

Trabajo y proceso de trabajo

El proceso de trabajo y el problema de la reproducción

Organización del trabajo y cognición

La introducción de la producción flexible en masa: estrategias y significado

¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?

Clase, poder y capitalismo

«La España Industrial» a finales del siglo XIX

Arenal: Los trabajos de las mujeres

La Sociología del Trabajo en la universidad de La Habana

ISSN 0210-8364



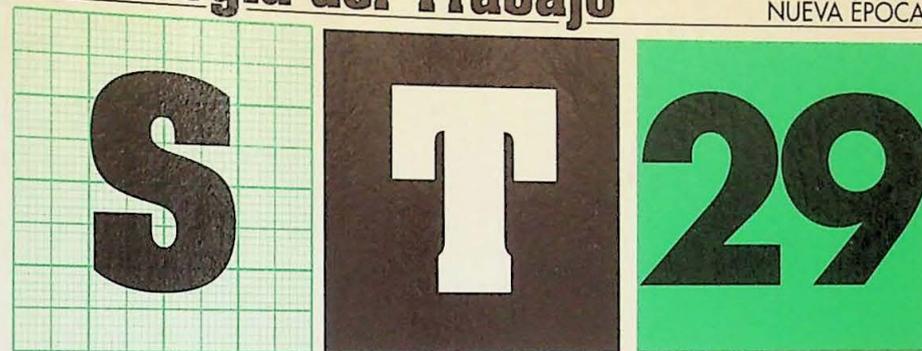
29

9 778402 108365

29

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA



REVISTA CUATRIMESTRAL DE EMPLEO, TRABAJO Y SOCIEDAD

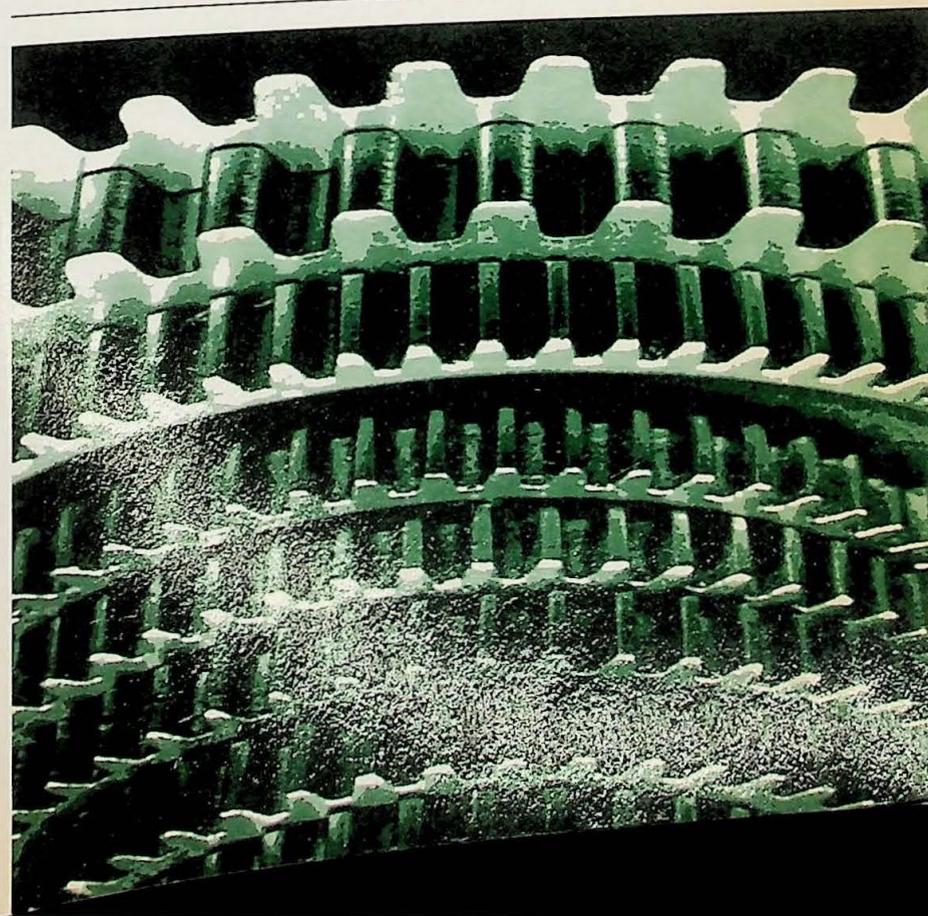
INVIERNO 96/97

INVIERNO 96/97



Siglo veintiuno de España Editores, sa

Trabajo y proceso de trabajo



Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA



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, Departamento 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.
Enrique de la Garza, UAM, Iztapalapa, México.
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 29

NUEVA ÉPOCA

Invierno 1996-1997



SUMARIO

Pere Jódar , Más allá de Braverman. El enfoque del proceso de trabajo y el problema de la reproducción	3
Jesús Villena , Organización del trabajo y cognición en la sala de control	33
Juan M. Ramírez Cendrero , La introducción de la producción flexible en masa. El caso de la fábrica Autolatina	65
Paul Bouffartigue , ¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?	91
Andrés de Francisco , Clase, poder y capitalismo	111
Carles Enrech Molina , La reforma de la organización del trabajo en «La España Industrial» a finales del siglo XIX	135
NOTAS	
Paloma Candela , <i>Arenal</i> : los trabajos de las mujeres. Algunas nuevas aportaciones en la investigación histórica	157
Euclides Catá Guilarte , La Sociología del Trabajo en la Universidad de La Habana	161

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. 29 - invierno de 1996/1997

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

Calle Plaza, 5 - 28043 Madrid

© *Sociología del Trabajo*

© Siglo XXI de España Editores, S. A.

Madrid, febrero de 1997

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-Orcoven, S. L.

Polígono Igarsa, Paracuellos de Jarama (Madrid)

Printed in Spain

Más allá de Braverman

El enfoque del proceso de trabajo
y el problema de la reproducción

Pere Jódar *

Introducción

Este artículo tiene dos objetivos; el primero sumarme al homenaje que *Sociología del Trabajo* dedicó a un autor tan riguroso y estimulante como Harry Braverman en su número 26. Braverman tuvo la virtud de poner al día, en tiempos de capitalismo monopolista y managerial, lo que a mi parecer fuera una de las mayores contribuciones de Karl Marx a la comprensión de las relaciones entre economía y sociedad, como es el análisis del proceso de trabajo expuesto en el primer volumen de *El capital*. El segundo objetivo es mostrar la necesidad de ampliar el enfoque del proceso de trabajo, basado en el ámbito productivo, hacia el proceso de trabajo productivo.

El encuentro con la obra de Braverman se produce con la aplicación del enfoque del proceso de trabajo al estudio del trabajo informal en el sector de la confección en una ciudad cercana a Barcelona; marco teórico que permitía huir de las taxonomías tan en boga en los estudios de la economía sumergida o de los sistemas de pequeña empresa en general. Por el contrario, el enfoque del proceso de trabajo sirve en su con-

* Doctor en Sociología. Profesor de Sociología del Trabajo de la Universitat Pompeu Fabra. Departament de Ciències Polítiques i Socials. P. Circumval·lació, 8, 08003 Barcelona. E. mail: jodar_pere@rlab.upf.es.

Agradezco de manera muy especial a Teresa Toms, directora de la tesis en la que se basa este artículo, el estímulo intelectual y humano que hizo posible su elaboración. La tesis trata la relación entre producción y reproducción alrededor del subsector de la confección en la ciudad de Santa Coloma de Gramenet; el trabajo de campo, realizado durante seis años, consta de entrevistas en profundidad a más de sesenta empresarios/as y a más de cien trabajadores/as, de numerosas observaciones en los talleres y de una encuesta a más de 130 empresas.

junto para describir, ordenar y, sobre todo, explicar las estrategias económicas y ocupacionales de las unidades empresariales. Sin embargo, el desarrollo de la investigación introdujo algunos problemas de diseño; había pocos trabajadores y muchas trabajadoras, las empresarias sobrepasaban en número a los empresarios, familias y empresas se entrecruzaban, la demanda y la oferta en el mercado de trabajo seguían caminos que se enraizaban en la comunidad. Por ello, se impuso una lectura crítica del enfoque de Braverman guiada por un interrogante básico: ¿sólo enfoque del proceso de trabajo productivo, o productivo y reproductivo a la vez? Finalmente, tras seis años de dedicación al caso presenté la tesis en 1994, veinte años después de la publicación de la mencionada obra de Braverman. Así que, aunque no conocí al autor, finalmente, le debo el agradecimiento de haberme guiado con su obra entre los avatares de los requisitos académicos.

1. El enfoque del proceso de trabajo

El interés del enfoque de Braverman (1975: 70-71)¹ reside en su énfasis en subrayar que la evolución de la tecnología de producción y de la organización del trabajo están determinadas por la necesidad del capital de dominar el proceso de trabajo y de debilitar el poder de resistencia de la mano de obra. Pero algunas de las propuestas del autor han recibido críticas notables. Así, destacan las que hacen referencia a la casi absoluta capacidad de disposición (hasta cierto punto determinista) del capital hacia el proceso de trabajo y al limitado papel, prácticamente receptivo, de los trabajadores y, sobre todo, de las trabajadoras. Otro problema remarkable proviene del carácter globalizador de la obra de Braverman, estudio de la disposición y variaciones del proceso de trabajo capitalista, que dificulta la aplicación de su enfoque a procesos de trabajo concreto (sectores y actividades). Finalmente, otra cuestión fuertemente discutida, es

¹ Braverman no lleva su análisis del proceso de trabajo fuera del marco productivo (lo remarca explícitamente): «en cualquier caso, el propósito de este libro es el estudio de los procesos de trabajo en la sociedad capitalista» (1975: 37), pero es consciente de los elementos reproductivos que intervienen, precisamente a partir de la distinción marxista entre trabajo y fuerza de trabajo; de acuerdo con ello, para Braverman (1975: 74-75) lo que compra el capitalista es fuerza de trabajo: «infinito en potencia, pero en su realización está limitado por el estado subjetivo de los obreros, por su historia previa, por las condiciones sociales generales bajo las que trabajan, lo mismo que por las condiciones particulares de la empresa y el nivel técnico de su trabajo. El trabajo verdaderamente realizado será afectado por éstos y muchos otros factores, incluyendo la organización del proceso y las formas de supervivencia que se dan».

la aplicación del enfoque del proceso de trabajo al ámbito productivo sin tener en cuenta otro proceso general de trabajo fundamental, como es el del trabajo reproductivo.

Para ordenar la exposición considero necesario realizar dos consideraciones previas. La primera, es que el enfoque del proceso de trabajo es un instrumento de análisis muy potente en su descripción y ordenación de las realidades productivas; seguramente si la opinión managerial o procapital fuera más allá del rechazo sistemático al marxismo lo emplearía. La segunda, es que he aplicado dicho enfoque de una manera poco ortodoxa puesto que he analizado un subsector concreto, en un marco territorial muy delimitado, en el que necesariamente y en contra de lo expuesto por Braverman, tenía que ir más allá de las puertas de los talleres —el escenario productivo— y entrar en los quehaceres cotidianos de los que trabajan en ellos —el escenario reproductivo.

2. Proposiciones del enfoque de Marx y Braverman y aplicación al análisis de procesos de trabajo concreto

2.1. Proceso de trabajo productivo

En el capitalismo el proceso de trabajo está dominado y modelado por la acumulación de capital. Para comprender las transformaciones de uno de estos aspectos hemos de conocer las que se producen en el otro².

Para iniciar el proceso de trabajo el capitalista dispone sobre materias primas, instalaciones y maquinaria; pero, asimismo, sobre una mercancía muy especial: la fuerza de trabajo³. En este sentido, un elemento definitorio de las empresas capitalistas es que se organizan de la manera más efectiva posible para privar al trabajador de su capacidad de controlar el trabajo o bien reducirla; por ello, los empresarios toman en sus ma-

² Como argumenta Palloix (1979: 126): «el proceso de trabajo, en tanto que “corazón de la economía”, en sus interferencias con el sistema productivo y el movimiento del capital, no está aislado del conjunto de las relaciones sociales, en la medida en que supone que su propio desarrollo está necesariamente correlacionado con la división del trabajo en el sistema capitalista».

³ Su carácter especial es remarcado por Gintis (1983: 158): «El trabajo no se puede considerar una mercancía. La mercancía que se intercambia en el mercado de trabajo (la fuerza de trabajo) no es la entidad que entra en el proceso de producción (el trabajo propiamente)».

nos el control directo de los procesos de trabajo. Los empresarios-directivos reforman y reorganizan el proceso de trabajo en función de sus objetivos y necesidades; lo que da lugar, respecto de esa mercancía especial que se convierte en trabajo, a una división del trabajo en diferentes tareas.

Esta división del trabajo aunque, en ocasiones, se atribuye exclusivamente al crecimiento de la tecnología científica y al desarrollo de la maquinaria, no depende exclusivamente de la tecnología; la clave es la organización, dirigida y controlada por el empresario-directivo, del proceso de trabajo. Desde Smith, Ure, Babbage a nuestros días tenemos muchos ejemplos de la importancia que la empresa concede a la organización del trabajo. Tal como expone Rabier (1989: 115): «La organización del trabajo puede ser definida como un conjunto de reglas que determinan la manera de ejecutar la producción en una empresa. Este conjunto persigue dos objetivos simultáneos: aumentar la productividad, es decir, el rendimiento del trabajo, por un lado y romper las resistencias obreras, por otro».

Estas proposiciones, de hecho, recogen con bastante fidelidad las ideas de Braverman: las siguientes incorporan algunos elementos nuevos aportados por sus críticos.

Si bien la iniciativa del control sobre el proceso de trabajo está en manos de la empresa, los trabajadores adoptan posiciones diferenciadas en su entrega de fuerza de trabajo. Hay quien trabaja demasiado y muy duramente, como expone Burawoy, los hay que hacen sus cálculos racionales esfuerzo-incentivos (March y Simon, 1987), también hay quien practica la vagancia sistemática que tanto preocupaba a Taylor. Pero, en definitiva, a pesar de los avances en la racionalidad organizativa empresarial hay espacios vacíos a su control que permiten a los trabajadores ejecutar su actividad discrecionalmente o bien limitando la discrecionalidad de los empresarios-directivos. La abundante literatura sobre técnicas empresariales de organización del trabajo, o sobre ejemplos y casos de actuaciones diferenciadas de los trabajadores ante el trabajo organizado, muestran, asimismo, la existencia del conflicto en sus diferentes formas (Edwards y Scullion, 1987).

Por ello, no podemos contemplar (a la luz de los datos históricos y sociológicos) la organización del proceso de trabajo como fruto exclusivo de la elaborada estrategia del capital. Para construir un enfoque explicativo, adecuado a nuestros conocimientos actuales, es necesario partir del hecho real de que los empresarios y directivos toman la iniciativa y tienen mayor capacidad de anticipación en la disposición de las reglas del juego en el proceso de trabajo, pero no hay que olvidar que gran

parte de la historia, en el sentido de cambio y transformación, de la organización del trabajo, no sólo se debe a los cambios de objetivos en torno a la competitividad o la productividad, sino también a la respuesta empresarial a las limitaciones hacia su discrecionalidad impuestas o practicadas por los trabajadores⁴. Hay, pues, en el análisis de los procesos de control del trabajo organizado, un componente relativo pero importante de interacción entre los sujetos del conflicto. La discusión sobre esta interacción ha tenido también otro terreno importante de confrontación alrededor del Estado del bienestar, ¿placebo de los patronos para acomodar a los obreros, o conquista esforzada de estos últimos y de sus organizaciones? La ola neoliberal deja pocas dudas sobre el hecho de que los trabajadores han conquistado espacios sociales en los países de economía de mercado.

Pero esta proposición conecta con un conjunto de proposiciones más concretas:

a. El trabajador ensaya, o pone en marcha, formas de control individuales, que van desde la resistencia pasiva, el sabotaje, el absentismo, en definitiva, la entrega de mayor o menor calidad y cantidad de trabajo, hasta la práctica de formas de control basadas en la acumulación de "saber obrero" sobre sus tareas y puestos de trabajo. Cuestiones todas ellas que le permiten ciertos márgenes de autonomía⁵.

b. El trabajador, además, actúa colectivamente. De manera informal y espontánea, o bien de manera formal y estructurada en sindicatos, los trabajadores ponen en marcha iniciativas de conflicto o de negociación, de consentimiento o resistencia que contribuyen a levantar instrumentos colectivos de control de los trabajadores⁶, que actúan dentro y fuera de las empresas.

c. El trabajador o la trabajadora, como persona que es, no sólo vive de, en y para su profesión u ocupación. Es miembro de una sociedad en

⁴ Como afirma Gintis (1983: 179) también «la rentabilidad de la producción dependerá de la conciencia de los trabajadores».

⁵ Véanse a este respecto, entre otras, las obras de Burawoy (1989), Edwards y Scullion (1987), Montgomery (1985), Shorter y Tilly (1985). Son estos márgenes de autonomía los que permiten a Goodrich (1984) distinguir entre las formas de control practicadas por los trabajadores de oficio (consuetudinarias), que les permiten mantener los privilegios vinculados a sus cualificaciones y las formas de control de los trabajadores menos cualificados (control contagioso), destinadas a asegurar mínimos para un conjunto amplio de trabajadores.

⁶ Como apunta Hyman (1981: 79): «A través del sindicalismo, se ha consolidado una base formal para una estructura de control compensadora, que restringe y en algunos aspectos neutraliza la dominación del empresario».

la que se desenvuelve su ciclo vital y en la que el tiempo que le exige la ocupación de la que obtiene su salario, es una parte de ese tiempo que dedica a otros menesteres como estudiar, comer, dormir, amar, leer, pasear, relacionarse, etc., y a otros trabajos no remunerados como hacer la comida, cuidar a los hijos, planchar, reparar cosas de casa, etc. El ámbito reproductivo de nuestras vidas tiene unos componentes económicos, sociales y culturales que no sólo facilitan nuestra supervivencia sino que también nos preparan para desarrollar nuestras ocupaciones en condiciones adecuadas. La forma en que una sociedad organiza el trabajo tiene que ver con la forma concreta que adquiere dicha sociedad. Si la sociedad prima como forma principal o básica de trabajo, la asalariada, hay una interacción entre la organización y el control del trabajo asalariado en las unidades donde éste se lleva a término y la organización y el control social, más amplio. Por ello, no hemos de ignorar las posibilidades de respuesta de los trabajadores mediante instrumentos y estrategias de control individuales o colectivos fuera de las empresas.

2.2. *Proceso de trabajo reproductivo*

Gran parte de la población ocupada tiene como elemento común el que su trabajo es asalariado, dependiente, etc. Ahora bien, no todos los trabajadores ocupan una posición idéntica en el proceso de trabajo y en la división social del trabajo capitalista, algunos incluso están inmersos en formas ocupacionales difícilmente clasificables en el interior de la ocupación asalariada dependiente (autónomos, autoocupados, empresarios sin trabajadores, etc.). Asimismo, en las empresas, existen puestos de trabajo y tareas diversas que son desempeñadas por colectivos diferenciados de trabajadores. De aquí se derivan tres fenómenos plenamente relacionados con el proceso de trabajo y con el enfoque empleado en el estudio de la confección colomense:

a. De la división y racionalización de los procesos de trabajo resulta un mercado de trabajo dividido o segmentado. A una organización del proceso de trabajo concreta (combinación de tecnología y organización del trabajo) le corresponde una división en puestos de trabajo y tareas (de concepción o ejecución, cualificadas o no cualificadas, etc.) que favorece el control de la mano de obra según las necesidades empresariales. También cabe apuntar aquí que determinados procesos de trabajo en sus fases de mayor intensidad de mano de obra utilizan el recurso a la descentralización y a la informalización; en estos casos, la organiza-

ción adecua sus estrategias ocupacionales hacia determinadas áreas y colectivos que le permiten conseguir trabajo barato.

b. De la posición en el proceso de trabajo y de la posición ante el mercado de trabajo se deriva una correspondencia con la estratificación de los trabajadores en segmentos sociales. Esto afecta a su nivel de conciencia y a su capacidad de generar acción colectiva. Pero no todo el trabajo es ocupación, el trabajo también se desarrolla fuera de la producción; éste es el caso de las cargas reproductivas. Precisamente sobre la relación entre el trabajo en ambos ámbitos, a mediados de los setenta se generó una interesante polémica entre autoras feministas-marxistas y Braverman (Baxandall, Ewen y Gordon, 1979; Braverman, 1979); las primeras afirman que el capitalismo no sólo separa el trabajo productivo del reproductivo, discriminando y segregando a las mujeres, sino que, además:

el capitalismo continuó la fracturación de los seres humanos en muchos terrenos que por lo general no se consideran trabajo, ni mucho menos: en el terreno del esparcimiento, de las experiencias reales de mercantilización, la pérdida de control sobre los propios objetivos se extiende mucho más allá de los lugares de trabajo. La conciencia que crea esta alienación no se forma únicamente durante las diez horas o más al día que la mayoría de la gente dedica al trabajo asalariado, sino también durante el resto de las horas dedicadas a comer, comprar, limpiar, cocinar [Baxandall, Ewen y Gordon, 1979: 50-51].

Así, si antes he expuesto que los trabajadores/as no son sujetos inertes ante las acciones de los empresarios y los directivos dentro de las empresas, el análisis quedaría incompleto si no se incorporan las iniciativas sociales y culturales desarrolladas fuera de las unidades productivas. Precisamente, muchas de ellas tienen como base el trabajo reproductivo, el trabajo informal o el trabajo no remunerado. Por ello, no incorporar determinados aspectos de la vida cotidiana —que también son trabajo— al análisis del trabajo asalariado sería abandonar un área explicativa básica.

Repasemos el concepto de reproducción vinculado al de proceso de trabajo. Según Bowles y Edwards (1989: 38-43), una economía es un conjunto de procesos de trabajo. Por ello y enfrentados al análisis es necesaria una agrupación de los mismos que nos facilite su comprensión. Así, estos autores señalan que en cualquier economía hay dos vertientes de productos indispensables o característicos. Por una parte, los bienes y servicios que consumimos o que utilizan las empresas para sus producciones propias, éste es el ámbito productivo. Por otra, tenemos un producto muy especial que no es otro que las personas producidas o,

mejor, reproducidas en el ámbito de un proceso de trabajo general, desarrollado en los hogares, que denominamos reproductivo. En este caso, la reproducción no se considera sólo en su forma biológica o física, también se tienen en cuenta la alimentación, el cuidado, la formación, la educación, la vida familiar, el descanso, etc. En el esquema de análisis de Bowles y Edwards, a los dos ámbitos de la economía, el productivo y el reproductivo, les corresponden procesos de trabajo independientes; uno produce cosas (bienes y servicios), el otro reproduce, sobre todo en los planos social y cultural, personas. Entre dichos procesos de trabajo y la naturaleza, se producen movimientos de bienes, o de personas, que no se reducen exclusivamente a intercambios de mercado y, mucho menos, en los denominados mercados laborales.

El estudio de la reproducción, tal como se plantea esquemáticamente en el punto anterior, representa una perspectiva muy amplia. En mi trabajo la pretensión de unir el estudio de producción y reproducción, no contempla el estudio de los procesos de trabajo generales, sino uno muy concreto. Pero no olvidemos que Marx y Braverman hablan de proceso de trabajo de la producción considerando globalmente el sistema capitalista y dejan de lado la cuestión de las mujeres o el papel de la familia en la economía, el trabajo y la ocupación. Esto significaba un problema para mi investigación, ¿es posible, utilizando el enfoque del proceso de trabajo, analizar sectores o subsectores concretos?; pero, además, si uno de estos sectores se caracteriza por la fuerte presencia de empresarias y mano de obra femenina, ¿hay que obviar su doble presencia en el ámbito productivo y en el reproductivo en aras del modelo teórico?

De hecho este problema surgió hace un cierto tiempo. Así, Beechey (1986: 113) plantea que «el proceso de trabajo también se desarrolla en las familias» y, aunque parte de un acuerdo importante con el enfoque del proceso de trabajo de Braverman, considera necesaria su revisión para incorporar no sólo a las familias sino también a las mujeres, a las que este último considera casi exclusivamente como reserva de mano de obra barata. Veamos, en las siguientes proposiciones, cómo se pueden abordar estas contradicciones.

2.3. Proceso general, procesos concretos de trabajo

El punto de inicio, de la teoría o enfoque del proceso de trabajo, es la idea de Marx de que el proceso de trabajo productivo se puede considerar un proceso de consumo de la fuerza de trabajo por parte del capita-

lista, en el que este último controla el producto y el trabajo resultantes. También es conocido el énfasis del autor en señalar que el proceso de producción capitalista es producto de la estrecha relación entre proceso de trabajo y proceso de valorización. En este sentido, tal como señalaban más recientemente Palloix o Coriat, el proceso de trabajo ha pasado por diversas fases o etapas en las que se suceden unas formas de organización, de tecnología o de trabajo características de cada una de ellas. Sabemos que Marx y Braverman concentran su análisis en la globalidad del proceso de trabajo capitalista, donde estas formas adquieren dicho carácter generalizable. Pero, como ya he apuntado, mi fuente de obtención de datos son talleres y empresas ubicadas en un sector determinado o en un territorio específico. ¿Cómo descender, pues, el nivel de análisis? Palloix (1979: 140), propone precisamente, una vía intermedia, «buscar las tendencias pesadas concernientes a las condiciones de valorización y de acumulación de capital y, por tanto, las modalidades del proceso de trabajo, antes de formular ciertas hipótesis sobre los factores que pueden influir sobre estas tendencias pesadas para modificarlas»⁷.

Si se opta por esta vía nos encontramos ante tres posibles caminos diferenciados de análisis: 1. Situar las grandes tendencias en un estudio globalizador; 2. Desarrollar un estudio empírico que combine la investigación de dichas tendencias, o estructuras, pesadas con la investigación concreta de las transformaciones que se llevan a término en unidades de producción específicas, socialmente representativas en el marco sectorial o local en el que se desarrollan, y 3. Estudiar unidades de producción concretas, o subsectores y ramas de actividad territorialmente delimitadas, utilizando el enfoque del proceso de trabajo, conscientes de la especificidad del análisis de casos.

Esta última ha sido la opción elegida, para el desarrollo de la tesis, centrada en la confección de una localidad. Éste es un campo de estudio acotado que permite situar en los dos ámbitos reseñados el proceso de trabajo particular y sus transformaciones; las estrategias de control em-

⁷ De manera similar, operan Gordon, Edwards y Reich (1986), en su conocida obra sobre la segmentación de los trabajadores. En cierta manera, unos y otros autores se hacen eco de la proposición de Merton sobre las teorías de alcance intermedio. De hecho, en ocasiones la excesiva rigidez de los modelos teóricos de aproximación a la realidad nos hacen perder la riqueza y complejidad de la vida. Si nos planteamos la cuestión desde el punto de vista de las técnicas de investigación, en nuestro caso en Sociología, estamos ante el problema de la coherencia externa del diseño de la investigación. Si se plantea con suficiente acierto el nivel de la relación entre especificidad y generalidad y el nivel de representatividad con el que trabajamos, el desarrollo de estudios concretos de empresas o sectores nos pueden servir para planteamos de nuevo, más adelante y con más elementos de análisis, el problema general.

presarial, en la producción y en el mercado de trabajo, así como las estrategias de control de los trabajadores y trabajadoras; y, finalmente, el estudio del proceso de trabajo de la reproducción y el trabajo a él vinculado, junto con las relaciones sociales que lo caracterizan.

3. Los mercados laborales

De hecho, el mercado de trabajo es un punto de encuentro ficticio entre compradores y vendedores de fuerza de trabajo, hoy por hoy difícil de sustituir analíticamente, que está condicionado por las características y restricciones del proceso de trabajo y por las características económicas, sociales, políticas, culturales e institucionales que envuelven la oferta de la fuerza de trabajo y su reproducción. La conversión de fuerza de trabajo, lo que se vende en dicho mercado, en trabajo empleado en el proceso de producción es lo que Marx y Braverman analizan tomando como unidad de análisis no el mercado de trabajo, sino el proceso de trabajo. Por ese motivo, cuando Braverman habla del proceso de valorización, no se centra en el fenómeno excedente de valor, sino en el excedente de mano de obra que produce continuamente el capital, a partir de su capacidad de organización concreta y de control del proceso de trabajo⁸.

El control que el empresario ejerce en el proceso de trabajo necesita reafirmarse a nivel social con el objetivo de encontrar mano de obra en las condiciones adecuadas. Esto implica una estrategia de costes, por ejemplo la posible producción de excedentes de mano de obra; pero, también, tener en cuenta el proceso de reproducción social más amplio. En la implantación de esta estrategia intervienen no sólo elementos demográficos, sino también formativos y educacionales, ideológicos y culturales. De esta manera, la división del proceso de trabajo interactúa con la división social más amplia, por medio de instituciones como la familia, produciendo y reproduciendo diferencias entre estatus laborales, género, etnia y otras distinciones que segmentan la oferta de los trabajadores. El análisis de la estructura ocupacional, de las formas de trabajo y de su distribución es, de entrada, un elemento vinculado al

mercado de trabajo, que posibilita el estudio de la posición desigual de los trabajadores asalariados en la sociedad.

Pero este estudio debe completarse con la respuesta diferenciada de los trabajadores a esta situación común. Desde la respuesta de los obreros de oficio que levantan normas y organizaciones para defenderse de la acción empresarial, pero que, a su vez, los distingue del resto de los trabajadores (no cualificados), hasta la respuesta de los trabajadores marginales que mantienen una oposición individual contra el capital, el resto de los trabajadores y, en el límite, contra el trabajo y contra ellos mismos. Autores como Hobsbawm (1979), Gintis (1983) y Burawoy (1989) describen cómo la heterogeneización surge, asimismo, por la acción diferenciada de los trabajadores, tanto si ésta tiene un carácter individual como colectivo. De hecho, se conocen múltiples situaciones que reafirman lo anterior; por ejemplo, los mineros que se oponen a la contratación de una mujer minera; el sindicalista duro y reivindicativo con el patrón, amable y solidario con sus compañeros que, paradójicamente, se comporta con la esposa y los hijos como el capataz con los operarios; las distinciones de estatus con que se envuelven los administrativos, a pesar de que quizá tienen peores condiciones de trabajo que las de los trabajadores manuales; la cualificación, el salario, el nivel de estudios, el género, la etnia, el autóctono respecto del emigrante. Todas estas distinciones entre asalariados, no determinadas especialmente por la economía, también intervienen como condicionantes de la fuerza de trabajo y su conversión en trabajo.

Ahora bien, ¿son estas distinciones las que provocan la desocupación masiva? La comparación internacional de Therborn (1989) muestra que más bien son elementos inherentes a la lógica de acumulación de los diferentes países los que generan unas características y unos volúmenes de desocupación muy distanciados entre sí, según el sector, el tipo de empresa, el territorio. No obstante, los estudios comparativos revelan que son determinados colectivos sociales (jóvenes, mujeres, mayores, inmigrantes) los que sufren en mayor medida la desocupación, las peores condiciones de trabajo o las formas precarias de ocupación. Pero, ¿estas desigualdades actuales señalan diferencias entre el actual proceso de experimentación y recomposición del capital y las anteriores fases históricas del proceso de trabajo? Naturalmente, existen diferencias; la tecnología microelectrónica es sustancialmente más potente, diversificada y flexible que la mecánica, asimismo las formas organizativas actuales permiten, como mínimo por su variedad, un control más sofisticado que el simple reclutamiento disciplinar de las primeras fábricas. Pero, si como ilustran los optimistas de la tecnología y de la organi-

⁸ Como expone Toharia (1983), lo que diferencia el marxismo de otras teorías del mercado de trabajo es la consideración de la fuerza de trabajo no como cualquier otra mercancía, sino como una mercancía muy especial, que requiere un análisis en tanto que relación social para explicar su reproducción y conversión en trabajo.

zación, tenemos a nuestra disposición tantas y diversificadas capacidades, ¿por qué persisten la desocupación, el trabajo negro, precario o marginal, la búsqueda incesante del trabajo barato, o bien la apertura de nuevas periferias? Es, en esta lógica, donde el proceso actual no se diferencia tanto de anteriores etapas de experimentación. La desocupación, la precarización e informalización, que afecta a jóvenes, mujeres, no cualificados, etc., adquiere grandes proporciones en los procesos de reestructuración empresarial y sectorial, de aplicación de nuevas tecnologías, de nuevas técnicas organizativas, iniciados en los setenta e impulsados por los retos de la globalización del mercado. Pero, como los caminos no son de una sola dirección, en el reparto de cuotas de precariedad no sólo juega la lógica de acumulación sino factores sociales y culturales que separan a unos trabajadores de otros⁹.

Hasta aquí he seguido el cuerpo conceptual marxista para explicar cómo la disposición de un proceso de trabajo incide en la estructura ocupacional y, por tanto, en el mercado de trabajo, desde el punto de vista de la demanda. La explicación quedaría incompleta, en vista de los fenómenos a explicar, si no contemplamos, asimismo, la oferta en dicho mercado. Esto implica una dificultad añadida, la de cómo verificar el efecto a nivel individual o de los grupos sociales elementales e intermedios, de los cambios en el proceso de trabajo. Es necesario, en este sentido, incorporar la dimensión subjetiva de los fenómenos sociales, para explicar los comportamientos de la oferta. Pero dichos fenómenos se manifiestan en ámbitos sociales y culturales, donde encontramos organizaciones no consideradas estrictamente económicas, como la familia y la comunidad; o donde hacemos frente a divisiones del trabajo, como la de género o etnia, de raíces no sólo productivas y económicas sino, principalmente, reproductivas, sociales y culturales (el viejo problema de la inserción social de la economía). El análisis que se propone, por consiguiente, trasciende el proceso de trabajo productivo, hacia los mercados laborales y de ahí al proceso de trabajo reproductivo, andando y desandando el camino tantas veces como lo requiera la comprensión de la profunda interrelación existente entre estos fenómenos y ámbitos.

⁹ Arizpe y Aranda (1989: 647), por ejemplo, describen el caso de la división internacional del trabajo en la industria agroalimentaria vinculada a la fresa. El traslado de empresas norteamericanas a México tiene como objetivo la reducción de costes laborales; por ello contratan mano de obra femenina, no por su habilidad manipuladora de materiales delicados, que quizá es superior por su socialización familiar a la de los hombres, sino porque aceptan salarios más bajos y jornadas de trabajo más fluctuantes.

4. Algunas consideraciones sobre la reproducción y la división del trabajo

El concepto sociológico de reproducción nace (Donati, 1982: 243) en el siglo XIX y es, principalmente, Marx el que lo introduce. Más allá de las interpretaciones organicistas y biologicistas del gusto de la época, el autor distingue en la vida social dos momentos que, sin embargo, están profundamente interrelacionados. En la actualidad se considera que los modelos de reproducción social de la fuerza de trabajo (entendidos en el amplio sentido de incluir el potencial presente y futuro del trabajo asalariado) actúan sobre el proceso de acumulación capitalista de dos maneras diferentes. Una, determinando los costes, cantidad y calidad del trabajo. Dos, fijando los límites de la capacidad de consumo; proceso de mercantilización mediante el que se atribuyen los bienes esenciales para la supervivencia de la población (Mingione, 1985). Así, la reproducción social está condicionada por las relaciones sociales de producción, que dividen socialmente el trabajo; pero que, a su vez, condiciona dicha división del trabajo mediante el desarrollo, en la vida cotidiana, de trabajo reproductivo. Ahora bien, mencionemos que la reproducción, en su sentido marxista, no sólo se refiere a la reproducción de la fuerza de trabajo, aunque se centre en ésta, sino a la reproducción de la sociedad, de las relaciones de producción y de los grupos sociales presentes en los dos ámbitos reseñados.

En consecuencia, los modelos y las instituciones de la reproducción social, aunque están afectados por diferentes operaciones del capital, no están bajo su control o dirección directas. Hay mecanismos de intermediación como el Estado, las organizaciones sanitarias, educativas, etc., y, cómo no, dependen asimismo de la capacidad de realizar estrategias, o de elección y decisión de las unidades de reproducción singulares, tales como la familia, los hogares o los grupos domésticos (Mingione, 1993). En los dos ámbitos reseñados (producción y reproducción), se enfrentan los intereses en conflicto del capital y del trabajo. Por ello Marx (1982: 476) afirma que «todo proceso social de producción, considerado en un nexo continuo y en el fluir constante de su renovación, es al mismo tiempo proceso de reproducción»; la esfera reproductiva no es, por tanto, sólo espacio doméstico o espacio de subsistencia, es, sobre todo, producción y reproducción social, política y cultural. Así, para obtener mayor claridad en la interrelación entre los dos ámbitos veamos una referencia empírica, ¿la posición en el proceso de trabajo y los estilos de vida de las empresarias-propietarias de la confección, son los mis-

mos que los de las trabajadoras? ¿Las diferencias son únicamente de carácter económico u organizativo, unas controlan más que otras, o son también, o únicamente, de tipo familiar y cultural? Al plantearnos desde las observaciones de las entrevistadas este tipo de interrogantes, se hace necesario tener en cuenta que producción y reproducción representan dos momentos mutuamente dependientes/independientes. Pero vayamos más allá, muchas de las unidades productivas de la confección se vinculan a estrategias económicas y productivas familiares, pero estas estrategias no se pueden separar de la forma concreta que adquiere el proceso de trabajo en la confección. Por ejemplo, difícilmente estas familias podrían apostar, desde el punto de vista económico y productivo, por una sofisticada planta química; pero, al mismo tiempo, las empresas independientes del proceso confeccionista —con cuotas importantes de control en el mismo, vía diseño, comercialización o distribución—, sin las familias y las redes sociales comunitarias, difícilmente podrían adoptar esta forma y disposición del proceso de trabajo (como mínimo en las fases más directamente vinculadas a la fabricación —intensivas en mano de obra).

