna: adoptar métodos tradicionales de producción o apostar por el crecimiento y el cambio a través de la innovación tecnológica. Frente a tal disyuntiva la dirección de la empresa afrontó el riesgo de la segunda posibilidad. En una parte del artículo abordaremos el estudio de dicha expansión, preocupándonos tanto de la incorporación tecnológica como de las situaciones reales de trabajo. En otras palabras, nos ubicaremos entre la «realidad humana y los sueños tecnológicos» [3]. Par-

de Madrid, t. v, Madrid, 1985, pp. 71-92. Francisco Celada y Josefa Ríos, *Localización espacial de la industria madrileña en 1900*, vol. I, pp. 199-215, en Ángel Bahamonde y Luis Enrique Otero (comps.), *La sociedad madrileña durante la Restauración, 1876-1931*, Actas del III Coloquio de Historia Madrileña, Madrid, Alfoz, 1989, 2 vols.

[2] Juan José Castillo, *El sindicalismo amarillo en España*, Madrid, 1977, pp. 271-272; Fernando del Rey Reguillo, «Ciudadanos honrados y somatenistas. El orden y la subversión en la España de los años veinte», en *Estudios de Historia Social*, núm. 42-43, 1987; Fernando del Rey Reguillo, *Propietarios y patronos. La política de las organizaciones económicas en la España de la Restauración (1914-1923)*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992, pp. 650 ss.

[3] A. Dina, «La nuova automazione tra realtá umana e sogni tecnologici», en *Problemi del Socialismo*, núm. 20, enero-abril, 1981, cit. en Juan José Castillo, «De los "impactos sociales de las nuevas tecnologías" al diseño del trabajo», en *El trabajo del sociólogo*, Madrid, Complutense, 1994.

tiendo de las perspectivas abiertas por la discusión en torno a los efectos de la incorporación de "nuevas tecnologías", hemos escogido aquella que enfatiza la inexistencia de determinaciones tecnológicas absolutas y que concibe la «automatización como un hecho social, mostrando las posibilidades muy diversificadas de evolución de los procesos productivos» [4].

El grueso del trabajo lo hemos dedicado a indagar cuáles fueron las derivaciones, en el plano de las condiciones de trabajo, de la actualización tecnológica de La Fortuna. Para ello, hemos tomado como caso ejemplificador la situación de las mujeres que trabajaban en la fábrica, para saber si la renovación acaecida en el plano tecnológico estuvo *o no* acompañada de una renovación en el plano simbólico, es decir de una manera diferente de concebir el trabajo femenino [5].

A través del estudio de una empresa en expansión, hemos pretendido avanzar en el conocimiento del mundo del trabajo. Nos hemos detenido en el análisis de las diferentes tareas que realizaban hombres y mujeres, intentando describir estas diferencias y su impacto sobre los salarios. Para ello, estudiamos las categorías existentes entre los trabajadores del sector de galletas y chocolates vinculándolas con las "destrezas" necesarias para acceder a cada una de ellas y las condiciones de capacidad y antigüedad requeridas para lograr la movilidad ocupacional en el establecimiento. Al ser comparadas con los obreros del sector, las mujeres se nos presentan como un grupo mal remunerado y con escaso poder para competir o negociar su salario. Esta situación nos ha llevado a preguntarnos si existía en la fábrica una fragmentación del mercado de trabajo en segmentos no compe-

[4] Juan José Castillo, *ibid.*, p. 165. Véase también Juan José Castillo, «Nuevas tecnologías y condiciones de trabajo», en *El trabajo del sociólogo*, ob. cit., pp. 135-157; R. Hyman y W. Streek, *Nuevas tecnologías y relaciones industriales*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993. Un análisis que relativiza la "novedad y el determinismo" del cambio tecnológico, ubicando el tema en una necesaria perspectiva histórica, puede encontrarse en: Maxine Berg, *La era de las manufacturas, 1700-1820*, Barcelona, Crítica, 1987. Como texto clásico que defiende la posición contraria: Lewis Munford, *Ciencia, técnica y civilización*, Madrid, Alianza, 1971.

[5] Un análisis acerca de los símbolos, actitudes y valores construidos a partir del "sexo biológico" en Leila Maria da Silva Blas, «Género y trabajo: trayectorias de una problemática», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 25, otoño de 1995, pp. 55-70.

titivos donde era recluida la mano de obra femenina y cuáles serían —de ser así— los motivos/valores en que se basaba dicha segmentación [6].

1. La Fortuna: empresarios y mercado

Madrid era en 1900 una ciudad en pleno crecimiento urbano y demográfico que avanzaba a paso acelerado en su proceso de edificación, ensanche y complejización social. En ese escenario, un incipiente desarrollo industrial comenzó a manifestarse. Según el Anuario Industrial de 1917 la capital tenía para esa fecha cerca de 6 000 industriales (en su mayoría pequeños talleres) y otros 6 000 comerciantes, con una cifra de casi 100 000 trabajadores de ambos sexos sobre un conjunto poblacional de 615 000 habitantes [7].

Durante este período las industrias más importantes se vinculaban a las nuevas necesidades que generaba la propia ciudad. El crecimiento urbano fue el principal motor del aumento de capital invertido en la actividad industrial, así como de la creciente especialización de las empresas, que intentaban dar respuesta a los problemas que planteaba el abastecimiento de un mercado cada vez más amplio y complejo [8]. Sin embargo, el crecimiento industrial fue lento y titubeante, todavía en 1929 el consumo local caracterizaba a la industria madrileña, abundando los pequeños talleres donde se fabricaban los más variados artículos y siendo las grandes empresas una minoría [9].

En aquel Madrid populoso, la industria de la alimentación comenzó a jugar un papel cada vez más importante, adaptándose a los cambios que se iban produciendo en la sociedad española e intentando satisfacer los nuevos gustos. Esta adaptación se realizó con la coexistencia de industrias artesanales de carácter familiar que res-

[6] Un excelente estado de la cuestión sobre el debate en torno al tema de la segmentación del mercado de trabajo en Paola Villa, *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990, pp. 25-50.

[7] Angel Bahamonde Magro y Jesús Martínez Martín, «Transformaciones económicas en Madrid», en *Alfoz*, núm. 4, Madrid, septiembre-octubre de 1983.

[8] Marcos Serrano Prieto, «Desarrollo de la industria en Madrid, 1910-1923», en A. Bahamonde y L. E. Otero (comps.), ob. cit., p. 416.

[9] *Información sobre la ciudad. Año 1929*. Memoria. Ayuntamiento de Madrid, Madrid, Imprenta y Litografía Municipal, Instituto Geográfico Catastral, 1929.

pondían estrictamente a la demanda local, con industrias modernas que aspiraban a conquistar el mercado nacional recurriendo al mejoramiento de su tecnología como medio para lograr el aumento cualitativo y cuantitativo de su producción [10]. Es en este punto de inflexión, provocado por la modernización, donde debe ubicarse la constitución de La Fortuna.

Fundada en 1901, su capital se conformó por acciones que podían ser adquiridas exclusivamente por propietarios de establecimientos de comestibles, ultramarinos, abacerías, cafés, confiterías y similares [11]. Dicha condición quedó registrada en los propios estatutos, que a su vez obligaban a los miembros de la sociedad a consumir los artículos que la empresa fabricaba. Esto último se estimulaba destinando un 30% de los beneficios anuales a repartir a prorrateo sobre el importe de las ventas hechas a los accionistas consumidores. A este respecto eran recurrentes, en las memorias anuales, las llamadas de atención a aquellos miembros de la sociedad que no cumplían con lo estipulado en los estatutos:

> Hemos de repetir, como en la anterior Memoria, que la lista de consumo hecha por los señores accionistas, que adjunta recibiréis, demuestra que son muchos los que no cumplen con el art. 5° de los estatutos. El Consejo, de acuerdo con la Junta general, procurará encontrar las medios para evitar que continúe este estado de cosas [12].

Podría pensarse que esta actitud se encontraba vinculada a la necesidad de comenzar a difundir en el mercado la nueva marca, a través de su venta en los negocios pertenecientes a los miembros de la sociedad. Sin embargo, este reclamo se reiteró a lo largo de todo el período estudiado, aun en los años en que la venta y distribución de la producción de la fábrica se encontraba claramente consolidada:

[10] Miguel Capella, *La industria en Madrid. Ensayo histórico crítico de la fabricación y artesanía madrileñas*, Madrid, Cámara de Comercio e Industrias de Madrid, 1962, 2 vols.

[11] Antes de finalizar el año 1902, *La Fortuna* contaba ya con 555 accionistas que eran dueños de 684 establecimientos comerciales, «Bodas de oro de La Fortuna», *Biografía de La Fortuna 1902-1952*, Madrid, 1952.

[12] La Fortuna, Sociedad Anónima. *Memoria del tercer ejercicio social presentada a la Junta General Ordinaria de Accionistas, año 1905*. (En adelante *(MA)* y año correspondiente.)

[refiriéndose a los accionistas ...] *hemos comprobado que, por la menor diferencia en precios o en clases, a veces no justificada, dan preferencia a nuestros competidores, sin pararse a meditar los perjuicios que pueden acarrear para el futuro, a la entidad que tanto trabajamos por constituir* [13].

Parece lógico preguntarse a qué se debía esta actitud confusamente parecida al funcionamiento de una cooperativa y mucho menos al de una sociedad por acciones. Ya desde los primeros años de su funcionamiento, la fábrica compitió en precio y calidad con las marcas líderes del mercado, correspondiendo más de las tres cuartas partes de sus ventas a clientes no accionistas [14]. El rumbo de los negocios no dependía, por tanto, de la compra de productos que realizara cada uno de los accionistas [15]. Pensamos que este comportamiento se debía, en parte, a la necesidad del Consejo de lograr un mayor compromiso y apoyo de los miembros de la sociedad, aunque en buena medida reflejaba también el espíritu y mentalidad de la época al buscar un mercado cautivo, una demanda garantizada que aventase los riesgos de producción. En este reclamo se sintetizan las dos posiciones que caracterizaron al pensamiento industrial del primer tercio del siglo XX, aun al más modernizante: por un lado, la apuesta por un capitalismo moderno y competitivo y, por otro, la búsqueda de controles y reaseguros "extraeconómicos" capaces de disminuir la incertidumbre y riesgos propios de toda inversión de capital.

Con el paso del tiempo, estos reflejos de estrategias renuentes y comportamientos poco competitivos se vieron absolutamente des-

[13] *(MA)*, año 1921.

[14] En el año 1909 aparecían inscritos en la Tarifa III (Industria) para el pago de la correspondiente Contribución Industrial en Madrid y su provincia, 48 fabricantes de chocolate. Entre los más importantes figuraban: la Compañía Colonial con una producción de 14 000 paquetes diarios; la Casa Matías López con 6 000 y La Fortuna con 2 000. Rivalizaban con estas tres grandes fábricas La Española; La España; La Compañía Nacional y El Sol. En esa misma época existían en Madrid nueve fábricas de galletas con una producción anual de unos 500 000 kilos y un valor de un millón de pesetas, entre las empresas líderes nos encontramos nuevamente con las que también fabricaban chocolate: La España, La Española y la Compañía Colonial. Cuando todavía funcionaba en Pozuelo, la producción de La Fortuna se encontraba ya entre las más importantes: 600 000 kilos anuales de galletas. Miguel Melgosa, *Las subsistencias en Madrid*, Ayuntamiento de Madrid, Imprenta Municipal, 1912, pp. 503-506.