No obstante, el análisis marxista de la reproducción se detiene, en Marx, en un esquema teórico muy amplio y, en Braverman, en la reproducción de la fuerza de trabajo que garantiza excedentes que pasan a engrosar el ejército industrial de reserva. Por este motivo, son muy oportunas las críticas feministas sobre el triste papel que juegan las mujeres en el enfoque del proceso de trabajo, o sobre la escasa consideración dedicada a la familia y a las formas de trabajo tachadas de no productivas.

Llegados a este punto se plantean dos problemas al enfoque del proceso de trabajo profundamente relacionados entre sí. El problema de las mujeres, de la división sexual del trabajo y del trabajo reproductivo y el problema del papel social o económico de la familia, la ubicación del trabajo informal y de otras formas sociales de trabajo¹⁰.

Otro autor, muy discutido, pero que desde el campo marxista aborda la relación entre producción y reproducción, es Meillassoux, para él la clave es la coexistencia del modo de producción capitalista con el modo de producción doméstico, que asegura la reproducción de la fuerza de trabajo utilizada por el primero. Esto, según el autor (1985: 195-199), genera dos tipos de contradicciones; una conduce hacia un

¹⁰ Remarquemos que un autor básico, para entender estas relaciones a la luz del debate actual y que, además, no son otras que las existentes entre la economía y la sociedad, es Karl Polanyi.

imperialismo que asegura la reproducción de la fuerza de trabajo a bajo coste; la otra genera el problema derivado de que si bien la familia reproduce la fuerza de trabajo, ante el mercado, ésta es una mercancía que no puede ser comercializada por sus productores y que, por tanto, genera pérdidas a dichas familias. Independientemente de la discusión sobre la persistencia o no de un modo de producción doméstico con el capitalismo, la contradicción entre familia y trabajo expuesta por Meillassoux tiene una particular relevancia. Así, Redclift (1985) subraya la importancia en la concepción del autor del papel que juega el trabajo doméstico en el capitalismo, en tanto que trabajo socialmente asignado de forma "natural" a unos colectivos determinados; principalmente mujeres. De ahí, Redclift (1985: 111) deriva consecuencias que relacionan dichas asignaciones "naturales" en el ámbito reproductivo; si son las mujeres las que se encargan, por medio de la división sexual del trabajo reproductivo, esto repercute sobre la división del trabajo productivo, incluso a nivel internacional. De este modo, los casos expuestos por Arizpe y Aranda (1989), Benería (1991) y Souza (1993), entre otras, permiten hablar de un tipo de trabajo asalariado específico para las mujeres, en el cual las conexiones entre la internacionalización del capital y de la ocupación de fuerza de trabajo utilizan las divisiones por género o etnia. Pero, es más, esos estudios emplean en gran medida la aproximación del proceso de trabajo para la explicación de los casos concretos. ¿Cuál es el punto de unión entre estos análisis? Siguiendo a Braverman, la relocalización (deslocalización y descentralización en los términos actuales) de parte, o partes, del proceso de producción es posible por la combinación de los efectos de las tecnologías, productivas y de comunicación y de la descalificación y fragmentación de los trabajadores. Incluso Redclift, en ese contexto de internacionalización, propone para analizar la ocupación de la mujer en determinados procesos de trabajo, el concepto de trabajo femenino barato (*cheap female labor*). Concepto que no se limita exclusivamente al trabajo asalariado, puesto que la explicación de su menor coste se ha de buscar, en parte, en los diferentes tipos de trabajo femenino y en las relaciones de producción/reproducción que los envuelven.

Pero hay otras explicaciones, Mingione (1985: 19) por ejemplo, destaca el problema de la relación entre producción y reproducción de la fuerza de trabajo (ámbito reproductivo) y la producción destinada al consumo (ámbito productivo). Desde el punto de vista neoclásico la mano oculta del mercado equilibra producción y consumo, las incertidumbres remarcadas por Mingione entre producción destinada al consumo y los modelos de reproducción social están en la base de estra-

tegrías empresariales de ajuste (por ejemplo, la flexibilidad, la precarización) que producen reacciones estratégicas de los trabajadores y sus familias que pueden alterar el proceso de acumulación.

5. Relaciones entre producción y reproducción: los otros sujetos

El análisis de procesos de trabajo concretos (lo que podríamos denominar formas del proceso de trabajo) permite identificar y observar las diferentes formas de trabajo y de empresa junto, en los casos de sistemas de pequeña empresa o de economía informal, a las diferentes relaciones de producción/reproducción a ellas vinculadas. El seguimiento cualitativo y cuantitativo de, por ejemplo, el proceso de trabajo de la confección permite tener en cuenta el ciclo de acumulación y la disposición del proceso de producción (como unidad de proceso de trabajo y proceso de valorización) y observar las combinaciones específicas de formas organizativas formales e informales, tecnologías, tipos de producto, reclutamiento de la mano de obra, políticas laborales, etcétera.

Para esta propuesta de estudio es fundamental identificar las divisiones del trabajo, producto de desigualdades de género, en los procesos de trabajo (producción y reproducción) y en las familias o grupos domésticos de los sujetos implicados en la producción. El concepto de control continúa siendo clave, pero ahora para identificarlo se ha de introducir en otras dimensiones de variables que conectan el ámbito productivo con el reproductivo: distribución de los tiempos; distribución de las tareas domésticas; relación entre cargas profesionales de trabajo y cargas familiares; decisiones sobre el consumo; rentas del trabajo remunerado y economía familiar; divisiones del trabajo alrededor de la toma de decisiones en el hogar, la ejecución de los distintos grupos de tareas, responsabilidad, etcétera.

Sabemos que el trabajo es una relación social que se desarrolla en diversos marcos y ámbitos. Para los pueblos primitivos enmarcaba su relación con la naturaleza. En la actualidad el trabajo se desarrolla en el ámbito de relaciones capitalistas de producción (trabajo asalariado), en el ámbito de relaciones patriarcales de producción (trabajo doméstico) o en otros ámbitos caracterizados por relaciones sociales de compañerismo, amistad, reciprocidad, voluntariedad, etc. Es decir, la división del trabajo no sólo está relacionada con la lógica productiva y ocupacional, sino también con otras lógicas sociales y culturales vinculadas con los

procesos de trabajo reproductivos. En este sentido, Paci (1982) nos ofrece un modelo que combina las instituciones (entendidas como mecanismos de control social), los principios de estratificación social y los sujetos de la acción colectiva y de la acción individual. El conjunto de relaciones entre estos elementos da lugar a cuatro grandes áreas sociales: la productiva garantizada, dibujada por las relaciones sociales de producción (empresa y trabajadores centrales), en la que encontramos formas ocupacionales como el trabajo autónomo y el doble trabajo; la reproductiva garantizada, basada en las relaciones de autoridad y de poder político (Estado y trabajadores de la Administración) en la que se puede ubicar el análisis de la crisis del valor trabajo, entendido como trabajo productivo; la productiva no garantizada, basada en el poder de monopolio (el mercado y los sujetos de la economía informal), con formas de ocupación como el trabajo artesano, a domicilio, etc.; y la reproductiva no garantizada, basada en las distinciones de estatus (familia, relaciones familiares y redes sociales) que permite, en líneas generales, comprender el papel, por ejemplo, de mujeres y jóvenes ante el trabajo.

El marco dibujado es suficientemente integrador para situar, en su interior, las líneas de aplicación del enfoque del proceso de trabajo a una actividad concreta, delimitada territorial y socialmente. Esta iniciativa implica seguir el trabajo desde la producción hasta la reproducción, intentando observar cómo la reproducción social de las formas de trabajo confeccionista se relaciona con la reproducción social más amplia. No sólo mediante las estrategias de subsistencia familiares y comunitarias, sino, y sobre todo, a partir de tomar como punto central de observación el papel de las mujeres entre ambos procesos de trabajo. Tal como argumenta Dex (1987: 3) se trata de poner el énfasis en las historias ocupacionales y de trabajo de las mujeres, con el fin de comprender la naturaleza de sus carreras profesionales, sus posiciones en las estructuras, relaciones y procesos ocupacionales. Es esta perspectiva la que puede permitir, cuando se analiza un subsector caracterizado por una segregación horizontal del trabajo (trabajo de mujeres), una visión más precisa de la segmentación de los mercados de trabajo y de su relación con la estratificación social.

Así, para el caso estudiado, uno de los primeros conocimientos adquiridos es el de las características laborales, sociales y personales de las trabajadoras de la confección; en general, sin que importara que en un momento temporal determinado estuvieran realizando tareas reproductivas o asalariadas, formales o informales o, en el extremo, que se pudieran considerar ocupadas o inactivas. Estos conocimientos previos permiten detectar especificidades en el terreno del trabajo femenino y

con éstas plantearse algunos interrogantes. Por ejemplo, ¿por qué la confección es un sector con peores condiciones de trabajo caracterizado, además, por la subcontratación, el trabajo negro o precario?, o bien ¿el proceso de trabajo de la confección es tan diferente, en su estructura de tareas y cualificaciones necesarias, de otras manufacturas basadas en pequeñas series pero caracterizadas por mano de obra masculina? Si observamos la estructura de consumo veremos que, quizá, no hay elementos suficientes para considerar que han de tener un valor económico, cultural y social diferente, el traje, el abrigo comprados en las tiendas (pensemos en la moda) respecto de otros objetos de consumo; por el contrario, todos nos vestimos cada día y damos una gran importancia, en nuestros rituales de presentación o de contacto social, a la ropa empleada para la ocasión. Pero, además, si observamos de cerca la manipulación de una pieza de ropa de cierta calidad, nos sorprenderemos de las dificultades, las operaciones, los detalles que se han de tener en cuenta; el trabajo confeccionista, en muchos de sus componentes, es un trabajo de oficio, con un nivel de cualificación comparable a la del mecánico de nuestro coche o al escurridizo fontanero, tan apreciados en las construcciones sociales que envuelven las cualificaciones de unos u otros colectivos. De esta manera, el conjunto de aproximaciones previas nos acerca a una cuestión crucial, ¿está el trabajo de la confección determinado, casi biológicamente, para ser trabajo de mujeres? o, por el contrario, ¿son la discriminación, la segregación social (tareas reproductivas) y laboral (tareas no cualificadas), en cierto modo vinculadas a la metáfora «la cosedora de hierro» (Segalen, 1992: 182) que ata a las mujeres al trabajo doméstico, las que contribuyen a la diferenciación de la confección, respecto de otros sectores?

Tener en cuenta el proceso de trabajo productivo y sus vinculaciones con el trabajo reproductivo, introducir el género, son elementos básicos e imprescindibles para el análisis propuesto.

6. Las mujeres y los procesos de trabajo productivo y reproductivo

En la literatura del desarrollo económico el papel de la mujer ha sido ignorado hasta hace relativamente poco tiempo; pero, especialmente, el olvido afecta al modo en que el desarrollo arrincona a las mujeres hacia una posición subordinada en la mayoría de las sociedades (Benería, 1991). Una revisión importante de este papel de la mujer surgió con

Boserup (1993). Entre otras cuestiones, aquel estudio puso el énfasis en el género como factor básico de la división del trabajo y sacó a la luz la contribución de las mujeres en las actividades de subsistencia; por ejemplo, el trabajo doméstico¹¹, la participación en la agricultura, las ayudas familiares, etc. Años más tarde, en el prólogo a la segunda edición de su texto, Boserup reafirma que «el proceso de incremento de la especialización del trabajo se acompaña de un aumento de la jerarquización de la fuerza de trabajo y de una adaptación gradual de la distribución sexual del trabajo, tanto en la familia como en la fuerza de trabajo, a las nuevas condiciones», de tal manera que, las mujeres son confinadas a trabajos especializados rutinarios o a trabajos de baja productividad con equipamiento primitivo y uso intensivo de mano de obra. A pesar de la distancia teórica, las conclusiones de la autora no están muy alejadas de los criterios de Braverman.

Pero, también en las sociedades más desarrolladas, Oakley (1985) muestra cómo las mujeres y sus trabajos han sido invisibles para la sociología; dado que, en muchos casos, se identifica a las mujeres exclusivamente con la familia y, por tanto, cumpliendo el rol de esposa, y en cambio no se remarca su papel de trabajadoras en el hogar o en los ámbitos de trabajo (productivo y reproductivo) desarrollados fuera de las ocupaciones formales y de las empresas.

Naturalmente, la discriminación y segregación femeninas en el trabajo han sido analizadas desde puntos de vista muy diferentes, pero remarcaré la posición de Redcliff (1985: 20), puesto que describe fenómenos cercanos a las características del proceso confeccionista. Efectivamente, para la autora, las interrelaciones entre producción y reproducción, entre formalidad e informalidad, son la clave para explicar la naturaleza y la posición del trabajo femenino, implicado en determinados procesos de valorización que generan excedentes de mano de obra y que se basan en relaciones de género que subordinan el trabajo femenino en el ámbito doméstico y reproductivo.

Ahora bien, determinadas aportaciones marxistas han simplificado excesivamente la cuestión del papel de las mujeres en la producción y en la sociedad; como argumenta Hamilton (1980: 131) «el análisis mar-

¹¹ Mackintosh (1989) y Carrasquer y Toms (1993) incluyen el trabajo doméstico en el concepto más amplio de trabajo reproductivo. El trabajo doméstico, cuidado de la familia en el hogar, se distingue del trabajo reproductivo al que se otorga un carácter más amplio en sus escenarios, no sólo el hogar, en sus formas y en los sujetos y colectivos a los que se dirige. Sobre el enfoque reproductivo, véanse Benería y Sen (1989), Borderías, Carrasco y Alemany (1994), Carrasco (1991), Daune-Richard (1986) y Dex (1987).

xista no producía los interrogantes acerca de las diferencias existentes entre hombres y mujeres, acerca de las ideas diferentes que sostiene una sociedad con respecto a hombres y mujeres, acerca de cómo y por qué se modifican esas ideas; cuestiones éstas que se vinculan específicamente con la opresión femenina». En muchas ocasiones el discurso de clase ha supuesto perder de vista el discurso de las diferencias de género (Scott, 1989). En cambio, algunas investigaciones más recientes plantean que las mujeres, en su doble función de amas de casa y trabajadoras, son un punto de intersección entre producción y reproducción; de esta manera en el análisis del trabajo de la mujer surge de forma directa la relación entre trabajo asalariado y trabajo de la reproducción. Por ejemplo, Hamilton (1980: 108), estudiando la afirmación de Seccombe de que el trabajo doméstico genera valor, porque contribuye a la producción de la mercancía fuerza de trabajo, observa que las entradas de rentas salariales familiares se transforman por medio del trabajo doméstico en fuerza de trabajo regenerada. Bajo mi punto de vista, resolver el problema de las mujeres y el trabajo es una de las asignaturas pendientes más complicadas que tiene ante sí el pensamiento crítico en el momento de abordar una explicación global del trabajo.

Efectivamente, el hecho de que la mujer tenga un contacto directo con los dos ámbitos de trabajo reseñado, el productivo y el reproductivo, ha permitido que la investigación sobre las formas que adquiere (se visibiliza o se invisibiliza) su trabajo genere nuevos interrogantes y problemas. Por ejemplo, Seccombe lleva a término un estudio sobre el trabajo de las mujeres casadas que compaginan ambos tipos de trabajo; su conclusión es muy sencilla, desde el punto de vista económico, el trabajo asalariado les compensa. Y esta afirmación le lleva a interrogarse sobre a quién recompensa: ¿a las mujeres que realizan exclusivamente trabajo doméstico o reproductivo, a las mujeres que combinan el trabajo doméstico o reproductivo con el trabajo asalariado, o a las mujeres que se responsabilizan del trabajo reproductivo y de tareas empresariales (el caso de muchos talleres de la confección)? Pero, avanzando un poco más, ¿qué consideración reciben, por parte de las mujeres, el conjunto de su tiempo de trabajo que dedican a la reproducción y el invertido en su ocupación asalariada? Newland (1982: 156) afirma que, «la mayor parte de las mujeres que tienen un empleo regular remunerado responden a las preguntas sobre su "trabajo", ateniéndose exclusivamente a aquél, aunque en realidad dediquen mayor número de horas de trabajo a tareas domésticas que a su empleo fuera de casa».

Otro posible punto de interés es el margen de elección de las mujeres entre el trabajo asalariado y el trabajo reproductivo. Dicha elección

podría responder a diversos motivos. Martin y Voorhies (1978: 329 y 349) hablan, por ejemplo, de estrategias propias de autorrealización relacionadas con la carrera profesional; también de necesidades de asegurar la supervivencia familiar cuando ésta no está garantizada por el cabeza de familia; o, asimismo, de necesidades de rentas suplementarias (para la educación de los hijos, o las vacaciones de la familia, complementos para la casa, etc.); la elección, incluso, podría estar determinada por factores sociales y culturales como es el ritual de transición, vinculado al ciclo de vida y al ciclo familiar, entre la jovencita y la mujer, la hija obediente y la esposa obediente, o entre la hija, la esposa y la madre. Sobre la relación entre ciclo familiar y trabajo de la mujer, Beechey (1986: 94) argumenta que «la razón principal del porqué las mujeres con hijos dependientes trabajan a tiempo parcial es la búsqueda de flexibilidad para combinar el trabajo remunerado con las tareas domésticas». Narotzky (1988: 149) expresa otro de los determinantes de la elección con la metáfora de que la mujer es "ayuda".

Asimismo, a pesar de ciertas divergencias, las diferentes posiciones de análisis sobre la situación de las mujeres en el trabajo están de acuerdo en resaltar situaciones de discriminación y de segregación horizontal y vertical. Dicha situación, bien invisibilizada, bien discriminada o segregada, se explica en la actualidad, en relación a la oferta en los mercados laborales y a la forma concreta que adopta el proceso de trabajo reproductivo en el ámbito comunitario y familiar. De aquí arranca la propuesta de Redcliff (1985) y también de Beechey (1986), de estudiar procesos de trabajo específicos para comprender por qué determinadas ocupaciones e, incluso sectores, ocupan básicamente mano de obra femenina. De hecho, para emprender esta vía, es necesario aceptar la existencia de diversas formas de trabajo productivo y reproductivo lo que, para el caso de las mujeres, significa aceptar su doble vivencia entre la profesionalidad y la vida cotidiana; representaciones que para su explicación y comprensión necesitan ser ubicadas en el interior de los procesos concretos de trabajo.

Podemos establecer, por consiguiente, que la discriminación de las mujeres en el trabajo tiene diferentes vertientes: a) la discriminación en el puesto de trabajo que comporta peores condiciones de trabajo; b) la segregación sectorial y ocupacional de las mujeres en el mercado de trabajo que genera problemas desocupacionales o subocupacionales en el trabajo femenino, o bien limita el trabajo de las mujeres a determinadas ocupaciones y a sectores concretos de actividad. De hecho, cuando se habla del trabajo de las mujeres no se puede olvidar que su posición en el mercado de trabajo está condicionada por el trabajo doméstico y re-

productivo (García, Muñoz y Oliveira, 1982; Benería y Sen, 1989). Esto lleva a diferentes consideraciones sobre las mujeres trabajadoras encargadas en la casa del trabajo doméstico y, fuera de los marcos ocupacionales, de las cargas reproductivas en general:

- a. Tienen más dificultades para integrarse en ocupaciones estables;
- b. También más dificultades para desarrollar sus carreras profesionales en ocupaciones estables;
- c. Asimismo, muchas mujeres combinan, dadas la demanda de trabajo y la división del trabajo en el hogar, el trabajo reproductivo con el trabajo asalariado, por medio de la imposición o aceptación de unas limitaciones a su oferta laboral (horario, proximidad casa-lugar de ocupación, naturaleza de la ocupación), es decir, búsqueda de una ocupación que pueda ser una extensión del trabajo reproductivo, por ejemplo, la confección, o bien pueda compaginarse con éste;
- d. Finalmente, la consideración del trabajo reproductivo como actividad principal favorece que, en determinadas situaciones, las mujeres necesariamente combinen los períodos de actividad (ocupación asalariada), con períodos de inactividad, de dedicación exclusiva al trabajo doméstico o combinando éste con el trabajo informal. Naturalmente, no hay que excluir a las mujeres que en diferentes grados priman la opción profesional, bien porque el trabajo asalariado formal o informal sea su actividad principal, bien porque su profesionalización es una opción clara como en el caso de las mujeres con carrera o de las mujeres empresarias; aunque, sin perder de vista que el peso de las cargas reproductivas de una u otra manera siempre está presente en sus representaciones sobre el trabajo.

Si la mujer realiza a lo largo de su ciclo de vida diversas formas de trabajo, de las que pueden coexistir en el mismo momento temporal —a lo largo de un día— varias de ellas, la idea es ordenarlas siguiendo un proceso de trabajo productivo concreto que permita delimitar y vincular los momentos de trabajo productivo y los de trabajo reproductivo. Si el trabajo es un potencial humano —trabajamos cuando introducimos un esfuerzo mental y físico con el objetivo de producir bienes y servicios, destinados a satisfacer nuestras necesidades, o las de los que nos rodean—, el trabajo femenino se manifiesta y se observa no sólo en los escenarios ocupacionales sino en los de la vida cotidiana. Quizá la dificultad de esta opción es afinar las técnicas de investigación que nos permitan pasar por el cedazo productivo aquellas porciones de la carga reproductiva que generan valor; pero no existen razones suficientes, en

la actualidad, para cubrir con velos conceptuales el hecho de que el trabajo femenino está presente en el taller sumergido, en la fábrica, en la oficina, en el hogar, en la tienda de ultramarinos, en la consulta del dentista o en la puerta de la escuela. Algunos de estos trabajos no sólo tienen características domésticas, sino también sociales y económicas.

Una de las primeras aproximaciones en la sociología española a la definición del trabajo femenino, en el interior de las diferentes formas que adopta, es la de Torns y Carrasquer (1987); para las autoras, tanto si el trabajo es asalariado, es decir, lo podemos considerar ocupación, como doméstico, o una combinación de los anteriores en forma de doble trabajo, como formal o informal, o bien a tiempo completo o parcial, temporal o estable, hemos de considerar cada una de estas situaciones como una forma concreta de emplear la inteligencia o el esfuerzo físico. Ello no impide que, desde el punto de vista teórico y empírico, sea necesario distinguir por las especificidades y problemas del trabajo humano, entre el trabajo femenino (para romper su invisibilidad) y el trabajo masculino (para romper su hegemonía). Perspectiva imprescindible, junto a la ruptura de otras desigualdades e invisibilidades propias de los consensos en ciencias sociales, para reconstruir el objeto trabajo humano en su conjunto. Es a partir de esas consideraciones que se enmarca la segregación de roles en el ámbito reproductivo y en el ocupacional, siguiendo las tareas, ocupaciones y profesiones desarrolladas y uniéndolas a la distribución de los tiempos, las categorías, los salarios, las responsabilidades, la autonomía, la satisfacción, las representaciones del trabajo, las historias familiares y profesionales, etcétera.

Siguiendo las consideraciones anteriores podemos enmarcar el análisis de la segregación de roles en el ámbito reproductivo y en el ámbito ocupacional. En el primero, por ejemplo, desde la consideración de las tareas domésticas como el cuidado de los niños, la limpieza, la alimentación, etc.; o las decisiones en el ámbito doméstico sobre el presupuesto familiar, la educación, el tiempo libre, etc. Pero el hecho de que el trabajo de campo sobre el sector de la confección se base en entrevistas a mujeres trabajadoras y empresarias que desarrollan, en grados diversos, una actividad profesional, permite también hablar de la caracterización de los roles profesionales frente a los domésticos, según la cualificación profesional, el tiempo dedicado a ambos roles, la valoración y representaciones de los mismos, etc. El trabajo de la mujer que asegura la reproducción familiar, transformando, organizando y produciendo los recursos que se consumen en las unidades familiares, condiciona el trabajo de la mujer fuera de la familia y permite comprender la organización global del mercado de trabajo. Esta afirmación, que conduce a tener pre-

sententes las construcciones sociales que envuelven el trabajo y la ocupación, adquiere un gran sentido en el análisis del subsector de la confección, plagado de creencias compartidas que facilitan la segregación y discriminación laboral de las mujeres; así:

—El trabajo de la confección es contemplado e interpretado como la continuación de las tareas del hogar y es considerado, social y culturalmente, un trabajo de mujeres.

—La segregación del mercado laboral conduce a la mujer hacia el sector. Operarias, responsables de taller y empresarias, todas ellas son mujeres; excepto en aquellas fases del proceso de trabajo cuya división permite a los hombres ocupar los puestos de trabajo más cualificados o bien controlar parte del proceso.

—Las múltiples formas de trabajo y de organización empresarial del trabajo responden a la organización del proceso de trabajo en el interior de una estrategia de acumulación, pero también a la existencia de unas determinadas concepciones del trabajo de las mujeres y de las necesidades familiares. ¿Subsistencia y protección, o estrategia productiva y reproductiva? ¿trabajos alternativos o complementarios? Interrogantes como éstos permiten distinguir las diferentes posiciones de las mujeres ante los trabajos que desempeñan.

Las mujeres de la confección actúan como bisagras que unen los escenarios productivo y reproductivo: taller, empresa y familia, comunidad. Pero no hablamos de una familia suprasocializada, sino de unidades que dan soporte y apoyo a:

- a. Unas estrategias económicas para mantener o aumentar el nivel de rentas y de consumo;
- b. La reproducción y socialización de la mano de obra, unidas a estrategias ocupacionales para mantener o colocar a sus miembros en el mercado laboral;
- c. Unas estrategias empresariales (en muchos casos autoocupacionales) que dan lugar a la creación y desarrollo de microempresas.

Estas estrategias familiares se insertan en escenarios sociales más amplios a partir de prácticas relacionales que construyen redes sociales y comunitarias que incluyen la familia nuclear, la parentela, los vecinos, amigos, etc. Ello permite ir más allá de la familia como lugar de reproducción física o de socialización e incluir la reproducción social, cultural e, incluso, la económica. Por ello, en el análisis realizado, se interrela-

cionan el ámbito económico-productivo, el ocupacional y el reproductivo; aunque, para hacerlo realmente efectivo se ha distinguido en el mismo las diferentes situaciones de las mujeres; como empresarias, asalariadas o desocupadas.

Por estos motivos, es necesario ampliar el enfoque del proceso de trabajo hasta incluir el ámbito familiar, cuestión que permite añadir a la división del trabajo, producto de los requerimientos productivos, aquellas que son producto de la segregación ocupacional, el género y la cualificación, los roles familiares, etc. De esta manera, por ejemplo, si bien la relación de las mujeres con el trabajo favorece su uso como mano de obra flexible y barata en la confección, no olvidemos que existen otras alternativas posibles; desde la deslocalización en países en vías de desarrollo a la utilización de mano de obra inmigrada (en la ciudad estudiada, aparecían en los listados del IAE más de 115 empresas regentadas por magrebíes y cuya mano de obra es principalmente masculina). Como tampoco debemos dejar a un lado que diversas investigaciones, realizadas en la localidad, revelan que la demanda de flexibilidad no proviene de la oferta de las mujeres; puesto que éstas en su gran mayoría preferirían un trabajo estable, aunque supusiera una larga jornada o un menor sueldo, a la precariedad que supone el tiempo parcial o la eventualidad.

La investigación revela también la interrelación de cuestiones que, finalmente, explican la profunda conexión en las trayectorias ocupacionales y familiares de las mujeres: trabajo profesional, trabajo reproductivo, construcciones sociales, representaciones sobre los diferentes tipos de trabajo. Así por ejemplo, en el caso analizado se observa una mayor opción profesionalizadora entre las empresarias y una mayor centralidad de la esfera reproductiva entre las trabajadoras. Incluso se puede apuntar que, en general, las mujeres son conscientes del significado de repartir su tiempo entre dos opciones de trabajo y su interés es obtener condiciones de dignidad y de estabilidad en ambas. Esto choca con esos imaginarios del sentido común, esas construcciones sociales o creencias compartidas, tan útiles para la división de los trabajadores y trabajadoras, que se resumen en frases como: no consiguen trabajo porque tienen obligaciones familiares que impiden su profesionalización (como si el trabajo reproductivo no fuera social y económicamente necesario); ofrecen trabajo flexible para compaginar con sus tareas domésticas (no consideradas como trabajo), si bien la flexibilidad es demandada sobre todo por las empresas; si trabajan practican el absentismo o la rotación (como si las cargas reproductivas no requiriesen profesionalidad y no existiera una necesidad social de realizarlas).

Por último, las prácticas observadas acercan a la confección colo-

mense a experiencias periféricas como las analizadas en diversos estudios sobre el trabajo en América Latina. Se podría concluir suscribiendo que, en determinadas realidades, la idea del ejército industrial de reserva explica mucho más que otros enfoques posibles. Si bien esto es esencialmente cierto para el caso específico analizado, no nos ha de hacer olvidar la necesidad de interrelacionar producción y reproducción, análisis de clase y análisis de género, en el estudio de otras realidades diferenciadas. Puesto que estas distinciones, a buen seguro, pueden contribuir a un enriquecimiento del enfoque del proceso de trabajo y al conocimiento general del trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arizpe, L. y Aranda, J. (1989), *The Comparative Advantages of Women's Disadvantages: Women Workers in the Strawberry Export Agribusiness in Mexico*, en Pahl (1989).
- Baxandall, R.; Ewen, E., y Gordon, L. (1979), «La clase obrera tiene dos sexos», *Monthly Review*, núm. 11.
- Beechey, V. (1986), *Unequal Work*, Londres, Verso.
- Benería, L. (1991), «La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres», *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 13/14.
- y Sen, G. (1989), *Accumulation, Reproduction and Women's Role in Economic Development: Boserup Revisited*, en Pahl (1989).
- Borderías, C.; Carrasco, C., y Alemany, C. (comps.) (1994), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, FUHEM/Icaria.
- Boserup, E. (1993), *La mujer y el desarrollo económico*, Madrid, Minerva.
- Bowles, S. y Edwards, R. (1989), *Introducción a la economía: Competencia, autoritarismo y cambio en las economías capitalistas*, Madrid, Alianza.
- Braverman, H. (1975), *Trabajo y capital monopolista*, México, Nuestro Tiempo.
- (1979), «La clase obrera tiene dos sexos: un comentario», *Monthly Review*, núm. 11.
- Burawoy, M. (1989), *El consentimiento en la producción*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Carrasco, C. (1991), *El trabajo doméstico. Un análisis económico*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Carrasquer, P. y Toms, T. (1993), *El trabajo de la reproducción*, Anexo al informe de la investigación sobre transformación del trabajo y vida cotidiana del equipo, Bellaterra, QUIT-UAB (mecanografiado).

- Daune-Richard, A. M. (1986), «De la construction d'un objet "travail des femmes" a une reconceptualisation du travail», Comunicació en el col·loqui *Work and Politics: the Feminization of the Labor Force*, Harvard University Press (mecanografiado).
- Dex, S. (1987), *Women's Occupational Mobility*, Londres, Macmillan Press.
- Donati, P. (1982), «Tesi sulla riproduzione sociale», en G. Statera (1982), *Conflitto e consenso nella società contemporanea*, Milán, Franco Angeli.
- Edwards, P. K. y Scullion, H. (1987), *La organización social del conflicto laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- García, B.; Muñoz, H., y Oliveira, O. (1982), *Hogares y trabajadores en la ciudad de México*, México, Colegio de México-UNAM.
- Gintis, H. (1983), «La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista», en L. Toharia (comp.) (1983).
- Goodrich, C. L. (1984), *Le frontiere del controllo*, Roma, Edizioni del Lavoro.
- Gordon, D. M.; Edwards, R., y Reich, M. (1986), *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
- Hamilton, R. (1980), *La liberación de la mujer. Patriarcado y capitalismo*, Barcelona, Península.
- Hobsbawm, E. J. (1979), *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*, Barcelona, Crítica.
- Hyman, R. (1981), *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, Barcelona, Blume.
- Mackintosh, M. M. (1989), *Domestic Labour and the Household*, en Pahl (1989).
- March, J. G. y Simon, H. A. (1987), *Teoría de la organización*, Barcelona, Ariel.
- Martin, M. K. y Voorhies, B. (1978), *La mujer: un enfoque antropológico*, Barcelona, Anagrama.
- Marx, K. (1982), *El capital (3 vols.)*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Meillassoux, C. (1985), *Mujeres, graneros y capitales*, Madrid, Siglo XXI.
- Mingione, E. (1985), «Social Reproduction of the Surplus Labour Force», en N. Redclift y E. Mingione, *Beyond Employment. Household, Gender and Subsistence*, Oxford, Basil Blackwell.
- Montgomery, D. (1985), *El control obrero en Estados Unidos. Estudio sobre la historia del trabajo, la tecnología y las luchas laborales*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Narotzky, S. (1988), *Trabajar en familia. Mujeres, hogares y talleres*, Valencia, Alfons el Magnànim.
- Newland, K. (1982), *La mujer en el mundo moderno*, Madrid, Alianza.
- Oakley, A. (1985), *The Sociology of Housework*, Londres, Basil Blackwell.
- Paci, M. (1982), *Struttura di classe e complessità sociale*, en G. Statera (1982), *Conflitto e consenso nella società contemporanea*, Milán, Franco Angeli.
- Pahl, R. E. (1989), *On Work. Historical, Comparative and Theoretical Approaches*, Oxford, Basil Blackwell.
- Palloix, C. (1979), «El proceso de trabajo del fordismo al neo-fordismo», *El Cárabo*, núm. 13-14.

- Rabier, J. C. (1989), *Introduction a la sociologie du travail*, Nanterre, Erasmé.
- Redclift, N. (1985), «The Contested Domain: Gender, Accumulation and the Labour Process», en N. Redclift y E. Mingione (1985), *Beyond Employment. Household, Gender and Subsistence*, Oxford, Basil Blackwell.
- Scott, J. W. (1989), «Sobre el lenguaje, el género y la historia de la clase obrera», *Historia Social*, núm. 4.
- Segalen, M. (1992), *Antropología histórica de la familia*, Madrid, Taurus.
- Shorter, E. y Tilly, Ch. (1985), *Las huelgas en Francia. 1830-1968*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Souza, E. (1993), «El trabajo como lenguaje: el género en el trabajo», en N. Filgueira (comp.) (1993), *Mujeres y trabajo en América Latina*, Madrid, GRECMU-IEPALA.
- Therborn, G. (1989), *¿Por qué en algunos países hay más paro que en otros?*, Valencia, Alfons el Magnànim.
- Toharia, L. (comp.) (1983), *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*, Madrid, Alianza.
- Toms, T. y Carrasquer, P. (1987), *Entorn dels conceptes de dona i treball a Catalunya*, en VV AA (1987), *Visió de Catalunya*, Barcelona, Diputació de Barcelona.

Resumen. «Más allá de Braverman. El enfoque del proceso de trabajo y el problema de la reproducción»

El artículo justifica la necesidad de ampliar el enfoque del proceso de trabajo de Marx y Braverman, para facilitar su aplicación a sectores concretos. Dicha aplicación en un contexto de pequeña empresa y economía informal caracterizado, asimismo, por fuertes relaciones sociales y culturales que penetran en las estructuras familiares y comunitarias, revela la necesidad de profundizar no sólo en el proceso de trabajo productivo, sino también en el proceso de trabajo reproductivo. Es, en este contexto, que surge a la luz la importancia del papel de las mujeres que mantienen en sus prácticas y representaciones sobre el trabajo y las ocupaciones una doble presencia que enlaza el ámbito profesional-productivo con el ámbito doméstico-reproductivo. Esta ampliación del enfoque, a pesar de las reticencias expresadas en su momento por Braverman y tal como muestran gran número de autoras, es imprescindible para acometer en la actualidad el estudio de las diferentes formas de trabajo y sus procesos de control (capitalista, patriarcal, simbólico, etc.).