[15] «Industrias de Madrid. La Fortuna, gran fábrica de chocolates y galletas», en *Boletín de la Cámara Oficial de Industria de la Provincia de Madrid*, enero de 1913, año I, núm. 1.

bordados por el crecimiento demográfico y urbano de Madrid, que "aseguraba" un aumento sostenido de la demanda de productos alimenticios. No debemos olvidar que es justamente en esta época cuando aparece un nuevo concepto de consumo y del ciudadano como sujeto susceptible de consumir: de un criterio elitista de consumo se pasa a una sociedad abierta en la que el concepto de consumidor abarca a grandes masas de individuos y en la que la producción se realiza para un mercado interclasista [16].

2. En búsqueda de la modernización: la incorporación de tecnología

Como ya hemos indicado, en el momento de su constitución La Fortuna contaba con dos fábricas —una de chocolates en Madrid y otra de galletas en Pozuelo de Alarcón— que funcionaron hasta el año 1911, cuando la empresa inauguró una nueva planta ubicada en el Paseo del Rey 24, especialmente construida y equipada con maquinaria moderna.

Ya en 1902 la insuficiencia de las instalaciones tradicionales fue apreciada con claridad por el Consejo Directivo. En esa ocasión se decidió la adquisición a la Casa Paul Franke y Cía de Liepzig de un molino doble ZM, un nuevo cilindro y un motor eléctrico de 9HP con los que se esperaba aumentar la producción de chocolate. Las limitaciones de la maquinaria también se hicieron sentir en el terreno de la fabricación de galletas, motivo por el cual La Fortuna adquirió un nuevo horno en la Casa Baker and Sons de Londres, que se pondría en funcionamiento durante ese mismo año, y un nuevo motor con potencia superior al ya existente [17]. Progresivamente, a medida que transcurrían los primeros años de funcionamiento de estas nuevas máquinas, comenzaron a apreciarse los buenos resultados: en 1905 se produjeron 11 642 paquetes más de chocolate y 111 975 kg más de galletas y bizcochos que durante el año anterior [18].

Sin embargo, estos progresos no conformaron a Antonio Ga-

[16] Pilar Folguera, *Vida cotidiana en Madrid en el primer tercio del siglo*, Comunidad de Madrid, 1987, p. 164.

[17] «Bodas de Oro de La Fortuna ...», ob. cit., p. 10.

[18] *(MA)*, año 1906.

lindo —importante figura de la sociedad, gerente e impulsor de todas las renovaciones—, quien manifestó por primera vez en 1905 la necesidad de «[...] aumentar la fuerza motriz y demás maquinaria de la fábrica de galletas por ser una y otra insuficientes para servir los pedidos hechos» [19]. Lejos del conformismo empresarial, el Consejo Directivo celebró una sesión extraordinaria el 16 de septiembre de 1905, ocasión en que se nombró una comisión especial que «estudiará el lugar y el momento más adecuados para reunir las dos fábricas en un solo local y así poder llevar a cabo las ampliaciones necesarias» [20]. A partir de ese momento la necesidad de unificar los establecimientos para hacer posible su modernización fue la preocupación fundamental de la empresa que dedicó gran parte de sus ganancias a concretar este proyecto. El año 1907 marcó un hito fundamental en la biografía de la sociedad, en ese año se adquirieron los terrenos en donde se levantaría el nuevo establecimiento [21].

Los años previos a la unificación fueron trabajosos y difíciles, mientras que, por un lado, los esfuerzos por lograr imponer los nuevos productos en el mercado comenzaban a dar sus frutos, por otro, los límites impuestos por una reestructuración tecnológica que no podía completarse se hacían sentir cotidianamente;

> [...] estamos luchando con maquinaria cada vez más apurada, con repetidas paradas y reparaciones de hornos para conseguir tanta producción. No podemos estar satisfechos con esta forma anormal de trabajo, pues no es posible que el producto llegue a mayor perfección como deseamos. Es cada vez más necesaria nuestra instalación en el nuevo edificio [22].

Limitaciones tecnológicas, imposibilidad para mejorar la calidad de los productos, extrema prolongación de la jornada de trabajo, éstos eran algunos de los problemas que debían solucionarse con la edificación de la fábrica de la calle Paseo del Rey, iniciada en 1909. Después de dos años la empresa logró fusionar sus establecimientos en el nuevo edificio. Al terminar 1911 ya se encontraban instaladas las máquinas que la firma había adquirido con el fin de ampliar la producción, el cambio tecnológico había sido cualitativa y cuantitativamente importante. En 1912, con la fábrica funcionando a pleno, el Consejo decidió adquirir

[19] *Ibid.*, año 1906.
[20] «Bodas de Oro...», ob. cit., p. 53.
[21] *Ibid.*, p. 54.
[22] *(MA)*, año 1910.

una máquina enfriadora automática para chocolate que era especialmente necesaria para lograr la fabricación de nuevas variedades de este producto. Los resultados obtenidos fueron evaluados como muy satisfactorios, al lograrse elevar la producción de chocolate al doble [23].

Los años de la primera guerra trajeron consigo tiempos complicados para La Fortuna, que en 1916 atravesó por el peor año registrado desde el momento de su fundación. Los precios de las materias primas alcanzaron niveles exorbitantes y la competencia, debido a lo difícil de la situación, se hizo mucho más cruenta. Durante este inseguro período no se adquirió nueva maquinaria, pero sí se realizaron algunas modificaciones importantes en el edificio buscando un mejor funcionamiento [24].

Al finalizar la guerra, el Consejo de La Fortuna se enfrentó, al igual que el resto de las industrias españolas, con el grave problema del desabastecimiento de materias primas y con la escasez de carbón, motivos que provocaron un considerable descenso de la producción. A estos trastornos se sumó la falta de un producto vital como el azúcar, llegando a provocar en 1923 la imposición de la media jornada laboral, paso previo al cierre o a la suspensión de actividades. Superadas estas circunstancias la empresa continuó con su inversión en maquinaria, en 1925 se adquirió a una firma alemana un horno automático para fabricar galletas de vainilla que figuraba entre los más modernos que existían en aquel país, su puesta en marcha se concretó al año siguiente.

Ya mucho más próximos del límite temporal de nuestra investigación, el Consejo volvió a adquirir nueva maquinaria, en 1928 se compraron tres máquinas de «notoria eficiencia»: una automática para el empaquetado de la galleta «Granadina» y otras dos inglesas de la casa Baker and Sons para extender y cortar la hoja de barquillo. Frente a la necesidad de perfeccionar la maquinaria de la fábrica de galletas para que, sin pérdida de calidad, se pudiese obtener una

[23] *(MA)*, año 1913.
[24] En 1915 se «construyó una chimenea destinada a dar salida a los humos de una caldera de vapor de 25 caballos de fuerza ya instalada y cuya chimenea de palastro convenía quitar». Después de numerosas gestiones por la permuta de unos terrenos con el Ayuntamiento se realizaron obras de ampliación. En 1916 se construyeron grandes cobertizos para almacenes de envases, una cochera, talleres de carpintería y se adoquinó el patio central. Archivo de Villa, Secretaría: 23-278-12, 19-49-37, 23-278-66.

producción mayor y precios suficientemente bajos, La Fortuna adquirió en 1932 a la casa Baker Perkins Ltd. una máquina rotativa de moldear galletas con horno de gas. Las 1 880 libras pagadas por su compra e instalación se olvidaron rápidamente frente a los buenos resultados: «¡Es una maravilla ver la perfección con que trabaja con un personal tan reducido!» [25].

Incorporación de maquinaria más o menos sofisticada, control del incremento de personal empleado y mayor variedad de productos fueron, claramente, las estrategias elegidas por los directivos de la empresa para obtener un papel importante en el mercado y enfrentar los niveles cada vez mayores de competencia. Sobre este punto cabe señalar que, durante el período estudiado, el número de empresas que disputaban el mercado madrileño de galletas y chocolates aumentó en forma constante. En 1916 eran sólo dos las «fábricas de galletas de toda clase» inscritas en la Tarifa III del censo industrial de la Cámara Oficial de Industria de la Provincia de Madrid, este número ascendió a siete en 1929. Lo mismo ocurre en el caso de las «fábricas de chocolates movidas mecánicamente» que aumentaron, en esos mismos años, de 24 a 43 [26].

Hasta aquí hemos descrito cómo, desde el momento de su fundación hasta muy avanzada la década de los treinta, La Fortuna optó por la construcción de una fábrica modelo, basada en una renovación tecnológica que permitiese responder a las exigencias de las nuevas épocas. Las cifras que aportan los balances generales de la firma son elocuentes sobre este punto: para 1905 contaba con un capital de 412 993 pta en los rubros inmuebles-maquinaria, en 1911 —año del traslado— el capital total en estos rubros ascendía a 1 072 717 pta [27].

[25] *Ibid.*, p. 68.

[26] *Anuario Industrial de la Provincia de Madrid*, años 1920; 1924-1925 y 1929. Cámara Oficial de Industria de la Provincia de Madrid.

[27] Como es posible observar, se registra un aumento de capital invertido de casi el 160% en relación con el monto registrado seis años antes. Estos datos, a pesar de no estar expresados en moneda constante, permiten verificar en forma aproximada nuestra hipótesis de los esfuerzos modernizadores de la empresa. Hemos consultado los *Balances generales de la sociedad anónima La Fortuna* correspondientes a los años 1905, 1906, 1909, 1910, 1911, 1912, 1913, 1914, 1917, 1818, 1919, 1920, 1921 y 1923.

3. Imágenes de la fábrica: trabajo y trabajadores

Aunque un tanto extensa, esta descripción nos ha permitido elaborar una imagen de la renovación tecnológica de la fábrica, avanzando desde los aspectos más generales hasta aquéllos ligados con el mundo de la producción. Ya en el centro del escenario productivo estudiaremos las condiciones de trabajo de los obreros de *La Fortuna*, especialmente de las mujeres. Esta esfera del trabajo cotidiano, indispensable para conseguir una visión completa, nos permitirá conocer otra dimensión que acompaña al proceso de cambio tecnológico: su proyección "humana".

Si nos remontamos a 1905, casi los orígenes de la empresa, contamos con información sobre salarios y número de trabajadores perteneciente a la fábrica de galletas de Pozuelo de Alarcón. Para esa fecha, trabajaban en el establecimiento 62 trabajadores, 36 hombres y 26 mujeres [28]. A medida que transcurren los años, junto con el crecimiento y auge de la sociedad, vemos aumentar el número de obreros contratados: en 1909 trabajaban en el mismo establecimiento 80 personas, 50 hombres y 30 mujeres [29]. En la nueva fábrica la plantilla se elevó a más de un centenar. Según los datos que nos suministra la prensa, al comentar los acontecimientos de la huelga que tuvo lugar en el establecimiento entre marzo y junio de 1920, cerca de 120 obreras católicas fueron contratadas para reemplazar a las huelguistas [30]. Para esa misma época el Instituto de Reformas Sociales nos brinda una cifra aún más elevada: 207 empleados, 105 hombres y 103 mujeres [31]. Éste debió haber sido apro-

[28] *Memoria acerca del estado de la industria en la provincia de Madrid, 1905*, Ministerio de Fomento, Dirección General de Agricultura, Industria y Comercio.