Abstract. «Beyond Braverman. The labour process approach and the problem of reproduction»

This article defends the need to broaden the scope of the labour process approach developed by Marx and Braverman in order to facilitate its application to certain sectors. The application of this approach to small businesses and the informal economy, in which strong social and cultural relations pervade family and community structures, reveals the need for deeper analysis of the process of reproductive labour, and not just that of productive labour itself. It is in this context that it is possible to perceive the importance of the role of women, who in their practices and representations of work and occupations maintain a dual presence which links the professional-productive, and the domestic-reproductive, spheres. Despite Braverman's doubts in this respect, and those still held by many authors writing on the subject, it is now essential to broaden this approach if we are to understand the different forms of work and of capitalist, patriarchal, symbolic etc. control of it.

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

CONTRATS ET PRATIQUES CONTRACTUELLES :
APPROCHES PLURIDISCIPLINAIRES

96
n°4

Olivier Favereau, Pierre Lascoumes, Christine Musselin et Renaud Berrivin
Introduction

LA DIVERSITÉ DES CONTRATS

Olivier Favereau et Pierre Picard

L'approche économique des contrats : unité ou diversité ?

Jean-Guy Belley

Une typologie sociojuridique du contrat.

CONTRAT ET CONFIANCE

Edvard Lorenz

Confiance, contrats et coopération économique.

Louis-Georges Soler et Hervé Tanguy

Contrats, planification et systèmes de gestion au sein de la firme.

Lucien Karpik

Dispositifs de confiance et engagements crédibles.

LE CONTRAT, UN INSTRUMENT POUR L'ACTION PUBLIQUE

Pierre Lascoumes et Jérôme Valluy

Les activités publiques conventionnelles (APC) :

un nouvel instrument de politique publique ?

L'exemple de la protection de l'environnement industriel.

Renaud Berrivin et Christine Musselin

Les politiques de contractualisation entre centralisation et décentralisation :
les cas de l'équipement et de l'enseignement supérieur.

NOTES CRITIQUES

Bernard Gazier

Justice, calcul et convention :

à propos de *De la justification* de L. Boltanski et L. Thévenot.

Evelyne Serverin

Propos croisés entre droit et économie

sur la place de l'incertitude et de la confiance dans le contrat.

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

Revue trimestrielle fondée en 1959 par

Michel Crozier, Jean-Daniel Reynaud, Alain Touraine, Jean-René Tréanton.

Comité de rédaction

A. Borzeix, P. Desmarez, F. Dubet, J. Goetschy,

M. Lallement, D. Lorrain, M. Maurice, C. Musselin, J.-G. Padioleau, C. Paradeise.

Secrétariat de rédaction

M.-H. Hugonnard-Roche

TARIFS 1997 - 1 an / 4 numéros - Prix au numéro : 130 FTTC (France) 170 FF (Export)
Abonnement Particuliers 345 FTTC (France) 505 FF (Export)
Abonnement Institutions 550 FTTC (France) 750 FF (Export)

COMMANDES ET ABOONEMENTS : SPES - BP 22 - 41354 Vineuil cedex - France
RENSEIGNEMENTS : DUNOD PÉRIODIQUES - TÉL 01 40 46 62 22

SO396

Organización del trabajo y cognición en la sala de control

Jesús Villena *

Introducción

Algunas de las Ciencias Sociales del Trabajo (CST), como la Sociología del Trabajo, han comenzado una necesaria reflexión sobre las dificultades para llevar a la práctica los resultados de sus investigaciones: «Y así hemos llegado a preguntarnos hacia dónde va la Sociología del Trabajo que parece no conseguir que sus saberes se apliquen, que no se socializa y “muere de éxito” al disolverse como conocimiento científico y pasar a ser sentido común compartido en cada sociedad» (Castillo, 1994: 409). En nuestros trabajos en curso ¹ hemos llegado a la misma conclusión: en la concepción y transformación de sistemas de producción de bienes y servicios, el recurso a los saberes acumulados por las diferentes

Para los trabajos de recogida de la información y análisis en la investigación sobre el control del tráfico aéreo que sostiene este artículo, he contado con la inestimable colaboración de Javier Méndez y Rafael González, sociólogos y ergónomos. Mi profundo agradecimiento para José Rubén Blanco, cuya agudeza en la crítica y la reflexión roza lo ajedrecístico, y para Juan Manuel Irazo, por su ánimo y confianza. Para Juanjo Castillo, que ha leído, criticado pacientemente y mejorado todos mis trabajos, enseñándome que toda buena Sociología del Trabajo es sociología sobre el terreno. Huelga el decir que, a mi pesar, la responsabilidad es exclusivamente del autor.

* Sociólogo (UCM) y ergónomo (CNAM). Consultor y codirector del Programa Experto en Ergonomía. Centro Superior de Estudios de la UCM. Departamento de Sociología de la Educación. Facultad de Educación. Centro de Formación del Profesorado. Pº Juan XXIII, s/n, 28040 Madrid.

¹ Se trata de un amplio programa de acción profesional e investigación en diferentes sectores de la producción, que hasta el momento comprenden el automóvil, la petroquímica, el aluminio, el mantenimiento de aeronaves, los transportes metropolitanos y el control aéreo.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 29, invierno de 1996/1997, pp. 33-64.

disciplinas que estudian al hombre en situación de trabajo es muy escaso², cuando no trivializado.

Este hecho se debe a múltiples razones, pero una de ellas me parece de gran interés: el saber de las CST no es utilizado porque está desarticulado, con profundas carencias multidisciplinares, o dicho en otros términos, para dar respuesta a las preguntas que se formulan en el ámbito de los sistemas en los que hombres y máquinas interactúan, las respuestas que las ciencias del trabajo producen carecen de elementos contextuales, multidireccionales, respuestas completas y complejas desde las que generar resultados operativos para el diseño y mejora de los sistemas de producción, en los que el papel del hombre (y de las ciencias que lo estudian) es inestimable.

Es importante señalar que estas respuestas, incluso las formulaciones teóricas y los métodos y técnicas de análisis para acceder a ellas, se encuentran en nuestros clásicos, desgraciadamente relegados a lecturas más o menos filológicas, equivocadamente excluidos de toda vigencia.

Así por ejemplo, puede leerse cómo Max Weber en su «Psicofísica del trabajo industrial»³, redactada en 1908-1909, se mostraba sorprendido por los «extraordinarios progresos que ha hecho la investigación en antropología, en fisiología, en psicología experimental y en psicología clínica» y señalaba, sin embargo, que se han hecho «pocos intentos por poner en relación los resultados de estas disciplinas con un análisis del trabajo productivo desde el punto de vista de las ciencias sociales» (Weber, 1994: 77). Más adelante dice que debe «ser posible, en principio, lograr alguna idea —sobre la base de los conocimientos de la fisiología, de la psicología experimental y quizá también de la antropología— sobre los presupuestos de las transformaciones económicas y técnicas de las condiciones del trabajo industrial». El objetivo de su trabajo es «explicar las dificultades a las que atribuir que no se dé en la realidad esa cooperación entre las distintas disciplinas, posible “en principio”; y, en segundo lugar, preguntar en qué sentido y en qué medida sería posible quizá en el futuro una cooperación entre ellas» (Weber, 1994: 78) —las cursivas son mías.

² Hecho que ha pasado a convertirse en un hecho incuestionable. Véase el «Manifiesto de El Escorial sobre la ciencia española» realizado por 16 prestigiosos investigadores de la universidad española (*El País*, 7-VIII-1996): «La relación entre ciencia y tecnología, es decir, entre la ciencia y el mundo productivo es muy escasa. La ciencia básica ha crecido mucho más que sus aplicaciones prácticas, empeorando así en términos relativos el desequilibrio que ya existía».

³ Este libro (*Sociología del trabajo industrial*) se compone de dos trabajos diferentes de Weber: «Introducción metodológica para las encuestas» y la obra arriba referenciada.

Esta constatación es formulada, casi en los mismos términos, por Georges Friedmann quien, en los años treinta de nuestro siglo, inicia las investigaciones que concluyen con la publicación de un «tríptico» denominado *Máquina y humanismo*. El objetivo de sus trabajos es demostrar «la necesidad de una estrecha cooperación, para el examen de los problemas que conciernen al hombre, de todas las ciencias que le tienen como objeto de conocimiento» (Friedmann, 1946: 13). Este enfoque es reiterado por este mismo autor unos años después, al recomendar que el trabajo debe observarse desde múltiples perspectivas: desde un punto de vista técnico, fisiológico, psicológico y social (1963: 18 ss.). Creemos que éste es el motor que mueve al conjunto de autores del *Traité*: (Naville, 1963: 40 ss.). Sin embargo, es muy difícil encontrar en la literatura estudios concretos que muestren esta colaboración horizontal entre disciplinas, y mucho menos que integren con rigor el plano de lo técnico:

Puesto que aquellos científicos sociales implicados en los estudios de las actividades situadas no se han interesado o lo han hecho escasamente por la tecnología, sus estudios tienden a ser publicados por editoriales que no suelen ser leídas por aquellos implicados en el diseño de la tecnología o que tienen una clara relación con los problemas del diseño. Mientras que los no interesados en el diseño de la tecnología, sin embargo, ofrecen un modelo para el análisis sistemático de lo que la gente hace, incluyendo la relación de lo que hacen con sus tecnologías [Suchman, 1987⁴].

De esta manera es fácil encontrar trabajos que tienen su origen en las CST que adoptan una disposición ingenua con respecto a las dificultades propias de la concepción técnica y trabajos técnicos que abordan lo humano desde perspectivas que provocan el sonrojo. Parece como si todas las tentativas por instalar una cierta cultura humanista (no se entienda filantrópica) en la empresa, tan sólo hubieran permitido consolidar una dinámica caricaturizada de los saberes de las ciencias del trabajo humano, una dinámica personalizada en el «psicofarsante» (Montmollin, 1972), en pálidos reflejos de la psicotécnica de las primeras décadas de este siglo, o en el esbozo de sociología sin sociólogos que tiende a representar el departamento de Recursos Humanos.

Sabemos, sin embargo, que esta integración de las CST es el cometido cotidiano de determinados profesionales (Varin, Christol *et al.*, 1991), que suelen dar a conocer versiones muy simplificadas de sus tra-

⁴ Tomado de Blanco (1996), uno de los mejores conocedores del trabajo de la antropología en Xerox PARC.

bajos porque este tipo de prácticas y saberes son «difícilmente verbalizables sin ser transformados sustantivamente» (Blanco e Iranzo, 1992: 3), «conocimientos locales», en palabras de Knorr-Cetina, que, por su fuerte contenido contextual, sólo puede aprender el aprendiz *in situ*. La cara más desafortunada de este hecho es que la formación necesaria para cultivar esta multidisciplinariedad, en la práctica, se adquiere por la transmisión oral que caracterizaba la adquisición de oficio dentro de un gremio, tomando un perfil netamente artesanal.

Reivindicamos, sin embargo, la necesidad de transmitir estos saberes, sabiendo la fuerte pérdida contextual que llevan consigo en su presentación escrita.

Que el conocimiento altamente formalizado y poco verbalizado, más corriente entre los tecnólogos, el conocimiento altamente verbalizable y poco formalizado de los experimentalistas, e incluso el conocimiento tácito de los técnicos, o bien las intuiciones tradicionalmente relegadas al irracional contexto del descubrimiento, han podido ser rehabilitadas como formas legítimas de conocimiento científico. La importancia de este hecho estriba en que obliga a cambiar la concepción de lo que hasta ahora ha venido denominándose ciencia por una consideración más amplia de la actividad científica. Esto es, lo que Law y Callon denominan «conocimiento socio-técnico» [Blanco e Iranzo, 1992: 8].

El objetivo de este artículo es mostrar cómo esta integración de las CST es posible, necesaria y pertinente en los proyectos de concepción y mejora de los sistemas de producción, en los que los saberes técnicos, propios de ingeniería, no resultan suficientes: el ingenio de los ingenieros no alcanza, por sí solo, a la comprensión del comportamiento individual y colectivo del ser humano en situación de trabajo.

Para presentar esta necesaria integración multidisciplinar mostraré tan sólo algunas particularidades de interés organizativo y cognitivo encontradas en los trabajos de campo llevados a cabo en un gran proyecto de concepción de un conjunto de herramientas informáticas muy sofisticadas para el control del tráfico aéreo, en el que se ha iniciado una colaboración para la ambiciosa tarea de integrar las necesidades de los controladores en las futuras herramientas, y de co-concebir los futuros puestos de control (Unidades de Control de Sector). La selección de estas particularidades organizativas y cognitivas se debe al estrecho vínculo que las une para el caso estudiado, ya que no podría comprenderse la dinámica organizativa de la sala de control sin comprender los patrones cognitivos de los operadores de control, y a la inversa. Del mismo modo, se han elegido estas particularidades por su especial pertinencia para la elaboración de las especificaciones funcionales de las

nuevas herramientas informáticas y la concepción de las nuevas posiciones de control.

Intentaré, por tanto, demostrar cómo un enfoque exclusivamente técnico no da respuesta a la evolución de las posiciones de control sin una explicación propia de las CST, y dentro de éstas, cómo los aspectos vinculados a la psicología son indisolubles del plano organizativo, sociológico. En definitiva, lo técnico —la informática...—, lo psicológico —la memoria, la cognición, la representación...— y lo sociológico —la organización, la cualificación individual y colectiva, la formación...— evolucionan en paralelo para alcanzar soluciones operativas en sistemas complejos de producción.

El objetivo de ese texto es transmitir alguna de las prácticas de los saberes de las CST que sólo fructifican *sobre el terreno*, de sus aportaciones teóricas y metodológicas, de los resultados de estas prácticas en un proyecto concreto netamente técnico que pretende transformar el trabajo.

1. De la demanda de ingeniería a las posiciones teóricas y los objetivos para analizar el trabajo en la sala de control

Iniciamos este proyecto⁵, en el que desconocíamos casi todo lo relativo al mundo del control aéreo, estudiando en el Pliego de Especificaciones Técnicas las características de este nuevo conjunto de herramientas; básicamente contienen una fuerte apuesta por la desaparición del actual sistema (pantalla radar redonda sobre la que aparecen los aviones, fichas de papel que contienen los planes de vuelo de los aviones, teclados y *trackballs* que permiten actuar sobre las pantallas, junto a un conjunto de periféricos anexos que cumplen diversas funciones) y la concepción de un nuevo sistema de control muy complejo, con capacidades notables para presentar la información de manera gráfica, ventanas de información y sistemas de ayuda, activación de la información por ratón, etc... Como parece lógico, el objetivo último del proyecto es mejorar las posibilidades cualitativas del control (básicamente la seguridad del tráfico) y las cuantitativas (el número de aviones controlados).

⁵ Para conocer las fases clásicas de desarrollo de los grandes proyectos industriales, véase Daniellou (1988), así como Maire y Brument (1988): hemos colaborado en lo que podrían llamarse «estudios de detalle», previos a las especificaciones funcionales y a la concepción física del equipamiento.

El perfil que tomó esta colaboración, gracias a diferentes reuniones previas a la realización del trabajo de campo, fue el de determinar el impacto de las futuras herramientas sobre el trabajo de control, teniendo en cuenta que los cambios eran muy bruscos con respecto a la situación existente. Se escondía el temor latente, y por fin explicitado, de que el conjunto de nuevas herramientas fueran tan novedosas que supusieran un rechazo por parte del grupo de explotación (controladores), y era por tanto necesario determinar las aristas más cortantes en esa transición hacia la nueva herramienta. Este trabajo se enmarca en un contexto de trabajo internacional en torno a la consideración de las especificidades humanas para la mejora de las posiciones de control del próximo siglo (Salvi, 1990).

Para considerar estas especificidades, el enfoque adoptado es el de la *ergonomía*, tomada como punto de encuentro de las disciplinas que estudian el comportamiento del hombre en actividad profesional, las CST: tiene el carácter de tecnología cuando reúne y organiza los conocimientos de estas disciplinas para ser utilizados en la concepción de medios de trabajo; crea cuando trata de aplicar estos conocimientos en la transformación de una realidad existente o para la concepción de una realidad futura. Su fin último es proteger la salud física, mental, psíquica y social de los trabajadores, permitir el desarrollo de sus capacidades profesionales durante su vida activa, contribuir a la fijación de los objetivos de la producción (Laville, 1986). Para llevar a cabo sus objetivos, esta disciplina, que en nuestro abordaje tiene un perfil netamente francés, se caracteriza por la exhaustividad de sus análisis sobre el terreno.

el análisis del trabajo debe orientarse a la acción y no perderse en las innumerables posibilidades de exploración y descripción [...] la elección de los modelos a validar no se guiará por la preocupación del investigador de verificar sobre el terreno conceptos o resultados obtenidos en otro lugar [Wisner, 1972: 27].

Esta exhaustividad es la huella, la traza, de sus ancestros (Lahy, 1927), sus mejores investigadores (Leplat, 1980; Queinnec *et al.*, 1992; Theureau, 1995) y profesionales (Christol Consultants, 1992). Supone una ruptura con respecto a enfoques "de laboratorio" que olvidan con demasiada frecuencia la variabilidad de las situaciones y de los actores de esta situación, el contexto:

el operador debe enfrentarse a presiones y gestionar recursos que le son propios, que condicionan su estado funcional en un momento dado. Desde el estricto punto de vista biológico y psicológico, sin hablar del punto de vista de la movilización subjetiva que puede modular considerablemente la situación,

hay límites objetivos al funcionamiento del cuerpo humano, en el plano fisiológico, en el plano cognitivo, afectivo [...]. Es más, después de algún tiempo, el operador se encuentra confrontado a una doble fuente de variabilidad, la suya propia (ritmos circadianos y ultradianos, fatiga producida por la duración de la actividad, efectos de la edad) y la del sistema de producción (lo aleatorio, los disfuncionamientos, cambios técnicos y/o organizacionales) mientras que las exigencias de producción son, en general, muy estables, al igual que la representación que los organizadores del trabajo y los que conciben tienen del operador, representaciones equivocadamente fundadas sobre una idea de estabilidad y regularidad de funcionamiento a imagen y semejanza de las máquinas [Teiger, 1994: 16].

Debe analizarse el trabajo *in situ* para actuar sobre el trabajo, a diferencia del enfoque anglosajón (descrito de manera precisa por De Keyser, 1991), que concibe en el laboratorio, *in vitro*, y construye recomendaciones genéricas, poco aplicables en cualquier situación. El "terreno" como lugar privilegiado de estudio ya ha sido abordado por nuestros clásicos de las CST, por ejemplo, E. C. Hughes (estudiado en Castillo, 1996a).

Este conjunto de métodos, modelos y técnicas que es el *análisis del trabajo* (Amalberti *et al.*, 1991; Guérin *et al.*, 1991; Dadoy *et al.*, 1990) es esbozado por André Ombredane y Jean-Marie Faverge en 1955, para los que la cuestión se plantea en los siguientes términos: se trata de conocer las exigencias de la tarea, que pueden estar sometidas a una gran variabilidad («de un nivel técnico al otro, para un mismo nivel técnico, de un puesto al otro y de un momento al otro en el mismo puesto»), y las actitudes y secuencias operacionales también sometidas a grandes variaciones («de un individuo al otro y de un momento al otro para el mismo individuo»), lo que podría llamarse "aleatoriedad de resultado" (*aléas de la performance*). Conocer las exigencias y las actitudes y secuencias operacionales permitirá conocer cómo varían las segundas en función de las primeras; si se manifiestan las exigencias de la tarea "mediante índices o informaciones fieles" podría reducirse su nivel de indeterminación y, con ello, las *aléas de la performance*. El objetivo que subyace es la adaptación de las exigencias del trabajo al hombre, lo que conduce a Ombredane a preguntarse «¿hasta qué punto los problemas de aptitud no son sino seudoproblemas?»⁶.

⁶ La obra de Ombredane y Faverge (*L'analyse du travail*, París, PUF, 1955) es un paso de gigante con respecto a la psicotécnica imperante hasta entonces (Palmade, 1961). Dirigida a todos aquellos «preocupados por la economía humana en la mejora de la productividad», promueve utilizar la selección profesional sólo después de haber analizado el trabajo y puesto en marcha los resultados de este análisis.

Siguiendo a los fundadores, para Quéinnec *et al.* (1991: 25): «El análisis del trabajo se enfrenta a una doble perspectiva: la del qué (¿qué se hace?) y la del cómo (¿cómo se hace?)... convendría añadir la del quién (¿quién hace qué?) [...]». Para la utilización de los resultados del “análisis del trabajo”, la ergonomía escucha y mira a los actores de la situación de trabajo como productores de un saber particular, del conocimiento de su propio trabajo (Teiger, 1994: 8). Escucha y mira desde un pórtico, el lugar de trabajo, durante el tiempo de trabajo.

2. Métodos y técnicas de recogida “abierta” de la información: el inicio de nuestros trabajos de campo

Para iniciar este análisis, se negoció la posibilidad de acceder sin restricciones a las salas de control para conocer el trabajo de los controladores y las condiciones de uso de las actuales herramientas (que van a desaparecer), haciendo comprender a los responsables de proyecto que no podían realizarse recomendaciones “en el vacío”, que el análisis exhaustivo de las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo de control era imprescindible para conocer la “imagen mental” del controlador —de gran interés para los responsables de proyecto— o simplemente la pantalla radar sobre la que trabajan⁷. Para mostrar, en definitiva, que todo nuevo sistema debe anclarse en las experiencias de uso (individuales, colectivas) del sistema actual. Se decidió, por tanto, que el trabajo se llevaría a cabo en tres salas de control y una torre.

Al iniciar los trabajos en sala, el enfoque dado al análisis se ha visto muy influido por los trabajos del profesor Alain Wisner⁸, estudioso de los problemas provocados por la transferencia de tecnología a países en vías de desarrollo industrial —tan sólo industrial, como frecuentemente gusta de señalar el maestro Wisner mediante el acrónimo

⁷ Es bastante común que los interlocutores técnicos creen que pueden redactarse “informes” sobre sus demandas con un conocimiento “turístico” de las situaciones de trabajo. Es lo que en el primer párrafo de este artículo llamábamos uso “trivializado” de los saberes de las CST.

⁸ Véase el mejor compendio de sus trabajos Wisner (1995) y sobre todo, su itinerario intelectual y personal Wisner (1985). La obra del profesor Wisner ha sido, desgraciadamente, poco traducida a nuestro idioma, salvo notables excepciones: (1993): «De la ergonomía a la antropotecnología: La organización de la empresa y del trabajo en las transferencias de tecnología» en *Sociología del Trabajo*, núm. 17, 1988, pp. 3-72.

PVDI— y que ha generado una cierta integración de la antropología en la ergonomía (o a la inversa) o dicho en otros términos, la integración de una cierta dinámica antropológica en el análisis del trabajo, la antropotecnología.

Como ergónomo y sociólogo, no he podido escapar a esta influencia etnologizante, ni creo que esta saludable orientación tan sólo sea pertinente en el estudio de situaciones culturalmente “distantes” (con la perspectiva de exportación tecnológica o de investigación etnográfica) y este hecho ha marcado el trabajo de campo, quizá la mejor influencia para poder comprender situaciones complejas y cerradas en el mundo de la producción industrial o de la producción científica⁹.

Y esta influencia permite experimentar las mismas sensaciones que describe de manera tan gráfica un doctor en física y matemáticas, conocido antropólogo después: «Imagínese que de repente está en tierra, rodeado de todos los pertrechos, solo en una playa tropical cercana de un poblado indígena, mientras ve alejarse hasta desaparecer la lancha que le ha llevado» (Malinowski, 1995: 22). Imagínese que llega a un lugar (poblado-sala de control) en el que los (indígenas-operadores) están agrupados trabajando, hablando en voz alta un idioma que generalmente es un inglés deliberadamente nítido¹⁰, que miran constantemente unas pantallas verdes en las que hay unos puntos que contienen información y que se mueven («¿serán los aviones?»), un conjunto de tiras o fichas de papel (*strips*) sobre los que toman unas notas ininteligibles, que gritan o se desplazan entre los diferentes puestos.

Imagínese que lucha por no dejarse llevar por los rictus de perplejidad, ni por las opiniones de nuestros acompañantes, «informantes blancos [con formulaciones] llenas de prejuicios y opiniones tendenciosas inevitables en el hombre práctico medio, ya sea administrador, misionero o comerciante, opiniones que repugnan a quien busca la objetividad y se esfuerza por tener una visión científica de las cosas [...]». Imagínese que estos informadores blancos «tienen su propia forma rutinaria de tratar a los indígenas y no entienden nada, ni les importa mucho la manera en que uno, como etnógrafo, se les aproximaría». Imagínese que «la primera visita le deja con la esperanza de que al volver solo las cosas serán más fáciles. Por lo menos, tales eran mis esperanzas» (Malinowski,

⁹ Enfoque “irreverente” para estudiar la práctica científica del laboratorio (Latour y Woolgar, 1986: capítulo 2).

¹⁰ «Germania chu chu siro, buenos días, reidar kontak, klaim level uan nain siro, flait daret tu Charli Papa Lima». Para el estudio de lenguajes operativos, en particular del control aéreo, véase Falzon (1989: 99 ss.)

1995: 22). ¡Cómo podíamos imaginar la "imagen mental" del controlador!¹¹.

Puestos manos a la obra, se diseñó un plan de trabajo para hacer un seguimiento exhaustivo de los diferentes equipos de trabajo, ignorando deliberadamente la documentación técnica existente sobre el trabajo de control para construir una opinión muy personal del trabajo en sala. Se pretendían conocer los elementos básicos del control desde las explicaciones de los propios controladores, y para ello era imprescindible que el trabajo del analista no fuera percibido como agresivo por parte del grupo de control: ¡Esto obliga a consagrar más tiempo a la explicación de nuestros objetivos, las técnicas de análisis, que al trabajo de recogida de la información propiamente dicho!

En este caso, para conocer las peculiaridades del trabajo de control hemos entendido siempre que dos analistas son multitud¹². Además, para la recogida de información en situación de trabajo es sabido que las primeras recogidas de información mediante herramientas de grabación audio o vídeo, incluso de fotografía, podían ser objeto de desconfianza por parte de los operadores y/o los responsables. En parte por el secreto industrial y por el temor que puede generar sobre la utilización que pueda hacerse después de los datos "informales" registrados. Tanto la aceptación del analista como de los medios que utiliza para la obtención de la información que le es necesaria para la realización de sus trabajos entran de lleno en un terreno poco estudiado y no por ello fundamental, a saber, el del *plano afectivo en el trabajo*, en el que el miedo está siempre presente (Dejours, 1988).

Por tanto, para el trabajo de recogida de información básica hemos recurrido, siempre bajo la aceptación por parte del grupo de operadores, a técnicas de recogida muy artesanales (papel-lápiz) y que las notas recogidas pudieran ser siempre observadas por el operador observado/entrevistado¹³.

¹¹ Ésta sí es el tipo de sensación que recoge Malinowski (1989) en su *A Diary in the Strict Sense of the Term*.

¹² «En mi primer periodo de investigación en la costa del sur no logré ningún progreso hasta que estuve solo en la zona; y en todo caso, lo que descubrí es dónde reside el secreto de un trabajo de campo efectivo» (Malinowski, 1995: 23).

¹³ Intentando evitar a todo precio la imagen del analista de terreno que solicita un comportamiento "normal" del sujeto analizado (evaluado, medido, juzgado...) y que esconde los resultados de sus análisis (se trabaja poco, se cobra mucho) mediante técnicas que están soportadas en el paradigma del hombre como motor humano (Amar, 1914), incapaz de pensar, o de hacerlo para la pereza (sobre todo incapaz de entender la función del analista). Un buen ejemplo de estos métodos de recogida de información, incluyendo los famosos libros que esconden cronómetros de Taylor y Thompson, así

Ante este "espectacular" despliegue de medios, la situación de aceptación del analista sólo dependerá de su capacidad para tranquilizar a los operadores sobre los objetivos de sus visitas, que a partir de este momento pueden llegar a ser numerosas y prolongadas. La presencia en sala, al principio de unas horas, pasó a ser, en las últimas fases del trabajo, de unas 12 horas continuadas. El rechazo puede llegar a producirse¹⁴. Las argumentaciones pueden haber sido poco claras y deben reformularse. Este hecho no se ha producido, en parte por los objetivos mismos del análisis (considerar al controlador en la mejora del sistema de control) y en parte porque el controlador es un sujeto con el sentimiento de ser constantemente observado, ya que todo lo que ocurre en sala es grabado, excepto aquello que no pasa por el sistema de transmisión de datos o hablado por teléfono y radio.

Gracias a este minucioso trabajo de integración en la vida de la sala de control de tráfico aéreo, llegamos, relativamente pronto, a comprender su funcionamiento. Una sala de control de tráfico aéreo es:

1. Un conjunto de puestos de trabajo (UCSs, Unidades de Control de Sector o Posiciones de Control) distribuidos de manera no aleatoria, aunque sí un poco arbitraria, en un gran espacio diáfano, gestionados por uno o varios controladores que tienen una posición jerárquica diferente dentro de la posición.
2. Cada una de estas posiciones gestiona una porción del espacio aéreo y se "transfieren" la jurisdicción sobre los aviones. Estas posiciones controlan el paso de aviones "en ruta" sobre el espacio y se llaman Posiciones de Control "en Ruta" (o Posiciones de Ruta). Además de ellas, hay otras llamadas "de Aproximación" (posiciones de APP) que gestionan el descenso de los aviones hacia los aeropuertos ("aterrizajes") o el ascenso de los mismos hacia posiciones de "ruta" ("despegues"). Estas posiciones de Aproximación están en constante contacto con las torres de control (posiciones TWR) que gestionan los niveles muy bajos de vuelo, el hecho físico del despegue y aterrizaje, o los movimientos en tierra de los aviones.
3. Para controlar el tráfico, el controlador observa una pantalla de

como el "instrumental" de Barnes en la ditirámica *Cronoenergología* de Ángel Caso (1950, México, Aguilar).

¹⁴ «Debe tenerse en cuenta que los indígenas, al verme constantemente todos los días, dejaron de interesarse, alarmarse o autocontrolarse por mi presencia, a la vez que yo dejé de ser un elemento disturbador de la vida tribal que me proponía estudiar, la cual se había alterado con mi primera aproximación, como siempre ocurre en las comunidades primitivas cuando llega alguien nuevo» (Malinowski, 1995: 25).

datos radar, dialoga por radio con los pilotos para demandarles, entre otras cosas, modificaciones en el rumbo de la aeronave, el nivel al que vuelan, la velocidad con la que se dirigen a un punto. Cada posición de control dispone de un conjunto de elementos auxiliares (pantallas de información meteorológica, impresora, pantalla de planes de vuelo, paneles radio, casco y micrófono incorporado, etc.). Disponen de fichas impresas, reactualizadas de manera continua, con información exhaustiva sobre los aviones que controlan, sobre las que toman notas.

4. Calcula las distancias, rumbos y tiempos de recorrido de los aviones mediante herramientas *ad hoc* (vectores por *trackball*). Su función última es salvaguardar la seguridad de la aeronave (evitar posibles conflictos en las trayectorias de los aviones) y, al mismo tiempo, optimizar el tráfico en un sector determinado, lo que significa reducir al máximo el tiempo de vuelo de un avión (evitar esperas, retrasos..., en definitiva, costes a las compañías aéreas).

3. El análisis de lo informal: la recogida sistemática de lo observado y lo escuchado

Como parece evidente, era precisamente aquello que no registra el sistema lo que parecía más relevante para los fines del trabajo en curso. Se inició, por tanto, el análisis sistemático de lo informal, lo que escapa a la prescripción, la «actividad» (Leplat y Hoc, 1983).

Por «actividad» entendemos, en ergonomía, la movilización de los recursos físicos, cognitivos, organizativos de los operadores humanos en situación de trabajo. Esta «actividad» se caracteriza por su capacidad para «regular», para adaptarse a los requerimientos de la situación (p. e., la carga de trabajo en relación con la fatiga). Es colectiva y se distancia, en la mayor parte de los casos, de la prescripción («tarea»), que cumple funciones de supervisión jerárquica o de estimación de los resultados del trabajo, de delimitar las reglas del juego. Tarea y actividad, lo formal y lo informal, lo prescrito y lo real, conviven en la empresa y permiten sacar la producción adelante (véase Terssac, 1990).

Para analizar la «actividad» no bastaba con conocer los rudimentos del control de tráfico aéreo, era necesario estudiar informaciones preliminares de más complejidad a partir de trabajos ya clásicos en este ámbito (Leplat y Bisseret, 1965) o más recientes (Alonso, 1996). El objetivo prioritario que se debía alcanzar era el de acceder a un conocimiento pormenorizado del trabajo «invisible» de la sala, por ejemplo,

los *habitus* cognitivos¹⁵ y organizativos, el corazón de la «actividad». De este trabajo invisible debía construirse un «relato» entrelazado de los apartados físicos, tecnológicos, cognitivos y organizativos¹⁶: Por *habitus* intentamos acercarnos al concepto moldeado por Bourdieu (1983), es decir, una disposición, el resultado de una acción organizadora que se convierte en estado habitual, una manera de ser, una predisposición, una tendencia, una propensión: actualiza el pasado. Es un término suficientemente amplio para englobar los resultados y los procesos. Es un producto de la historia, produce prácticas individuales y colectivas, «historia encarnada...» (Héran, 1987), una cualificación «incorporada», «con profundas raíces en la estructura social» (Castillo y Santos, 1995: 54).

En este «relato», el grupo de controladores reunidos en la sala (su formación, experiencia, itinerario, vivencias en materia de condiciones de trabajo...) y la tarea de control (con sus especificidades que esquivan la prescripción) debía servir de guía hacia las características y utilización de todos y cada uno de los equipamientos, hacia la organización de las posiciones de control y regulación colectiva ante los diferentes «momentos» del tráfico.

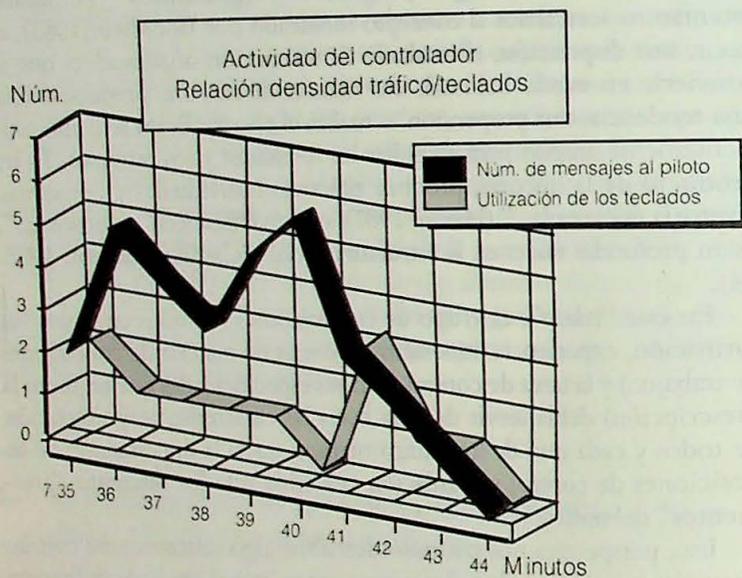
Esta perspectiva nos permitió descubrir algo relativamente común en cualquier trabajo sobre el terreno, a saber, que el grado de utilización del equipamiento se encontraba muy alejado de lo que cabía esperar: la relación entre comunicaciones con el piloto y utilización del equipamiento era inversamente proporcional; esto venía a mostrar que precisamente cuando, en teoría, más necesarias eran las herramientas —mucho comunicación con los pilotos, más necesidades informativas, por ejemplo— menos demandas se hacían al sistema, como puede verse en el gráfico de la página siguiente, solamente para los teclados. Como más adelante veremos, esta constatación resultó vital para el enfoque que se adoptó en el análisis detallado.

Para escribir este «relato» nos obligamos a desarrollar un trabajo de recogida y tratamiento de la información «quirúrgico», muy condicionado por la aportación verbal de los operadores y por la observación abierta, sin restricciones, de su trabajo. Digamos que resultaría imposible, para sumergirse en la cultura de un ámbito de trabajo, el limitar el tiempo de presencia en la situación de trabajo o pretender que los datos

¹⁵ Véanse también las «costumbres psíquicas» de Elias (1989: 451 ss.).

¹⁶ «El etnógrafo que se proponga estudiar sólo la religión, o bien tecnología, u organización social, por separado, delimita el campo de su investigación de forma artificial, y eso le supondrá una seria desventaja en el trabajo» (Malinowski, 1995: 28).

GRÁFICO 1. La utilización del equipamiento en función de la comunicación



verbalizados espontáneamente, los que son respuesta a cuestiones del analista, los narrados fuera de la posición de control como una "historia" cerrada, tienen el mismo valor que los datos observados para la captación de los elementos de la actividad.

Elegimos, por tanto, una técnica mixta de recogida de verbalizaciones espontáneas, de recogida de "historias" y de observación sistemática, privilegiando la capacidad del operador para verbalizar, a veces balbucear, el contenido de sus estrategias, sus dificultades, el plano profundo de su acción (Gatewood, 1985), con una orientación teórica muy próxima a la del «Curso de acción» (Theureau, 1990:38): «Producto comentable y contable de una totalidad dinámica de acciones y de comunicaciones en situación de uno (o varios) actor(es) que es(son) portador(es) y creador(es) de cultura».