[29] En esta época se encontraba en plena etapa de edificación la planta de Paseo del Rey; aún antes del traslado, La Fortuna era la principal proveedora del mercado de galletas de Madrid, distribuyendo diariamente 250 cajas de dicho producto. Miguel Melgosa, ob. cit., p. 506.

[30] Esta huelga expresaba el rechazo de los trabajadores frente a la decisión patronal de no reconocer a un grupo de obreros asociados a la Casa del Pueblo y adquirió altos niveles de conflictividad debido a los enfrentamientos entre los obreros y obreras huelguistas y los miembros del somatén madrileño Unión Ciudadana, que dejaron el trágico saldo de un muerto. Con la intervención del Sindicato de las Artes Blancas el conflicto se extendió hasta declararse la huelga general del sector, en abril de 1920.

[31] *Estadísticas de huelgas. Memoria de 1919 y resumen estadístico comparativo del quinquenio 1915-1919*, Madrid, Instituto de Reformas Sociales, 1920.

ximadamente el plantel de trabajadores con el que contó La Fortuna durante el período estudiado. Teniendo en cuenta el tipo de desarrollo industrial que caracterizó a Madrid durante las primeras décadas de nuestro siglo, basado en pequeños talleres y donde las grandes empresas eran una minoría, el número de obreros contratados era realmente importante, destacándose además la elevada participación femenina que llegó a alcanzar un 50%.

La clasificación más habitual de estos obreros era la de oficiales, peones, ayudantes y aprendices [32]. Según la información con que contamos, el derecho de ascenso se vinculaba en forma directa con la *antigüedad* y en segundo lugar con los *conocimientos del puesto* al que se pretendía acceder. Por lo tanto una permanencia prolongada en el oficio y, de ser posible, en un mismo establecimiento fabril parecían ser los requisitos esenciales para lograr una mejor posición en el trabajo. Esta conclusión se ve reforzada por el hecho de que sólo los maestros de taller y los encargados de sección podían ser contratados directamente por el patrón, los obreros que ocupaban otros puestos subalternos debían atenerse a lo estipulado en las Bases de Trabajo y atravesar a lo largo de los años por los puestos que allí se indicaban.

Hasta el período de la posguerra, época en que comenzó a hacerse efectivo el cumplimiento de la jornada de ocho horas, los obreros de las fábricas de galletas trabajaban un término medio de diez horas. En algunos casos especiales, como por ejemplo el de los preparadores de fuegos, el patrón quedaba autorizado para adelantar el comienzo del trabajo en un tiempo no superior a una hora sobre el horario general, que se compensaba con un adelanto igual de la hora de salida, o pagándolo con arreglo a las condiciones acordadas para restituir las horas extraordinarias [33]. En lo referente a la disciplina de la fábrica sabemos que lo más común hasta los años veinte fue la inexistencia de los reglamentos internos, siendo la costumbre —o bien la voluntad del patrón— la forma predominante de establecer el orden en el trabajo [34].

[32] Gran parte de nuestra información, referida a las condiciones de trabajo, ha sido obtenida a través de la consulta de las «Bases de trabajo en las fábricas de galletas y de chocolates» que se encuentran en Mariano González-Rothvoss, *Anuario Español de Política Social*, Madrid, Sucesores de Rivadeneyra, S.A., 1934. (En adelante *AEPS*.)

[33] *AEPS*, p. 507.

[34] «En cuanto a la existencia de reglamentos de taller y demás disposiciones de régimen interior de las fábricas, puede decirse que, a excepción de un número muy limitado de las mismas, las más importantes y mejor dirigidas, en la inmensa mayoría no existe nada que se le parezca, en general, cada explotación se rige por prácticas o costumbres tradicionales, sin que existan reglas fijas escritas que puedan consultarse en caso preciso y que deban cumplirse por todos», *Instituto de Reformas Sociales, Memoria General del Servicio de Inspección*, Madrid, Sucesores de M. Minuesa de los Ríos, 1908, p. 120.

Resulta interesante conocer cómo estaban distribuidas espacialmente las actividades en el interior de la fábrica y cuáles eran las tareas que desarrollaban hombres y mujeres. Para obtener esta información, dada la inexistencia de un archivo de fábrica, hemos recurrido a distintos tipos de fuentes que nos han permitido acercarnos a las condiciones de trabajo del sector [35].

La fábrica de la calle Paseo del Rey estaba equipada con modernas instalaciones entre las que destacaban las confortables oficinas «situadas en un amplio local muy bien orientado y montadas en un estilo bancario»; los almacenes «instalados en una gran nave y con altas estanterías que formaban galerías»; los depósitos «llenos de cafés tostados, tés, tapiocas, estuches de bombones, etc.» y la «gran nave de fabricación de chocolate». Un párrafo aparte merecen los talleres de este «soberbio edificio»; los «amplios comedores para el personal» y las «grandes cocheras» [36].

En cada uno de estos "escenarios", hombres y mujeres realizaban el trabajo cotidiano inmersos en una clara división de tareas que se veía reflejada en el espacio fabril a través de la existencia de secciones exclusivamente femeninas, así como de otras exclusivamente masculinas.

Los hombres trabajaban en las oficinas de la fábrica llevando la contabilidad y restantes tareas administrativas; en las secciones en las que se imponía experiencia y manejo de maquinaria pesada —elaboración de chocolates—; en el sector de embalaje, limpieza y

[35] Durante la guerra civil la fábrica de Paseo del Rey fue ocupada por los republicanos, a partir de ese momento el establecimiento se convirtió en un verdadero campo de batalla. Además de cuantiosas pérdidas materiales —el edificio quedó reducido prácticamente a ruinas— la contienda dejó como triste resultado la pérdida del archivo de la empresa. Intentando suplir esta carencia hemos utilizado material alternativo. Contamos con la riqueza de fuentes fotográficas que nos suministran una información que resultaría inaccesible mediante otro recurso. En esta misma dirección realizamos también, en mayo de 1995, una entrevista al señor Dacio Primo Medina, hijo de don Dacio Primo Corniero, quien fue contador y accionista de La Fortuna entre 1936 y 1952. Agradecemos su gran amabilidad e interés. (En adelante *Entrevista*.)

[36] «Industrias de Madrid...», ob. cit.

acondicionamiento de las latas y eran también los encargados de la puesta en marcha y control de los hornos:

[...] Eran los hombres los que se dedicaban a recibir las latas que llegaban diariamente a la fábrica, las apilaban y las lavaban para que se pudieran volver a utilizar. En esa sección no había mujeres porque las latas eran pesadas y difíciles de manejar.

[...] Los hornos eran encendidos siempre por los hombres, las mujeres no hacían ese trabajo. Quienes los encendían entraban a trabajar una hora antes que el resto o a veces antes, si así se decidía [37].

Las obreras se concentraban en las secciones de empaquetado de chocolates y galletas y en el taller de elaboración de bombones y pastillas. Realizaban además las tareas propias de la elaboración de galletas, preparando el amasado y tendido de la pasta, rellenaban las galletas de fantasía y forraban los envases:

En el empaquetado, una veintena de jóvenes obreras, limpiamente uniformadas, llenan, envuelven, lacran y precintan los distintos productos que han de pasar al almacenaje.[...] De este taller se pasa al de bombones y pastillas de fantasía, donde otro numeroso núcleo de operarias realizan las faenas propias de esta fabricación, y de este departamento se traslada el visitante al destinado a fabricar sus famosas galletas. Multitud de pulcras obreras preparan el amasado y tendido de las pastas.[...] Tres salones se destinan al relleno de galletas de fantasía y empaquetado, trabajando en este último medio centenar de empaquetadoras y forradoras de envases [38].

Esta descripción un tanto idílica no tiene un correlato directo con los recuerdos de don Dacio Primo, que nos describía las tensas condiciones de ritmo a las que se encontraban sometidas estas trabajadoras:

[...] A lo largo de la cinta vibratoria, porque usted sabrá que los moldes se desplazaban con un movimiento que servía para acomodar el chocolate, había un grupo de mujeres encargadas de darles unos golpecitos para que la tableta quedara mejor formada. Algunas, que eran las más rápidas, utilizaban incluso los codos para poder acomodar el chocolate de más moldes. Éstas mujeres cobraban después más porque se les pagaba por cantidad [39].

[37] *Entrevista.*
[38] «Industrias de Madrid...», ob. cit.
[39] *Entrevista.*

El análisis de estas descripciones, realizado en forma conjunta con la observación del material fotográfico, nos permite conocer de forma bastante certera algunas de las características del trabajo femenino en la fábrica. Surge como primer elemento de importancia, el elevado número de mujeres de temprana edad, en su mayoría adolescentes, contratadas en el establecimiento. Llaman la atención en las fotografías los rostros de mujeres muy jóvenes, niñas algunas de ellas, que con sus cabellos atados y sus recatados uniformes trabajaban de pie durante largas jornadas que, todavía en muchos casos, excedían las ocho horas diarias. Esta masiva presencia femenina se encuadra en el proceso registrado durante la etapa de industrialización, en el que el número de mujeres presentes en el mercado de trabajo aumentó en relación al total de la población económicamente activa. Dicho fenómeno se registró, principalmente, en las ramas industriales y, dentro de aquellas, en las que serán las más feminizadas: Alimentación, Textil, Tabaco, Vestido y Tocado [40].

En relación a los trabajos que realizaban las obreras de La Fortuna es posible identificar elementos comunes entre las diferentes tareas: *preparar la masa, empaquetar bizcochos, rellenar galletas, envolver las tabletas de chocolate, forrar, lacrar y precintar embalajes...* Estas actividades se encontraban directamente emparentadas con la sutileza y el esmero del trabajo manual femenino. Mientras que los espacios reservados a los trabajadores varones eran delimitados básicamente por dos variables, grado de instrucción para los trabajos de oficina y fuerza física para los talleres y sección de embalaje, las obreras se incorporaban a la fábrica haciendo valer su destreza en una serie de tareas estrechamente vinculadas con el universo hogareño y, dentro de éste, con los quehaceres domésticos femeninos.

Especialmente a partir de la primera guerra mundial, las mujeres que se incorporaron masivamente al mercado de trabajo descubrieron que sólo era posible acceder a determinadas tareas y profesiones que les eran asignadas en función de sus "cualidades innatas", aparentemente dictadas por la naturaleza, pero que de hecho disimulaban aptitudes adquiridas. Esta idea actuaba como deslegitimadora del aprendizaje femenino e impedía el reconocimiento de una cualificación que les permitiera mejorar sus ingresos [41]. Tal como señala Capel

[40] R. M. Capel Martínez, *El trabajo y la educación de la mujer en España (1900-1930)*, Madrid, Ministerio de Cultura, 1982, p. 117.
[41] Michelle Perrot, «Historia, género y vida privada», en Pilar Folguera (comp.), *Otras visiones de España*, Madrid, Pablo Iglesias, 1993.