De esta manera, hemos privilegiado el estudio de los actores, sus acciones y/o comunicaciones puntuales, cursos de acción homogéneos y "seccionables" manifestados en estrategias operativas —*modus operandi*— en situación real de trabajo, acciones y comunicaciones situadas, contextuales y culturales (Searle, 1994; Rogoff, 1984; Hutchins, 1983; Wisner,

1991), acciones «que están unidas de manera esencial no a predisposiciones individuales o reglas convencionales, sino a interacciones locales contingentes sobre las circunstancias particulares del actor» (Blanco, 1996: 8), acciones que generan reglas informales, que son la base de la identidad colectiva de un grupo (Reynaud, 1989: 74 ss.), que generan la cooperación y las competencias necesarias para producir (Terssac, 1990).

Hemos concebido la sala como un lugar habitado por actores que tienen una representación particular, una serie de conocimientos generados por la experiencia, una cultura individual y colectiva que moldea la percepción (Morin, 1994: 80), una realidad construida de manera colectiva:

Cuando llegas a la sala por primera vez, al salir de la escuela, no ves nada en las pantallas. Al cabo del tiempo eres capaz de ver en tres dimensiones algo que, en realidad, es una representación plana de vuelo de los aviones en el espacio aéreo. Pero, ya ves, para controlar, necesitas *ver* en tres dimensiones. Esto no lo entiende quien no haya controlado aviones. [Del mismo modo] Eres capaz de oír al piloto y a los compañeros al mismo tiempo, es agotador, pero ésa es la verdad [de un controlador].

Esta percepción colectiva de la situación del tráfico tiene una de sus bases en la formación "padre-hijo", formación en situación real de tráfico, que genera vínculos profesionales entre los instructores y los controladores en formación, una transmisión informal del oficio. El instructor es un controlador más, hoy instructor, mañana compañero de posición. Estos sistemas de transmisión de saber informal cumplen un papel fundamental como elemento de cohesión grupal (Villena, 1993a).

Asimismo, esta acción *situada* se sostiene en determinados fenómenos cognitivos. Esta cognición no es contemplativa: concluye en acciones y pasa por acciones, cuyo contenido es relativo a un actor dado que se lleva a cabo en un "entorno dinámico", en una "atmósfera particular", la de trabajo, en nuestro caso, siempre diferente a la que se imagina el analista en su despacho. Es, al mismo tiempo, una cognición situada, es contextual (al igual que la acción y la comunicación), busca lo plausible y la eficacia desde el punto de vista del actor y de la comunidad en la que se inscribe y pone en marcha un saber. Esta cognición se interesa por el caso concreto y presente, pero tiende al establecimiento de reglas utilizables en el futuro —y que se transmiten por la formación "padre-hijo". Al igual que la acción, la cognición es contable y comentable por

los actores (con ello no queremos decir que sea "narrable" como una historia que se desencadena, con un principio y un fin) (Theureau, 1990: 34).

Por tanto, gracias a esta dinámica de análisis sistemático de lo informal, de la "actividad de trabajo", apoyada en métodos y técnicas de carácter muy artesanal para analizar contextos de alta tecnología, hemos buceado en el "curso de acción" de las operaciones de control. Hemos dejado de lado, por el momento, aquellos aspectos ligados a la fisiología, neurofisiología, a la psicología o la sociología, para entrar en los aspectos internos de esa actividad: aquellos elementos que pudieran ser relatados por los operadores y que nos permitieran llevar a cabo observaciones y, con ello, a explicaciones y descripciones de la función de control, para después extrapolar estas informaciones hacia postulados de carácter disciplinar utilizables para la concepción de las nuevas posiciones de control.

Creemos haber roto, de esta manera, una cierta tendencia simplificadora, monodisciplinar, que limita con demasiada frecuencia la capacidad para dar cuenta, para explicar, una realidad que es compleja, que no conoce especialidades, como explicábamos al principio: no creemos que hacer "cartografía mental" sea patrimonio de la psicología, ni estudiar los mecanismos de regulación colectiva de los sociólogos. La fisiología del trabajo ignora con demasiada frecuencia que hay explicaciones organizativas a determinadas "patologías", etcétera. Ésta es la óptica adoptada para analizar la función visual y el espacio físico, la presentación de la información en pantalla —espacio lógico—, la formación y la organización de la posición, los sistemas de ayuda, de comunicación, la documentación, etcétera. Es por esto que hablábamos al inicio de este artículo de la necesaria integración multidisciplinar, única que es capaz de dar cuenta de la complejidad de cualquier situación de trabajo.

4. La función de control desde el punto de vista del controlador

Gracias a este conocimiento exhaustivo de las particularidades del trabajo de control aéreo, pudo darse la importancia cualitativa y cuantitativa a cada una de las herramientas existentes, su diferente grado de utilización (muy alejado de lo previsto), de la división del trabajo dentro de la sala, incluso para descubrir un sistema organizativo extremadamente flexible. Gracias a la constatación de los diferentes grados de utilización

del aparato técnico, entendíamos que era necesario entrar en el plano profundo de cada uno de los "momentos" del control; entrar, de manera efectiva, en la ligazón profunda que unía las viejas herramientas con las estrategias de los controladores para vigilar la seguridad y la fluidez del tráfico.

Para acceder a esta trama de acciones, comunicaciones y su esqueleto cognitivo hemos, por tanto, vinculado las acciones de los operadores (y las comunicaciones con los pilotos y colegas) a las herramientas de las que disponen en la actualidad, en contextos muy precisos: *alta y baja densidad del tráfico aéreo, en diferentes momentos de la jornada de trabajo*. Para la recogida de las observaciones y verbalizaciones se construyeron matrices de recogida de las acciones y comunicaciones de los controladores, de carácter cronológico.

Necesitaríamos varias páginas para describir estas herramientas de recogida de la información. Baste por el momento decir que se trató de varios tipos de matrices que recogen 20 "descriptores" de la acción y la comunicación¹⁷. Es una herramienta elaborada "a medida", susceptible de realizar tratamientos estadísticos y cualitativos de los datos que permite obtener. Las técnicas existentes de recogida que pretenden captar este tipo de informaciones de manera simultánea nos parecen poco operativas en situación real de trabajo (Kirwan y Ainsworth, 1992) o que miran más a la herramienta que a lo observado (Kerguelen, 1986).

4.1. La imagen operativa¹⁸ del controlador en período de calma

Toda herramienta sirve, en el contexto del trabajo humano, para potenciar las capacidades de su usuario, evitarle determinado tipo de tareas, o ayudarle en sus limitaciones físicas, cognitivas, organizativas... (Neville y Rolle, 1963). La decisión de centrar el análisis sobre la herramienta se fundamenta no solamente en la fascinación que produce la conducta "inteligente" sobre la misma, sino su capacidad explicativa —visible— sobre las actitudes y comportamientos operativos de los

¹⁷ Estos descriptores recogen desde la "calidad" y duración del mensaje con los pilotos, la inteligibilidad, la metacomunicación a las supervisiones en pantalla, las acciones de transferencia y asunción de vuelos, la consulta a las informaciones meteorológicas, las anotaciones sobre las fichas de vuelo, etcétera.

¹⁸ «Imagen mental» o imagen operativa es un concepto clásico en ergonomía acuñado por el psicólogo ruso D. Ochanine y que remite a la visión cognitiva (necesariamente selectiva y simplificada) que de una situación tienen los trabajadores. Véase Ochanine (1971).

que hablaban los fundadores de la ergonomía, ya intuita por los preanalistas del trabajo:

Hablando de una explicación mecánica análoga al conocimiento razonado de un obrero que comprende bien su máquina, me parece captar una forma de pensamiento concreto, que es más que un sentimiento o un juego de la imaginación [...] Este pensamiento mecánico es una representación de la manera de "trabajar", una herramienta o una pieza de la máquina como si fuera una parte de nuestro cuerpo, y la relación entre ellos como la de nuestras manos [Lalande, 1948: 80].

Del análisis de las acciones, del "gesto técnico" (Clot, 1993) que el controlador lleva a cabo sobre sus herramientas se pudo detectar con relativa rapidez que el funcionamiento mental del controlador es ciertamente próximo al de cualquier operador de control de proceso, o dicho de otra manera, al de cualquier operador que se encuentra sometido a fuertes exigencias en materia de eficacia y seguridad, bajo presión temporal:

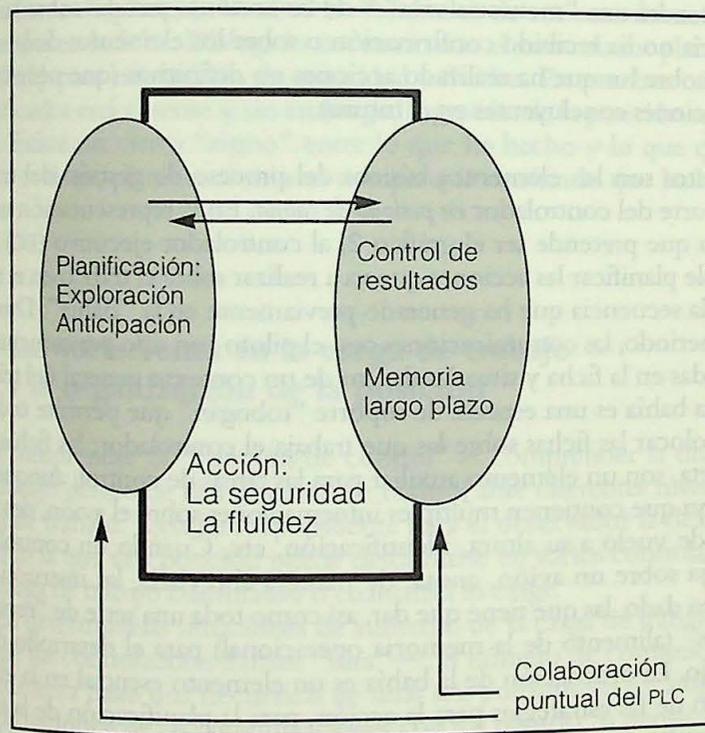
El comportamiento de control está en relación directa con el conocimiento que tiene el operador de la dinámica del proceso, y que utiliza para interpretar el presente y el pasado reciente del comportamiento de proceso, estableciendo previsiones sobre el futuro. El conocimiento que tiene el operador de la dinámica del proceso es llamado "modelo mental" del proceso, que incluye su conocimiento de la amplitud y de la cronología de los efectos en el proceso, y de sus interacciones [Bainbridge, 1980-1981] [las cursivas son mías].

Todo trabajo sometido a este tipo de presiones mantiene una serie de automatismos en su trabajo, siempre mediatizados por la "variabilidad" de la situación (en nuestro caso, número y características de los aviones, incidentes en los medios técnicos, meteorología, características del sector, etc.). Siendo la experiencia fundamental, incluso para el operador más experimentado, podemos definir tres "pilares" en los que apoya su trabajo de gestión del tráfico, como podemos ver en el gráfico 2:

En el gráfico 2 se representan las necesidades básicas de los operadores en todo proceso de supervisión y control:

a. El operador, para actuar, necesita planificar su trabajo, lo que incluye explorar la realidad e intentar anticipar las consecuencias de sus acciones. Necesita una "representación" topológica y temporal de la situación del tráfico. O dicho de otra manera, necesita de útiles que con-

GRÁFICO 2. La función de control del EC en período de calma¹⁹



firmen su representación de la realidad, *hic et nunc*. Los operadores de control de proceso (el controlador de tráfico aéreo, por ejemplo), siempre rechazan aquellas herramientas que puedan, en determinados momentos, generar incertidumbres en la representación que tienen de la realidad. Esta es la explicación al hecho de que los operadores terminen por "desenchufar", boicotear o simplemente ignorar a los dispositivos que tengan un comportamiento "ciclotímico". O a las alarmas "imperdables" que rompen los Cursos de Acción (Villena, 1993b, 1992).

b. Sus acciones (comunicaciones, diálogo con el interfaz de sus equipos) serán el eje central de su actividad, el fruto maduro de su "representación".

¹⁹ EC significa controlador ejecutivo —Executive Controller—, el controlador responsable de la posición de control que habla con los pilotos. Es asistido por el controlador planificador (PLC).

c. Para planificar las acciones futuras, verificará los resultados mediante las informaciones de su interfaz y/o las respuestas de los pilotos. Mantendrá una "memoria viva"²⁰ de las acciones pasadas sobre las que todavía no ha recibido confirmación o sobre los elementos de la situación sobre los que ha realizado acciones no definitivas (que necesitarán de acciones concluyentes en el futuro).

Éstos son los elementos básicos del proceso de gestión del tráfico por parte del controlador en *período de calma*. En la representación metafórica que pretende ser el gráfico 2, al controlador ejecutivo (EC) le es posible planificar las acciones que va a realizar sobre el tráfico en el radar y en la secuencia que ha generado previamente en la "Bahía". Durante este período, las comunicaciones con el piloto han sido previamente estudiadas en la ficha y situadas dentro de un contexto general del tráfico.

La bahía es una especie de soporte "tobogán" que permite ordenar y recolocar las fichas sobre las que trabaja el controlador; las fichas que soporta, son un elemento auxiliar para las tareas de control, aunque básico, ya que contienen múltiples informaciones sobre el avión, desde su plan de vuelo a su altura, identificación, etc. Cuando un controlador trabaja sobre un avión, anota, de manera abreviada, las instrucciones que ha dado, las que tiene que dar, así como toda una serie de "recordatorios" (alimento de la memoria operacional) para el desarrollo de su trabajo. La ordenación de la bahía es un elemento esencial en la elaboración de las estrategias para la acción, para la planificación de la tarea, da significado a la información del radar (similar para cualquier trabajo, por ejemplo, para la colocación en el taller de las herramientas del herrero: Dougherty y Keller, 1985). La ficha cumple una función de "signo" (González, 1996).

En esta situación de calma, el controlador explora la pantalla, gracias a la bahía que ha organizado, calcula trayectorias y posibles conflictos, modifica niveles y "optimiza" la fluidez del tráfico. Trabaja con una cierta frecuencia sobre los teclados²¹, establece diálogos vía sistema con

²⁰ Mantendrá una «memoria operacional» (Sperandio, 1975). Esta memoria operacional difiere de los *stocks* de corto y medio plazo. Podría imaginarse que la memoria operacional es la que permite recordar a un camarero las marcas de las bebidas de unos clientes si éstos quieren volver a tomar lo mismo: inmediatamente olvidará estas bebidas —y a estos clientes— cuando hayan pagado. Como me recuerda Juanma Irazo, es lo que Kurt Lewin llamó "efecto Zeigamik" en las reuniones del *Quasselstrippe*: «una tendencia a recordar las tareas incompletas con mayor rapidez que las tareas terminadas» (Schellenberg, 1981: 73).

²¹ Teclados funcionales que permiten personalizar las pantallas, solicitar y modificar informaciones, transferir vuelos, etcétera.

las demás posiciones²², con las que trabaja de manera frecuentemente silenciosa (transfiere los aviones a otros sectores mediante el sistema, no grita, no se desplaza...). Verifica los resultados de sus comunicaciones, que anota en la ficha. Dialoga lo necesario con el controlador planificador (PLC) para este trabajo de seguridad y fluidez. En muchos casos el planificador está ausente y, sin embargo, la gestión de la posición es sencilla. Existe un cierto "ritmo" entre lo que ha hecho y lo que quiere hacer, es decir, planifica al mismo tiempo que verifica lo que ha hecho antes.

5. Las variaciones en la carga de trabajo y la organización de la posición

Pero comprender la "Función de control" es comprender la división del trabajo dentro de una posición de control ante diferentes niveles de carga de trabajo. Resulta sorprendente para el observador la flexibilidad con la que una posición puede desdoblarse en varios controladores si la carga de trabajo cuantitativa o cualitativa lo exige.

En determinadas situaciones de aumento de la carga de trabajo —a las que los controladores llaman "vara"—, el número de comunicaciones aumenta hasta una frecuencia de unas seis por minuto (se amplía el marco temporal de las comunicaciones con los pilotos), la densidad del tráfico en pantalla es importante, incluso determinados factores, como la meteorología, representan un factor de complejidad añadido, la calidad del mensaje es diferente, incluso puede llegar a ser "disciplinario" para con el piloto («No hable tanto, está ocupando la frecuencia»), extremadamente conciso («Roger» —entendido, sin cortesía posible—), puede romperse la metacomunicación (el "hasta luego, buen servicio" de un piloto transferido hacia otra zona del espacio aéreo puede transformarse en una rápida y simple repetición de la última orden transmitida por el controlador); en estos momentos el controlador ejecutivo comienza a centrarse en un determinado punto del radar, reduciendo la frecuencia de exploraciones sobre el resto de la pantalla. Es lo que podríamos llamar el "efecto túnel", que es bien conocido por los operadores: les produce un efecto muy similar al del conductor ebrio que no ve más allá del morro de su automóvil. La exploración es muy selectiva

²² Dispositivos táctiles que permiten comunicar por teléfono y radio con otras posiciones de control dentro o fuera de la sala.

en el centro de la pantalla y prácticamente se ignora la periferia, salvo cuando en ésta se produce algún fenómeno de "alarma" que llama su atención. Tiene tendencia a optimizar la secuencia de aviones, pero se impone la tarea de seguridad, la de "separar aviones". Le preocupan los conflictos y reduce al máximo sus acciones sobre los teclados y el *trackball*, puede vectorizar (calcular trayectorias, velocidades) con una cierta frecuencia. Las anotaciones sobre fichas por parte del controlador planificador son cada vez más frecuentes.

Si el sector es colateral a la aproximación, y el tráfico es superior al que puede absorber el aeropuerto, pueden comenzar las esperas de los aviones y aumentar la densidad del tráfico en el radar. Las etiquetas informativas de los aviones —contienen la altura, la velocidad, el tipo de aparato en vuelo...— comienzan a solaparse en exceso y las comunicaciones telefónicas pueden sufrir retrasos. Las transferencias de aviones entre sectores comienzan a realizarse mediante gritos o por desplazamiento del planificador, que inicia labores de coejecutivo, señalándole aviones en pantalla, incluso indicándole la acción que debe realizar con ellos, al igual que el compañero o supervisor que llega a la posición.

Puede darse la situación de que se produzca la llamada de algún piloto y el ejecutivo comience a no reconocer a quien le ha llamado, o a sorprenderse por la presencia de determinado avión en pantalla. Le es difícil planificar su propio trabajo y el planificador asume una parte importante de esta labor: retira fichas del portafichas —soporte rígido de la ficha de papel— cuando el avión ha sido transferido, anota en azul sobre la ficha (color preceptivo del ejecutivo), le recuerda y le advierte sobre determinados blancos (tráficos detectados por el radar). El control sobre determinados blancos (tráficos detectados por el radar). El control de la acción también se resiente, puesto que las exigencias de comunicación son fuertes, las anotaciones en ficha pueden ser incompletas, lo que puede dar lugar a no saber, por ejemplo, el último nivel que se ha dado a un determinado avión. El controlador tiene una representación "borrosa" de la realidad.

En estos casos creemos que el conjunto de herramientas no ayuda a compensar las dificultades de actuar y planificar/controlar los resultados de su acción al mismo tiempo. Es precisamente en estos momentos en los que menos se utilizan las herramientas y en los que la ayuda de los compañeros es más importante, para 1) compensar las dificultades en la planificación de la acción, 2) dejar constancia de las acciones, 3) que la seguridad del tráfico se mantenga a todo precio (ayudas a la supervisión de la pantalla). Es un cuello de botella del sistema de control que se ve ampliado por el trabajo colectivo.

El precio de estas situaciones puede llegar a ser que pueda resentirse

la gestión de la fluidez. Este hecho puede compensarse por la experiencia y cualificación de algunos controladores.

5.1. El modo degradado en la función de control: «back to basic»

Esta situación extrema supone la sobrecarga momentánea en la gestión del tráfico, y es frecuente en sectores de aproximación. El número de comunicaciones por minuto puede ser importante, entre ocho y diez. El controlador ejecutivo no utiliza prácticamente en absoluto el teclado, salvo para configurar la pantalla o modificar las escalas y calcular el tráfico en espera. Está "comido" por la situación, apenas mira a otros dispositivos que no sea su pantalla, excepto el trabajo sobre las fichas, que sigue siendo importante.

Sus compañeros, que literalmente rodean la posición de trabajo, le indican aviones que debe separar, bajar... el planificador se desplaza de manera continua. Salvo para ejecutivos extremadamente cualificados, la situación es de *back to basic*²³, de retorno a la función básica de control, la seguridad. Tan sólo es importante mantener las distancias entre aviones.

Ni llama nadie por los sistemas internos de comunicación, salvo por error, ni el ejecutivo llama a nadie. El silencio vía sistema se impone como norma no escrita. La posición de control puede llegar a estar ocupada por hasta cuatro personas, generando una verdadera algarabía de gritos y recomendaciones que escapa por completo al sistema "oficial" de grabación y registro.

6. El diagnóstico transversal

Este apresurado relato no difiere básicamente de cualquier relato sobre sistemas "degradados" (De Keyser, 1990) (Sagar, 1989), de situaciones que suelen anteceder a incidentes o accidentes. Estos sistemas "degradados" son relativamente frecuentes cuando la conducción de un dispositivo automatizado por parte de los operadores humanos sufre una deterioro en "cascada", una variable anómala conduce al deterioro de

²³ Concepto verbalizado por un controlador y que expresa un bloqueo en las habilidades de control, que se reducen a la pura función de seguridad. En estos momentos la representación de la situación es pobre.

otra normalmente estable, del mismo modo que un dominó. En estos casos, los operadores tenderían a atender a lo más urgente, no a lo más importante, incluso llegarían a quedarse como "estatuas de sal" ante un fenómeno incontrolado.

A diferencia de otros sectores, en el ámbito del control aéreo la seguridad está garantizada. Esta garantía no la generan los procedimientos, ni siquiera supuestos reglamentos de seguridad... La seguridad del tráfico está garantizada por un colectivo de trabajo que dimensiona las necesidades del controlador en determinados momentos de sobrecarga de manera extremadamente sensible y rápida, a pesar de que "oficialmente" la división del trabajo dentro de una sala de control de proceso es muy rígida, al igual que la división de funciones dentro de la posición de control. Una organización relativamente autónoma²⁴ que compensa los déficits cognitivos de los operadores con ayudas puntuales de los controladores que, supuestamente, "descansan" de su propio trabajo en esos momentos. Digamos que es una regulación colectiva de la organización informal, que rellena los "poros" que produce la sobrecarga del sistema sobre las capacidades que el operador humano, de manera individual, tiene para gestionar la posición de control.

La influencia que los resultados de este análisis tienen para la concepción del nuevo dispositivo de control son múltiples e inesperadas para los responsables de ingeniería, ya que se distancian notablemente de otros enfoques que abordan equipos internacionales (véase, p.e., Eurocontrol, 1996).

En primer lugar, los nuevos dispositivos de control no resuelven estas dificultades individuales de los controladores, sino que "sobrecargan" las capacidades del controlador con supuestas "ayudas avanzadas" (De Beler, 1992; Boy, 1988). Esta "ayudas" informáticas tienden a constatar lo evidente (indican conflictos que ya el controlador intenta gestionar, fruto de sus sofisticadas capacidades para anticipar la situación) en momentos en los cuales le es difícil mirar la periferia de las pantallas —lugar "estándar" en programación para las ayudas.

En segundo lugar, los nuevos sistemas de control "rigidifican" la organización mediante la "oficialización" de lo informal, ya que los supuestos sistemas de ayuda necesitan de todas las informaciones para "ayudar", sustituyendo las "transferencias" orales de aviones, muy frecuentes en situaciones de alta densidad del tráfico, por transferencia informática. Todo esto "ataría físicamente" a los controladores en sus po-

²⁴ Descrita de manera exhaustiva por G. de Terssac (1990) para el sector químico-cementero, la prensa escrita y el nuclear.

siciones, dinamitando los mecanismos de regulación informal que sirven de verdadera "prótesis" cognitiva a los operadores saturados.

En tercer lugar, en todos estos proyectos se tiende a la "eliminación" de cualquier soporte informativo en papel. La ficha de papel o *strip* en la bahía es un elemento vital para la planificación de la acción, y debe ser tratado con mimo extremo: no se trataría de informatizar el papel, sino de informatizar las necesidades de anticipar y planificar sus acciones que, como hemos mostrado, tienen los controladores. Los nuevos sistemas de control rompen por completo la representación topológica y cronológica que es la bahía, pueden incluso suponer una "amputación cognitiva" (que se añadiría a la desaparición de las "prótesis" antes descritas).

En cuarto lugar, este sistema de regulación colectiva que se describe en las páginas anteriores es mucho más eficaz que las hipotéticas "ayudas" actuales del sistema, lo que explica la caída en picado de su utilización en los momentos de alta densidad de tráfico. El que los controladores ignoren unas herramientas que precisamente han sido concebidas para situaciones complejas puede deberse a múltiples causas. El objetivo del trabajo a partir de ahora es desentrañar este hecho —p. e., errores de concepción, efectos limitados de la formación...— para evitar que se repita esta misma circunstancia en las futuras posiciones de control.

El temor inicial de ingeniería, basado en el supuesto "miedo al cambio" que pudieran tener los controladores, se transforma en algo mucho más importante: el nuevo sistema de control deberá respetar los "mapas mentales" de los controladores, el plano profundo de la cualificación individual y colectiva, o, simplemente, los operadores no utilizarán el nuevo sistema: utilizarán solamente las posibilidades "cromáticas" de las nuevas herramientas, vino viejo en odres nuevos.

Esta reorientación, que pasa por considerar con rigor el plano organizativo y cognitivo del colectivo de trabajadores, obliga a la creación de nuevas especificaciones funcionales sobre las que comenzamos a trabajar.

Conclusión

Al inicio de este artículo defendíamos la necesidad de una cierta integración multidisciplinar para el desarrollo de respuestas operativas en situaciones de mejora o concepción de los sistemas de producción. Po-

dría pensarse que quizá sea demasiado tarde, que el mito de la "fábrica sin hombres" está cada vez más cercano, que en contextos de alta tecnología el papel de los seres humanos es cada vez menor, lo que no deja de ser una falacia. Cuanto más avanzan los sistemas técnicos en su capacidad para "producir" de manera autónoma, más importante es el papel del hombre como regulador último de la calidad, la productividad, la seguridad. Dicho de manera más precisa, más importante es el papel de la "tribu" de operadores que trabajan de manera cooperativa —flexible— para alcanzar un objetivo sometido a importantes grados de variabilidad. Las apreciaciones metodológicas de Malinowski son útiles para el desarrollo de aplicaciones informáticas avanzadas. Nuestra vieja y buena sociología, las aportaciones de la psicología cognitiva, la fisiología y la antropología (o la etnometodología, la *mirada constructivista*) contribuyen a dibujar el perfil de las sofisticadas posiciones de control del tráfico aéreo del siglo XXI.

El hombre es un agente que introduce fiabilidad en el sistema, e interpretar el plano profundo de sus acciones individuales y colectivas para llevar a cabo su cometido es uno de los grandes desafíos de las CST. Creemos que este desafío no puede abordarse desde el cognitivismo²⁵, ni desde sus postulados más duros (la inteligencia artificial), que buscan sustituir al papel "inteligente" del hombre: «La próxima generación de computadores será tan inteligente que deberíamos estar contentos si estuvieran dispuestos a mantenernos en torno a la casa como animalitos domésticos»²⁶. La eficacia de los sistemas expertos, supuesto brazo armado de la IA, en situaciones complejas de producción es más que cuestionable (Terresac, 1990: 223 ss.) (Hergueta, 1995), ya que están basados en

la identificación de ciertas unidades de conocimiento que pueden ser aisladas, para posteriormente integrarlas en combinaciones sintácticas para determinar su significado y, entonces, diseñar los programas adecuados. Obviamente, en este proceso la correlación entre origen y aplicación, el contexto socio-histórico, la dinámica y la dependencia subjetiva y el aspecto físico del conocimiento no se toman en consideración, ni en los análisis teóricos dentro de los programas de investigación o en desarrollo de sistemas orientados a su aplicación [Blanco, 1995: 5].

²⁵ Para una buena aproximación al cognitivismo, consultar Varela (1988).

²⁶ Esta afirmación es de Marvin Minsky, y entra dentro del catálogo de la «literatura de afirmaciones exageradas» de la IA que recoge Searle (1994: 35), junto con la de otro cognitivista irredento, John McCarthy: «Puede decirse que máquinas tan simples como los termostatos tienen creencias».

En este trabajo hemos defendido la función semántica que cumple el hombre en situaciones complejas de producción, a diferencia de los frutos de la IA, máquinas de orden puramente «sintáctico» (Searle, 1994: 37).

Creemos con Friedmann que «después de un período *místico* de confianza en las técnicas, representado por la ideología cientifista, se produce un período crítico *reflexivo*, en el que la ciencia se inclina sobre sus propias aplicaciones en el trabajo humano para analizarlas y juzgarlas» (1946: 25). De alguna manera creemos haber detectado una cierta "ilustración" en el tradicional absolutismo de la ingeniería, lo que puede ser sintomático de una reflexión sobre errores del pasado. Esta *reflexividad* es también vital para la propia credibilidad de las ciencias sociales del trabajo. Pasa, en muchos casos, por rejuvenecer a nuestros clásicos, «aspirando a ser lo que ya fuimos» (Castillo, 1996b: 12) realizando lecturas "contextuales" (Castillo, 1996a: 14 ss.). Pasa, también, por aplicar los saberes sobre el hombre en situación de trabajo, en paralelo a la evolución de las inversiones, los cambios en la empresa. No creemos que sean los únicos caminos. Creemos, sin embargo, que nuestra acción debe ser *situada*²⁷, ya que pensamos que este período crítico debe hacerse de cara a la evolución de los proyectos e iniciativas del mundo del trabajo, con los interlocutores sociales y con los responsables técnicos. Debe ser reflexiva y *contextual*.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, B. (1996), «Analyse des tâches mono et multi-opérateurs du contrôle aérien par le formalisme MAD pour la spécification ergonomique de l'interface», tesis doctoral Psychologie Cognitive/Ergonomie, Universidad París V. No publicada.
- Amalberti, R.; Montmollin, M. de, y Theureau, J. (comps.) (1991), *Modèles en analyse du travail*, Lieja, Mardaga.
- Amar, J. (1914), *Le moteur humain*, París, Dunod et Pinat.
- Bainbridge, L. (1980-1981), «Le contrôleur de processus», en *Bulletin de Psy-*

²⁷ Condición necesaria de todo trabajo —el del las CST por ejemplo—, como señala M. Freyssenet, en (1994): «Los enigmas del trabajo: nuevas pistas para su conceptualización», en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 23-24, pp. 63-71.

- chologie, núm. 34, pp. 813-832, recogido en J. Leplat (comp.) (1993), *L'analyse du travail en psychologie ergonomique*, Toulouse, Octares, 2 vols.
- Belier, N. de (1992), *Deuxième intégration d'une position Hegias complète. Spécifications réalisées*, Doc. CENA/R92-021.
- Blanco, J. R. (1995), «A vueltas con lo cognitivo: Inteligencia Artificial y sociología del conocimiento científico», ponencia en el grupo de trabajo Sociología de la Ciencia, V Congreso Español de Sociología, Granada.
- (1996), «¿Qué pueden aportar las ciencias sociales al diseño de artefactos? (Macro-sujetos y micro-mundos en la construcción de los artefactos)», Madrid, borrador de trabajo.
- e Iranzo, J. M. (1992), «Generación de conocimiento: científicos, sociólogos y laboratorio», ponencia presentada al grupo de Sociología de la Ciencia, IV Congreso Español de Sociología, Madrid.
- Bourdieu, P. (1983), «Habitus, code et codification», Comunicación presentada en Neuchatel, mayo.
- Boy, G. (1988), *Assistance à l'opérateur: Une approche de l'intelligence artificielle*, Toulouse, Teknea, 1988.
- Castillo, J. J. (1994), «¿A dónde va la sociología del trabajo?», en *El Trabajo del Sociólogo*, Madrid, Complutense, pp. 393-427.
- (1996a), *Sociología del Trabajo: un proyecto docente*, Madrid, CIS.
- (1996b), «El paradigma perdido de la interdiscipliniedad», borrador de trabajo.
- y Santos, M. (1995), «La cualificación del trabajo y los distritos industriales», en *Educação & Sociedade*, núm. 50, abril, pp. 44-69.
- Christol Consultants (1992), «Place et apports de l'ergonome dans les projets informatiques», *Document méthodo 4/92* [Documento profesional de difusión restringida. No publicado].
- Clot, Y. (1993), «Réflexions sur le geste technique», en *Performances Humaines and Techniques*, septiembre, núm. fuera de serie, "Séminaire Paris I", pp. 57-62.
- Dadoy, M. et al. (dir.) (1990), *Les analyses du travail, enjeux et formes*, París, Coll. d'Études CEREQ, núm. 54.
- Daniellou, F. (1988), «Ergonomie et démarches de conception dans les industries de processus continus. Quelques étapes clés», en *Le Travail Humain*, núm. 51, pp. 158-194.
- Dejours, C. (comp.) (1988), *Plaisir et souffrance dans le travail*, París, AOCIP, 2 vols.
- Dougherty, J. W. D. y Keller, C. M. (1985), «Taskonomy: A Practical Approach to Knowledge Structures», en J. W. D. Dougherty, *Directions in Cognitive Anthropology*, Chicago, University of Illinois Press, pp. 161-174.
- Elias, N. (1989), *El proceso de civilización*, México, FCE.
- Eurocontrol (1996), «Tools Evaluation Control Centre Copenhagen», *EEC Report*, núm. 295. EEC Task AM 14 (TE3C). EATCHIP Task DPS.ET1.ST08.
- Falzon, P. (1989), *Ergonomie cognitive du dialogue*, Grenoble, PUG.
- Freyssenet, M. (1994), «Los enigmas del trabajo: nuevas pistas para su con-

- ceptualización», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 23-24, pp. 63-71.
- Friedmann, G. (1946), *Problèmes humains du machinisme industriel*, París, Gallimard.
- (1963), «El objeto de la sociología del trabajo», en G. Friedmann y P. Naville, *Tratado de Sociología del Trabajo*, México, FCE, 2 vols., pp. 13-36.
- Gatewood, J. B. (1985), «Actions Speak Louder than Words», en J. W. B. Dougherty, *Directions in Cognitive Anthropology*, Chicago, University of Illinois Press Pub., pp. 199-219.
- González, R. (1996), «¿Se puede funcionar sin fichas?», Comunicación interna de *El Equipo de Ergonomía* [confidencial, nota profesional no publicada, doc.0013].
- Guérin, F.; Lavielle, A.; Daniellou, F.; Duraffourg, J., y Kerguelen, A. (1991), *Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie*, Montrouge, Anact/Outils et Méthodes.
- Héran, F. (1987), «La seconde nature de l'habitus. Tradition philosophique et sens commun dans le langage sociologique», en *Revue Française de Sociologie*, xxviii, pp. 385-416.
- Hergueta, D. (1995), «Sistemas expertos de ayuda a la supervisión de proceso en las refinerías de petróleo», comunicación oral al Curso Experto en Ergonomía UCM, Edición 1994-1995.
- Hutchins, E. (1983), «Understanding Micronesian Navigation», en D. Gertner y A. L. Stevens, *Mental Models*, Hills Dale (NJ), Lawrence Erlbaum Pub., pp. 191-225 [al igual que Malinowski, los trabajos de Hutchins se llevan a cabo en la Islas Trobiand].
- Kerguelen, Alain (1986), «L'observation systematique en ergonomie: Elaboration d'un logiciel d'aide au recueil et à l'analyse des données», *memoire d'Ergonome CNAM* (no publicada).
- Keyser, V. de (1990), «El error humano», en *Mundo Científico*, núm. 99, pp. 150-160.
- (1991), «Work Analysis in French Language Ergonomics: Origins and Current Research Trends», en *Ergonomics*, vol. 34, núm. 6, junio, Plenary Papers from the 11th IEA Congress, julio de 1991.
- Kirwan, B. y Ainsworth, L. K. (comps.) (1992), *A Guide to Task Analysis*, Londres, Taylor and Francis.
- Lahy, J.-M. (1927), *La sélection psychophysique des travailleurs. Conducteurs de tramways et d'autobus*, París, Dunod.
- Lalande, A. (1948), «Technique et science. Lettre à I. Meyerson», en *Journal de Psychologie*, núm. 1, número especial «Le travail et les techniques», París, PUF, pp. 79-84.
- Latour, B. y Woolgar, S. (1986), *La vida en el laboratorio. La construcción de los hechos científicos*, Madrid, Alianza.
- Lavielle, A. (1986), *L'ergonomie*, París, PUF- Que sais-je, 13ª ed.