Martínez, la presencia femenina en las fábricas implicó, en la primera etapa de la industrialización, sólo un cambio de localización de las tareas encomendadas a la mujer en el hogar, que volvían a asignárseles en su trabajo fuera de casa, no violentando "su" naturaleza ni "sus" funciones. Por lo tanto, en el caso de La Fortuna, la ubicación de las trabajadoras en el proceso de producción no se explica solamente por su falta de instrucción, indudablemente una serie de *prejuicios* culturales *predeterminaban* el espacio adecuado para su inserción. Fuerza e inteligencia eran considerados atributos masculinos, sutileza manual y esmero, características propias del trabajo femenino.

La renovación del establecimiento no conllevó, al menos en el plano de la división sexual de las tareas, modificaciones sustanciales. El juego de oposiciones simbólicas entre masculino y femenino se mantuvo, reproduciendo el patrón definitivamente consolidado durante las primeras décadas del siglo, sin registrar una transformación equivalente a la acaecida en el plano tecnológico [42].

¿Cómo se valoraban en el mundo laboral de la época cada una de estas cualidades? Al formularnos esta pregunta estamos pensando en la incidencia del imaginario social y cultural en la esfera de la producción y, más específicamente, en el terreno de la retribución salarial.

En 1905 una trabajadora de La Fortuna cobraba un salario medio diario de 1,25 pesetas, mientras que un obrero ganaba 2,50 [43]. En 1920, sobre un total de 165 obreros, sólo una minoría cobraba entre 5 y 3,3 pesetas diarias, mientras que la retribución de la mayoría de los trabajadores oscilaba entre 3 y 1,25 [44]. Para 1928, el salario de las obreras de las fábricas de chocolates y galletas figuraba entre los jornales madrileños excepcionalmente bajos: 0,34 pesetas la hora, es decir, 2,72 pesetas diarias [45]. En cuanto a la retribución recibida por el trabajo a destajo, las cifras resultan igualmente bajas:

[42] Sobre la importancia de los valores y símbolos atribuidos a la división técnica de las tareas véase Arlette Farge, «La historia de las mujeres. Cultura y poder de las mujeres: ensayo de historiografía», en *Historia Social*, núm. 9, invierno de 1991, pp. 79-101.

[43] Miguel Melgosa, ob. cit., p. 505.

[44] «Para dar una idea de la explotación de que son víctimas los operarios de la fábrica, reproduciremos algunos datos. Importa la nómina diaria de la fábrica 454 pesetas con 45 céntimos, cantidad que, dividida entre los 165 obreros asociados, obtienen un jornal medio de 2,75 pesetas. Hasta 30 pesetas semanales, las perciben sólo 19 obreros; hasta 20 pesetas semanales, 34 y de 7,50 a 18 pesetas, también semanales, el resto», en «La huelga de "La Fortuna". La explotación de mujeres y niños de la "Acción Ciudadana"», *La Internacional*, 9 de abril de 1920, p. 7.

[45] Jerónimo Mallo, «Salarios excepcionalmente bajos», en *Revista de Política Social*, núm. 9, Madrid, septiembre de 1928.

[...] para obtener un jornal de tres pesetas en la producción de caramelos han de elaborar de 45 a 90 kilos; para el mismo jornal, envolviendo pastillas, han de envolver ¡800! libras; en medias libras paga la fábrica 60 céntimos para cada 200 libras, y para un jornal de tres pesetas han de envolver ¡1 200! Forrando cajas de galletas, para igual salario, han de ser forradas 400 latas [46].

Ya para la década del treinta disponemos de datos oficiales contenidos en las *Bases de Trabajo*, que nos proporcionan un panorama completo de los salarios percibidos en los establecimientos dedicados a la elaboración de estos productos.

Fábricas de galletas y chocolates. Clasificación y jornales mínimos
(en pesetas)

Categorías	Salarios			
	Galletas		Chocolates	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
Aprendiz/a de entrada	2	2	2	1,75
Ídem, con más de seis meses	2,25	2,25	—	—
Ídem, al 2º año	2,50	2,50	2,75	2,25
Ídem, al 3º año	2,75	3	4	2,75
Ídem, al 4º año	3,50	—	—	3
Ídem, al 5º año	4,25	—	—	—
Ídem, al 6º año	5	—	—	—
Ayudante/a de segunda, al 4º año	—	3,50	5,50	—
Ayudante de segunda, al 7º año	6,50	—	—	—
Ayudante/a de primera, al 5º año	—	4	7	3,50
Ayudante de primera, al 8º año	8,50	—	—	—
Oficial de segunda, al 6º año	—	—	8	—
Oficial de segunda, al 9º año	9,50	—	—	—
Oficiala, al 6º año	—	4,50	—	4
Oficial de primera, al 7º año	—	—	9	—
Oficial de primera, al 10º año	10,50	—	—	—

Fuente: Elaborado con datos tomados de las «Bases de Trabajo en las fábricas de galletas y de chocolates», reproducidas en Mariano González-Rothvoss, *Anuario Español de Política Social*.

[46] «La huelga de "La Fortuna"», art. cit., p. 7.

En el cuadro precedente se puede observar claramente las diferencias existentes, en esos años, en la categorización y en las retribuciones entre el personal femenino y masculino de las fábricas de galletas y de chocolates. En el caso de los galleteros se registra una paridad en los niveles más bajos de la jerarquía; los hombres y las mujeres que comenzaban en el trabajo fabril dentro del sector, recibían una paga inicial equivalente. Esta relación igualitaria se quebraba a medida que ascendían en la clasificación y, por ende, en la antigüedad. Al atravesar la frontera de los *aprendices* el panorama se modificaba sustancialmente; el salario más elevado en el caso femenino correspondía a la categoría de *oficiala* que ascendía a 4,50 pta, mientras que el *oficial de segunda* recibía una retribución de 9,50 pta y el de *primera* 10,50, es decir, más del doble de la retribución que la mano de obra femenina.

Una diferencia similar se observa a nivel de los ayudantes: *ayudanta de 2.ª*: 3,50 pts., de *1.ª*: 4; *ayudante de 2.ª*: 6,50 pts., de *1.ª*: 8,50. Este ejemplo nos brinda dos informaciones importantes, por un lado, el salario femenino en esta categoría es aproximadamente la mitad que el de un trabajador, por otro, se observa una importante diferencia entre varones y mujeres en el aumento salarial ocasionado por el ascenso de jerarquía. Mientras que para un *ayudante de 2.ª* el ascenso significaba el aumento de sus ingresos en 2 pesetas diarias, las mujeres que se encontraran en el mismo caso se veían mínimamente beneficiadas ya que la diferencia salarial es sólo de 0,50 céntimos de pesetas.

Para las obreras galleteras no existía la posibilidad de acceder a un salario que por lo menos se aproximara al de sus compañeros varones. En este sentido resulta ilustrativa una última observación: a las mujeres que hubiesen trabajado en La Fortuna durante cinco años les esperaba el ansiado puesto de *oficiala* por el que recibirían una retribución diaria de 4,50 pta; este salario, el más alto para las mujeres, equivalía al de un *aprendiz adelantado* según lo estipulado en las Bases de Trabajo para el personal masculino. Este estado de cosas se agravaba aún más para las obreras del sector del chocolate. En este caso la diferencia salarial se encontraba presente desde el mismo momento de ingreso a la fábrica y se acrecentaba a medida que se ascendía de categoría.

Se puede observar que las trabajadoras de las fábricas de galletas y chocolates se encontraban recluidas en sectores de bajos salarios, a partir de los cuales les resultaba imposible acceder a oportunidades de ascenso y retribución similares a las de sus compañeros varones. Las

mujeres se incorporaban al mundo fabril haciendo valer habilidades que se creían "propias" de su condición femenina y que las ubicaba en escalones más descualificados que los de cualquier trabajador.

Estas consideraciones que, por ser resultado del estudio de un caso puntual, sólo pueden ser aplicadas al sector dedicado a la fabricación de galletas y chocolates, adquieren verdadera significación al ser ubicadas en un contexto más general. Tal como ha señalado Mary Nash, durante el primer tercio del siglo XX la trabajadora española sufría una clara discriminación salarial. A pesar de las mejoras de su remuneración conseguidas a partir de 1914, la mano de obra femenina percibía una remuneración base del 53% inferior a la recibida en 1930 por un trabajador [47]. Quizás, el alto índice de analfabetismo registrado en la población femenina a principios de siglo sea un elemento clave, aunque no exclusivo, para explicar parcialmente esta situación [48].

Conclusiones

Llegados a este punto nos encontramos en condiciones de esbozar algunas respuestas a las preocupaciones iniciales. Hemos partido de un simple estudio de caso, de la descripción y análisis focal de una empresa madrileña, con la expresa intención de saber algo más sobre las actitudes de los empresarios a la hora de invertir, del papel que jugó la incorporación de maquinaria en los planes de competitividad y de las condiciones de trabajo que se generaron a partir de todo ello.

En relación al tema de las actitudes empresariales, quizás el aspecto menos desarrollado en el artículo, hemos intentado acercarnos al *modus operandi* de los directivos de *La Fortuna* a través del estudio contextualizado de su creación y funcionamiento. En este punto, nos llamaron la atención desde un principio las decisiones y criterios empleados por el Consejo de Dirección en referencia a algunas versiones históricas tradicionales que adjudican actitudes reticentes y especulativas al sector empresarial, esto es: una ausencia

[47] Mary Nash, *Mujer, familia y trabajo en España 1875-1936*, Barcelona, Anthropos, 1983.

[48] En esta misma dirección corresponde señalar que la provincia de Madrid poseía una de las tasas más bajas de analfabetismo: 47,4% para 1900 y 29% para 1930. Pilar Folguera, *Vida cotidiana en Madrid...*, ob. cit., p. 96.

de afán inversor productivo que conducía, finalmente, a un desarrollo capitalista incompleto [49].

Por lo que hemos visto, sabemos que en el caso de La Fortuna esto no es aplicable linealmente. La información analizada nos permite hablar, cuando menos, de una estrategia "dual", en la que se combinaban una actitud empresarial agresiva, dispuesta a la conquista del mercado, y otra más temerosa replegada sobre los miembros de la sociedad quienes debían "asegurar" una demanda básica. Hemos señalado en el trabajo cómo la propia realidad terminó imponiendo la primera sobre la segunda. Obviamente, sería necesaria una ampliación en el estudio del comportamiento de otras empresas del sector —mejor aún en forma comparativa con otras industrias de la época— para conocer si estas actitudes representaban un accionar habitual o, por el contrario, una realidad atípica y excepcional.

Nos encontramos con menos dudas al repasar la política de incorporación de tecnología en maquinaria a la fábrica. La información con que contamos es más abundante y permite inferir una clara gestión en pro de disputar el mercado mediante un aumento de la productividad obtenida por renovación de los aparatos de producción. También resulta axiomático que las nuevas máquinas estaban destinadas a mejorar una rudimentaria división del trabajo y a controlar un incremento de la fuerza de trabajo paralelo al aumento de la producción. En esta cuestión se refleja una actitud empresarial no coincidente con ciertas caracterizaciones generales: «[...] es necesario recordar que buena parte de las inversiones de la burguesía madrileña han ido encaminadas al negocio especulativo» [50]. Del análisis de las memorias y balances se desprende claramente que una proporción elevada de los beneficios fue destinada a reinvertir en infraestructura y maquinaria.

En el campo de la mujer y el trabajo hemos indagado en el papel y significación que tenían las obreras de La Fortuna, constatando la presencia de los rasgos que caracterizaron al trabajo remunerado de la mujer durante el período: discriminación salarial, segregación de género y segmentación del proceso laboral [51]. He-

[49] Sobre esta línea interpretativa consultar: S. Coll y G. Tortella, «Reflexiones sobre la historia empresarial: un estado de la cuestión», en *Información Comercial Española*, núm. 708-709, Madrid, 1992, pp. 13-24.

[50] Ángel Bahamonde Magro y Jesús Martínez Martín, *Transformaciones económicas en Madrid...*, ob. cit., p. 53.

[51] Mary Nash, «Dos décadas de historia de las mujeres en España: una reconsideración», en *Historia Social*, núm. 9, invierno de 1991, pp. 137-161.

mos visto cómo en el interior de la fábrica un bagaje de apreciaciones ideológicas se entremezclaba con parámetros económicos aparentemente objetivos, dando como resultado la subestimación del trabajo industrial femenino. El proceso de renovación tecnológica emprendido por la empresa no tuvo incidencia alguna a ese nivel y no fue acompañado de una modernización similar en lo que respecta a la diferenciación de espacios y funciones para los hombres y las mujeres. A pesar de que el período de mayor crecimiento del establecimiento coincidió con la coyuntura iniciada por la primera guerra mundial, cuando se produce un salto cuantitativo en la incorporación de las mujeres en el escenario industrial, las áreas de influencia que les fueron asignadas desde los inicios de la revolución industrial se mantuvieron inalteradas.

Resumen: **«Madrid tuvo "La Fortuna". Comportamiento empresarial, modernización tecnológica y condiciones de trabajo en una fábrica madrileña, 1900-1930»**

Este artículo versa sobre la empresa de fabricación de galletas "La Fortuna, S. A.", desde su constitución en 1901 hasta 1930. Se constata que, ante disyuntivas como la de adoptar métodos tradicionales de producción o apostar por el crecimiento y el cambio a través de la innovación tecnológica, la actitud empresarial de "La Fortuna" fue optar por la segunda. Por ello, el artículo se centra en las desviaciones sobre el plano de las condiciones de trabajo de la actualización tecnológica en dicha empresa, utilizando, como caso ejemplificador, la situación de las trabajadoras. Se analizan, así, tareas, cualificación, categorías, salarios, como generadores de segmentación interna no competitiva dentro de la empresa.

Abstract: ***«"La Fortuna". Business development, technological modernization, and working conditions in a factory in Madrid, 1900-1930»***

This article examines the history of the biscuit company "La Fortuna, S. A." from its creation in 1901 to 1930. Faced with the choice between employing traditional methods of production or embracing growth and change through technological innovation, "La Fortuna" clearly opted for the strategy of modernization. This article focuses on the consequences that technological innovation had for working conditions in the factory, by analysing the situation of its female employees. Their tasks, skills, professional categories, and wages are analyzed in order to show how these fostered non-competitive internal segmentation within the factory.

Work, Employment and Society

A Journal of the British Sociological Association

Editor: Paul Edwards
Review Editor: Carol Wolkowitz

Vol. 10, No. 1 (March 1996)
Technology, Management and Gender

CONTENTS

- **JANET C. GORNICK and JERRY A. JACOBS. A Cross-national Analysis of the Wages of Part-time Workers: Evidence from the United States, the United Kingdom, Canada and Australia.**
- **MARGARET and DAVID COLLINSON. «It's Only Dick»: the Sexual Harassment of Women Managers in Insurance Sales.**
- **TONY LANE. Foreign Fuel, Foreign Ships and Disorganised Trade Unionism: an Alternative Interpretation of the Defeat of the Miners in 1984-5.**

TECHNOLOGY, MANAGEMENT AND GENDER
- **PATRICK MCGOVERN. Trust, Discretion and Responsibility: the Division of Technical Labour.**
- **GORDON CAUSER and CAROL JONES. Management and the Control of Technical Labour.**
- **KATHRYN PACKER. The Context-dependent Nature of the Gendering of Technical Work: a Case Study of Work in a Scientific Laboratory.**

Notes and Issues
- **PETER PROWSE and ROYCE TURNER. Flexibility and Coal: a Research Note on Workplace Relations.**

Review Article
- **JANE PILCHER. Transitions to and from the Labour Market: Younger and Older People and Employment.**

Contributions: to Paul Edwards, Editor *Work, Employment & Society*, I.R.R.U. University of Warwick, Coventry CV4 7AL.
Books and reviews correspondence: to Carol Wolkowitz, University of Warwick, Coventry CV4 7AL.
Susbscriptions and order: BSA Unit 3G, Mountjoy Research Centre, Stockton Road, Durham DH1 3UR.
Individual subscribers: £29 per annum.
Institutions: UK £77.50, Overseas £85.50.

XX CONGRESO DE LA ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE SOCIOLOGÍA. «TRABAJO Y TRABAJADORES - DE LA FÁBRICA A LA INFORMALIDAD»

Laís Abramo *

Del 2 al 6 de octubre de 1995 tuvo lugar en la Ciudad de México el XX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS). Los estudios sobre el trabajo estuvieron reunidos en la Comisión 13, que tenía el sugerente título de «Trabajo y trabajadores: de la fábrica a la informalidad».

Reflejando una vez más el vigor actual de ese campo de investigación en América Latina, a la Comisión 13 fueron presentadas aproximadamente 120 ponencias, agrupadas en los siguientes temas: a) cuestiones teóricas; b) reconversión industrial, flexibilización y relaciones de trabajo; c) relaciones industriales; d) sindicalismo y acción sindical; e) mercado de trabajo e informalidad; f) cultura laboral; g) empresarios y cambio tecnológico; h) salud laboral.

Entre los temas teóricos considerados se destacó la discusión sobre la llamada "crisis de las sociedades del trabajo". La ponencia presentada por Ricardo Antunes (IFCH/UNICAMP, Brasil) cuestionó fuertemente la idea de que el profundo proceso de transformación que sufre actualmente el trabajo en nuestras sociedades pueda identificarse con una pérdida de centralidad del trabajo en tanto que elemento estructurante de la actividad y de la sociabilidad humanas y, aún más, con el fin de las posibilidades del protagonismo de la clase trabajadora en tanto que sujeto. Particularmente en América Latina, la disminución del empleo en el sector formal y organizado de la economía no quiere decir "menos trabajo", sino, principalmente, un fuerte aumento de su intensidad y de las formas precarizadas de empleo.

A su vez, el análisis de los procesos de reestructuración productiva en curso en la región se evidenció una vez más como un tema de gran relevancia [1]. Destacaron los trabajos presentados por investigadores mexicanos, en su gran mayoría estudios de casos de empresas en proceso de reconversión, principalmente exportadoras de los sectores automotriz y metalme-

* ILPES, casilla 1567, Santiago de Chile (Chile) e-mail: labramo @ eclac.cl.

[1] El número de ponencias tratando esa problemática superó en mucho otros temas más "clásicos" de la Sociología del Trabajo, tales como los análisis de los mercados laborales y del sindicalismo.

BIBLIOTECA UNIVERSIDAD C. P. S.

cánico (aunque también de otros sectores industriales —cemento, electrónica, alimentación— y de servicios).

Esos estudios procuraban integrar diversas dimensiones de análisis: las estrategias empresariales de competitividad y cambio tecnológico, sus efectos sobre el trabajo y las relaciones laborales, la acción sindical a nivel de las empresas. Desde que, en el contexto mexicano, un elemento común de esas estrategias (quizás de forma bastante más acentuada que en otros países latinoamericanos) es el intento de aplicación del "modelo japonés", varios de los trabajos presentados estaban marcados por la inquietud básica de analizar esos intentos a las condiciones nacionales.

Lo que más llama la atención en esos estudios es, una vez más, la constatación de que ésos son procesos cuyos resultados están lejos de estar determinados puramente por la definición conceptual o por la lógica interna de los paradigmas gerenciales o modelos tecnológicos, de organización o de gestión. La historia del proceso de cambio de cada empresa es siempre una historia compleja, marcada por muchas características particulares y específicas relevantes, en la configuración de las cuales intervienen, además de las estrategias empresariales, muchos otros factores tales como el contexto económico, político y social de cada sector o región productiva, las características de la fuerza de trabajo, el marco legal de las relaciones laborales, la estructura y la acción sindical, así como las diversas manifestaciones de la(s) subjetividad(es) de los agentes involucrados en el proceso productivo [2].

En ese sentido, la sesión dedicada a la «Reconversión industrial, flexibilización y relaciones de trabajo» fue complementada, de forma muy interesante y novedosa, por la sesión sobre «Cultura laboral». Los trabajos agrupados en esa sesión (todos ellos estudios de caso de investigadores mexicanos, desarrollados en una línea de frontera entre la sociología y la antropología) aportaron una dimensión fundamental para los estudios de la reestructuración productiva, y, en un sentido más amplio, para el análisis de las nuevas configuraciones de la identidad obrera en un momento marcado por grandes transformaciones en el mundo del trabajo. Las ponencias presentadas evidenciaron de qué manera la incorporación de esa dimensión al análisis es fundamental para entender las realidades de las empresas en transformación, así como el

[2] Entre los trabajos presentados en esa sesión se destacan los de Fernando Herrera Lima, UAM-Iztapalapa («Nuevos modelos productivos en la industria automotriz: el caso de una empresa exportadora de motores»); Lauro Trujillo, Facultad de Sociología de la Universidad Veracruzana («La reorganización del trabajo en la fábrica Nestlé de Coatepec, Veracruz»); Jorge Carrillo, El Colegio de la Frontera Norte, México («Ford Hermosillo: trayectoria de desarrollo de un modelo híbrido»); Ana Maria Kirschner, IFCS-UFRJ, Brasil («Desregulamentação produtiva: o caso da indústria de trigo brasileira»).

sentido más general de los cambios que se están produciendo en los paradigmas productivos [3].

En otras palabras: la consideración de la "cultura laboral", o sea, de las formas a través de las cuales los trabajadores elaboran sus experiencias y vivencias en las situaciones de trabajo, así como configuran y reconfiguran sus identidades en relación a los otros actores de la producción, es fundamental para entender de manera más profunda el alcance y la naturaleza de los cambios que se están verificando en las empresas. En ese sentido, los estudios sobre cultura laboral constituyen un aporte fundamental para una visión no determinista y lineal de esos procesos, ayudando a evidenciar, por ejemplo, cómo las trayectorias (o intentos de) "adaptación" de las empresas a cualquier paradigma (en ese caso el "modelo japonés") son mucho más que una simple aplicación de una "receta" gerencial. Al contrario, están marcadas por un complejo proceso de conflictos, resistencias, reelaboraciones, aceptaciones más o menos pasivas, descubrimiento de nuevas salidas, nuevas composiciones, en fin, por una *compleja negociación de sentidos* que se desarrolla entre gerencias, sectores técnicos y trabajadores, donde estos últimos muchas veces desempeñan un papel muy importante y bastante activo. En ese sentido, evidencian una vez más que los caminos de la reestructuración productiva y de las nuevas configuraciones de la empresa y del trabajo *no están dados,* sino que dependen en gran medida de la intervención de los actores sociales, sus experiencias y su subjetividad.