- Leplat, J. (1980), *La psychologie ergonomique*, París, PUF/Que sais-je? [*La psicología ergonómica*, Barcelona, Oikos Tau-¿Qué sé?, 1985].
- y Bisseret, A. (1965), «Analyse des processus de traitement de l'information chez le contrôleur de la navigation aérienne», en *Bulletin du CERP*, XIV, pp. 51-67.
- y Hoc, J. M. (1983), «Tâche et activité dans l'analyse psychologique des situations», en *Cahiers des Psychologie Cognitive*, núm. 3, 1, pp. 49-63.
- Maire, F. y Brument, J.-M. (1988), *Conduite de projet industriel. Pour une coopération ingénierie-exploitation*, París, Les Éditions d'Organisation.
- Malinowski, B. (1989), *Diario de campo en Melanesia*, Madrid, Júcar Universidad [la edición original, póstuma, es de 1967].
- (1995), *Los argonautas del Pacífico occidental*, Barcelona, Península, 4ª ed. [edición original de 1922].
- Montmollin, M. de (1972), *Les psychopistes*, París, PUF [*Los psicofarsantes*, México, Siglo XXI, 1975].
- Morin, E. (1994), «Cultura y conocimiento», en P. Watzlawick y P. Krieg, *El ojo del observador. Contribuciones al constructivismo*, Barcelona, Gedisa, pp. 73-81.
- Naville, P. (1963), «El método en la sociología del trabajo», en G. Friedmann y P. Naville, *Tratado de Sociología del Trabajo*, México, FCE, 2 vols., pp. 36-65.
- y Rolle, P. (1963), «La evolución técnica y sus repercusiones en la vida social», en G. Friedmann y P. Naville, *Tratado de Sociología del Trabajo*, México, FCE, 2 vols., pp. 345-368.
- Ochanine, D. (1971), *L'image operative*, París, Université Paris I [traducción francesa de nueve artículos del psicólogo ruso].
- Ombredane, A. y Favergé, J. M. (1955), *L'analyse du travail, facteur d'économie humaine et de productivité*, París, PUF.
- Palmade, G. (1961), *La psicotécnica*, Buenos Aires, Paidós (ed. original de 1948).
- Pinsky, L. y Theureau, J. (1985), *Signification et action dans la conduite de systèmes automatisés de production séquentielle*, París, CNAM, Colección de Ergonomía y de Neurofisiología del Trabajo, núm. 83.
- Quéinnec, Y.; Daniellou, F., y Marquié, J.-C. (1992), «Apports et place de l'analyse du travail dans la démarche ergonomique», en *Performances Humaines et Techniques*, núm. 60, septiembre-octubre, pp. 8-17.
- Quéinnec, Y.; Marquié, J.C., y Thon, B. (1991), «Modèles, comportement et analyse du travail», en R. Amalberti et al. (comp.), *Modèles en analyse du travail*, Lieja, Mardaga.
- Reynaud, J.-D. (1989), *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, París, Armand Colin.
- Rogoff, B. (1984), «Introduction: Thinking and Learning in Social Context», en B. Rogoff y J. Lave, *Everydays Cognition, its Development in Social Context*, Cambridge (Ma), Harvard University Press.
- Sagar, M. (1989), «La conduite des dispositifs automatisés fonctionnant en mode dégradé», París, CNAM/Naturalia et Biologia (tesis de doctorado).

- Salvi, R. (1990), *PHIDIAS: les nouveaux concepts d'Interface Homme-Machine*, París Doc. CENA/R92-013.
- Searle, J. (1994), *Mentes, cerebros y ciencia*, Madrid, Cátedra/Teorema.
- Schellenberg, J. A. (1981), *Los fundadores de la psicología social*, Madrid, Alianza.
- Sprérandio, J.-C. (1975), «Compléments a l'étude de la memoire opérationnelle: deux expériences sur les contrôleurs de navigation aérienne», en *Le Travail Humain*, núm. 38, pp. 41-62.
- Suchman, L. (1987), «Review of "Winograd and Flores, Understanding Computers and Cognition: A New Foudation for Design"», en *Artificial Intelligence*, núm. 31, pp. 227-232.
- Teiger, C. (1994), «El trabajo, ese oscuro objeto de la ergonomía», en *Sociología del Trabajo*, núm. 22, otoño, pp. 3-28.
- Tersac, G. de (1988), «Des experts aux systèmes experts», en *Le Travail Humain*, núm. 51, 2, pp. 113-124.
- (1990), *Autonomie dans le Travail*, París, PUF [existe traducción en español: *Autonomía en el trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1995].
- Theureau, J. (1990), «Introduction à l'étude du Cours d'Action. Un programme de recherche en Ergonomie et Anthropologie cognitive», tesis doctoral, París, Laboratorio Comunicación y Trabajo/Naturalia et Biologia
- (1995), «Analyse du travail II», en M. de Montmollin (dir.), *Vocabulaire de l'ergonomie*, Toulouse, Octares, pp. 24-31.
- Varela, F. J. (1988), *Connaître. Les sciences cognitives, tendances et perspectives*, París, Seuil.
- Varin, P.; Christol, J., et al. (1991), «La conception d'une usine d'aluminium», Comunicación al Congreso de la Asociación Internacional de Ergonomía, París.
- Villena, J. (1992), *Aménagement du poste de conduite du laminoir d'aluminium Quarto 221* (documento Christol Consultants de difusión restringida).
- (1993a), *La transición tecnológica y formativa de una empresa de mantenimiento de aeronaves: El caso del hangar del A320 y B737* (documento profesional no publicado).
- (1993b), *La digitalización de una sala de control de una refinería de petróleo* (documento profesional no publicado de difusión restringida).
- Weber, M. (1994), *Sociología del Trabajo Industrial*, Madrid, Trotta.
- Wisner, A. (1972), *Le diagnostic en ergonomie ou le choix des modèles opérants en situation réelle de travail*, París, Laboratorio de Fisiología del Trabajo y de Ergonomía del CNAM, Informe núm. 28.
- (1985), *Quand voyagent les usines*, París, Syros.
- (1991), *L'intelligence au travail. Influence des conditions culturelles et techniques* (texto francés preparatorio para el International Journal of Applied Ergonomics).
- (1995), *Réflexions sur l'ergonomie*, Toulouse, Octares.

Resumen. «Organización del trabajo y cognición en la sala de control»

Las Ciencias Sociales del Trabajo necesitan de una cierta integración para dar respuesta a la demanda de transformación y concepción de sistemas de producción, ya que los saberes técnicos son insuficientes para generar estas respuestas multidisciplinares. Esta integración ya es propuesta por los clásicos de estas ciencias, pero no es practicada. El objetivo de este artículo es mostrar la posibilidad de esta integración para un estudio de caso particular, a saber, la concepción de las nuevas posiciones de control del tráfico aéreo, a partir de análisis sistemáticos en las salas y torres de control en las que se ubican. La ergonomía permite esta integración multidisciplinar y a lo largo del artículo se relatan sus posiciones teóricas, metodológicas, las técnicas de recogida de la información que le son propias, y que han sido empleadas para la realización de los trabajos de campo. La conclusión de los análisis realizados muestra cómo en contextos de alta tecnología el recurso al papel del colectivo de trabajo en la respuesta a los diferentes niveles de carga en la gestión del tráfico y en la fiabilidad del propio sistema es inestimable. En definitiva, una paradoja: cuanto más sofisticados son los sistemas informáticos de gestión y ayuda a la supervisión más importante es el papel regulador de los operadores de sala de control como gestores flexibles de lo imprevisible.

Abstract. «The organization of work and cognition in a control room»

The social sciences of work require greater integration if they are to be able to respond to the demand for the transformation and conception of productive systems, since technical knowledge alone is insufficient to develop the multidisciplinary responses now needed. Whilst the classics of these sciences propose an integrated approach of this type, their example has rarely been followed. This article seeks to show the possibility of applying such an integrated approach in one particular case, namely the conception of new air traffic control posts from the systematic analysis of the control rooms and towers in which they are located. Ergonomics is shown here to make this multidisciplinary integration possible. The article outlines the main theoretical and methodological principles of ergonomics, as well as the data collection techniques it employs and which have been used here to carry out the field work for this study. The analysis presented here shows that in high technology settings the work group plays an invaluable role in facilitating the response to the varying traffic load as well as in ensuring the reliability of the system itself. In short, a paradox is highlighted: the more sophisticated the computerized systems of control and supervision employed, the more important the regulatory role of the control room operators as flexible managers of the unpredictable becomes.

La introducción de la producción flexible en masa

El caso de la fábrica Autolatina

Juan M. Ramírez Cendrero*

«La publicidad te invita a entrar en la clase dominante mediante la mágica llavecita que enciende el motor.»

Eduardo Galeano, «La autocracia», *El País*, Madrid, 28 de febrero de 1994.

La constatación del despliegue de nuevas pautas de organización de la producción, vinculadas a la creciente difusión de las denominadas tecnologías de la información, es claramente perceptible. Algo menos evidente es la modalidad concreta, la plasmación específica, de esas nuevas pautas productivas en las distintas ramas industriales. En efecto, el avance de las nuevas pautas resulta desigual, desequilibrado e irregular en su implantación, coexistiendo con las viejas formas. Esta coexistencia es especialmente nítida en realidades industriales como la brasileña y, con-

Este artículo corresponde, con las debidas modificaciones, a uno de los capítulos empíricos de la tesis de doctorado «Revolución científico-tecnológica e internacionalización del capital: el caso de Autolatina (1987-1993)», dirigida por el doctor don José A. Déniz, presentada en el departamento de Economía Aplicada I de la Universidad Complutense de Madrid y leída en octubre de 1994 en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de dicha universidad. La investigación hace una interpretación de la introducción de nuevos patrones productivos en la industria automovilística brasileña a partir de la posición de la misma en la estrategia global de las firmas transnacionales allí implantadas. Este artículo, no obstante, se limita a expresar la forma en que fueron introducidos algunos aspectos de la producción flexible en masa, sin pretender, dadas las características del texto, ofrecer una interpretación completa de los mismos.

* Centro de Estudios de América Latina, el Caribe y África (CEALCA), departamento de Economía Aplicada I (Economía Internacional y Desarrollo), Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Complutense de Madrid. Campus de Somosaguas, 28223 Madrid.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 29, invierno de 1996/1997, pp. 65-89.

cretamente, en las plantas de su rama automotriz. Lo que se pretende en este escrito es mostrar cómo se produjo la aplicación de lo que denominaremos producción flexible en masa en las plantas industriales de Autolatina, alianza entre las filiales de Volkswagen AG y de Ford Motor Co. en Brasil¹. Tras una breve introducción teórica, donde precisaremos el contenido de las categorías utilizadas, nos detendremos en la forma en que la producción flexible en masa fue introducida en Autolatina, para terminar con algunas reflexiones, a modo de conclusión, sobre el carácter de los cambios tecnológicos en realidades subdesarrolladas del tipo de Brasil.

1. La producción flexible en masa

Por producción flexible en masa nos vamos a referir al nuevo principio de organización de la producción, vertebrado alrededor de las tecnologías de la información (microelectrónica, informática y telecomunicaciones), que responde a las exigencias de la acumulación del capital en un nuevo contexto donde los criterios básicos son la flexibilidad y la calidad, donde la demanda cada vez incide más en el carácter de la oferta y donde, en consecuencia, el proceso de trabajo y la organización y gestión de las empresas deben orientarse al logro de las máximas cotas de calidad y exclusividad.

Un principio de organización de la producción, como categoría de análisis de fuerte grado de abstracción, se manifiesta a partir de varias dimensiones, siendo éstas las que nos muestran la plasmación empírica de aquél. Una primera dimensión es el proceso de trabajo, compuesto, a su vez, por un proceso técnico de trabajo, o sucesión de operaciones que constituyen el proceso de fabricación, y la organización del trabajo, englobando ésta, de un modo restringido, los aspectos referidos a la posición que la fuerza de trabajo ocupa en el proceso de trabajo. Una segunda dimensión se refiere a la vertiente organizativa de la unidad

¹ Autolatina, como alianza entre firmas, fue anulada en 1995. El texto analiza el conjunto de modificaciones técnicas y organizativas durante un período de tiempo, hasta 1993, en el cual el dinamismo de la alianza era creciente, y la reacción ante la apertura del mercado brasileño de automóviles, cerrado hasta 1990, muy intensa. En todo caso, aun a pesar de la "desaparición" de la unidad de análisis, resulta interesante su estudio a partir de la ilustración que ello puede suponer para la comprensión de la forma desigual, desequilibrada y concentrada en que los nuevos patrones productivos son introducidos en las estructuras industriales de las formaciones sociales subdesarrolladas.

productiva. Esta segunda dimensión recoge, a su vez, dos aspectos. Por una parte, lo que denominamos *gestión del flujo productivo*, esto es, las actividades de seguimiento, organización y gestión inmediata de las tareas productivas. El otro aspecto de esta dimensión es el referido al tipo de *vinculaciones que la unidad productiva tiene con el exterior*, fundamentalmente con los proveedores, aspecto crucial de nuevo modelo productivo.

Nos encontraríamos, en definitiva, en la práctica, con cuatro aspectos o subdimensiones que aplicaríamos al estudio de caso: los rasgos del proceso técnico de trabajo, caracterizado por el tipo de automatización, la organización del trabajo, la gestión del flujo productivo y el carácter de las relaciones de la unidad productiva con el exterior.

De esta manera, en el caso de la producción flexible en masa, nuevo principio de organización de la producción, el proceso de trabajo se fundamenta, por una parte, en la automatización de base microelectrónica que permite la adaptación constante del proceso de fabricación a diferentes características del producto, sin costosas interrupciones. Ello posibilita, en consecuencia, la alternancia en una misma línea de montaje de productos de diferentes características. Por otra parte, la organización del trabajo se orienta hacia la polivalencia, la responsabilidad, el compromiso de los operarios en el proceso, disponiendo de capacidad para mejorar continuamente la calidad de los productos y la eficiencia de los procesos. Por último, los imperativos de la flexibilidad, y también del necesario debilitamiento del movimiento obrero, tienden a desregular las relaciones laborales en el interior de la fábrica, a individualizarlas, incrementando la singularidad de la situación de cada operario, disminuyendo la proporción de trabajadores fijos con remuneración y tarea fijas.

El flujo productivo se gestiona según los criterios del "justo a tiempo"² y del *kan-ban*, para lograr el objetivo de producir lo que se demanda, con inventarios nulos. La calidad permanente se logra con la máxima implicación de todos los operarios en el proceso de fabricación, a través de mecanismos como la constitución de grupos de trabajo o de los círculos de control de calidad (CCC). Paralelamente se desintegran las tareas que se realizan en la misma planta y en la misma empresa, "externalizándose" partes de la producción, pero con la contrapartida de la intensificación de las relaciones con los proveedores. Se configura así un conjunto de relaciones horizontales entre empresas donde prima el carácter permanente, orgánico, de las mismas, frente a las tradiciona-

² Normalmente conocido bajo el barbarismo *just in time*.

les relaciones de mercado o la absoluta centralización de tareas en divisiones de la misma empresa.

El resultado será, por una parte, un proceso productivo que insiste en la intensificación del trabajo muerto (la máquina) más que en la intensificación del trabajo vivo (el trabajador) para incrementar los niveles de productividad. Por otra parte, se obtendrá, de ese proceso, una producción específica, de calidad, adaptada a la petición concreta del cliente concreto, como mecanismo de garantizar la realización de la plusvalía y, en definitiva, la acumulación de capital.

2. La automatización del proceso de trabajo en Autolatina

En términos generales, la aplicación de la automatización flexible en Autolatina era baja, aunque con islas de introducción de equipamientos flexibles. Según estimaciones de ingenieros de Autolatina, el nivel de automatización de sus fábricas se encontraba aproximadamente entre el 20 y el 30% de la existente en las plantas japonesas o algunas europeas. Veamos, pues, la aplicación de equipamientos de base técnica microelectrónica en Autolatina para tener idea del tipo de automatización predominante en la base técnica del proceso de trabajo. Para ello, en lugar de hacer un seguimiento temporal de las diferentes etapas de proceso de fabricación de un automóvil, repasaremos las diferentes operaciones agrupadas en familias de tareas, siguiendo la tipología de Benjamin Coriat³.

2.1. Circulación y traslado de los materiales

Los mecanismos empleados para el traslado de los materiales en Autolatina⁴ eran plenamente fordistas. Así, en Toboao se combinaba el transporte de partes en lotes por medios mecánicos (carretillas guiadas por operarios) con una línea-*transfer* mecanizada para la estructura principal

³ B. Coriat, *El taller y el robot*, Madrid, Siglo XXI, 1993 (París, 1990).

⁴ Las informaciones aquí utilizadas, especialmente las referentes a aspectos de la línea de montaje, se refieren predominantemente a las plantas de Anchieta y de Toboao, principales plantas de vehículos de Autolatina que concentraron nuestras visitas a instalaciones industriales.

de automóvil a cuyo lado se situaban centenares de operarios y/o los equipamientos necesarios para las funciones correspondientes. La planta de Anchieta presentaba, además de estos mismos mecanismos, un sistema de transporte por *trollers* magnéticos que hacían circular a los vehículos como "fantasmas"⁵, al ser movidos electromagnéticamente sobre un circuito enterrado bajo el suelo. Este mecanismo se utilizaba en la línea del modelo *Fox/Voyage* y fue introducido cuando se inició su exportación a EE UU, a mediados de los ochenta. Otro mecanismo de traslado empleado en Anchieta era la suspensión del automóvil mediante unas sujeciones en forma de garfio, popularmente conocidas como "trompa de elefante". Estos mecanismos podían presentarse en diferentes disposiciones, a nivel del suelo o elevados, de modo que se favoreciera y se facilitara el montaje de los diferentes componentes.

Una de las últimas innovaciones, precisamente en la línea de uno de los principales lanzamientos de Autolatina, el *Nuevo Escort*, fue la introducción, en la línea de éste (línea compartida por los más modernos modelos tanto de Volks como de Ford) del mecanismo conocido como *door less*⁶, consistente en la retirada de las puertas de la carrocería al inicio del proceso de montaje, justo después de la pintura, su circulación y armado paralelo, y su reincorporación posterior al final de este proceso. Con ello se ahorra mucho tiempo en las tareas del operario dada la mayor accesibilidad al interior del automóvil una vez que las puertas están retiradas. De lo contrario, éstas permanecían abiertas a lo largo de la línea y el operario tenía que evitarlas en cada movimiento de entrada y salida del vehículo. Si consigue ahorrarse cada obrero una fracción de segundo en las operaciones que repite cientos, quizá miles de veces por jornada, el ahorro global de tiempo para el conjunto de la planta es considerable. Además de estas ganancias de productividad, el *door less* también aportó calidad en el resultado de las operaciones.

En general, pues, se pudo apreciar un carácter fordista en el transporte de los materiales y el producto en las fábricas de Autolatina, combinándose el transporte mecánico o electromagnético de los componentes principales (chasis y carrocería, puertas, motor, paneles...) con el transporte mediante vehículos de otros componentes menores y piezas que se acumulaban a la vera de las líneas principales procedentes de otras naves de la planta, de los almacenes o de los proveedores.

⁵ Expresión ingeniosa e ilustrativamente utilizada por José Ricardo Tauile.

⁶ La aplicación del método *door less* se hizo bajo la asesoría técnica de la filial de Ford en España. En concreto, en 1991, un grupo de ingenieros de la planta de Toboao se trasladó a la planta que Ford posee en Almussafes (Valencia) para recibir las instrucciones precisas para la instalación del citado mecanismo.

2.2. Ejecución de las operaciones

Veamos cuáles eran los artefactos utilizados para la ejecución efectiva de las operaciones.

La *utilización de los robots* en Autolatina era muy poco relevante. La división Ford disponía a finales de 1993 de nueve robots, de los cuales dos estaban fuera de servicio. De los nueve robots, ocho fueron introducidos en 1983 para el lanzamiento del Escort, y eran empleados en operaciones de solda a punto en la carrocería. De estos seis robots dedicados a operaciones de soldaje (los ocho introducidos en 1983 menos los dos fuera de servicio) cuatro se utilizaban en partes de la línea en las cuales se realizaban operaciones de especial dificultad para el hombre, como la unión de partes de la carrocería de difícil acceso y trascendente importancia para la solidez de la estructura. Los dos restantes resultaban, cuando menos, testimoniales al estar emplazados en un punto de la línea intercalados entre los obreros y realizando la misma función que éstos (en este caso, soldaje a punto de dos piezas del techo de la carrocería). Los puntos que soldaban no tenían más importancia ni más dificultad que los que soldaban los obreros, tardaban más en concluir cada operación (¡los operarios descansaban y sonreían mientras miraban al robot esperando que concluyera la operación que ellos ya habían terminado!) y el costo de su mantenimiento era mayor que los salarios pagados a sus "compañeros" de cadena. En estas condiciones no estaba clara la utilidad de estos robots⁷. El último robot que se introdujo en Ford fue con motivo del lanzamiento del Nuevo Escort, en 1992, destinado a la fijación del vidrio, utilizado para implantar la luna delantera en la carrocería con total homogeneidad y ahorro de tiempo sobre los mecanismos tradicionales.

Volks disponía de un total de 25 robots, todos empleados en tareas de soldaje. Los cinco primeros fueron introducidos en 1983, en la línea del Santana. Los 20 restantes lo hicieron en 1986, en la línea del Voyage, y fueron orientados a dotar a la carrocería de la calidad necesaria para iniciar la exportación a EE UU del Fox. Su implantación en determinados puntos de la cadena respondía, asimismo, a la dificultad de los mismos y a su importancia para la solidez de la estructura del automóvil.

En definitiva, según lo expresado anteriormente, y reconocido por la propia empresa, los criterios para el establecimiento de robots aludían a cuestiones de calidad: puntos estructurales del automóvil y puntos de

⁷ Un ingeniero de procesos reconoció la nula funcionalidad de estos robots.

difícil acceso para el trabajador. En realidad lo que aportaba la utilización del robot más que una mayor calidad en la realización de la tarea es una gran homogeneidad en el resultado de la misma, muy por encima de la que pudiera obtener el trabajador.

Un asunto importante, que debemos comentar, es el referente a la flexibilidad. Los robots constituyen el equipamiento de base microelectrónica por excelencia, el exponente más vistoso y rutilante de la automatización flexible. No obstante, todo el potencial de flexibilidad que incorporan los robots se ve muy limitado por las características de la cadena en la cual se introducen, al disponer de muchos puestos manuales que condicionan las características de toda la línea. Los robots, pues, aportan una flexibilidad potencial que se va utilizando paulatinamente a medida que se van introduciendo nuevos modelos y cambiando los equipamientos que acompañan a los robots en la cadena productiva. Otro elemento que limitaba el pleno aprovechamiento de los robots es su aplicación tan sólo a una línea en la que se produce una familia de modelos, con lo que se limita la cantidad de modalidades que podría realizar de la misma función.

Otra línea de cambios en la ejecución de las operaciones fue el *presado de las piezas de carrocería o estampación*. En efecto, a principios de los años ochenta se produjo la introducción de nuevas prensas. El cambio fue más significativo en Ford, donde fueron introducidas, en 1984, cinco prensas controladas por control numérico computarizado orientadas a la producción del Ford Escort, el "carro mundial" de la firma. Las prensas estaban alineadas y la alimentación y el traslado de las piezas de una prensa a otra era automático, controlado, por control numérico computarizado. La labor de los trabajadores se limitaba a la programación de las prensas y la supervisión general del proceso. Esto disminuyó bastante el requerimiento de fuerza de trabajo⁸ e incrementó la producción. Además de esto, y es lo más relevante, estas prensas tenían capacidad de estampar piezas diferentes bien por reprogramación, bien por cambio de las matrices, caso este último que se realizaba en apenas 13 minutos. Junto a estas prensas más modernas, tanto en Ford como en Volks, coexistían las prensas tradicionales, alimentadas manualmente, con traslado también manual de las piezas entre máquinas y con un alto grado de rigidez al ser precisa una máquina para cada pieza.

En el *soldaje de la carrocería* pudimos identificar otra vía de introducción de equipamientos de base microelectrónica además de los robots. Nos referimos a las máquinas de soldaje múltiple, capaces de realizar

⁸ La relación de obreros con respecto al sistema tradicional es de 1:21.

más de cien puntos de soldado en toda la estructura de la carrocería en 20 segundos, de gran importancia para asegurar la solidez general de la misma. Existían dos en Ford, introducidas a principios de la década, en 1982 en concreto, en la línea del Escort y estaba prevista la incorporación de otra máquina de soldaje múltiple de similares características en la línea del Nuevo Escort. Volks, por su parte, tenía siete unidades, cuatro introducidas en 1979, dos más en 1983, en la línea del Santana y la última, introducida en 1988, en la línea del Fox/Voyage. Este equipamiento, a pesar de disponer de una base microelectrónica, no era plenamente flexible ya que aunque era capaz de reconocer, a través de unos sensores, modelos diferentes, éstos debían ser de la misma familia. Un cambio de la familia supondría un desmantelamiento de la máquina para poder reajustarla.

Por último, la *automatización del sistema de pintado* también se produjo en la pasada década. El realizado efectivo de la pintura alternaba operaciones automatizadas, con cierta flexibilidad, con operaciones manuales, como el preparado de las sustancias y el repaso de partes de difícil acceso. Existían equipamientos, que algunos consideran robots, con capacidad de ejecutar tareas de pintado de modo flexible, es decir, cambiando las características de la sustancia utilizada como el color o la densidad, así como los movimientos que realizaba en función del automóvil que en ese momento esté en el punto correspondiente. No obstante, y esto es lo determinante para que nosotros no consideremos robots a estos artefactos, estas modificaciones eran realizadas a través de mecanismos de control externos al artefacto, el cual carecía de sensores que le permitieran identificar el auto y programar qué tipo de pintura debía emplear y con qué movimientos distribuirla⁹.

2.3. Control de las operaciones

Ha sido precisamente en este aspecto en el cual más intensamente se dio la introducción de equipos de base microelectrónica. Así, fue corriente el mantenimiento de maquinaria antigua a la que le fueron introducidos mecanismos de control microelectrónicos, como los controladores lógicos programables (CLP)¹⁰. De esta manera nos encontramos con el

⁹ La discusión sobre si los equipamientos empleados en la pintura son o no robots ocupa a ingenieros, investigadores, incluso obreros. En nuestro caso nos adherimos a la opinión del ingeniero José Luiz Garrido Sanches de la planta de Tobaao.

¹⁰ Son equipamientos programables que, sin disponer de herramientas, son enlazados a máquinas (de ejecución o de traslado) para controlar y supervisar sus movimientos. Ello les permite controlar simultáneamente la ejecución y el transporte.

control mediante CLP de todas las cadenas de fabricación, tanto la principal como las secundarias. Asimismo, el control de la estampación de Ford, la más moderna de Brasil, se efectuaba también por CLP junto a los controles numéricos computarizados integrados en las prensas. También era controlado por CLP el sistema de pintado, tanto las funciones de la maquinaria establecida en el interior del túnel de pintado como el secado posterior, además del sistema automático de almacenamiento y recuperación de materiales existente en la planta de Anchieta. El grado y la selección de los puntos de incorporación de los CLP responderían, en definitiva, a la pretensión de dotar de cierta flexibilidad a equipamientos rígidos.

2.4. Control y programación

Autolatina disponía del nivel más avanzado, dentro de la industria automotriz brasileña, de aplicación del CAD/CAM. Gracias a este mecanismo se vincula ingeniería, fabricación de herramientas y control de calidad. Todas estas disponibilidades fueron puestas a disposición de Autolatina. También disponía Autolatina de un sistema de control de medidas a través de máquinas tridimensionales computarizadas con capacidad para detectar cualquier desvío dimensional de un producto en relación al proyecto. Estas máquinas se utilizaban para medir muestras de partes y piezas con el objetivo de corregir eventuales desviaciones.

Otra operación en la cual se emplean mecanismos de base microelectrónicos de control y programación era en la prueba de motores y en la prueba final del vehículo, para supervisar el desempeño tanto de los motores como del automóvil. En vw existía este tipo de control desde 1984, mientras que en Ford fueron introducidos más tarde, en concreto en 1986 el sistema de prueba final y en 1990 la prueba de motores.

2.5. Rasgos generales de la automatización

Como hemos podido apreciar, la base técnica del proceso de trabajo era predominantemente electromecánica, es decir, correspondiente a máquinas (de ejecución o de traslado) para controlar y supervisar sus movimientos. Ello les permite controlar simultáneamente la ejecución y el transporte.

una automatización rígida, propia del fordismo, en la que se habían introducido instrumentos con el objeto de dotar a los equipamientos existentes de cierta flexibilidad. Así, lo que se dieron fundamentalmente han sido reformas de estos equipamientos *existentes* pero sin sustituirlos por otros plenamente flexibles. Aun así, se pudo apreciar en la última década un avance de la automatización; en efecto, a mediados de la década de los años ochenta, el nivel de automatización estaba limitado a áreas muy específicas como la fabricación de componentes de motores y de las transmisiones, así como a la fabricación de algunas pequeñas piezas estampadas. La fabricación de la carrocería contaba con dispositivos manuales o semiautomáticos y el montaje final del automóvil era casi totalmente manual. En 1993, tanto la estampación de las piezas como el armado de la carrocería estaban automatizados, especialmente esto último, con una flexibilidad relativa y una mayor consistencia en el resultado final. El transporte de las partes y del vehículo también gozaban de relativa flexibilidad, gracias a la dirección ejercida por los CLP utilizados. La parte correspondiente al montaje final no había evolucionado mucho, por estar constituida por tareas difícilmente automatizables dado lo detallado de las mismas. Vemos, pues, que se estaba en un momento de la automatización todavía muy lejano al establecimiento de sistemas que integren todo el procedimiento de fabricación, como los sistemas de fabricación flexible (SFF) o la fabricación integrada por ordenador (CIM).

Los efectos de la introducción de ciertos equipamientos de base microelectrónica se notaron no tanto en la productividad como en la calidad, dado el mayor grado de precisión de estos equipamientos sobre los de base electromecánica, incapaces de conseguir los índices de homogeneidad en el resultado de la operación de los equipos flexibles. Este rasgo de los equipos de base microelectrónica justificó la elección de los puntos del proceso de fabricación en los cuales debían ser introducidos. Los puntos elegidos fueron aquéllos relacionados con la consistencia de la estructura, con la solidez y con la seguridad de vehículo, con la pretensión de ajustarse a los patrones exigidos en los países capitalistas avanzados hacia los que iban a dirigirse los automóviles en cuyas líneas se introducían las innovaciones (caso del vw Fox/Voyage hacia el norte del continente americano o del Ford Escort, exportado durante un período a Escandinavia). Es importante destacar la no consideración del coste de la fuerza de trabajo como elemento que impulse la automatización. Así, en ningún momento la sustitución de fuerza de trabajo para racionalizar los costes aparece como motivo para introducir equi-

pamientos automatizados¹¹. Al contrario, pueden aparecer, incluso, como obstáculos¹².

3. La organización del trabajo en Autolatina

La organización del trabajo en Autolatina se ajustaba, en lo sustancial, a una organización del trabajo fordista, con una alta especialización de los obreros en las tareas que realizaban, organizados en esquemas lineales, donde cada función tenía un tiempo marcado, el determinado por la frecuencia con la que pasaba cada automóvil, lo cual justificaba el tipo de operación que podía ser realizada. Las modificaciones operadas en los últimos años tendían a profundizar el esquema fordista junto a la introducción de ciertos elementos de flexibilidad que no cuestionaban, sin embargo, las características predominantes.

Un primer rasgo destacable, no exclusivo del caso brasileño, es la *negativa evolución del empleo y las remuneraciones* frente a una evolución positiva de la *productividad*. Así, en el período 1987-1993, en el que se dobló prácticamente la facturación por trabajador (productividad monetaria), el empleo se redujo un 10% y la capacidad adquisitiva un 40%¹³. Si tomamos como horizonte temporal los inicios de la década de los años ochenta, la evolución para los trabajadores es aún más negativa, ya que fue a mediados de la década cuando se produjeron las más importantes reestructuraciones. En efecto, el establecimiento de la alianza entre Volks y Ford, vino acompañada de una fuerte reducción de operarios y una caída de la masa salarial total¹⁴.

Un aspecto destacable de las modificaciones en la organización del

¹¹ Los costes de la fuerza de trabajo representan, por término medio, el 10 % sobre los costos totales y el 3 % sobre el precio final del vehículo.

¹² Varios ingenieros nos comentaron lo poco estimulante que resultaba reemplazar a trabajadores por robots dado el bajo coste de la fuerza de trabajo. Además de ello se daban motivos de naturaleza técnica. En la medida en que los robots, u otros equipamientos de base microelectrónica, se introdujeran de modo puntual, en un esquema predominantemente fordista, con limitaciones importantes para el pleno desarrollo de su potencial de flexibilidad, no resultaría funcional la sustitución de fuerza de trabajo.

¹³ Subseção Dienes (1993), «Autolatina», mimeo, Sindicatos dos Metalúrgicos do ABC, São Bernardo do Campo, SP. Hay que tener en cuenta las tendencias inflacionistas de la economía brasileña durante estos años.

¹⁴ Sólo en la división vw el empleo pasó de 42 564 operarios a 30 034 entre 1986 y 1987, y la masa salarial anual de 2 301 millones de dólares norteamericanos a 1 404, en el mismo bienio. ss Dienes (1993).

trabajo fue el descenso del número de *niveles jerárquicos* en Autolatina, que estaba modificando lentamente la rígida estructura tradicional. Los ocho niveles existentes tradicionalmente fueron reducidos, tras una serie de reestructuraciones, a cinco. La simplificación supuso que, de los cinco niveles que existían entre el operario (el más bajo) y el director (el más alto) en cada departamento, sólo quedarán tres, integrando las funciones de los anteriores niveles y reduciendo la jerarquización en el organigrama, al eliminar la división por áreas de cada departamento. Esta simplificación de la jerarquía por funciones vino acompañada de una reducción del abanico salarial y las diferencias entre salarios.

Pero el núcleo de los rasgos de la organización de trabajo pudimos apreciarla en las *características de las tareas realizadas* por los operarios y en los *mecanismos de flexibilidad* del proceso de trabajo. El carácter predominantemente fordista de la organización del trabajo en Autolatina se manifestaba, especialmente, en el tipo de operaciones realizadas, esto es, repetitivas, monótonas, descualificadas, rutinarias. La impresión general tras la observación de las líneas de montaje en Anchienta o en Toboao era la de la plasmación de la lógica fordista. Ello se concretaba en la principal forma organizativa, la línea, con una predefinición exacta de las tareas que se debían realizar en cada punto, así como de los tiempos-padrón establecidos para cada operación. El ritmo de la cadena venía determinado, en consecuencia, mediante estos tiempos preestablecidos. La división Ford estaba planificando, en mayo de 1993, la introducción de un nuevo sistema de control de los ritmos de la línea, basado en un sensor electrónico con capacidad de definir los tiempos y regular el ritmo general del proceso de fabricación.

En este esquema se produjeron algunas modificaciones producto de la introducción de equipamientos de base microelectrónica. Esos cambios en la base técnica del proceso de trabajo supusieron modificaciones en el contenido y en la intensidad del trabajo. El conjunto de los equipamientos introducidos tuvieron dos efectos fundamentales: modificar el tipo de tarea y/o incrementar la intensidad del trabajo. La progresiva automatización de la estampación, el ensamblaje y la pintura tendió a convertir al trabajador desplazado, tradicionalmente ocupado en el corte de chapa, soldaje de piezas o distribución de pintura, por ejemplo¹⁵, en un mero controlador de las operaciones realizadas por el nuevo equipo y/o alimentador del mismo. Surgió así un tiempo ocioso hábilmente utilizado por la empresa para diversificar las funciones del operario,

¹⁵ Elegimos estos ejemplos porque se ajustan a las tareas que han sido predominantemente automatizadas.

asignándole tareas de control de calidad y de supervisión general del proceso de fabricación. Al contrario de lo que pudiera parecer, estas modificaciones no se tradujeron en un incremento de la cualificación de los trabajadores. En cambio, experimentaron un proceso de descualificación progresivo ya que su función controladora de los nuevos equipamientos se limitaba a supervisar su funcionamiento, alimentarlo y detectar cualquier anomalía. La parte relevante de los nuevos procesos, esto es, la programación de los nuevos artefactos, quedaba alejada del operario, le resultaba extraña. De ello se ocupaba normalmente la firma suministradora de los equipos o los técnicos de la empresa que habían recibido formación en la matriz. De esta manera se reforzó el carácter fordista del proceso de trabajo en Autolatina, a pesar de la introducción de equipamientos de automatización flexible.