Los estudios de cultura laboral tuvieron el mérito también de destacar la importancia de la consideración en el análisis de las variables étnicas, nacionales y de género.

A su vez, las ponencias presentadas en la sección sobre el sindicalismo y la acción sindical (provenientes de México, Brasil, Argentina, Cuba y España) se centraron en la discusión de las dificultades enfrentadas por el Movimiento Sindical latinoamericano por mantener sus espacios y redefinir sus estrategias en el actual contexto de cambios, en especial en lo que se refiere a la presión ejercida por empresarios y gobiernos hacia la desregulación de las relaciones laborales y de las instituciones del mercado de trabajo. Esa discusión también se relaciona con la pregunta de hasta qué punto las nuevas formas "participativas" organizadas por las empresas en

[3] Entre los trabajos presentados en esa sesión podemos citar los de María Eugenia de la O, El Colegio de la Frontera Norte, «Trabajo y vida cotidiana en las industrias de exportación»; Angélica Cuellar Vázquez, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, «Los trabajadores de Tornel frente a dos procesos políticos»; Sergio Sandoval, El Colegio de Sonora, «Flexibilidad y cultura del trabajo en la planta Ford de Hermosillo»; Luis Reygadas, Escuela Nacional de Antropología, México, «Chinos, indios y gabachos: la dimensión nacional del trabajo en maquiladoras de México y Guatemala»; Rocío Guadarrama, Maestría en Sociología del Trabajo UAM-Iztapalapa...

contextos de reestructuración productiva y cambio tecnológico (tales como Círculos de Calidad, equipos de trabajo semiautónomos, etc.) compiten o no con las organizaciones sindicales [4].

Otro tema enfatizado fue el de las estrategias empresariales de cambio tecnológico, los procesos de privatización y sus efectos sobre el trabajo y la acción sindical (sector telefónico de Argentina y Puerto Rico) [5]. Asimismo, fueron presentadas algunas ponencias sobre las transformaciones en el mercado de trabajo y en las formas de organización empresarial [6]. Se destacó como tema emergente la preocupación por el análisis de los tejidos productivos en su dimensión territorial, la relación entre empresas y el desarrollo local. Las ponencias de Monica Casalet (FLACSO-México) y Christian Azais destacaron la importancia del tema de la cooperación interempresarial para la competitividad y la innovación, en especial en el caso de las pequeñas y medianas empresas [7].

Finalmente, es necesario hacer una observación de carácter metodológico: la gran mayoría de las ponencias presentadas se basaba en estudios de caso realizados a nivel de empresa, en especial los estudios de México [8]. Esos estudios evidencian la riqueza del material empírico acumulado en las universidades y centros de investigación de ese país, cuya preocupación central parecen ser las transformaciones del mundo del trabajo frente a la reestructuración productiva [9]. Fueron pocos los

[4] Ése ha sido un tema tratado en algunos estudios de caso realizados por investigadores mexicanos, como por ejemplo Miguel Ángel Ramírez, El Colegio de la Frontera Norte («Negociación colectiva y rediseño del trabajo. Un estudio comparativo»).

[5] Carlos Alá Santiago, Escuela Graduada de Administración Pública, Universidad de Puerto Rico («Reestructuración del sistema de teléfonos en Puerto Rico») y Cecilia Senem González, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires («La privatización telefónica argentina: modernización tecnológica, recursos humanos y relaciones laborales»).

[6] La ponencia de Agustín Escobar del CIESAS de Guadalajara («Movilidad laboral y social en dos generaciones urbanas y mexicanas»), basada en una encuesta aplicada a 25 000 trabajadores y 11 000 hogares en 6 ciudades mexicanas fue uno de los pocos estudios de carácter cuantitativo presentados a la Comisión.

[7] Monica Casalet, «La cooperación interempresarial una alternativa frente a las crisis de las PYMES»; Christian Azais, «Reestruturação produtiva, distritos industriais e recomposição do político».

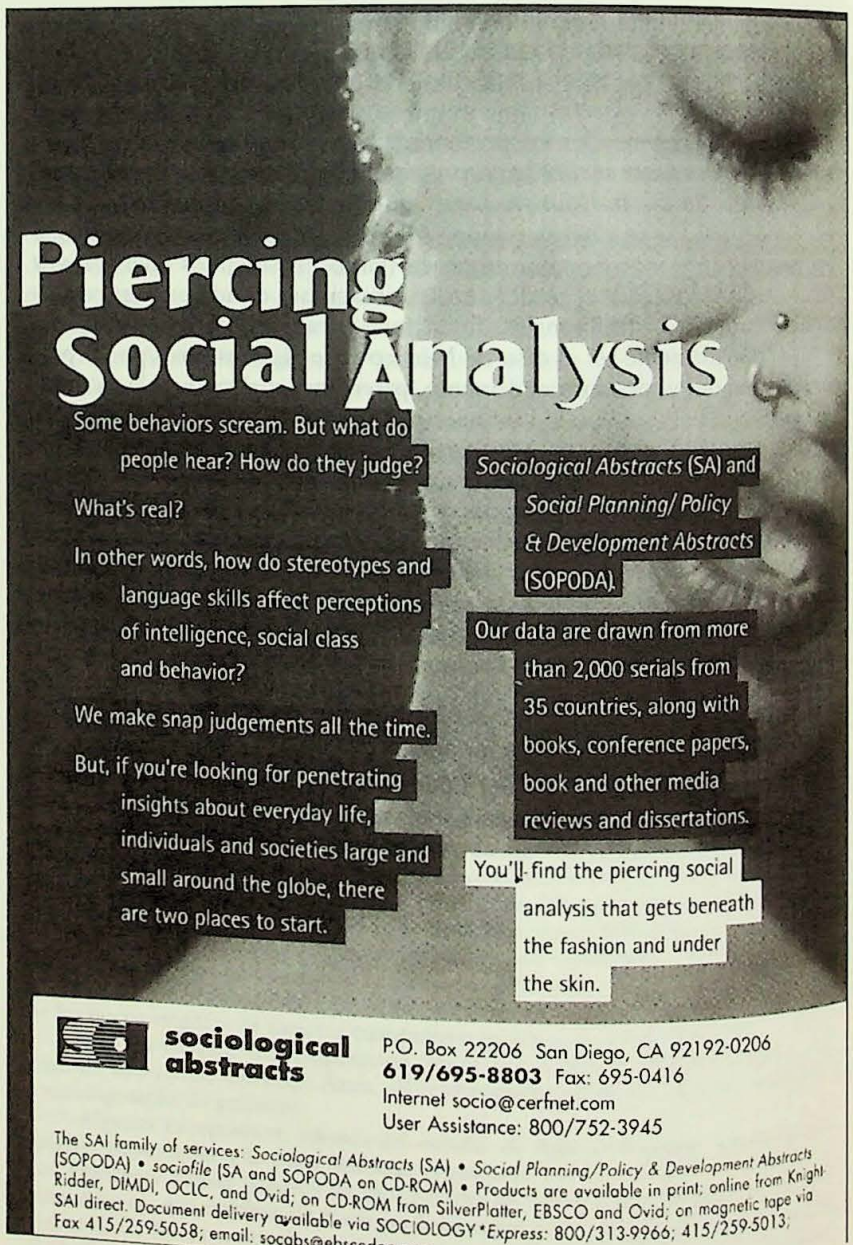
[8] Algunas excepciones, además del estudio de Agustín Escobar, fueron las ponencias presentadas a la mesa redonda organizada por la Comisión y coordinada por Francisco Zapata (algunas de ellas basadas en estudios más amplios de carácter cuantitativo), que trataban de hacer un balance un poco más general (por lo menos sectorial) de los procesos de reestructuración en Argentina (Marta Novick), Brasil (Laís Abramo), México (Leonard Mertens) y Venezuela (Consuelo Iranzo).

[9] Evidentemente, las dificultades generales de financiación y la localización misma del Congreso fueron responsables de una cierta "sobrerepresentación" de investigadores mexicanos en los trabajos de la Comisión, lo que hasta cierto punto es un fenómeno natural en un evento de ese tipo, y que, además, nos dio la oportunidad de conocer con más detalle lo que se está haciendo en ese país.

trabajos de naturaleza más teórica, así como los de carácter más sectorial o macrosociológico.

Ese hecho merece alguna reflexión. Por un lado, la multiplicación de estudios de caso es extremadamente positiva; es, sin duda, un elemento fundamental para entender en profundidad (sin simplificaciones o determinismos, de carácter tecnológico o economicista) el grado, la naturaleza y el sentido de las transformaciones que se están produciendo en el mundo del trabajo en nuestra región. Además, sería necesario agregar que esa magnitud de investigación empírica (tanto en términos cuantitativos como cualitativos) sólo es posible en las situaciones donde existen condiciones mínimas (institucionales, financieras, académicas) para realizarla. Eso, afortunadamente, es el caso de México y de algunos otros pocos países de la región, y, desafortunadamente, parece *no ser* el caso de la mayoría de ellos.

Por otro lado, el mismo avance en la investigación propiciado por esa multiplicidad de estudios de caso parece estar solicitando, cada vez más, otro trabajo (paralelo y no sustitutivo) de reflexión y síntesis teórica, de comparación entre casos, de análisis de sus complementariedades, diferencias, similitudes, que permita ir avanzando hacia el descubrimiento de algunas tendencias más generales sobre las características del proceso de cambio en cada sector, localidad, país o región. Ésa es una tarea importante, que cada vez más debería ser asumida por los sociólogos del trabajo. Sin duda los espacios de encuentro de investigadores de diversos países (tales como el I Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo realizado en México en 1993, el I^{er} Encuentro Latinoamericano de Estudios del Trabajo, realizado en 1994 en Puerto Rico) son oportunidades privilegiadas para avanzar en esa tarea. La reunión de la Comisión 13 del XX Congreso de la ALAS fue sin duda otro paso en ese sentido.



ENCUENTRO MUNDIAL DE ESTUDIOS Y SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

Elsa Panell Larrinaga y Carlos Alá Santiago *

En dos ciudades y tres recintos universitarios, se celebró en Puerto Rico el *Encuentro Mundial de Estudios y Sociología del Trabajo* entre el 1 y el 8 de febrero de 1996. La Universidad de Puerto Rico fue anfitriona y punto de encuentro para un prestigioso grupo de invitados, compuesto por medio centenar de estudiosos y sociólogos del trabajo provenientes de cerca de veinte países. Los estudiosos del trabajo y en especial los sociólogos del trabajo han encontrado un aliado en el Caribe. Se trata del doctor *Norman I. Maldonado, presidente de la Universidad de Puerto Rico,* quien desde que fue nombrado para esa honrosa posición en 1993, ha auspiciado además de este Encuentro, dos actividades regionales sobre el tema: un Encuentro Latinoamericano y otro Caribeño.

La actividad también fue sede de varias reuniones de trabajo del *Consejo Ejecutivo del Comité de Investigación en Sociología del Trabajo (RC-30) de la Asociación Internacional de Sociología (AIS)* que preside el doctor Juan José Castillo de la Universidad Complutense de Madrid, hoy por hoy uno de los más destacados exponentes de esta disciplina. Entre las deliberaciones y concertaciones llevadas a cabo por el Consejo se encuentra la definición y organización de las mesas temáticas para el *XIV Congreso Mundial de Sociología que se celebrará en Montreal del 26 de julio al 1 de agosto de 1998* [véase *ST,* núm. 27, primavera 1996, pp. 168-170]. Ésta hubiese sido razón suficiente para justificar la gran cantidad de capital humano, emocional y económico invertido. Sin embargo, el Encuentro fue mucho más.

Tres logros concretos

En primer lugar, la temática del evento —*problemas teóricos y metodológicos*— no podía ser más adecuada para contextualizar viejos debates científicos dentro del Consejo, renovados sin agotarlos en un clima de respeto, solidaridad, pluralidad de ideas y una buena dosis de alegría caribeña. En la actividad, se fortaleció la disciplina, venció la seriedad del debate, la integridad profesional y el consenso —con algunas disidencias, claro— de los que insistimos en que el trabajo continúa siendo paradigma central y se mantiene como polo científico relevante, debiendo centrar la investigación en los actores concretos —hombres, mujeres y niños— que trabajan. Tal vez este consenso fue influenciado por estar en un Caribe tan her-

* Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. PO Box 364984. San Juan, PR 00936-4984.

moso como contradictorio. En una región tierra/mar, donde al unísono se encuentra un chorro de creatividad humana en convivencia amarga con la desesperación que produce *ser zafacón de trabajo degradado* del "primer mundo". Una región donde nos morimos de trabajo, por trabajar dignamente; donde el trabajo es vida pero también muerte. En anglo «where unions are busted and workers betrayed tax free». En esta región, en nuestro Caribe, el trabajo no desaparece sino que se intensifica desde el cañaveral hasta la oficina, desde la manufactura a los servicios. Por eso, compartir nuevos "ojos" metodológicos y empeños teóricos que nos permitieran develar y comprender las nuevas versiones de la persona que trabaja era tan apremiante.

El *segundo gran logro* de este evento fue permitir la reunión de los estudiosos caribeños y de éstos con colegas y representantes de grupos o redes de investigación de organizaciones profesionales regionales y mundiales. La actividad nos permitió consolidar viejos y roídos lazos profesionales de los estudiosos del trabajo de la región y multiplicar los enlaces contactando con nuevos colegas. Logramos vencer nuestra pluralidad lingüística conversando más sobre las ventajas y menos sobre las limitaciones de la poliglotía caribeña. La evidencia científica fue contundente, el número de ponencias y su contenido son presagio de que el Caribe tiene mucho que decir y aportar en los debates científicos de la disciplina. Asimismo, para muchos de los participantes no caribeños del evento, conocer la perspectiva *karib* ha despertado esa curiosidad intelectual donde se funde lo comparativo con lo interdisciplinario, mezcla rica y abono necesario para el desarrollo de cualquier disciplina con personalidad propia. Ya veremos la aportación que podemos hacer en Montréal.

En este sentido, la reunión durante el evento del *Grupo de Trabajo del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO)* presidida por Roque da Silva (Brasil); la consolidación de un proyecto regional de investigación caribeña sobre el empleo auspiciado por el *Proyecto Atlantea* de la Universidad de Puerto Rico y donde también participa el *Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES)* de las Naciones Unidas, representado por Laís Abramo (brasileña en Chile) y el establecimiento de un comité organizador que incluye miembros, pero no se limita a la *Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo*, para celebrar el evento internacional sobre el trabajo en Cuba en mayo de 1997; pueden parecer pequeños logros para la disciplina a nivel mundial, pero son en realidad grandes victorias en el plano regional.

Finalmente, aunque no menos importante, será la publicación de dos libros uno en español sobre los *Estudios de trabajo en el Caribe* y otro en inglés sobre *Métodos de investigación en sociología y estudios del trabajo*. La edición de estos textos estará a cargo de Juan José Castillo, Elsa Planell Larrinaga y Carlos Alá Santiago.

Diálogo caribeño

El Encuentro Munidal se inició con una conferencia preparatoria celebrada en el Recinto Universitario de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico y que se organizó con el nombre de *Diálogo Caribeño de Estudios del Trabajo*. Este evento se celebró entre el 1 y 3 de febrero de 1996. El segundo día de la actividad se llevó a cabo en la Universidad del Sagrado Corazón que fue coauspiciadora del evento. En el mismo, se dieron cita delegaciones de Cuba, Haití, República Dominicana, México, Costa Rica, Curaçao, Barbados, Santo Tomás, Trinidad y Tobago y Puerto Rico. La conferencia fue organizada en paneles temáticos, entre los que se encontraban: trabajo agrícola, empleo en el Caribe, programas académicos de estudios del trabajo, metodologías de estudios del trabajo, investigaciones del trabajo en Puerto Rico, estudios del trabajo en el Caribe y reestructuración industrial y relaciones laborales en Cuba.

Un total de veintiocho ponencias fueron seleccionadas para ser presentadas. La actividad contó con dos ponencias magistrales «Trabajo, trabajadores y desarrollo económico-social en América Latina y el Caribe» presentada por la doctora Laís Abramo y donde se analizaron algunos de los desafíos actuales y la trayectoria de la Sociología del Trabajo en América Latina. Tres períodos fundamentales fueron discutidos como parte de la trayectoria: *a*. Entre los años cincuenta y los sesenta, donde el tema dominante era el de la modernización de la sociedad, de lo agrario a lo urbano, la emergencia de la clase trabajadora moderna; *b*. Mediados de los setenta a los ochenta cuando la discusión central era el debate sobre la democracia y la dictadura; y *c*. Actualmente, donde la discusión se centra en los procesos de ajuste estructural y de globalización de la economía a escala internacional y su impacto en la organización del trabajo*. La segunda ponencia magistral estuvo a cargo del doctor Agustín Escobar de México «¿Qué hacemos cuando estudiamos el mercado de trabajo?: formaciones y fracturas de clase en México». En ésta, el doctor Escobar presentó una reflexión de una investigación interdisciplinaria más abarcadora sobre la formación de las clases sociales y su relación con los estudios de los mercados de trabajo. La tesis principal de su presentación es que se necesita un nuevo enfoque que sea capaz de comprender los procesos de movilidad y ubicación de la fuerza de trabajo en todo el espectro de la división social del trabajo y de la estructura ocupacional. En fin, un empleo estable no puede ser definitorio de la formación de la clase social.

Las problemáticas discutidas reflejan las inquietudes actuales de la disciplina alrededor del mundo: reconversión industrial, flexibilización,

* Una versión, puesta al día, de esta ponencia se incluye en este número de *ST*: Laís Abramo, «Trabajo, trabajadores y desarrollo socioeconómico en América Latina y el Caribe», pp. 47-74.

relaciones del trabajo, sindicalismo, cambio tecnológico, acción político-sindical. Cuatro temas o preocupaciones centrales sirvieron de hilo conductor: mercado de trabajo, trabajo agrícola, informalidad y género. Entre los debates más significativos se pueden mencionar: la reestructuración del sector turístico en Cuba, la mujer en las cooperativas agrícolas, el trabajo en la caña y los estudios del trabajo comparados de la región.

El cierre del evento no pudo ser más espectacular y significativo: un diálogo entre representantes del movimiento obrero puertorriqueño y especialistas del Caribe en estudios del trabajo; una magnífica e inspiradora conferencia sobre los estudios del Caribe en Puerto Rico a cargo del *doctor Aarón Gamaliel Ramos* (director del Instituto de Estudios del Caribe) y una gran fiesta caribeña. Las tres actividades expresaron el carácter de los estudios del trabajo en la región. Por un lado, somos caribe, somos región mucho antes que la globalización se pusiera de moda y por razones distintas al interés económico. Esos significados aparentemente "invisibles" se nos revelan con una gracia especial. Por el otro, somos especialistas interdisciplinarios, multilíngües y multiculturales. Estudiamos el fenómeno desde la academia buscando soluciones concretas para protagonistas concretos de las relaciones laborales en el campo y la ciudad. Algo así como lo que dice nuestro gran amigo e intelectual cubano *José Luis Martín* «hemos renovado —"con nuevos bríos", añadimos— la relación entre el compromiso social y la cientificidad». En otras palabras, nuestra versión de cómo ser científico, hacer ciencia y revelar nuestra cientificidad es muy peculiar y merece una reflexión profunda; que posponemos por este momento.

Encuentro mundial

Este banquete intelectual sirvió de preámbulo al Encuentro Mundial. A las delegaciones del Caribe se le unieron representantes de Europa, Norteamérica y América Latina. El Encuentro fue organizado nada menos que en el precioso recinto universitario de Mayagüez, la unidad del sistema universitario puertorriqueño donde se destacan la ciencia agrícola y la tecnología. Los sociólogos del trabajo del mundo aportamos un grano de arena a la utopía de la interdisciplinaridad en las ciencias. El mismo *doctor Stuart Ramos*, rector del recinto, gran anfitrión y amigo, nos comunicó en sus palabras de bienvenida que ésta tal vez sería la primera actividad en esta disciplina celebrada en el recinto pero que no iba a ser la última vez que se celebraran actividades de igual o mayor envergadura en las ciencias sociales.

El tema central del evento fue la cuestión metodológica en la sociología y los estudios del trabajo. A diferencia del Caribeño, las presentaciones fueron organizadas por regiones: América del Norte, América Latina, Caribe y Europa. En total se presentaron unas 30 ponencias de 18 países. La

ponencia magistral del evento titulada *«A la búsqueda del trabajo perdido y de una sociología capaz de encontrarlo»* estuvo a cargo del doctor Juan José Castillo. La misma fue una reflexión, tan profunda como inquietante, sobre los límites de la Sociología del Trabajo. Los mismos, a juicio del autor, fluctúan «entre la trivialidad de la reproducción ideológica del más mercado, más fuerza de trabajo débil y en migajas [...], y las líneas dominantes [...] que cantan odas al justo a tiempo o a la producción flexible y el teletrabajo». La propuesta del trabajo de Castillo, tan apreciada en el Caribe como controvertida para los *post modern,* plantea que hay que empeñarse en renovar el instrumental conceptual y metodológico para escapar a la orfandad de la mirada teórica hueca que no puede reconocer el trabajo ni los trabajadores en el disperso social y geográfico de la región "no-trabajo" donde se encuentran.

En fin y a lo caribeño, lo que oculta al trabajo y lo hace invisible es la desafortunada miopía de los encadenados intelectualmente por la comodidad teórica que ofrece el limitar a reflexiones sobre el trabajo asalariado (o descartarlo según sea el caso) los estudios del trabajo.

Durante el evento, se destacaron las discusiones sobre el estado del arte y los problemas conceptuales y metodológicos de la Sociología del Trabajo en Portugal, Brasil, América Latina, España, Australia, Polonia, Bielorrusia, Cuba y Alemania. También se hizo lo propio para los estudios del trabajo en Holanda, Bélgica, México, Estados Unidos, Canadá, Puerto Rico, República Dominicana, Barbados, Trinidad y Tobago, y Cuba.

La actividad incluyó, además, conversaciones informales entre colegas, reuniones de redes de investigación académica, visitas a plantas de manufactura y reuniones con trabajadores, sindicalistas, cooperativistas y activistas de la comunidad. Todo en el ambiente rico y alegre que provee el mar Caribe.