Otro aspecto al que afectó la introducción de equipos automatizados es la intensidad del trabajo. Los trabajadores, así como sus representantes en los comités de fábrica y los intelectuales que trabajan en el mundo sindical, coincidían en el incremento de la intensidad del trabajo fruto de la mayor productividad en los puntos automatizados que presionaban al resto de las etapas del proceso de fabricación. Ello se notó especialmente en el área de montaje final, la menos automatizada, que debía incrementar su ritmo de trabajo ante las presiones de las etapas anteriores, más automatizadas. Buen indicador fue la reducción casi mantenida del número de trabajadores, junto al incremento de la productividad.

El carácter fordista se reforzó, asimismo, con las características de las medidas de flexibilidad adaptadas. Frente al incremento de las funciones de los trabajadores, medida fundamental de flexibilidad acorde al nuevo principio de organización de la producción, se utilizaron las clásicas medidas fordistas. Así, el uso de horas extras, sin ningún control legal, y las llamadas "vacaciones colectivas", que se proporcionaban en cualquier momento sin posibilidad de negociación por parte de los trabajadores, eran los mecanismos normalmente utilizados por la dirección para reaccionar ante la caída de las ventas, cuando así se daba. En los últimos años se tomaron algunas medidas como la transferencia de obreros entre líneas, entre plantas, así como entre Volks y Ford, aunque de un alcance ciertamente limitado. No obstante, a pesar de este alcance limitado, era una práctica con tendencia a crecer, no sin respuesta por parte de los trabajadores. Estas prácticas se veían favorecidas por la ausencia de una legislación al respecto.

Hemos de aludir, por último, al carácter de las *relaciones laborales*, dentro de esta panorámica visión de la organización del trabajo en Auto-

latina. La década de los años ochenta supuso el establecimiento definitivo de unas relaciones laborales fordistas en la industria montadora brasileña y, particularmente, en Volks y en Ford. La más representativa expresión de ello fue el establecimiento de los comités de empresa (*comissao de fábrica* en Brasil), a principios de los ochenta, fruto de las luchas obreras por un sindicalismo independiente y de clase, vinculado a las tendencias organizativas que se estaban dando en la sociedad brasileña, especialmente en las áreas industrializadas tales como São Paulo. El reconocimiento de los comités de empresa por parte del capital se tradujo en la posibilidad de negociación de algunos aspectos que afectaban directamente a las condiciones de vida de los trabajadores, tales como horarios, normas disciplinarias, asistencia médica, transporte, formación. No obstante no eran negociadas, incluso ni siquiera informados los sindicatos en algunos casos, cuestiones estratégicas de la empresa, tales como planes de producción, financiamiento, reestructuraciones productivas, proyectos de inversión, etcétera¹⁶.

La consolidación de las relaciones laborales fordistas se logró con la participación de los trabajadores, a través de sus organizaciones de clase institucionalmente reconocidas, en la Cámara Sectorial de la Industria Automovilística, establecida en 1992, donde se plasmó una política sectorial basada en la concertación entre sujetos sociales cuyos representantes eran mutuamente reconocidos bajo el arbitrio de la Administración.

4. Las innovaciones en la gestión del flujo productivo en Autolatina

Es en el ámbito de lo que comúnmente se denominan innovaciones organizativas donde quizá más esté avanzando la aplicación del nuevo principio de organización. El bajo coste de introducción de este tipo de innovaciones y sus rápidos efectos en la productividad y en los costes hacen de estos cambios el centro del actual proceso de transformación tecnológica en la industria montadora brasileña.

¹⁶ Como dato significativo, mencionar que en la reestructuración del área de fundición que se dio en la planta de Anchieta en 1990, el comité de empresa pudo participar en una comisión paritaria encargada de discutir aspectos tales como condiciones ambientales, ruido o iluminación.

4.1. El trabajo en equipo

La introducción de equipos de trabajo en Autolatina, como forma nueva de organizar el proceso de fabricación, no estaba sino en su fase experimental. El objetivo era ir estableciendo células o equipos, de unos diez hombres, con un jefe de equipo, que se responsabilizaría de una parte concreta del proceso de fabricación del automóvil. Al persistir el esquema fordista de la producción en línea, los equipos que experimentalmente se iban constituyendo lo hacían a partir de diez trabajadores consecutivos. En este grupo se establecía una división flexible del trabajo, esto es, se asignaban tareas a los obreros pero con la posibilidad de intercambio entre puestos y con la exigencia de colaborar con otro miembro del equipo en caso necesario. El establecimiento de equipos de trabajo, no obstante, no había pasado de una fase de consultas entre la dirección y los representantes de los trabajadores y tanto su número como la cantidad de obreros implicados no habían adquirido relevancia suficiente.

4.2. Políticas de calidad

Los requerimientos de calidad propios del nuevo principio se transmitían a Autolatina a partir de las exigencias de la competencia en los mercados mundiales hacia los que orientaba parte de su producción. Uno de los rasgos del nuevo principio es la importancia de la implicación del productor directo, del trabajador, en el empeño de la máxima calidad, por lo que los aspectos que afectan a la organización del trabajo son de gran importancia para la consecución de cotas importantes de calidad.

Varias fueron las medidas llevadas a cabo por Autolatina para el logro de la máxima calidad. En primer lugar, hemos de referirnos al *control estadístico de procesos* (CEP). El CEP se estaba introduciendo en Autolatina de modo desigual, con preferencia por algunas áreas, en concreto en las áreas de prensa, de armazón de carrocería y fases del montaje final. El CEP genuino se configura a partir de una participación activa y directa de los trabajadores en todas las fases del control de la calidad, desde la toma de la muestra y la realización de los cálculos hasta el seguimiento de los datos y la elaboración de conclusiones, disponiendo de capacidad para parar el proceso de fabricación en caso de que no se cumplan los requisitos mínimos de calidad exigidos. No es este tipo genuino de CEP el que se estaba estableciendo en Autolatina. En realidad, las tareas que

hemos mencionado eran llevadas a cabo por un inspector de calidad de la dirección que, además, se encargaba de instruir a los trabajadores en los principios del CEP. Cuando se producía alguna anomalía, ésta era tratada por un grupo constituido por el operario afectado, por el inspector de calidad y por el encargado.

La progresiva implantación del CEP se enfrentaba a varios problemas. En primer lugar, los tiempos estandarizados de cada tarea no fueron modificados, por lo que no incluyeron las actividades de medida y control que debían realizarse junto a las tradicionales operaciones de fabricación. En segundo lugar, motivo de lo anterior, se generó una actitud contraria de los trabajadores al no producirse una revisión salarial al alza que tuviese en cuenta las nuevas tareas realizadas. Por último, como muestra de la irregular aplicación del CEP, es significativo que parte de las tareas que deberían realizar los obreros de línea, como la recolección de datos, fueran efectuadas por trabajadores indirectos, por lo que se desvirtuaba el espíritu de la medida. Vemos, en definitiva que, a pesar de haber superado ya su fase experimental y avanzar paulatinamente su implantación por las diferentes áreas, se estaba aún muy lejos del genuino CEP, esto es, que el propio obrero de línea fuese el encargado de recolectar los datos, elaborar las estadísticas y realizar los análisis oportunos.

Un segundo mecanismo objeto de incorporación eran los *círculos de control de calidad* (CCC). Los primeros CCC establecidos en Volks y Ford se remontan a los primeros años ochenta en un contexto de fuertes luchas obreras por la conquista de los comités de fábrica, marco en el cual los CCC fueron rechazados por los trabajadores ante la instrumentación que el capital pretendía hacer de los mismos para romper el movimiento sindical independiente y de clase, intentando mantener la organización de los trabajadores bajo su control. A pesar de ello, los CCC se extendieron rápidamente por ambas montadoras.

Los CCC funcionaban con grupos de cinco a diez personas, de participación voluntaria, aunque promovida por la empresa, que se establecían a todos los niveles jerárquicos. Estaban organizados por el departamento de Control de Calidad y se utilizaban como focos de formación para los trabajadores implicados, diferenciando los contenidos según la jerarquía de los participantes. En la práctica, su objetivo venía consistiendo en la detección de aspectos cuya superación podía redundar en la reducción de costos. Esto era incentivado desde la dirección, premiándose las aportaciones efectuadas en función de la magnitud de la reducción de costos. No es extraño, pues, que la mayor parte de los CCC funcionaran en el área de producción. Con los CCC la empresa pretendía,

pues, implicar cada vez más al trabajador en el cumplimiento de los objetivos de calidad y productividad, haciéndole ver que su participación era relevante para el cumplimiento de los mismos.

El complemento a las anteriores medidas que, de una u otra manera, pretendían implicar al trabajador en el desempeño de la planta fue el llamado *Plan de sugerencias*, mediante el cual los empleados presentaban propuestas para mejorar los métodos de trabajo, la organización de las instalaciones, la seguridad en los recintos, incluso el propio producto. De 1988 a 1992 fueron aprobadas 3 592 de las 23 294 sugerencias presentadas lo que supuso 2,9 millones de dólares en premios para los autores de las ideas.

Autolatina disponía, por otra parte, de diferentes *Programas de calidad*. El primero era el «Programa de calidad Q1», consistente en un análisis permanente y continuo de los mecanismos de control de la calidad, en el que se implicaban todos los empleados de Autolatina. Como elemento importante se añadía la entrega de 30 ó 40 automóviles a diferentes directivos para que los analizaran desde el punto de vista del cliente, y que sólo podían circular en el interior de las instalaciones de Autolatina. Este programa se complementaba con el «Programa de formación para la calidad total», iniciado en 1989 y orientado fundamentalmente a los trabajadores. El número de obreros implicados en estos programas de formación se fue incrementando progresivamente, llegando a alcanzar a más de un tercio de los operarios.

Además de los mencionados, Autolatina disponía de otros programas que afectaban a varias áreas de la actividad, como el «Programa de planificación avanzada de calidad», el «Programa de ingeniería simultánea», el «Programa continuo de análisis y solución de problemas», el «Programa continuo de pesquisa de mercado para analizar la calidad del producto» o el «Programa de auditoría interna de calidad».

4.3. «Justo a tiempo»/kan-ban

Estas innovaciones, que garantizaban el seguimiento de la producción de las fluctuaciones de la demanda a través de una gestión específica del aprovisionamiento de la línea de fabricación y montaje, no estaban introducidas en Autolatina. Sí se había dado una tendencia a la reducción de existencias y a un menor movimiento de materiales, fruto de una mejor disposición del espacio y mejoras en la gestión de los suministros. Aun así, la acumulación de partes y piezas al lado de cada estación de la línea de fabricación era el rasgo dominante. En definitiva, Autolatina se

encontraba muy lejos del suministro "justo a tiempo" de los insumos necesarios en cada punto de la cadena de fabricación. Sin embargo, para comprender la forma en que se producían los suministros hay que referirse al tipo de relación establecido con los proveedores ("justo a tiempo" externo), aspecto al que nos referiremos con posterioridad.

No obstante, a pesar de la no implantación del "justo a tiempo", sí existían mecanismos para intentar hacer un seguimiento de la demanda y ajustar, en la medida de lo posible, el ritmo de los suministros y la producción a los impulsos de la misma. Así, en la división VW funcionaba un mecanismo denominado SINPRO (sincronización de la producción), similar al *kan-ban*. El objetivo de este mecanismo era permitir que todos los puestos de trabajo tuvieran informaciones sobre las disponibilidades de los materiales necesarios en el momento de cada operación. El instrumento para ello era una tarjeta con código de barras que se asigna a cada automóvil en el momento en que se inicia su fabricación, en la cual un especialista iba inscribiendo las informaciones necesarias correspondientes al flujo de piezas y materiales precisos en cada momento. Para que este sistema se constituyera en un *kan-ban* habría sido preciso que la recogida de información en cada estación se hiciera de forma automatizada, sin precisar la interferencia humana.

En la división Ford, en cambio, sí existía un sistema informatizado para transmitir informaciones referentes a los componentes y suministros precisos en algunos puntos sensibles. Era así un *kan-ban* parcial ya que no alcanzaba a todo el proceso de fabricación. Este sistema sólo estaba implantado en la parte de montaje final, tras la pintura de la carrocería. En este punto existía una estación de control que enviaba órdenes a 18 estaciones situadas en otros tantos puntos de especial interés (incorporación del motor, tipo de vidrio, panel...) en las que especificaba el tipo de componentes necesarios para el vehículo en cuestión de modo que estén preparados en el instante en que éste llegue al punto correspondiente, y que se irían incorporando progresivamente a lo largo de la cadena de montaje. Tras la pintura, y antes de iniciarse el montaje final, se instalaba una tarjeta en cada automóvil donde estaban especificadas sus características finales. En cada una de las 18 estaciones también existía una tarjeta en los componentes que se irían incorporando, ordenados, como dijimos, a través de la estación central que coordinaba todo el flujo.

Junto a estos mecanismos, Ford venía aplicando, desde hace más de 12 años, un sistema de "fabricación sobre pedido", de modo que cuando se iniciaba la fabricación de un automóvil ya estaba vendido. No era ésta, no obstante, una forma de absoluta flexibilidad, ya que al

cliente se le ofrecía una banda de opciones entre las que tenía que optar. Cuando un concesionario recibía una solicitud de compra, la orden se transmitía a la planta junto al conjunto de especificidades que exigía el cliente. En ese momento se ordenaba el inicio de la fabricación de un automóvil cuyas características finales y propietario ya eran conocidos. No obstante, el inicio de la fabricación no era inmediato, sino que estaba condicionado por los vehículos que salían de línea. La idea era mantener siempre el mismo volumen de automóviles en línea, de modo que podría iniciarse la fabricación de un número determinado cuando ese mismo número hubiera salido de línea. Esto permitía un margen de maniobra ante cualquier eventualidad. Por ejemplo, si un vehículo salía de línea a mitad del proceso de fabricación por falta de algún componente, otro de los ya solicitados iniciaría su proceso de fabricación y el ritmo se mantenía. El tiempo transcurrido entre el momento en que la planta recibía la información de la compra y el momento en que el automóvil salía de la línea de fabricación era de 18 días aproximadamente.

5. Las innovaciones en las relaciones exteriores de Autolatina

Otro de los elementos de las nuevas formas de organización y gestión de la empresa es el carácter de las relaciones externas de la misma, representado principalmente en unas relaciones con los suministradores más estrechas y cooperantes, superando la mera conexión de mercado. En el caso de Autolatina, pudieron apreciarse dos modificaciones en los últimos años en cuanto a la forma de relacionarse con los proveedores. Por una parte el establecimiento de programas de calidad con algunos de ellos y, por otra parte, la reducción del número total de proveedores. Ambos cambios estaban vinculados, predominantemente, a las progresivas exigencias de calidad por parte de Autolatina en las entregas, producto de los cambios en la base técnica del proceso de trabajo, y en la necesidad de adquirir competitividad en los mercados exteriores. Esto llevó, pues, al establecimiento de programas y proyectos conjuntos entre las montadoras y las empresas suministradoras, así como a la puesta en práctica, por parte de Autolatina, de un programa de apoyo técnico, desde septiembre de 1992, a empresas suministradoras articulado junto al *SEBRAE-SP*, delegación paulista de una

organización especializada en el apoyo a la innovación a pequeñas firmas¹⁷.

Respecto a los *programas conjuntos con los suministradores*, destacaba el «Programa P1 de calidad asegurada y productividad», en el que estaban implicados aproximadamente un 20 % de los proveedores. Iniciado hace más de doce años, este programa aseguraba el suministro de componentes con garantía de calidad y sin necesidad de inspección, con el objetivo de «alcanzar patrones internacionales de eficiencia»¹⁸. Otro programa adoptado por Autolatina fue el «Sistema de calidad Q-101», que cedía a los suministradores la total responsabilidad de la calidad de sus productos y servicios, con el objetivo de «reducir los costos y aumentar la calidad para enfrentar la competencia externa»¹⁹. Este nuevo sistema haría un análisis mucho más riguroso de los suministradores, dividiéndolos en excelentes, satisfactorios e insatisfactorios. Desde 1992, especialmente, Autolatina intensificó la aplicación de nuevos planes, como el «Plan estratégico de suministros» o el «Programa de optimización de compras»; este último, de mayo de 1994, era similar a los utilizados por VW en Alemania y se inscribía en la política de compras que imprimió Ignacio López de Arriortúa tras su llegada a la firma alemana.

La progresiva exigencia por parte de las montadoras, Volks y Ford, de niveles mínimos de calidad en las entregas de partes y componentes incidió en la *disminución del número de proveedores*. Es importante destacar que esta disminución no se debió, en un primer momento, a una estrategia deliberada para ello, sino que más bien fue consecuencia de una creciente cancelación de contratos con las empresas suministradoras que no cumplían las condiciones mínimas de calidad y su traslado hacia aquellos proveedores que sí las cumplían, por lo que se dio una concentración de contratos y una disminución de proveedores. Así, de 950 suministradores²⁰ que tenía Autolatina en 1989, pasó a 530 en 1993²¹. La

¹⁷ Aproximadamente el 20 % de los suministradores de Autolatina son pequeñas empresas. M. S. Salerno, «The Historical Trajectory and Future Perspective of Autolatina's Development in Brazil», escrito presentado al Primer Coloquio Internacional «Trayectorias de las firmas automovilísticas», 17-19 de junio de 1993, París, p. 18.

¹⁸ Autolatina, *Autolatina: 5 años*, São Paulo, 1992, p. 19.

¹⁹ Objetivos explicitados por el presidente de Autolatina de Brasil, Pierre-Alain de Smedt, durante la presentación del programa. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 27 de noviembre de 1993.

²⁰ Son suministradores productivos, es decir, los que proporcionan partes, piezas y componentes automotrices y materias primas. No se consideran los proveedores de productos necesarios para el funcionamiento de la planta, como papel, comidas... En ese caso, el número de firmas a las que compra Autolatina supera las 3 500.

²¹ M. S. Salerno, ob. cit., 1993, p. 17.

tendencia posteriormente, ya sí deliberadamente perseguida, era a reducir el número de suministradores a dos por cada componente, exigiendo seguridad en la calidad. Autolatina estaba llevando a cabo, por otra parte, un programa de «terciarización» con objeto de *disminuir el alto grado de integración de su producción*. En efecto, en las instalaciones de Autolatina eran producidos la mayor parte de los componentes precisos para la producción de un vehículo, algo coherente con el modelo de industrialización seguido en Brasil, gestado en el contexto de la sustitución de importaciones. Este proceso de «terciarización» estaba asociado al establecimiento, incipiente aún, de unas relaciones «justo a tiempo» con los suministradores, manifestado en una serie de componentes que son entregados directamente a la línea de producción por parte de los proveedores. Así, cerca de 300 componentes suministrados por 30 empresas eran entregados varias veces al día. La política de «terciarización» tendía a producir fuera de las instalaciones de Autolatina rubros tales como los asientos, los paneles, las cajas de cambio, ruedas, piezas estampadas pequeñas (de hasta 300 gramos). Esta tendencia a la «terciarización» se apoyaba en la estrategia de Autolatina de disminuir los especialistas dentro de las plantas, lo que tenía como contrapartida la intensificación de la cooperación con las empresas que se hicieran cargo de las tareas «externalizadas», empresas que debían cumplir las condiciones exigidas por Autolatina en lo referente a precio, calidad, entregas, etcétera.

Todo esto estaba creando un nuevo escenario en las relaciones entre Autolatina y sus suministradores que tenía «como ejemplo la experiencia japonesa en este campo»²². En este nuevo escenario el suministrador ocupaba una posición relevante, participando en el diseño del componente que fuera a suministrar y haciéndose responsable de su desempeño. Así, el suministrador era elegido antes de saber cómo iba a ser el componente, cooperando con Autolatina a lo largo de todo el proceso de fabricación.

6. Recopilación y reflexiones finales

Una somera sistematización del modo en que la producción flexible en masa se está introduciendo en Autolatina servirá como apoyo a algunas

²² *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 27 de noviembre de 1993. La traducción es nuestra.

reflexiones finales sobre la vigencia del fordismo y el despliegue del nuevo principio de organización de la producción.

El primer aspecto que debemos destacar se refiere al bajo grado de la automatización observado en Autolatina, habiendo sido introducidos ciertos equipamientos en determinadas líneas y en determinados puntos del proceso de fabricación, normalmente relacionados con automóviles destinados a la exportación hacia los países capitalistas desarrollados. Así, las innovaciones atendían sobre todo a incrementar la consistencia y solidez del vehículo, incrementando su seguridad y su desempeño, además de a embellecer su imagen. Otra línea de innovación, la más reciente en el tiempo, se vinculaba con un elemento nuevo: la apertura de mercado de vehículos a las importaciones a partir de 1990, por lo que se trasladaron al ámbito interno las pautas de competencia que se daban en el mercado mundial. La entrada de automóviles extranjeros, japoneses y alemanes de gama alta sobre todo, obligó a las montadoras locales a renovar su oferta y a mejorar la calidad de los automóviles ofrecidos. Así se explica que, por parte de Autolatina, se hiciera un esfuerzo por incrementar la eficiencia del proceso de fabricación a partir de la introducción de equipamientos que, como el *door less* o el robot de fijación de vidrios, permitieran ganar en homogeneidad y calidad del proceso. Posteriormente, en función del nuevo escenario abierto y competitivo brasileño, no sería preciso exportar a los mercados occidentales para cumplir con las exigencias internacionales en cuanto a calidad, seguridad y prestaciones de los automóviles.

Todo esto apunta, en definitiva, a que las matrices quieren garantizar la realización de la plusvalía en un mercado interno y mundial/regional, por lo que pugnan por mantener una oferta acorde a las crecientes exigencias de unos mercados abiertos, pero sin modificar el carácter de la extracción de plusvalía y de las ganancias de productividad, todavía, en el caso brasileño, basadas principalmente en la intensificación del trabajo humano, algo coherente con el principio fordista. En definitiva, no resultaría funcional, desde esta lógica, un proceso masivo de automatización que cambiara el carácter del proceso de trabajo según lo establecido por el nuevo paradigma. Dada la diferencia del coste de la fuerza de trabajo brasileña con respecto a los países más industrializados²³, existiría aún margen para seguir intensificando la explotación del traba-

²³ Para 1994 se estimaba en cerca de ocho dólares norteamericanos por hora el coste total (salario y costes indirectos) de la fuerza de trabajo brasileña en la industria automovilística, frente a los 28 dólares por hora en el caso de alguno de los países más industrializados. J. R. Ferro, *A indústria automobilística no Brasil: desempenho, estratégias e opções de política industrial*, mimeo, ILDEFES, septiembre de 1994, São Paulo.

jo vivo y, en consecuencia, para permanentes ganancias de productividad sin necesidad de cambiar *radicalmente* la base técnica del proceso de trabajo. No obstante, el mantenimiento de los rasgos básicos del proceso de trabajo y de la extracción de plusvalía no sería incompatible con un progresivo aumento del grado de automatización. En efecto, la tendencia decreciente en el coste de los equipamientos observada en los últimos años vinculada a la apertura del mercado interno y, por tanto, a las mayores facilidades para importar, serían factores que podrían impulsar la renovación de la base técnica de las plantas. Asimismo la concreción, a lo largo del período 1994-1996, del lanzamiento de nuevos y más equipados modelos, podría ser aprovechado para reestructuraciones más profundas. El resultado de todo ello podría ser un proceso de trabajo de carácter predominantemente fordista con elementos nuevos que, sin modificarlo en lo sustancial, fueran impulsándolo hacia un modelo híbrido que hiciera compatible el mantenimiento de la explotación del trabajo vivo como fuente principal de productividad con crecientes niveles de flexibilidad y calidad que garantizaran la realización de la plusvalía.

Respecto a las mutaciones en la gestión y organización de la empresa, los cambios fueron más intensos que en el proceso de trabajo. No obstante, fue una aplicación la que se ha hecho de las denominadas innovaciones organizativas algo matizada, algo desvirtuada, sobre todo en lo referente al CEP y a los CCC. En efecto, allí donde se implantaron estaciones del CEP no se incrementó la responsabilidad de los operarios, simplemente se les aumentó el número de funciones que debían realizar. El seguimiento del CEP y las modificaciones pertinentes eran llevadas a cabo por trabajadores indirectos. Así, no existía una superación del carácter fordista de las tareas realizadas a pesar de la incorporación de estaciones de CEP. En última instancia, la introducción del CEP (y, en menor medida, los CCC, al estar menos implantados) perseguía un seguimiento más exacto de la calidad de los procesos pero sin cuestionar los principios organizativos básicos. Ello era congruente con el análisis realizado en el caso de la automatización: se pretendía incrementar los niveles de calidad para garantizar las cuotas de mercado pero sin modificar radicalmente el carácter del principio de organización.

Si nos referimos, por último, al carácter de las relaciones con los proveedores, apreciamos una decidida política de Autolatina por adaptarse a las tendencias mundiales hacia la cooperación y la reducción del número de los mismos. De nuevo la calidad aparecía como criterio decisivo para entender esta intensa tendencia: así se entenderían los pro-

gramas de calidad realizados conjuntamente con los suministradores y el apoyo técnico prestado a muchos de ellos, sobre todo, los más pequeños.

En definitiva, la calidad y, muy en segundo lugar, la flexibilidad, serían los criterios principales para la incorporación de cambios en el proceso de trabajo y en la organización de la actividad productiva de Autolatina y, en último lugar, la productividad, al existir aún margen, como ya se ha dicho, para incrementar el rendimiento del trabajo vivo según las pautas fordistas, dados el valor y la naturaleza de la fuerza de trabajo brasileña. Ese principio de organización híbrido, predominantemente fordista con elementos posfordistas, podría ir acelerando la transición hacia las nuevas pautas productivas a medida que se fuera incrementando la competencia en el mercado brasileño (destino aún mayoritario de la producción automotriz) con la entrada de nuevos productores²⁴, o a medida que disminuyera el diferencial entre el coste de la fuerza de trabajo en Brasil con respecto a los países más industrializados, o con el establecimiento de nuevas líneas productivas, o por una orientación crecientemente exportadora de la producción. Mientras tanto, más o menos reformado, más o menos híbrido, el principio de organización vigente seguirá siendo, predominantemente, fordista.

Resumen. «La introducción de la producción flexible en masa. El caso de la fábrica Autolatina»

En el artículo se analiza el despliegue de nuevas pautas de organización de la producción, orientadas al establecimiento de una producción flexible en masa y vinculadas a la creciente difusión de las tecnologías de la información, en el caso de una fábrica automovilística instalada en Brasil. El marco teórico se inspira en los planteamientos del control del proceso de trabajo. Se concluye que los criterios principales para la incorporación de cambios en el proceso de trabajo son, en primer lugar, la calidad, muy en segundo lugar, la flexibilidad y, en último lugar, la productividad.

Abstract. «The introduction of flexible mass production. The case of the Autolatina plant»

This article analyzes the development of new tendencies in the organization of production, which are leading to the introduction of flexible mass production and are closely linked to the increasing diffusion of information technology. This process is studied through the case of the Autolatina automobile plant in Brazil. The theoretical framework for this analysis is inspired in the labour process approach. The author concludes that the main criteria for the introduction of changes in the labour process are, firstly, quality, in a very secondary place, flexibility, and finally, productivity.

²⁴ A lo largo de 1995, Renault decidió implantarse en Brasil, en concreto en Curitiba, en el Estado de Paraná, con una inversión de 1 000 millones de dólares norteamericanos. Mercedes, así mismo, iniciará la fabricación de automóviles.

POLÍTICA 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:

Cristina Álvarez Rodríguez, Celestino de Arenal Moyúa, Rafael Bañón Martínez, Mercedes Cabrera Calvo-Sotelo, Cecilia Castaño Collado, Juan José Castillo Alonso, María Catedra Tomas, Rafael Díaz Salazar, María González Encinar, Jesús Leal Maldonado, Lorenzo Navarrete Moreno, Juan L. Paniagua Soto, Bernabé Sarabia Heydrich, Fernando Valdés dal Re.

Secretaría:

Carmen Pérez Hernando

CONTENIDO Nº 21 SOCIOLOGÍA Y ECONOMÍA

Roberto González León

Dinero y acción racional según L. von Mises

Carlos Prieto

*Karl Polanyi: crítica del mercado,
crítica de la economía*

Esther Pascual López

Bernard Mandeville: la legitimación de la fantasía

Luis Miguel Bascones

*La otra mano invisible: discurso económico
y control social*

Andrés Bilbao

Aristóteles y Smith: la política y la ciencia

A. Javier Izquierdo Martín

*Equilibrio económico y racionalidad maquinaica.
Del algoritmo al sujeto en el análisis económico moderno*

Philip Mirowski

*¿Sueñan las máquinas?:
de los agentes económicos como cyborgs*

VARIOS

Eduardo Terrén

Las aulas desencantadas: Max Weber y la educación

Vidal Díaz de Rada Igúzquiza

*Percepción de cómo evoluciona la situación
económica personal*

SUSCRIPCIONES

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

¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?

Paul Bouffartigue*

«¿A dónde va el trabajo humano?». Esta pregunta formulada por Georges Friedmann en la inmediata posguerra, se vuelve a plantear con mucha frecuencia en este fin de siglo. Pero, en el momento en que el trabajo parece desaparecer de las sociedades que se habían basado firmemente en él, la pregunta se expresa en cuestionamientos más radicales: ¿Cómo hacer frente a los riesgos de dislocación social y política? ¿A dónde va la cohesión social? ¿En torno a qué valores, a qué objetivos podemos volver a dar sentido a la expresión «vivir juntos»? En el momento en que se entremezclan sufrimientos individuales y pérdida de referencias sociales, la búsqueda de sentido, entendida como dirección y significación a un tiempo, es la cuestión cardinal en la que los interrogantes sobre el trabajo se incardinan a partir de ahora.

Lo que se entiende con el término «trabajo» no tiene ya la evidencia tranquila de hace poco tiempo: el trabajo se ha vuelto manifiestamente «enigmático» (Schwartz, 1992) y es objeto hoy en día de interrogaciones sociales inquietantes, que tienen una repercusión muy directa en los debates conceptuales.

Título, ligeramente retocado, de un texto que se va a publicar, en Paul Bouffartigue y Henri Eckert, *Le travail au-delà du salariat*, Éditions la Dispute, 1997. Traducción de Evelyne Tocut.

* Sociólogo investigador del Laboratoire d'Économie et Sociologie du Travail. Centre National de la Recherche Scientifique. 35, Av. Jules Ferry. 13621 Aix-en-Provence Cedex. Francia.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 29, invierno de 1996/1997, pp. 91-110.

1. Acerca de los planteamientos del declive del trabajo

En primer lugar, y con toda evidencia, la extensión del desempleo masivo y su consiguiente pauperización, así como el fracaso de las políticas que se proponen detenerlo, están en el origen de uno de los interrogantes centrales sobre el "lugar" actual y futuro del trabajo.

«Mañana, todos seremos precarios» reza un semanario¹. ¿Debemos prepararnos a «existir sin puntos de referencia y aceptar vivir constantemente con la incertidumbre» y a «relativizar el lugar y el valor del trabajo» (Lebaube, 1995)?

Asistimos, en efecto, en versiones sabias o periodísticas, a la difusión de ciertas ideas que describen y prescriben el retroceso del lugar del trabajo en la sociedad, la desaparición del trabajo como valor (Mèda, 1995), y hasta del «fin del trabajo» (Riffkin, 1996)². La base común de todas estas tesis es que el pleno empleo se ha convertido en un objetivo obsoleto, hasta en una ilusión. Puede expresarse de un modo interrogativo:

El desempleo va en aumento y afecta a millones de activos y por ello precisamente acabamos preguntándonos si debemos seguir otorgando un sentido a una función que va escaseando y cuyo papel nodal en nuestras sociedades creyeron poder establecer las generaciones laboriosas. Con la crisis, y el consiguiente fenómeno angustioso de la exclusión, acaba siendo peligroso atribuir al trabajo únicamente la capacidad de fomentar la "cohesión social" (Lebaube, 1996).

Se puede formular también de modo más radical:

Concomitancia, casualidad oportuna, o relación de causa a efecto: en el momento preciso en el que el trabajo productivo clásico escasea, deja de constituir un valor exclusivo, el trabajo se debilita, en el mismo momento en el que el valor del trabajo se tambalea [Minc, 1982].

Partiendo de constataciones, unas más que justificadas —un crecimiento económico más sostenido no bastaría ya de ninguna manera

para volver al pleno empleo— y otras mucho menos consistentes —el declive del valor dado al trabajo— se nos invita a reconocer, acompañándola, esta puesta en cuestión del "valor central del trabajo" y a admitir una concepción más amplia de la "actividad". Sería la única perspectiva capaz de volver a insertar en el juego social la masa creciente de los parados. Estas tesis suelen presentarse como radicalmente críticas ante el orden social, incitan a poner en tela de juicio nuestros modos de considerar el futuro. Es cierto que se nutren del fracaso de las políticas neoliberales y de la falta de credibilidad de los partidos de la izquierda en el campo del empleo, y que no carecen de cierta carga crítica: la denuncia del economicismo, del productivismo y de la mercantilización de las relaciones sociales; la interpelación de políticas de empleo que conducen a la multiplicación de "chapuzas" desprovistas de utilidad y socialmente desvalorizadas; la llamada a otro tipo de desarrollo.

Sea como sea, estas tesis desembocan, según nosotros, en callejones sin salida, y encierran cierto peligro. Aparte de que los autores que adoptan este modo de ver no reflexionan suficientemente en los motivos por los que el pleno empleo estaría ya definitivamente fuera de alcance —conformándose muchas veces con una concepción tecnologista de las causas del desempleo³— desarrollan una concepción dualista de lo social, al radicalizar la oposición entre el trabajo, en el sentido de empleo asalariado, y el espacio social exterior al mismo. De rebote, todo retroceso del hecho salarial significaría un progreso hacia la liberación del trabajo, lo cual se merece un mínimo de discusión (Husson, 1996).

A quienes se muestran partidarios de no dar tanta importancia al trabajo, se les ha contestado, de modo bastante pertinente, que la sociedad sufría, al contrario, del hecho de que «el trabajo ha sido expulsado de la posición central que debería ocupar en la economía, en la sociedad y en la vida de la gente» (De Bandt *et al.*, 1995).

Ahora bien, ¿no sería hora ya de intentar salir de esta oposición entre adversarios y partidarios de la "importancia" o del "valor" del trabajo? ¿No convendría empezar por diferenciar al menos tres registros del "valor" del trabajo? El registro *económico*, el del valor de intercambio, del trabajo considerado como un bien mercantil; el registro *topológico*, el del

³ Sin embargo, Michel Husson (1996) demuestra que «el descenso del ritmo de creación de empleo debe imputarse fundamentalmente a dos inflexiones: por un lado, la disminución del volumen de trabajo que resulta a su vez de una ralentización del crecimiento un poco más marcado que el de la productividad; por otro lado, una menor reducción del tiempo de trabajo. [...] Según nosotros, el mecanismo esencial es la divergencia cada vez mayor entre la estructura de la demanda social y las exigencias de rentabilidad» (pp. 87-92).

¹ *L'Expansion*, núm. 497, 20 de marzo de 1995.

² Título del libro del americano Jeremy Riffkin, recientemente traducido en Francia, con un prefacio de Michel Rocard (*La Découverte*, 1996). Este título ya fue utilizado en una obra publicada por Michel Drancourt en 1984. La obra acaba de aparecer también en castellano.

lugar que ocupa en un sistema de distribución social de las actividades y de los grupos —registro al que lo reducen muchos sociólogos; el registro *simbólico*, el de los significados sociales y del sentido personal atribuidos al trabajo.

Según nosotros, *las crisis contemporáneas del trabajo son, sobre todo, una crisis del trabajo asalariado y del fenómeno salarial*. Nos parece, pues, esencial diferenciar el trabajo, como categoría antropológica universal, de la categoría del trabajo asalariado: esta última fue “inventada” al tiempo que se instalaba el capitalismo industrial como modo de producción dominante, a la vuelta del siglo XVIII. Sin embargo, la relación salarial tiene de entrada una doble cara: abstracta —el valor de intercambio— y concreta —el valor de uso. Así, la subordinación, que la define desde un punto de vista jurídico, tiene algo de imposible (Supiot, 1995). Incluso bajo su forma salarial, en toda actividad laboral se construye un sentido, se efectúa la reapropiación, se ejerce cierta autonomía. Nunca se subestiman sin perjuicio los recursos emancipatorios de esta «eficacia a pesar de todo» que han demostrado siempre los trabajadores (Clot, 1995). Por este motivo, aunque se diese en el pasado una importancia central al trabajo y a su valor, ésta fue siempre paradójica ya que toda la historia de la clase asalariada está hecha de esfuerzos, de distanciamiento y de protección de la vida familiar frente al avasallamiento de la vida laboral. Y es precisamente por este motivo por el que el apego al trabajo —y no sólo al empleo— sigue siendo mucho más profundo de lo que nos quieren hacer creer. Al indicar, por fin, que no es señalando la falacia de la reducción del lugar ocupado por la esfera del trabajo y de la economía —el capital no se “contiene”, al contrario, tiende a subordinar a sí mismo todas las otras esferas de la existencia social— sino que es desarrollando todo lo que en su seno tiende a subvertir las formas capitalistas, como podemos ir hacia otro tipo de desarrollo, asegurando un nuevo pleno empleo de las capacidades humanas.

De todos modos, el incremento en potencia de las «utopías del final del trabajo» se nutre de muchas facetas de las evoluciones presentes, lo cual les confiere cierto crédito (Andréani, 1995).

La revolución tecnológica de la información da una segunda juventud a las viejas tesis que convierten no al tipo capitalista de productividad, sino al mismo progreso técnico en el gran responsable del desempleo⁴. Esto constituye, además, toda la ambivalencia de los debates

⁴ Jacques Robin (1989) y Jeremy Rifkin (1996) son representativos de este enfoque. En relación con este último libro, y sin por ello compartir las posturas, simétricamente falsas, de quienes piensan que las Nuevas Tecnologías de la Información y de la

sobre la reducción del tiempo de trabajo: ¿visión “defensiva” en el marco de una concepción fatalista de la relación productividad/empleo, o visión “ofensiva” en el marco de una concepción imaginativa de una “nueva productividad”, rica en empleos, basada ahora ya no en la intensidad de las operaciones sino en la calidad de las relaciones de cooperación y de comunicación en los colectivos de trabajadores? (Zarifian, 1996).

La disminución de la parte cuantitativa ocupada por la actividad profesional en el transcurso de la vida —menos de la quinta parte de la vida activa de la población adulta— asociada a la importancia indiscutiblemente creciente de la subjetividad en las actividades extralaborales, permite pronosticar el final del papel dominante del trabajo. Sin embargo, ¿no siguen siendo el contenido y la calidad de la vida extraprofesional del “tiempo libre” ampliamente tributarios del contenido y de la calidad de la vida profesional?⁵

El cambio radical de los grandes sistemas morales, que ha supuesto la entrada en la era del consumo de masas, alimenta la tesis según la cual el nacimiento de una ética hedonista en detrimento de una ética del sacrificio se traduciría también en una devaluación del trabajo en relación con las demás actividades. Convendría tenerla tanto más en cuenta cuanto que habríamos alcanzado una sociedad de la abundancia, en la que las necesidades estarían, en lo esencial, satisfechas. Sin embargo, esta perspectiva oculta la ambivalencia sufrimiento/placer que es inherente

Comunicación son necesariamente, al menos en lo inmediato, creadoras de empleos, hay que reconocer la superficialidad de un trabajo que enumera los ejemplos de superficies de empleo en curso o futuras, en Estados Unidos entre otros, que serían consecuencia directa de la introducción de estas nuevas tecnologías, sin establecer nunca un cuadro de conjunto de la evolución de los grandes indicadores en este país (crecimiento, productividad, empleo, desempleo). Ahora bien, sin creer a pies juntillas las estadísticas recientes de creación de empleo en Estados Unidos —está claro que los “10 millones” de nuevos empleos de la era Clinton son, por un lado, de baja calidad y, por otro lado, directamente ligados al papel del dólar en los intercambios económicos— no se puede rechazar de un manotazo este fenómeno. Y, tal como muestra Michel Husson, «el descenso del ritmo de creación de empleos se debe achacar fundamentalmente a dos inflexiones: por un lado, a un retroceso del volumen de trabajo, debido a su vez a una ralentización un poco más fuerte del crecimiento que de la productividad; por otro lado, a una menor reducción del tiempo de trabajo» (p. 87).

⁵ A diferencia de lo que supone una visión puramente abstracta de los tiempos y de los ritmos sociales que no tiene en cuenta sus contenidos y de sus relaciones, como lo hace Roger Sue (1994), el cual efectúa una contabilidad global del tiempo de trabajo en la vida de los individuos de 15 años y más, o sea, el 14% del tiempo activo en 1990.

al trabajo, subestima la importancia de las expectativas cualitativas de que sigue siendo objeto y sobreestima el grado de satisfacción de las necesidades, por otro lado esencialmente variables según el estado de desarrollo de una sociedad.

En una última versión, ésta empresarial, la utopía del final del trabajo nos muestra las actividades profesionales futuras como plenamente autónomas, creativas y finalmente lúdicas, suprimiendo por tanto la antigua distinción trabajo/no trabajo.

En lugar de hablar del "final del trabajo", ¿no deberíamos pensar ante todo en la *crisis del trabajo asalariado*? En este último caso, ¿debemos renunciar a la mayor parte de los logros de la clase asalariada —estatutos y derechos colectivos—, *adaptando* nuestra concepción del trabajo a lo que tiende a hacer de ella el capitalismo desarrollado? O, al contrario, ¿debemos entrar en la perspectiva de una *superación*, es decir, una progresión hacia arriba del trabajo asalariado y de la clase asalariada, luchando en favor de un *nuevo pleno empleo de las capacidades humanas*? ¿Se trata de volver a situar el trabajo en el centro de la lógica económica y de la vida social y personal? ¿O de salir del trabajo como actividad alienada y separada de los demás momentos del ciclo vivo de las actividades humanas?

2. Trabajo y alternativas sociales

Las ideas acerca del final del trabajo son también ideas del final del mundo del trabajo como actor potencial de la alternativa social, de la reforma de la política. Sin embargo, el gran movimiento surgido en Francia a finales del año 1995, como un resurgir más amplio de la conflictividad social en los países capitalistas, permite afirmar que este problema no está resuelto.

El pensamiento de la mayoría de los intelectuales y expertos del futuro del trabajo y de la "nueva cuestión social" omite el mundo del trabajo y de sus conflictos como protagonista ineludible. Así, «el pensamiento francés sobre la exclusión parece marcado por una constante sobreestimación del papel del Estado en la construcción progresiva de un sistema de normas y reglas relativas a la protección social, las solidaridades y los modos de tratamiento de la desigualdad económica» (Chopart, 1996). Es cierto que muchos fenómenos incitan, de modo espontáneo, a segmentar las distintas dimensiones de la crisis del fenómeno

salarial, empezando por sus modos de gestión institucionales, que llevan a ocultar las relaciones entre la creciente presión sobre el trabajo vivo de los "incluidos" y la descomposición del vínculo social, especialmente visible en los barrios periféricos en los que viven los que se denomina "excluidos". Ha sido necesaria la irrupción de la conflictividad social en el primer plano de la escena pública para sacar a la luz, de golpe, estas relaciones y volver a abrir el debate sobre ellas: más allá de las reivindicaciones ligadas a la protección social y a los regímenes de pensión de jubilación, ¿no era acaso el discurso de los huelguistas y de los manifestantes una acusación, al mismo tiempo, de la falta de reconocimiento de esfuerzos cada vez mayores en el trabajo y de la paralela degradación del empleo (Bouffartigue, 1996)? ¿No impide la noción de exclusión una articulación real de la pauperización, con la crisis del empleo y también con las del trabajo y de la política? Y, de modo más concreto, una articulación *con la crisis de las relaciones que se habían construido históricamente entre trabajo y política, entendida la política como actividad colectiva normativa y polémica, es decir, como capacidad para construir nuevas normas, para elaborar simbólicamente, llevándolos al terreno de las finalidades sociales, los conflictos y las contradicciones de la vida social y personal* (Bertho, 1996). En este caso, la exclusión sería sobre todo el modo actual como las instituciones, el Estado, piensan y tratan los fenómenos de crisis percibidos como más agudos. Esta visión significa reducir el desorden y no elaborar políticamente los conflictos. La cuestión social de la que nos hablan se ve, de ahora en adelante, cortada por conflictos de clase. Se inscribe en un pensamiento del orden y de la cohesión. Ello influye en profundidad las ciencias sociales, incluidos sus enfoques críticos. ¿Cómo no ver que la proliferación de las intervenciones estatales corrobora, en su participación, la crisis de las actividades políticas? ¿Que la crisis de la ciudadanía no es un mero derivado de la precarización social, sino que es uno de sus componentes más activos? La formidable movilización colectiva de finales de 1995 ha ofrecido la demostración *a contrario*: si las oposiciones entre incluidos y excluidos, usuarios y huelguistas, asalariados con estatuto y asalariados precarios, públicos y privados, retrocedieron bruscamente, ¿no es acaso por el hecho de que este movimiento supo aliar móviles individuales y finalidades que unen? ¿No se alimentaba el "toque de juntos" de la diversidad de las identidades individuales, en vez de uniformizarlas? ¿No permite la presencia de desempleados y de precarios en este movimiento cambiar de óptica? Este fenómeno de entrada en la acción colectiva de los asalariados privados de empleo es esencial para quienes no quieren ver entre ellos más que privación de la normatividad individual y colectiva.

3. Entre categoría antropológica y trabajo asalariado

Muchos debates sobre el trabajo se basan en la evidencia de esta categoría.

Más allá de la extrema diversidad de sus formas sociohistóricas, ¿podemos darle un sentido universal, de orden antropológico? En caso afirmativo, el trabajo puede definirse como un «modo de actividad que se caracteriza como la búsqueda de un resultado en un tiempo menor» (Bidet, 1995). Es cierto que en las sociedades no industriales, cuando los productores no están separados de los modos de producción, es difícil discernir, de manera empírica, los tiempos y los centros de las actividades productivas de las demás actividades. Aunque todas las sociedades diferencien entre las actividades de reproducción y las actividades puestas a disposición de los individuos. El trabajo interpretado en este primer sentido va mucho más allá, hoy en día, del trabajo asalariado. Incluye, entre otras cosas, el trabajo doméstico y puede, en cierta medida, extenderse a otras actividades condicionantes, situadas en la periferia del trabajo profesional y captadas por éste, como por ejemplo los trayectos domicilio-trabajo. Si interpretamos el trabajo en este primer sentido, estamos muy lejos aún de una sociedad del tiempo libre.

En su sentido corriente, mucho más restringido, el trabajo corresponde a un empleo remunerado, normalmente asalariado. La remuneración traduce el reconocimiento social y económico de su utilidad en una sociedad mercantil. En consecuencia, un conjunto de actividades útiles, aunque no reconocidas como tales desde un punto de vista social, se encuentra excluido de esta definición. En efecto, es primero el tipo de relación social bajo el que se ejerce la actividad, y no la actividad en sí, el que la define como “trabajo” o “no trabajo” (Freysenet, 1993). Que se sepa, *el trabajo no se ha podido reducir nunca totalmente a su forma asalariada*: ni la separación entre la esfera del trabajador a su esfera de la vida fuera del trabajo; ni la subordinación del trabajador a su empleador —incluso bajo el efecto de la reducción taylorista de la noción de trabajo a la de operaciones totalmente separables de la persona del trabajador— nunca han sido completas; ni la reducción del sentido del trabajo al trabajo abstracto, a su valor de intercambio, simple instrumento de obtención del salario. La ergonomía ha puesto de manifiesto la separación entre el “trabajo prescrito” y el “trabajo real”, distinción tan importante para considerar de otra forma las actividades contemporáneas de trabajo. Dejours (1995) habla de «actividad coordinada de los hombres y de las mujeres para hacer frente a lo que, en el trabajo, no se

¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?

podría obtener, mediante la estricta ejecución de la organización prescrita». Por último, la significación del empleo se ha extendido, convirtiéndose en el modo privilegiado de acceso a un estatuto social, en el vector esencial de la integración en la «sociedad asalariada».

Sin embargo, se hace cada vez más patente que *las transformaciones en curso permiten cada vez menos que la noción de empleo abarque lo que ocurre tanto en el trabajo como fuera de éste*. En el trabajo, con la llegada de dimensiones intelectuales, relacionales y subjetivas, la actividad no puede prescribirse en su desarrollo, desde el exterior; y tiende —en lo peor y en lo mejor— a desbordar los tiempos y los espacios en los que las “operaciones” humanas estaban encerradas. Con la feminización masiva de la clase asalariada, la presencia de la vida fuera del trabajo se manifiesta de modo más nítido en el ámbito profesional. En la esfera fuera del trabajo, proliferan actividades híbridas —en especial las actividades de formación y de autoformación— cuyo reconocimiento como socialmente útiles tienden a reivindicar los sujetos humanos. Y la diversificación de las actividades y de las experiencias humanas, a un tiempo relativamente autónomas y relativamente interdependientes (Curie, 1993), tiende a descentrar las actividades profesionales y también a confirmar generalmente, tal como lo hace ver Yves Schwartz (1992), su papel de condensación de los valores y de las expectativas que en ellas circulan.

En resumen, se trata verdaderamente de una crisis multiforme del trabajo asalariado que expresa «de algún modo, el fracaso del derecho laboral, entendido como lugar de armonización de las dos caras del trabajo» (como bien mercantil, y como expresión de la persona humana) (Supiot, 1993). *Esta categoría ha agotado sus capacidades para delimitar, definir, representar y enmarcar las realidades contemporáneas de la producción y de la reproducción, al igual que ha agotado sus capacidades de integración social*. El siglo XX demuestra un doble movimiento paradójico, que está en el origen de muchas ambigüedades y malentendidos que oscurecen los debates sobre el futuro del trabajo asalariado: por un lado, un movimiento de salida hacia arriba —una protección del empleo que pueda ir hasta el estatuto de funcionario, el crecimiento de la parte de la renta desvinculada de la puesta en actividad inmediata de la fuerza de trabajo, el incremento de las profesiones intelectuales o de las componentes intelectuales o simbólicas de un gran número de actividades profesionales, que requieren cierta libertad en el trabajo; por otro lado, un movimiento de regresión hacia formas mercantiles arcaicas de relación salarial con, por ejemplo, el retroceso del derecho laboral en beneficio del derecho mercantil (externalización de activida-

des mediante la descentralización, subcontratación, paso al estatuto de autónomo...)⁶.

Entender esta dinámica contradictoria debería permitir salir de los falsos debates entre el privilegio acordado a las "mutaciones" y el acento puesto en las "regresiones"; entre quienes ven la verdad contemporánea del trabajo asalariado en las fábricas ultraautomatizadas en las que la polivalencia de los operadores corre pareja con una reducción de la línea jerárquica de tres niveles, y quienes no ven más que el infierno del trabajo degradado estilo *fast-food*, en el que la prohibición del hecho sindical es la norma, o también quienes ponen de manifiesto la figura del parado de larga duración o del sin techo. Es que «cambio y progreso no van obligatoriamente juntos según los esquemas de una causalidad lineal. Los primeros pueden, al contrario, desembocar en una exacerbación de las dificultades, incluso en una regresión en la que las innovaciones causan estragos contra sí mismas» (Clot, 1995). De ahí, "el futuro impredecible". Así, las innovaciones, por muy reales que sean en los modelos de producción, se realizan con un coste social considerable. No sólo no existe ningún bloqueo de las innovaciones socioorganizativas que se observan en la realidad cotidiana de numerosas empresas en el conjunto de la sociedad, sino que tienen efectos negativos entre quienes las sufren y van acompañadas de una precarización generalizada del mundo asalariado.

En esta discusión, el trabajo acaba estando, al mismo tiempo, "cada vez más" y "cada vez menos" en el centro, según el sentido que se le dé a la noción de "trabajo" y a la de "centralidad". Aunque exista una centralidad, es paradójica (Pendariès, 1996).

— El trabajo abstracto sigue estando en el centro de la dinámica capitalista: pero, en la actualidad, provoca la no centralidad del trabajo (vivo) para una multitud cada día mayor de excluidos del empleo asalariado (Tosel, 1995).

— Aunque el tiempo de trabajo remunerado haya visto disminuir su parte en la existencia, la explosión de los tiempos de no subordinación

⁶ Respecto del derecho laboral, «este doble movimiento de progreso inexorable del trabajo abstracto y de reafirmación cada día más fuerte de la identidad profesional sigue desarrollándose ante nuestros ojos. Por un lado, el trabajo asalariado, es decir, la forma más abstracta de trabajo, sigue absorbiendo islotes [...], incluso continentes [...] de trabajo concreto que se le seguían escapando. Y, por otro lado, el mismo derecho laboral ha dejado de ser un bloque jurídico monolítico que definía una identidad profesional única para hacer frente a una diversidad cada vez mayor de estatutos jurídicos» (Supiot, 1993).

ción directa no debe ocultar lo que sus contenidos sociales deben a los modos de inserción concretos en la esfera productiva.

4. Una centralidad paradójica

En consecuencia, más allá de la centralidad social del trabajo —valor en el sentido topológico— se plantea la cuestión de su centralidad simbólica. Esta última se declina a su vez en dos planos, social —significados y valores atribuidos desde un punto de vista social al trabajo— y subjetivo —sentido personal dado.

Sólo se puede designar el trabajo como «valor en vías de desaparición» a costa de una ignorancia de lo que nos enseñan, entre otras cosas, las encuestas relativas a los valores y significados dados al trabajo y al empleo (Gallie, 1996; Riffaud, 1995) como enfoques clínicos del trabajo. Según unas, el trabajo aparece como el segundo valor, justo después de la familia, y muy por delante de los amigos, el ocio y la religión; además, se espera mucho más del trabajo que en el pasado, como modo de realización de uno mismo y de existencia social. Según otras, el trabajo desempeña una función determinante en las regulaciones psíquicas.

Subjetivamente, el trabajo no es central en sí, y, tal vez, nunca lo haya sido: fruto del mismo desarrollo del capitalismo y de las luchas sociales, la dilatación de los tiempos de las actividades humanas, lejos del trabajo productivo, aunque subordinada a la lógica del capital, autoriza a la masa de los individuos a fijar la actividad de construcción del sentido de su vida en una diversidad cada vez mayor de actividades y de experiencias: desde un punto de vista psicológico, la regulación de los arbitrajes entre las inversiones dentro de las distintas esferas de la actividad es el punto central. Aunque el trabajo siga siendo un mediador insustentable de la salud mental, más que el amor, según Dejours (1995), y aunque en la experiencia del desempleo suele ser el trabajo el que, por su ausencia, envenena la existencia de la persona privada de empleo⁷. Y ello aunque debamos tener en cuenta el desarrollo, entre los parados y los excluidos, de actitudes de rechazo de un empleo desvalorizado.

Si aceptamos apprehender el trabajo en sus centralidades paradójicas,

⁷ «La extraordinaria importancia del papel que desempeña el trabajo en la vida del individuo puede confirmarse, de un modo empírico, observando los comportamientos de éste cuando se ve privado de trabajo», G. Friedmann, *Le travail en miettes*, 1956.

no podría existir ninguna alternativa social que omitiera el momento decisivo de una subversión de la relación salarial apoyándose en todo lo que incita a su perarla. No se puede contener la economía capitalista en una sola esfera, que sería la del trabajo competitivo, ya que tiende a subordinar todas las esferas de la existencia social. Se debe, por tanto, construir un nuevo planteamiento de la alternativa al capitalismo.

5. Las dimensiones de la crisis del trabajo asalariado

En el siglo XX, el trabajo asalariado y el conjunto de medidas de protección y de reproducciones sociales que se han articulado en torno a él, han tendido a cubrir el espacio de los significados y de las representaciones dadas al trabajo en los viejos países industriales. Con las recomposiciones productivas y sociales de este fin de siglo, todo el edificio se tambalea. «La crisis del empleo y del trabajo asalariado desorganiza lo que la historia reciente había ido tejiendo como vínculos de todo tipo entre esta dimensión de la existencia (el lugar en los tipos de sistemas productivos) y los demás» (LEST, 1995). Esta crisis del trabajo asalariado se puede declinar en al menos seis de sus facetas, yendo de las más visibles a las más profundas. Desempleo masivo, precarización de la relación salarial, denegación de las capacidades movilizadas en la empresa, dificultad para responder a la exigencia de sentido, debilitamiento de los actores colectivos tradicionales de la relación de trabajo, crisis de los modos de conocimiento del trabajo. En resumen, el cuadro es impresionante: es el cuadro de un desmoronamiento del paradigma del trabajo asalariado.

6. El déficit creciente de empleo

En primer lugar, la crisis del trabajo se presenta hoy en día como un déficit estructural y creciente de empleo. Al convertir la privación de empleo en un dato de masa y corriente de la condición asalariada moderna, el capitalismo “remata” el proceso de asalarización, según la expresión de Yves Clot (1997), en el sentido en que la figura del parado encarna una separación completa del productor y de sus medios de trabajo.

7. Precariedades y flexibilidades: la crisis de la “sociedad salarial”

Sin embargo, el desempleo adquiere todo su significado sólo en su estrecha imbricación con una precarización de la condición asalariada. El desempleo de larga duración no es sino la punta del iceberg llamado precarización del empleo. Sus modalidades se han multiplicado, yendo del trabajo temporal y de los contratos de trabajo de corta duración a los cursos de formación que sirven de vía muerta de todo tipo, a las formas precarias que alternan situaciones de formación y situaciones de trabajo, sin olvidar el trabajo a tiempo parcial forzado. A la precarización jurídica del contrato de trabajo se articulan muchas otras modalidades de gestión del trabajo y del tiempo que aproximan la relación asalariada de subordinación a las formas mercantiles e individualizadas de trabajo: contratos por objetivos, paso obligado al estatuto de autónomo, flexibilización de los tiempos de trabajo, disponibilidad domiciliaria. La creciente subordinación de la fuerza de trabajo a los movimientos del capital es el vector más poderoso —frente a la fragilización de los vínculos familiares— del resurgir de los fenómenos de pauperización y de “desafiliación” (Castel, 1995).

8. La denegación de las crecientes capacidades en el trabajo

Mientras que se da una tendencia al incremento de las capacidades exigidas en la actividad profesional, las formas tradicionales de presión sobre las condiciones de trabajo (intensidad, riesgos, horarios largos) subsisten, al mismo tiempo que nuevas formas —carga mental, estrés, tensiones en los colectivos de trabajo— se introducen. No se reconoce esta contribución cada vez mayor de los trabajadores en términos de retribución, en forma de salario, de desarrollo de carrera profesional, o de seguridad del empleo. El no reconocimiento de estos esfuerzos en el trabajo es fuente de sufrimiento y de estrategias de defensas que colonizan la vida fuera del trabajo y repercuten en la calidad del vínculo familiar (Dejours, 1995).

9. La crisis del lugar y del sentido del trabajo

Sin que ello suponga compartir los análisis en términos de “desaparición del valor trabajo”, debe tenerse en cuenta la real desacralización del trabajo. Aunque esta última se tradujera, sobre todo, en la elevación de las expectativas al respecto, como demuestran muchos comportamientos de quienes se ven privados de trabajo. Solicitud de dignidad, de utilidad, de reconocimiento, de creatividad, de autonomía y de cooperación... éstos son los valores cardinales que operan, entre actividades profesionales y no profesionales. En efecto, con el incremento de los tiempos y de las experiencias vividas fuera del trabajo profesional, debidas en buena medida a las antiguas conquistas del mismo mundo del trabajo, nacen nuevas capacidades y nuevas expectativas.

10. Crisis de los actores sociales del trabajo, crisis de las actividades políticas

El movimiento obrero, sindical y político, que había ido construyéndose desde el siglo pasado en torno a la defensa y a la promoción de la clase de los trabajadores, se ve afectado de lleno por las crisis del trabajo. No es sólo su expresión, porque tiene una responsabilidad estratégica propia, ligada a la subestimación de cierto número de fenómenos que surgen hoy en día, tales como la cuestión de la subjetividad en el trabajo, de la crítica del trabajo, o del peso de las relaciones mercantiles y de las relaciones de poder en la división del trabajo y en las finalidades del trabajo (Bertho, 1996; Allaluf, 1995). En sus distintos componentes, más allá de la socialdemocracia, se ha visto ampliamente integrado en la ideología dominante del trabajo y de lo económico, y ha permanecido sordo a los movimientos de crítica del trabajo y de la división del trabajo que el proletariado no ha dejado de formular (Lantz, 1997). Hoy en día la crisis de la política y de la ciudadanía afecta de lleno a las fuerzas de la izquierda, porque es la misma idea de progreso humano la que se desestabiliza con el derrumbamiento de los regímenes llamados “socialistas”, con el agotamiento de la socialdemocracia, y con los estragos del liberalismo.

11. Crisis de los modos de conocimiento del trabajo

Si admitimos que el taylorismo era, al mismo tiempo que un gigantesco esfuerzo de control del trabajo, una contribución al conocimiento de éste en el contexto productivo de la época, nos es forzoso constatar que los intentos de control siguen existiendo bajo formas renovadas, mientras que la gestión de empresas continúa vehiculando una representación reductora del trabajo. Pensamos ahorrarnos un conocimiento profundizado del trabajo porque pensamos que es ahora un dato simple, que se puede controlar totalmente, incluso eliminarlo (Schwartz, 1992). Se sigue reduciendo el trabajo al empleo, a sus normas y a sus modos de regulación. Sin embargo, las ciencias sociales muestran el proceso de complejidad de la actividad de trabajo y la imposibilidad cada vez mayor de separarla de las características concretas de las personas que la realizan. Si trabajar significa cada día más hacer frente a imprevistos, debemos avanzar hacia un nuevo enfoque del trabajo, que requiere la constitución de nuevos ámbitos de investigación y de acción, y que asocie a investigadores y a trabajadores⁸.

12. Por otro paradigma del trabajo

Frente a los planteamientos que suelen resaltar, de modo un tanto precipitado, la “devaluación del trabajo” para abogar por una “reevaluación de lo político”, es necesario medir el modo como, en Francia sobre todo, la ciudadanía se ha construido fuertemente apoyada en el acceso al trabajo asalariado. Abogaremos, al contrario, por una reevaluación de la política que penetraría en el corazón de los centros estratégicos que son las empresas, por una ampliación de la ciudadanía hacia una «ciudadanía social»⁹, así como en las opciones gestonarias que tienen en cuenta la naturaleza de los bienes que se deben producir y de los servicios que se deben prestar, por encima de las formas de trabajar.

⁸ Podemos citar, como integrantes de este enfoque, los trabajos de I. Odonne (1981), de Yves Schwartz que ha desarrollado en Aix-en-Provence, desde los inicios de los años ochenta, un programa de análisis pluridisciplinario del trabajo (APST), o también las actividades del equipo de la revista *Société Française*.

⁹ Noción y reivindicación propuestas por la Liga de Derechos Humanos (1994) y por su antigua presidenta, la historiadora del trabajo Madeleine Rebérioux (1994).

Los desplazamientos en los enfoques dominantes de la "exclusión" parecen por tanto insuficientes: más allá de la relación con el empleo, es decir, con el trabajo como estatus, se plantea el enfoque de la relación con las cuestiones del trabajo —nuevas lógicas económicas, cambios en las actividades de trabajo; más allá de la "exclusión", parece claro que las masivas marginaciones sociales están ligadas a la crisis de las actividades políticas y ciudadanas.

En consecuencia, preferimos hablar, no de "exclusión", sino de la gran vuelta a la precariedad en el corazón de la relación asalariada después del período inmediatamente anterior, que amenaza con aparecer no como la norma, sino como una excepción en la historia del capitalismo: los años (mal) denominados «gloriosos treinta», los que se extienden desde la posguerra hasta la crisis de mediados de los años setenta. La incertidumbre y la inestabilidad de la relación salarial han vuelto a ser, ciertamente bajo formas nuevas, no las consecuencias, sino los principios del tipo de desarrollo económico y social. Esta precariedad es la que produce, a partir de ahora, tanta "exclusión", en el centro como en los márgenes, dentro como fuera de la empresa: «Del centro es de donde sale la onda expansiva que atraviesa la estructura social» (Castel, 1995).

En la cotidianeidad de la vida diaria, el trabajo se oculta, se hace invisible, se subestima, incluso entre quienes trabajan. Cuando se le convoca en los debates públicos, suele ser antes que nada en el banquillo de los acusados, como responsable de la crisis por sus "rigideces" y su coste excesivo. Bien es verdad que el capital ha soñado siempre con un capitalismo sin trabajadores, sueño que parece tocar con la mano en el momento del aumento espectacular de la burbuja financiera. Este rechazo del trabajo y de los conflictos que lo animan, acompaña otro fantasma según el cual, gracias a medidas que combinen ocupación, animación, policía y chivo expiatorio, el Estado lograría la pacificación social de una especie de *apartheid* social, al separar a los "excluidos" de los "incluidos" del trabajo.

Pero una vez admitido que las crisis del vínculo social y de la ciudadanía toman sus raíces en la del tipo de desarrollo socioeconómico; que las reflexiones de muchos de aquellos que se esfuerzan por elaborarlas tropiezan con la dificultad en considerar la crisis de las actividades políticas como crisis de los modos colectivos de elaboración de las relaciones de clase; faltaría por entender los orígenes del agotamiento de las formas históricas que permitieron la promoción del mundo del trabajo como creador de normas, y por buscar las potencialidades de una renovación de las prácticas sociales, políticas y ciudadanas. Es decir, de los

¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?

valores y las finalidades capaces de federar, universalizar, dar un sentido diametralmente opuesto a las soluciones corporatistas y particularistas y a la diversidad creciente de las experiencias de la dominación. Una nueva cultura política podrá llevar al espacio público las tensiones particulares, los sufrimientos individuales, dar sentido y perspectiva a las vivencias subjetivas de cada cual confrontados a las órdenes de las normas y de las prescripciones insatisfactorias, en el trabajo y fuera del trabajo... o, quizás, no se hará. Las cuestiones del trabajo deben por tanto volver al centro del debate público, con toda la conflictividad que implican.

Desde esta perspectiva ¿no incitan acaso la profundidad y la radicalidad de la crisis del paradigma del trabajo asalariado a volver a construir la vieja perspectiva marxiana de "abolición del trabajo" (en su forma asalariada), apoyándose en las contradicciones y las dinámicas del presente? Se trataría en este caso de oponer a las ofensivas y a los proyectos neoliberales dominantes otra cosa distinta de la perspectiva de un ajuste de la dualización social: un paradigma alternativo del trabajo, cuyos ejes principales serían:

— *Una reducción sustancial del tiempo de trabajo*, aunque estrechamente asociada a la promoción de nuevos criterios de la eficacia económica y social y a nuevos derechos de los trabajadores. Sin estas condiciones, nada cambiará realmente en la lógica de ahorro prioritario en los costes salariales, y, por consiguiente, de intensificación y de eliminación del trabajo vivo.

— *Una ampliación de los poderes de los trabajadores* en todos los planos de decisión dentro de las empresas, apoyándose en su cultura de "la eficacia sea como sea".

— *La reconquista de protecciones colectivas y la conquista de un derecho laboral de nueva generación*, ampliando las posibilidades de elección y de circulación entre distintas actividades en el transcurso de la vida (trabajo en el sentido clásico, en los sectores mercantiles o no; actividades asociativas, militantes, de voluntariado, familiares)¹⁰.

¹⁰ La reforma del contrato de trabajo está en el centro de los debates y de los enfrentamientos. Ha estado de actualidad, en especial, con las propuestas de una comisión de la Comisaría General del Plan francesa, presidida por Jean Boissonnat (1995). Se trataría de sustituir el contrato de trabajo por un "contrato de actividad". Éste se firmaría entre una persona y un colectivo que podría componerse de empleadores del sector público o privado, de asociaciones, de organismos de formación. La idea consiste en conciliar las necesidades de flexibilidad en el uso de los recursos humanos y las necesidades de un mínimo de protección social. Se puede pensar que, al no haber examinado la concep-

Estas serían las directrices que se deberían seguir para progresar hacia un nuevo pleno empleo de las capacidades humanas, en actividades menos separadas y alienadas que en el modelo del trabajo asalariado, incluido en la época del keynesianismo triunfante.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alaluf, M., «Le travail ne suffit pas à qualifier l'ouvrier», y Jean-Marie Vincens, «La légende du travail», en Pierre Cours-Salies (coord.), *La liberté du travail*, Sylleps, 1995.
- Andréani, T., «Critique de utopies de la fin du travail», *ACI, Données et Arguments*, núm. 2, Sylleps, 1995.
- Bertho, A., *La crise de la politique*, L'Harmattan, 1996.
- Bidet, J., «Le travail fait époque», en Jacques Bidet y Jacques Texier (dirs.), *La crise du travail*, PUF-Actuel Marx, 1995.
- Boissonnat, J. (Informe de la comisión presidida por), *Le travail dans vingt ans*, Commissariat Général du Plan, Odile Jacob, La Documentation Française, 1995.
- Bouffartigue, P., «L'opposition "emploi/travail" ébranlée», *Société Française*, núm. 4 (54), enero-marzo de 1996.
- Castel, R., *Les métamorphoses de la question sociale*, 1995.
- Chopart, J.-N., «Les sociologues et l'exclusion. Que reste-t-il entre l'individu et l'Etat?», *Partage*, núm. 103, marzo de 1996.
- Clot, Y., *Le travail sans l'homme. Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*, La Découverte, 1995.
- , «Travail et exclusion: une histoire croisée», próxima publicación en Paul Bouffartigue y Henri Eckert (dirs.), *Le travail au-delà du salariat*, La Dispute, 1997.
- Curie, J., «Faire face au chômage», *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, núm. 22/4, 1993.
- De Bandt, J.; Dejours, Ch., y Dubar, C., *La France malade du travail*, Bayard, 1995.
- Dejours, Ch., «Le travail entre subjectivité et rapports sociaux», *La liberté du travail*, Sylleps, 1995.
- Drancourt, M., *La fin du travail*, Hachette, 1984.

ción dominante de la productividad (por ahorro de los costes salariales y sociales), esta perspectiva está más cercana a un simple ajuste de la flexibilidad externa del trabajo que a la perspectiva que esbozamos.

¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?

- Freyssenet, M., «L'invention du travail», *Futur Antérieur*, núm. 16, 93/2.
- Friedmann, G., *Où va le travail humain?*, Gallimard, 1963 (primera edición, 1950).
- Gallie, D., «Les Britanniques face au travail», *Projet*, núm. 246, verano de 1996.
- Husson, M., *Misère du capital. Une critique du néo-libéralisme*, Syros, 1996.
- Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail, *La société salariale: crise et recomposition*, *Projet Scientifique pour la période de 1996-1999*, Aix-en-Provence, 1995.
- Lantz, P., «Crise du travail, ou crise de la culture du travail», próxima edición en Paul Bouffartigue y Henri Eckert (dirs.), *Le travail au-delà du salariat*, La Dispute, 1997.
- Lebaube, A., «Le temps du déséquilibre permanent», *Le Monde Initiatives*, 17 de mayo de 1995.
- , «Repenser la société du travail», *Le Monde*, 3-4 de mayo de 1996.
- Ligue des Droits de l'Homme et du Citoyen, «A la recherche d'une citoyenneté sociale», *Hommes et Libertés et Panoramiques*, núm. 13, 1.º trimestre de 1994.
- Mèda, D., *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Alto Aubier, 1995.
- Minc, A., *L'après-crise est commencée*, Gallimard, 1982.
- Pendariès, J.-R., «Notes sur le travail et sa centralité», APST-CNRS, Aix-en-Provence, 1996.
- Rebérioux, M., «Citoyens et travailleurs (il n'y a pas de vraie liberté pour les sans travail)», *Hommes et Libertés et Panoramiques*, núm. 13, 1.º trimestre de 1994.
- Riffaud, H., «Les Européens et la valeur du travail», *Futuribles*, julio-agosto de 1995.
- Riffkin, J., *La fin du travail*, La Découverte, 1996 [*El fin del trabajo*, Barcelona, Paidós, 1996].
- Robin, J., *Changer d'Ere*, Seuil, 1989.
- Schwartz, Y., *Travail et philosophie. Convocations mutuelles*, Toulouse, Octares, 1992.
- , «Le travail a-t-il une valeur?», próxima publicación en Paul Bouffartigue y Henri Eckert (dirs.), *Le travail au-delà du salariat*, La Dispute, 1997.
- Sue, R., *Temps et ordre social*, PUF, 1994.
- Supiot, A., «Le travail, liberté partagée», *Droit Social*, núm. 9/10, septiembre-octubre de 1993.
- , *Critique du droit du travail*, PUF, 1995 [*Crítica del derecho del trabajo*, Madrid, MTSS, 1996].
- Tosel, A., «Centralité et non centralité du travail, ou la passion des hommes superflus», en J. Bidet y J. Texier, *Les crises du travail*, Actuel-Marx Confrontation/PUF, 1995.
- Zarifian, Ph., *Travail et communication*, PUF, 1996.

Resumen. «¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?»

Con la aparición del desempleo masivo son muchos los autores que, desde posiciones ideológicas distintas, cuestionan el papel de estructuración societal que venía jugando el trabajo hasta el presente en las sociedades modernas. En el artículo se hace un repaso crítico a estos planteamientos. Se considera que frecuentemente se confunden tres significados del trabajo que es necesario distinguir: el económico, el topológico y el simbólico. Y se sostiene la tesis de que lo que está en crisis no es el trabajo sin más sino el trabajo asalariado tal y como viene definido a partir de la lógica económico-capitalista.

Abstract. «The end of work or the crisis of waged work?»