CSIC

BASES DE DATOS

Consejo Superior de Investigaciones Científicas

• **CIRBIC:** Catálogo colectivo de Libros y Revistas existentes en las bibliotecas del CSIC. Su temática es multidisciplinar.

Volumen Libros: 500.000 **Volumen Revistas:** 40.000 Referencias

• **ISOC:** Base de datos referencial que recoge y analiza más de 1.600 revistas españolas relativas a Humanidades y Ciencias Sociales. Se subdivide, según las distintas áreas temáticas en:

- ECOSOC (Economía-Sociología-Política)
- ISOC-ARTE (Bellas Artes)
- ISOC-DC (Documentación Científica)
- HISTORIA (Historia-Ciencias Auxiliares
- JURIDOC (Ciencias Jurídicas)
- LIN-LIT (Lingüística y Literatura)
- PSEDISOC (Psicología-CC. Educación)
- URBISOC (Urbanismo-Geografía)

Volumen: 244.000 Referencias **Crecimiento Anual:** 35.000 Referencias

• **IME:** Base de datos referencial que recoge y analiza más de 330 revistas médicas españolas.

Volumen: 166.000 Referencias **Crecimiento Anual:** 10.500 Referencias

• **ICYT:** Base de datos referencial que recoge y analiza más de 600 publicaciones periódicas españolas, dentro de los campos de la Ciencia y la Tecnología.

Volumen: 93.000 Referencias **Crecimiento Anual:** 8.000 Referencias

• **AMÉRICA LATINA**

Volumen: 20.000 Referencias **Crecimiento Anual:** 1.500 Referencias

• **Datos enero 1996**

Para información y suscripciones: CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN CIENTÍFICA (CINDOC)
SERVICIO DE DISTRIBUCIÓN DE BASES DE DATOS
Joaquín Costa, 22
28002 MADRID
Teléfono: (91) 563 54 82 / 87 / 88
Fax: (91) 564 26 44
Correo Electr. SDI @ CTI.CSIC.ES

I CONGRESO MEXICANO DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

Enrique de la Garza Toledo *

Del 20 al 22 de marzo de 1996 se llevó a cabo en la ciudad de Guadalajara, México, el Primer Congreso Mexicano de Sociología del Trabajo, convocado por la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (ALST) y diversas instituciones mexicanas de investigación y educación superior. Si bien la iniciativa de realizar el congreso partió de la ALST, fue de hecho la culminación de un largo proceso de gestación de la Sociología del Trabajo en México como disciplina.

Hasta los años setenta los estudios laborales en México habían seguido dos líneas principales: el estudio del movimiento obrero y su historia que era la más importante, y las investigaciones sobre mercados de trabajo desde una perspectiva sociodemográfica. En torno a la primera línea se realizaron en los setenta los famosos Congresos de Historia Obrera, el último de ellos en la ciudad de Culiacán en 1984. Sin embargo, desde la década de los setenta aparecieron, aunque en forma incipiente, los primeros análisis sociológicos de los procesos de trabajo, muy influenciados por las perspectivas obreristas de Touraine y de Braverman. En la década de los ochenta, esta línea se extendió considerablemente, se iniciaban en México la reestructuración productiva, las nuevas formas de organización del trabajo y la flexibilización de las relaciones laborales. Éste fue el nuevo terreno de estudio para una nueva generación de investigadores sobre problemas laborales en este país, en consonancia con las polémicas internacionales sobre el posfordismo, la tercera revolución tecnológica y la especialización flexible. Es decir, mientras que el interés por la historia del movimiento obrero decaía considerablemente, en los ochenta se fortalecieron los nuevos estudios laborales, que ya no sólo incluyeron análisis de procesos de trabajo sino que se ampliaron al sistema de relaciones industriales. Al mismo tiempo, la línea de estudio del mercado de trabajo se consolidaba, pero con poca comunicación con las otras dos corrientes.

Desde la segunda mitad de los ochenta, se llevaron a cabo los famosos Coloquios de Jalapa, convocados por la corriente de los nuevos estudios laborales, pero con presencia de ponencias dentro de la perspectiva de historia del movimiento obrero. Estos coloquios reunieron una gran cantidad de participantes y mostraron que las condiciones estaban maduras para editar revistas especializadas como *Trabajo* e iniciar programas de posgrado especializados en Sociología del Trabajo como los de la Universidad Autónoma Metropolitana, El Colegio de la Frontera Norte y la Universidad de Aguas

* Maestría en Sociología del Trabajo, UAM-Iztapalapa, Apdo. 55.536, 09340 México DF. Fax: +52-5-7244794.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 28, otoño de 1996, pp. 163-165.

Calientes. También se mostraba en dichos coloquios que los estudios laborales en México no seguían la trayectoria descendente del movimiento obrero, ni que las predicciones acerca del fin de la sociedad del trabajo o la fragmentación de los modos de vida de los trabajadores les afectaban mucho. Fue así porque la nueva generación de estudiosos no se dio a la tarea de buscar sujetos transformadores privilegiados, sino de explicar aspectos cada vez más diversos del cambiante mundo del trabajo y del no trabajo. Las historias heroicas quedaban atrás, los estudios se volvían cada vez más técnicos y se participaba en las polémicas internacionales vigentes. Al mismo tiempo se daba un fenómeno complementario que ha contribuido a fortalecer la presencia de la Sociología del Trabajo de México: la extensión de su campo disciplinario abarcando espacios de relaciones sociales que en otros países corresponden a otras disciplinas, especialmente a la Administración de Empresas, las Relaciones Industriales, la Sociología de las Organizaciones y los estudios de Empresarios como sujetos del trabajo.

Un factor importante para explicar esta ampliación del campo disciplinario ha sido el subdesarrollo de la Administración de Empresas y las Relaciones Industriales en México que en este país tienen un carácter técnico, dirigido a resolver problemas prácticos en las empresas, sin realizar procesos de investigación o reflexión teórica más amplios.

En estas condiciones se llegó al Primer Congreso Mexicano de Sociología del Trabajo, que reunió ochenta ponencias seleccionadas previamente y divididas en cinco mesas de trabajo: procesos de trabajo, organización, tecnología y flexibilidad; mercados de trabajo, trayectorias laborales, informalidad, educación y formación; sindicalismo, historia del movimiento obrero y contratación colectiva; empresas, empresarios, género, trabajo agrícola y Estado, políticas públicas, pobreza, seguridad social y familia. Un mérito del Congreso es haber reunido representantes de las tres corrientes de estudios laborales en México. Problemas financieros de las instituciones universitarias, así como una difusión insuficiente de la convocatoria impidieron una asistencia más nutrida, pero dentro del contexto de la gran crisis económica en México, los resultados fueron satisfactorios. Sobre todo fue posible llegar a una gran concertación entre las tres corrientes del pensamiento laboral y arribar a la constitución de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, aprobar sus estatutos y nombrar su primera directiva en la asamblea de clausura del Congreso. Esta primera directiva de la nueva asociación ha recaído en Fernando Pozos (Universidad Autónoma de Guadalajara), como presidente; Leopoldo Alafita (Universidad Veracruzana), secretario; Rocío Guadarrama (Universidad Autónoma Metropolitana-Maestría en Sociología del Trabajo), tesorera; Alfredo Hualde (Colegio de la Frontera Norte), vocal y Othón Quiroz (Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco), vocal. Asimismo se decidió fundar la *Revista Mexicana de Estudios del Trabajo* y convocar a congresos nacionales cada dos años.

La fundación de la asociación mexicana se convierte en un paso adelante en el fortalecimiento de la Sociología del Trabajo y disciplinas convergentes en México. Entre sus tareas estarán el propiciar una sana polémica entre las diversas perspectivas laborales, contribuir a formar mejores profesionales y atraer al resto de los investigadores que por diversas circunstancias no participaron todavía de esta iniciativa.

Libros recibidos en la Redacción

«A vueltas con el sujeto» (1996), *Historia Contemporánea*, núms. 13-14, Bilbao, Universidad del País Vasco.

Alacevich, Franca (1996), *Le relazioni industriali in Italia. Cultura e strategie*, Roma, La Nuova Italia Scientifica.

Asociación de Graduados Sociales de Ferrol (1996), Vas Xornadas galegas sobre «Condicions de traballo e Sanidade», La Coruña, Fundación Caixa Galicia.

Auster, Carol, J. (1996), *The Sociology of Work. Concepts and cases*, Thousand Oaks, California, Pine Forge Press.

Buesa, M. y Molero J. (1996), *Innovación y diseño industrial. Evaluación de la política del diseño en España*, Madrid, Editorial Civitas.

Castillo, Santiago (1996), «Mutual Benefits Societies in Spain in the Nineteenth and Twentieth Centuries» en Van der Linden, M. (comp.), pp. 273-286.

Díaz Barrado, Mario P. (coord.) (1996),*Las edades de la mirada*, Badajoz, Universidad de Extremadura.

Gasparini, Giovanni (1996), *La dimensione sociale del tempo*, Milán, Franco Angeli, 2.ª ed.

Gil Andrés, Carlos (1996), *Protesta popular y orden social en La Rioja de fin de siglo, 1890-1905*, Logroño, Instituto de Estudios Riojanos.

Gómez Alén, José (1996), *As C.C.O.O. de Galicia e a conflictividade laboral durante o franquismo*, Vigo, Edicions Xerais.

González Fernández, Ángeles (1996), *Utopía y realidad. Anarquismo, anarcosindicalismo y organizaciones obreras*, Sevilla, Diputación de Sevilla.

Lope Peña, Andreu (1996), *Innovación tecnológica y cualificación. La polarización de las cualificaciones en la empresa*, Madrid, Consejo Económico y Social.

Pérez de Guzmán, Sofía (comp.) (1996), *Cuestiones de Sociología del Trabajo*, Cádiz, Nueva Escuela Publicaciones.

Piqueras, J. A. y Chust, M. (comps.) (1996), *Republicanos y repúblicas en España*, Madrid, Siglo XXI.

Roe, R. y Rusinova, V. (comps.), (1996), *Psichosocial aspects of employment. European perspectives*, Tilburg, T. University Press.

Roquero, Esperanza (1996), *La inserción en la vida activa*, Granada, Universidad de Granada.

Stolovich, L., Lescano, G., y Morales, S. (1995), *Calidad total, ¿maquillaje o transformación real?*, Montevideo, CIEDUR-FESUR.

Van der Linden, M. (comp.) (1996), *Social Security Mutualism. The Comperative History of Mutual Benefit Societies*, Berna, Peter Lang.

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

BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

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

SUSCRIPCIÓN ANUAL:	ESPAÑA	4.000 ptas.	Ejemplar:	1.400 ptas.
(3 números).	Europa	4.500 ptas.		1.750 ptas.
	Resto del mundo	40 $		

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

Nombre y apellidos _____ Profesión _____

Calle _____ Cód. Postal _____

Población _____ Provincia _____

☐ TALÓN BANCARIO ☐ CONTRA REEMBOLSO (Gastos.–300 ptas.) ☐ CARGO EN CUENTA (Gastos.–350 ptas.)

☐ Tarjeta VISA nº ☐ MASTERCARD 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 restructuración societal

Cambios en la regulación pública de la relación salarial

Estrategias, actores e identidades profesionales

Trabajo y relaciones de trabajo en el sector público

Conflictividad laboral

Mercado, economía y política

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.