The reality of mass unemployment has led many authors, writing from very different ideological standpoints, to question whether work will continue to play the role in structuring society that it had until now in modern societies. These ideas are critically reviewed here, where it is suggested that they often reflect a tendency to confuse three meanings of work which must be distinguished, namely its economic, topological, and symbolic meanings. The author argues that it is not work in itself which is in crisis, but rather waged work as it has been defined from the economic-capitalist logic.

Clase, poder y capitalismo

Andrés de Francisco*

El poder se ejerce de muchas maneras y en situaciones múltiples. El padre puede dominar al hijo, el marido a la mujer, el profesor al alumno, el político al ciudadano, el médico al paciente, el fuerte al débil, el listo al tonto... En cada una de estas relaciones *duales*, y en otras muchas parejas que sobreabundan en el intercambio humano, no sólo se da la asimetría sino que en todas ellas uno de los miembros —el que ejerce el poder— posee un medio —amenazas, dinero, fuerza física, información, astucia...— para conseguir, según la célebre definición de R. Dahl¹, que el otro haga algo que de otra manera no haría. Este vencer la voluntad ajena es, sin duda, el rasgo más incuestionable del ejercicio del poder, del fenómeno de la dominación. No es casual que Max Weber definiera el poder como aquella forma «de imponer la propia voluntad dentro de una relación social [...]»². Por supuesto que el poder, o la facultad de ejercerlo, puede estar investido de *legitimidad*, es decir, que puede ser desplegado por la autoridad establecida. Pero esto es otro tema que ahora no me detendrá aquí, pese a ser tal vez el problema central de la sociología política. Lo que sí quisiera hacer en este escrito es concentrarme en las formas de poder inherentes al capitalismo, no en las formas de poder inherentes a la naturaleza humana o a las relaciones sociales sin más, ni tampoco a los sistemas políticos compatibles con el capitalismo. Ello lo haré, por otro lado, desde una perspectiva neomarxista, más concretamente, recalando en las investigaciones recientes del

El presente texto constituye una versión retocada de la conferencia que con el mismo título di el 22 de septiembre de 1995 en el marco del seminario «Las clases sociales en la Europa contemporánea», organizado por la UIMP (Universidad Internacional Menéndez Pelayo) en Valencia, los días 18 al 22 de septiembre de 1995, bajo la dirección de Javier Paniagua y José A. Piqueras, a quienes agradezco su amable invitación y su hospitalidad.

* Departamento de Sociología I. Facultad de CCPP y Sociología. Universidad Complutense de Madrid. Campus de Somosaguas. 28223 Madrid.

¹ R. A. Dahl, «The Concept of Power», *Behavioral Science*, núm. 2, 1975, pp. 201-205.

² M. Weber, *Economía y sociedad*, México, FCE, 1983, 2.ª ed., p. 43.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 29, invierno de 1996/1997, pp. 111-134.

llamado marxismo analítico. Ubicado así en la tradición marxista hablaré del poder ejercido en el seno de las relaciones sociales del modo de producción capitalista y, comoquiera que la estructura de clase vertebraba esas relaciones sociales de producción, me concentraré en el análisis interrelacionado de los tres conceptos siguientes: *clase, poder y capitalismo*, justamente el título de este escrito.

1. Capitalismo y explotación

Pero ¿qué entendemos, desde el marxismo, por “capitalismo”? Al decir del reputado marxólogo G. Cohen, el capitalismo admite dos tipos de definición, una *estructural* y otra *modal*³. Estructuralmente, se caracteriza por sus relaciones de producción dominantes, a saber: aquellas en que los productores directos sólo poseen su fuerza de trabajo pero no los medios de producción. Modalmente, el capitalismo viene definido por ser un *modo* de producción orientado a la acumulación y valorización del capital. Naturalmente, la doble naturaleza —estructural y modal— del capitalismo no es más que una útil distinción analítica, pero lo cierto es que el capital difícilmente se valorizaría y acumularía si el capitalismo no tuviera la estructura que tiene y, a la vez, puede decirse que dicha estructura se reproduce cuando se cumple el ciclo de valorización del capital. Las dos dimensiones del capitalismo están, pues, íntimamente vinculadas, la una no se entiende sin la otra.

Pues bien, el vínculo que el pensamiento económico marxista establece entre *estructura* y *modo* de producción capitalista, si se quiere, entre la estática y la dinámica del capitalismo no es otro que el fenómeno de la *explotación*⁴. En efecto, el capital cumple su ciclo de valorización porque explota fuerza de trabajo —para entender cómo lo hace Marx construye su teoría del valor-trabajo—, y puede explotar fuerza de trabajo porque hay una clase expropiada de los medios de producción, la clase obrera, que, precisamente por no poseer sus “medios de vida”, tiene que vender su única mercancía productiva, la fuerza de trabajo, al pro-

³ Cf. G. A. Cohen, *La teoría de la historia de Karl Marx: una defensa*, Madrid, Pablo Iglesias-Siglo XXI, 1986, p. 200.

⁴ No en vano la tasa de explotación es una de las tres magnitudes, junto con la tasa de beneficio y la composición orgánica del capital, que componen la llamada *ecuación fundamental de la economía marxista*, mediante la cual Marx aspiraba a explicar la dinámica del modo de producción capitalista. Para una buena exposición y mejor crítica, cf. J. Elster, *Una introducción a Karl Marx*, Madrid, Siglo XXI, 1991, pp. 66-73.

pietario de dichos medios. La génesis del capitalismo es justamente la génesis de dicha clase, a cuya descripción Marx dedica el decisivo capítulo XXIV del Libro Primero de *El capital*, «La llamada acumulación originaria». Karl Polanyi no es menos concreto en esto que Marx: sin mercado de trabajo, libre y concurrencial, el capitalismo no habría surgido. De ahí la importancia del capítulo 7 de *La gran transformación*, el que este célebre “institucionalista” dedica a la *ley de Speenhamland*, esto es, al último y fracasado intento de frenar el advenimiento del capitalismo mediante una legislación proteccionista de la fuerza de trabajo⁵. La clase obrera es un elemento central del capitalismo porque es la clase explotada, siendo así que el capitalismo es estructural y modalmente un sistema basado en la explotación de la fuerza de trabajo. Clase y explotación son, pues, conceptos ligados para la tradición marxista. Dejemos, a continuación, que la explotación sea nuestro hilo argumental y exploremos su relación con el poder y con la libertad, conceptos éstos tradicionalmente contrapuestos.

2. Explotación, poder y libertad

Como ha escrito Van Parijs, cualquier uso intuitivamente no problemático del concepto de explotación no sólo debe satisfacer los requisitos (1) el sujeto explotado —llamémoslo B— trabaja y (2) el sujeto explotador —llamémosle A— obtiene un beneficio del primero, sino además debe satisfacer el tercer requisito (3) el sujeto explotador A ejerce poder sobre el explotado B⁶. Evidentemente, el poder es aquí el factor causal decisivo: porque el individuo que explota tiene poder, es capaz de conseguir un beneficio del trabajo ajeno. Huelga decir que para que la relación social de explotación cobre fuerza moral, además del ejercicio del poder, el trabajo de B debe ser un trabajo heterónomamente determinado, es decir, una actividad que no se realiza por placer sino por necesidad externa, y el bienestar de A debe estar en conexión causal con el beneficio que obtiene de B, esto es, que A está interesado en explotar a B⁷.

Pero concentrémonos en la cuestión del poder y restrinjamos su esfera de acción a la de la coacción, no sin recordar que la coacción es una

⁵ K. Polanyi, *La gran transformación*, Madrid, La Piqueta, 1989.

⁶ Cf. P. van Parijs, «El desafío libertario», *Zona Abierta*, núm. 51/52, 1989, pp. 90-92.

⁷ Cf. *loc. cit.*, p. 91.

forma de poder, pero no la única, pues hay formas no coactivas de «imponer la propia voluntad dentro de una relación social»; por ejemplo, mediante persuasión o manipulación, o por la posesión de atributos especiales tales como el carisma, o por la existencia de tradiciones culturales. Pues bien, que A coacciona a B significa que le obliga o fuerza a hacer —coacción positiva— o a no hacer algo —coacción negativa—, bajo la amenaza de retirarle un bien precioso para B (la vida, el reconocimiento, un medio de subsistencia, etc.).

La pregunta que ahora quiero hacerme es si la coacción y el poder así entendido implican falta de libertad para el sujeto coaccionado. Y la hago a sabiendas de que para cualquier sensibilidad de izquierda resulta casi evidente que *poder coactivo* y *falta de libertad* están necesariamente unidos como también lo están *explotación* y *coacción*. Pero resulta que estas conexiones han recibido una auténtica ofensiva por parte del llamado pensamiento neoliberal. Nozick, tal vez su representante más radical, nos dice: «[...] en una sociedad en la que los trabajadores no están obligados a tratar con el capitalista, no hay explotación de los trabajadores»⁸. En otros términos, Nozick no ve las relaciones contractuales de trabajo como relaciones asimétricas y coactivas que sirvan de vehículo a un proceso de explotación, sino como un «intercambio voluntario» entre personas libres y adultas que respetan sus respectivos derechos y disfrutan de ellos. Pues bien, ¿están los trabajadores obligados a tratar con el capitalista o no lo están?, ¿en qué sentido puede el pensamiento de izquierda contrarrestar este desafío libertario y afirmar que el trabajador está coaccionado? La argumentación que voy a desarrollar para resolver esta cuestión la tomaré prestada del filósofo analítico neomarxista ya citado, G. A. Cohen; y como se trata de una argumentación algo complicada le pido al lector no sólo paciencia sino un adicional esfuerzo de concentración. Ella comienza con la siguiente proposición no poco chocante del mencionado autor:

(1)

«Ser libre de hacer A [no sólo] es compatible con ser obligado a hacer A, sino [que] ser obligado a hacer A implica ser libre de hacer A»⁹.

Las razones que fundamentan esta chocante proposición son las siguientes:

⁸ R. Nozick, *Anarchy, State and Utopia*, Oxford, Basil Blackwell, 1974, p. 254.

⁹ «Illusions about Private Property and Freedom», en J. Mephan y D.-H. Ruben (comps.), *Issues in Marxist Philosophy*, IV, Sussex, Hassock, 1981, p. 224.

«uno no puede ser obligado a hacer lo que no es capaz de hacer, y uno no es capaz de hacer lo que no es libre de hacer»¹⁰.

Ahora bien, estas razones —que Cohen presenta como demostración de la primera proposición— sólo son convincentes desde un concepto *negativo* de libertad, por utilizar la expresión de I. Berlin, es decir, en el sentido siguiente: un individuo es libre de hacer A si nada ni nadie (impedimentos externos) le impide realizar dicha acción¹¹. Veámoslo mediante un ejemplo, por lo demás, ideado por el propio Cohen. Imaginemos que yo soy un magnífico nadador, pero resulta que estoy en prisión cumpliendo condena. En estas condiciones, privado de mi libertad (negativa), difícilmente podré cruzar el ancho río que me separa de mi amada, aun estando física y técnicamente “capacitado” para ello. Esto quiere decir que la libertad es una *condición necesaria* para hacer algo. Inversamente, si apenas sé nadar —aunque ningunos barrotes de ninguna prisión me lo impidan— tampoco podré cruzar el ancho río. Por eso la libertad *no* es una *condición suficiente* para hacer algo. Ahora bien, imaginemos que alguien me obliga (*forces me*) a cruzar el maldito río, lo que implica que de hecho lo hago —pues si alguien me coacciona u obliga a hacer algo y no lo hago ¿en qué sentido puedo decir que me coaccionaba u obligaba a hacerlo?; entonces ello implica también que soy capaz de hacerlo —que soy un magnífico nadador— y que soy libre de hacerlo —que nada (la prisión) ni nadie me impide hacerlo. En resumidas cuentas, podemos sostener con Cohen la (ahora —espero— menos chocante) tesis general:

(1')

«si una persona es forzada a hacer algo, entonces es libre de hacerlo»¹².

A mi entender la argumentación de Cohen es impecable, por lo que presumo que el lector habrá quedado convencido de su validez. De lo que no estoy tan seguro es de que también haya intuido su relevancia teórica. Pues la tiene. En efecto, lo que consigue Cohen, tomándose estas molestias argumentativas, es *neutralizar* la línea de ataque del pensamiento neoliberal a la tesis marxiana de la coacción del proletariado. Más concretamente, consigue que el teórico marxista pueda seguir afirmando que el obrero está obligado a vender su fuerza de trabajo —está

¹⁰ *Loc. cit.*, p. 223.

¹¹ Cf. I. Berlin, *Four essays on liberty*, Oxford, Oxford University Press, 1969, cap. 3.

¹² G. A. Cohen, *History, Labour and Freedom*, Oxford, Clarendon Press, 1988, p. 241 [HFL, desde ahora].

coaccionado— y que el teórico neoliberal pueda también seguir afirmando que el obrero es libre de venderla, pero impide que esta última afirmación se plantee como prueba de la falsedad de la primera, que es lo que pretendía Nozick. Claro que todo ello equivale, en resumidas cuentas, a restablecer la compatibilidad que ya analizara Marx entre libertad de los agentes económicos (en la esfera de la *circulación*) y la coacción del obrero (en la esfera de la *producción*)¹³. Por lo tanto, nada nuevo bajo el sol, por el momento.

De todas formas, la discusión precedente nos invita a pensar lo siguiente: que si nos tomamos en serio la cuestión, la importante cuestión, de la falta de libertad del proletariado lo mejor es que no la entendamos en el sentido de la libertad individual negativa, porque entonces tendríamos que reconocer con el pensamiento neoliberal que no hay nada intrínsecamente malo en el fenómeno de la explotación de la fuerza de trabajo en el capitalismo. Simplemente el obrero se vería obligado a trabajar para el capitalista, a venderle su fuerza de trabajo, cierto es, pero siendo negativamente libre de hacerlo, la explotación resultante sería algo que el obrero asumiría desde el libre ejercicio de sus derechos de propiedad y autopropiedad¹⁴, con lo que, más que en un escenario tenebroso de explotación y coacción, estaríamos en el «Edén de los derechos humanos innatos» del que ya se mofara suficientemente Marx¹⁵.

Pues bien, lo que en otro lugar¹⁶ defiende Cohen es que aun siendo verdad que el obrero es siempre individualmente libre de vender su fuerza de trabajo no es colectivamente libre de *no* hacerlo. Cada obrero individualmente considerado, *in sensu diviso*, sería libre de abandonar la relación salarial —pasando a engrosar tal vez las filas de la pequeña burguesía tal como en la propia Inglaterra han hecho tantos y tantos inmigrantes del antiguo Imperio—, pero en ningún caso la clase obrera como un todo, *in sensu composito*, sería libre de hacerlo, pues entonces ya no habría trabajo *à être exploité*, lo que supondría el fin del capitalismo. En definitiva, el proletariado es víctima de una coacción estructural en el capitalismo o, lo que viene a ser igual, de una falta de libertad colectiva. Esta falta de libertad sería la que nos permitiera seguir afirmando, frente al desafío libertario, que la relación social de clase —que está basada en la explotación— es moralmente condenable.

¹³ Reléanse, a este respecto, las espléndidas e irónicas palabras de K. Marx, *El capital*, Libro Primero, vol. 1, Madrid, Siglo XXI, 4.ª ed., 1984, p. 214.

¹⁴ Naturalmente siempre que, siguiendo la argumentación de Nozick, la propiedad del capitalista hubiera sido legítimamente adquirida.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Cf. *History, Labour and Freedom*, Oxford, Clarendon Press, 1988, cap. 13.

Obsérvese, sin embargo, que esa falta de libertad colectiva y aquella coacción estructural existen porque, en definitiva, la clase obrera está desposeída de sus medios de vida. Mas de esta forma —obsérvese también— colocamos todo el peso de la condena moral del capitalismo en la esfera de la distribución, más concretamente, en la esfera de las relaciones de propiedad. Afinando algo más, diremos que lo que explica y a la vez permite juzgar moralmente la explotación y la coacción dentro de las relaciones de clase capitalistas es la desigualdad en la distribución de la propiedad de los medios de producción. Porque hay desigualdad en dicha distribución la explotación no es sólo inteligible sino moralmente condenable, en la medida, claro está, en que aquella desigualdad —que no siempre tiene por qué serlo¹⁷— también sea moralmente condenable. Pero ésta es otra cuestión.

Sin embargo, recuérdese que para la tradición marxista la explotación no sólo era transferencia de plus-trabajo sino extracción y apropiación directas en el punto de producción. La coacción y el poder que ella implicaba —la de hacer trabajar al obrero hasta producir un valor superior al del coste de su reproducción como fuerza de trabajo— era una coacción no sólo estructural y extraeconómica sino directa, basada en el *control, vigilancia y disciplinamiento* de la fuerza de trabajo en el proceso productivo. En la tradición marxista, pues, explotación y dominación se tocan e interpenetran en el proceso de trabajo. No es sólo que el proletariado, como clase, esté estructuralmente coaccionado a vender su fuerza de trabajo, sino que es individualmente dominado —y por ende explotado— debido a la naturaleza especial (coactiva) de la relación capital-trabajo. Marx, de hecho, califica al capital como «relación coactiva que supone a la clase obrera la ejecución de más trabajo del que prescribe el estrecho ámbito de sus propias necesidades vitales»¹⁸. Sin embargo, gran parte del marxismo contemporáneo, al menos del marxismo analítico, ha tendido a relativizar la importancia de esa coacción directa, esto es, de la relación laboral y de la institución que la hace posible: el mercado de trabajo. Es aquí donde resulta oportuno intercalar una breve mención de la aportación del economista-filósofo contemporáneo J. Roemer, como Cohen, destacado paladín del llamado marxismo analítico.

¹⁷ Como es sabido, en el actual y rico debate sobre ética social, todas las teorías *igualitaristas* de la justicia, desde Rawls en adelante, incorporan siempre justificaciones de determinadas formas (legítimas, pues, desde la teoría) de desigualdad.

¹⁸ K. Marx, *El capital*, Libro Primero, vol. 1, p. 376, Madrid, Siglo XXI, 1975.

3. Modelos neoclásicos de explotación capitalista¹⁹

Mediante la construcción de modelos neoclásicos de equilibrio general —asumiendo por tanto el axioma de la racionalidad maximizadora y la hipótesis comportamental del egoísmo— y bien al corriente de esta herencia marxiana, para la que explotación y dominación son dos caras de la misma moneda, el primer objetivo que busca Roemer —y el que nos interesa aquí a nosotros— es realizar una *interpretación* de la teoría marxiana de la explotación que, *mutatis mutandis*, sitúe el *locus* de la misma no tanto en el proceso de trabajo como en la *desigual* distribución, en este caso, de los medios de producción. De este modo, Roemer *desplaza* la causa de la explotación al marco de las relaciones de propiedad.

Para este objetivo, Roemer elige una definición *técnica* (normativamente neutra) de explotación como *intercambio desigual* de trabajo: hay explotación en una economía dada cuando algunos agentes trabajan más —y otros menos— del trabajo socialmente necesario para adquirir sus bienes de consumo²⁰. Obsérvese que esta definición —como la marxista— se basa en el concepto de *transferencia de plustrabajo*, pero —a diferencia de aquélla— no es *relacional*, como —dicho sea de paso— toda definición de poder necesariamente lo es.

No nos vamos a detener en el detalle de los modelos de Roemer, no es necesario. Baste decir que Roemer demuestra con precisión matemática que el mercado de trabajo — y, por tanto, las relaciones de poder inherentes al proceso productivo capitalista — no es una condición necesaria para que se produzca transferencia o intercambio desigual de trabajo, esto es, explotación en el sentido técnico antes referido. Para que surja la explotación es suficiente con que exista desigualdad inicial de recursos productivos (capital) y un mercado competitivo de bienes.

Esta conclusión de Roemer, ciertamente herética con respecto a la tradición marxista, tiene varios corolarios, uno de los cuales es relevante para nuestra discusión. Ello es que el binomio dominación-explotación ha quedado roto. Dicho de otra forma, en este modelo —que es un modelo de subsistencia— los agentes explotados no padecen ningún tipo de dominación en el punto de la producción, no están directamente sometidos a ninguna voluntad ajena. Antes bien, son seres autónomos

¹⁹ En este epígrafe sigo mi propio trabajo: A. de Francisco, «Explotación, clase y transición socialista: una década de marxismo analítico», *Política y Sociedad*, núm. 11, 1982, esp. pp. 69-70.

²⁰ Cf. J. Roemer, *Free to Lose*, Londres, Radius, 1988, p. 20.

que optimizan en el mercado dadas sus preferencias (de subsistencia) y sometidos a una restricción material (sus dotaciones iniciales). Las relaciones de explotación, en otras palabras, no son necesariamente relaciones de poder; más aún, aunque en este modelo no se contemplan relaciones de poder algunas, cabe deducir que quedarían desplazadas al ámbito jurídico-político, esto es, a aquella instancia “superestructural” —el Estado— que garantiza la vigencia de unas relaciones no igualitarias de propiedad y el buen funcionamiento del mercado²¹. Por supuesto que en el capitalismo real y cotidiano hay mercado de trabajo y dominación en él: de hecho, antes decíamos citando a Marx y a Polanyi que la génesis del capitalismo era la génesis de ese mercado de trabajo. Lo que no obstante Roemer quiere demostrar con sus arduos modelos matemáticos es que la causa última de la explotación no radica tanto en la relación laboral (el mercado de trabajo) como en la desigual distribución de los recursos productivos. Esto tiene al menos la virtud de centrar enormemente el debate moral y político-normativo sobre el capitalismo, a saber, en la cuestión de la desigualdad y la justicia distributiva²². Pero, ¿acaso ello no supone una renuncia intolerable e innecesaria en el análisis del capitalismo? ¿Por qué excluir el “núcleo despótico” inherente al capitalismo del análisis del mismo? O, cuando menos, ¿por qué desplazarlo? En lo que sigue intentaré responder a estos interrogantes apoyándome en el modelo “poswalrasiano” de la economía política del capitalismo propuesto por S. Bowles y H. Gintis, otros dos destacados representantes del marxismo analítico. Veamos.

4. Información, economía poswalrasiana y relaciones de poder

Los modelos que utiliza Roemer son, ya lo dijimos, modelos neoclásicos de equilibrio. Los agentes de los mismos, por tanto, no sólo son maximizadores racionales sino que habitan un mundo de *información perfecta*. Y, claro está, en un mundo así, de puro intercambio de mercancías,

²¹ Cf. J. Roemer, «Reply», *Politics and Society*, vol. 11, núm. 3, 1982, p. 327, nota 3.

²² Los modelos de Roemer tienen, además, dos virtudes que no deben olvidarse. La primera es que consigue construir una teoría de la explotación al margen de la cuestionada teoría del valor trabajo. La segunda es que consigue probar que la explotación —como así pensaba el propio Marx— puede surgir en condiciones de competencia perfecta, es decir, que no es necesario —como en la teoría neoclásica de la explotación— que haya imperfecciones del mercado para que ésta se produzca.

donde no hay lugar para el engaño estratégico, ni asimetrías informativas, no tiene mucho sentido ir a buscar relaciones de poder entre los agentes económicos. El único poder —siempre descentralizado— que la economía neoclásica contempla, como ya afirmara Schumpeter a principios de siglo²³, es el que los individuos tienen en cuanto que consumidores; es pues poder *adquisitivo*, concepto éste ampliamente descargado de toda connotación de carácter moral y político. En el mundo de la economía neoclásica —walrasiana— lo más sensato es pues sacar esas relaciones de poder de la economía y desplazarlas a un ámbito extraeconómico, esto es, al de la desigual distribución *inicial* de los recursos productivos donde la coerción es de naturaleza política y es administrada por la autoridad pública. Esto es justamente lo que hace Roemer.

Sin embargo, la cuestión del poder es una cuestión política y moralmente central para la izquierda: nada más y nada menos que proyectos emancipatorios clásicos como los de la democracia y la libertad pueden depender de que devolvamos dicha cuestión del poder a la agenda de nuestras preocupaciones intelectuales y seamos capaces de analizarla como algo intrínseco a la actividad y el intercambio económicos dentro del capitalismo, a la esfera pues de las *relaciones sociales de producción* y no sólo a la de las *relaciones de propiedad*. Sólo si somos capaces de entender el capitalismo como una forma de despotismo —y no sólo como un sistema injusto de distribución de la riqueza—, podremos devolver a la consigna de la igualdad la de la libertad, a la de la justicia social la de la democracia²⁴. Sin embargo, como apuntan Bowles y Gintis, detrás de este eclipsamiento del programa clásico de la izquierda hay un problema teórico y analítico, a saber, que «la teoría microeconómica estándar adoptada por gran parte de la izquierda contemporánea no permite modelar ni el ejercicio del poder ni la acción colectiva»²⁵. Veamos por qué.

La economía neoclásica, codificada por Leon Walras, formalizada y matematizada en los modelos de equilibrio general de Arrow y Debreu, y aplicada posteriormente por economistas neomarxistas como Roemer para fundamentar una teoría de la explotación no dependiente de la teoría del valor-trabajo; este mundo neoclásico —digo— se caracteriza fundamentalmente por que los agentes económicos que entran en

²³ Cf. S. Bowles y H. Gintis, «The Revenge of Homo Economicus: Contested Exchange and the Revival of Political Economy», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 7, núm. 1, 1993, p. 86.

²⁴ Cf. S. Bowles y H. Gintis, «Contested Exchange: New Microfoundations for the Political Economy of Capitalism», *Politics and Society*, vol. 18, núm. 2, 1990, p. 166.

²⁵ *Ibid.*

sus modelos, que maximizan sus funciones privadas de utilidad y que aplican las célebres técnicas “marginalistas” de elección racional, son en realidad estilizadísimas abstracciones no ya del hombre común sino incluso del *homo economicus* de la economía política clásica. Más aún, los modelos neoclásicos se construyen con la aspiración de estudiar la actividad económica, asumiendo el equilibrio, como si ésta estuviera hecha a base de intercambios entre cosas —meros *inputs* y *outputs*—, no entre personas. Desaparecidas las personas, empero, también quedan fuera de escena los problemas políticos de los conflictos de intereses, no digamos ya las relaciones de poder entre unos agentes y otros. La economía política clásica queda así reducida a *pura teoría económica*. En célebre comentario de Abba Lerner, para la economía neoclásica «una transacción económica es un problema político resuelto». Y Lerner concluye que «la economía ha conquistado el título de reina de las ciencias sociales por elegir como dominio propio el de los problemas políticos resueltos»²⁶.

Claro que para que la transacción o el intercambio sea un problema político resuelto —y pueda entrar así en el mundo de la economía neoclásica— tiene que tratarse de una transacción *transparente* en la que los agentes que intercambian están perfectamente informados de las características del bien o de los servicios que se intercambian. De esta forma, toda transgresión contractual es inmediatamente detectada y las condiciones iniciales restablecidas exógenamente, mediante la intervención de una tercera parte, digamos, el Estado. Cuando, por el contrario, el intercambio contractual no es transparente sino opaco, porque puede haber ocultamiento de información o de acción respecto del bien o servicio que se intercambia²⁷, entonces dicho intercambio ya no es un problema político resuelto. Decimos entonces que en la transacción hay un problema de «*agente-principal*» («*principal-agent*» *problem*), donde las condiciones del contrato tienen que validarse endógenamente, mediante monitorización o vigilancia y/o mediante sanciones o amenazas de tales por alguna de las partes (por la parte principal). En otras palabras, cuando reintroducimos los problemas de agencia el intercambio es un problema político no resuelto, con lo que la economía política es de nuevo el escenario y el *homo economicus* —no su abstracción— el protagonista de la escena.

²⁶ Cit. por S. Bowles y H. Gintis, *loc. cit.*, p. 166.

²⁷ Cf. K. Arrow, «Agency and the Market», en K. Arrow y M. Intriligator (comps.), *Handbook of Mathematical Economics*, Amsterdam, North-Holland, 1986, cap. 23, esp. pp. 1183-1185.

La cuestión es cómo tratar analíticamente los problemas de agencia implicados en el mundo real de las transacciones económicas. Ello es especialmente importante para los objetivos de nuestra discusión dado que el contrato de trabajo entre empleador y empleado en la economía capitalista es un caso paradigmático de problema «agente-principal» o, por utilizar la terminología de Bowles y Gintis, de «intercambio disputado» (*contested exchange*). Y, como afirman estos mismos autores, en los intercambios disputados la validación endógena (*endogenous enforcement*) de las condiciones contractuales «dan lugar a un conjunto bien definido de relaciones de poder entre los agentes voluntariamente participantes incluso en ausencia de colusión u otros obstáculos a la competencia perfecta»²⁸. Afortunadamente, hoy contamos con una serie de desarrollos de análisis microeconómico —que han dado en agruparse bajo el nombre de “economía poswalrasiana” o también bajo el de “*information economics*”— que nos permiten analizar estos problemas de agencia implicados en el intercambio mercantil. Ahí están, en efecto, todos los nuevos desarrollos teóricos que van desde el análisis agente-principal, propiamente dicho, hasta el análisis de los costes de transacción pasando por la teoría del salario de eficiencia y la escuela de los derechos de propiedad²⁹. Yo me detendré en un subconjunto de estas teorías poswalrasianas, a saber, en la teoría del *intercambio disputado constitutivo* de Bowles y Gintis, que es una aplicación de estas nuevas técnicas de análisis al estudio de las relaciones asimétricas de poder que surgen del intercambio, con el objetivo de ofrecer una nueva microfundamentación de la economía política del capitalismo como sistema esencialmente despótico. Aunque la teoría analiza los principales mercados del capitalismo (de

²⁸ *Loc. cit.*, p. 167.

²⁹ Una visión panorámica comparativa de la economía walrasiana y poswalrasiana puede encontrarse en S. Bowles y H. Gintis, *loc. cit.*, 1993, pp. 98-101. Téngase en cuenta, sin embargo, que la economía poswalrasiana no supone una ruptura radical con la anterior. Antes al contrario, como afirma K. Arrow, «los principios subyacentes de estas teorías son impecablemente neoclásicos» [*loc. cit.*, 1986, p. 1189]. En efecto, los agentes de estos modelos se someten a las reglas de juego de la *optimización bajo restricción* en un mundo por lo general sometido a incertidumbre (donde la información es pues costosa e imperfecta). Un representante destacado de la nueva economía, Douglas North, escribe así, reveladoramente: «Al modelo walrasiano, que incluye el comportamiento maximizador, los beneficios de la especialización y la división del trabajo que produce el intercambio, yo ahora añado los costes de información» (D. North, *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge, Cambridge University Press, 1990, p. 30). Hay, pues, continuidad entre ambos paradigmas económicos. «Esta continuidad con la economía neoclásica tradicional —escriben Bowles y Gintis— ha permitido la asimilación de los nuevos modelos en la disciplina con escasa resistencia» [*loc. cit.*, 1993, p. 84].

capital, de trabajo, de directivos) como terrenos de intercambio disputado y aunque tiene implicaciones múltiples tanto analíticas (por ejemplo, con respecto a las pautas de evolución institucional del sistema capitalista) como ética y político-normativas, yo me centraré en el análisis del mercado de trabajo y su relación con el poder y la clase.

Ya hemos dicho que la relación entre trabajo asalariado y capital acarrea un intercambio disputado. La razón es que «mientras el tiempo del trabajador puede ser contratado, la intensidad (*amount*) y calidad del trabajo real a realizar por lo general no se puede»³⁰. El trabajo no sólo se mide en tiempo, sino en esfuerzo, intensidad y calidad, cosas todas ellas que suponen un coste para el trabajador y son además difíciles o costosas de medir y monitorizar para el empresario. Precisamente por ello estos atributos del trabajo no pueden ser contratados *ex ante* y no admiten una validación exógena (en los tribunales, por ejemplo). Son pues *atributos disputados* del trabajo. Por lo tanto, tienen que ser extraídos, por así decirlo, endógenamente, esto es, dentro de la propia relación laboral (como diría Marx: en la esfera de la producción), mediante el despliegue de estrategias —por parte del empleador, lógicamente— encaminadas a dicha extracción. Por decirlo en los términos de Bowles y Gintis, dada la naturaleza disputada de la relación capital-trabajo, el empleador necesita valerse de un *mecanismo de extracción endógena*. Este mecanismo —que se aplica a todas aquellas transacciones repetidas (no sólo a la transacción laboral)— recibe el nombre de *renovación contingente* (*contingent renewal*)³¹. En palabras de nuestros autores, este mecanismo «opera cuando A consigue un desempeño (*performance*) de B prometiéndole renovar el contrato en futuros períodos si queda satisfecho y darlo por concluido en caso contrario»³². En otros términos, en la relación laboral, el empleador utiliza la amenaza de rescisión contractual para extraer endógenamente el atributo disputado, esto es, un nivel de esfuerzo e intensidad de trabajo que maximiza la función de utilidad del empleador. Comoquiera que para los autores una condición suficiente para que A ejerza poder sobre B es que sea capaz de imponer o amenazar con imponer sanciones a B siendo así capaz de afectar las acciones de B en formas favorables a los intereses de A sin que B tenga esa capacidad sobre B³³, pueden concluir que el mercado de trabajo es un mercado que asigna poder a la parte contratante del mismo. Claro que para ello

³⁰ S. Bowles y H. Gintis, *loc. cit.*, 1990, p. 177.

³¹ *Cf. loc. cit.*, pp. 177-178.

³² *Loc. cit.*, p. 177.

³³ *Loc. cit.*, 1990, p. 173.

tienen que demostrar que el empresario o empleador tienen efectivamente esa capacidad de sanción o amenaza de sanción, lo que supone en nuestro caso que tienen que demostrar que la rescisión del contrato de trabajo tiene un coste para el trabajador. Pues bien, el concepto clave en esta demostración es el de *employment rent* (renta de empleo), que no es más que una instanciación para el caso particular de la relación laboral del concepto más genérico de *enforcement rent* (renta de ejecución o extracción). Una renta de empleo es un salario que incluye una cantidad de renta añadida a lo que sería el salario de reserva (*reservation wage*), que es aquel nivel salarial en el que al obrero le sería indiferente entre seguir trabajando y su siguiente mejor alternativa (buscar otro empleo, pasar al desempleo, etc.). Un salario de reserva, en otras palabras, es aquel que hace que el valor del empleo para el trabajador sea equivalente al de su posición de retirada (*fallback position*), es decir, al valor presente del ingreso futuro para un trabajador cuyo empleo ha concluido. En definitiva, lo que consigue una renta de empleo es que el obrero no sea indiferente entre mantener y perder su puesto de trabajo (pues el coste de perderlo no es cero), y ello, a su vez, permite que la amenaza de rescisión del contrato sea creíble para el trabajador. La renta de empleo canaliza, pues, el ejercicio del poder en el seno de la relación asimétrica entre capital y trabajo, y todo ello —obsérvese bien— sin menoscabo para el carácter esencialmente voluntario de la relación³⁴.

Éste es el núcleo del análisis del mercado de trabajo como intercambio disputado que realizan Bowles y Gintis. Es un modelo de una extremada sencillez pero de una inusitada potencia explicativa y normativa dadas sus numerosas implicaciones. Aquí me referiré a las que más afectan a nuestra argumentación.

1. La primera serie de implicaciones se refiere a la concepción tradicional de los mercados. En efecto, para la teoría del intercambio disputado, los mercados —por supuesto, también el mercado de trabajo— son además *mecanismos disciplinarios*, no sólo mecanismos de asignación de bienes y recursos productivos. Por otro lado, la función disciplinaria de los mercados se realiza mediante el ejercicio del poder, ejercicio que es, no obstante, compatible con el carácter voluntario de la transacción. En efecto, y por ceñirnos al mercado de trabajo, dada la existencia de rentas de empleo se deduce que —pese al sometimiento al poder del empleador— el trabajador está en mejor situación así sometido que en

³⁴ El modelo matemático se encuentra en S. Bowles y H. Gintis, 1990, pp. 178-182.

ausencia de intercambio contractual. Otra consecuencia importante de la teoría es que el mercado de trabajo puede estar en equilibrio no vacío (*nonclearing equilibrium*), es decir, en una situación en la que la oferta no iguala a la demanda (hay desempleo involuntario) y, sin embargo, ningún actor es capaz de mejorar su posición unilateralmente sin empeorar la de otros. Por lo demás, la existencia de desempleo involuntario se debe a la presencia misma de rentas de empleo que, recordémoslo, hace subir el valor del empleo para el trabajador por encima de su posición de retirada. Como escriben Bowles y Gintis, «si B disfruta de una renta de empleo, debe haber otro agente, C, por lo demás idéntico a B, que estaría dispuesto a ocupar la posición de B por su mismo salario o incluso por uno inferior»³⁵. Pero comoquiera que para el empleador el salario ofrecido, aun con renta de empleo, es un salario que minimiza costes, rechazaría cualquier oferta de C de trabajar con el mismo nivel de esfuerzo por un salario menor. Es, pues, indiferente entre B y C, con lo que C es un desempleado involuntario en un mercado de trabajo en equilibrio. A su vez, este hecho (la existencia de desempleo involuntario) afianza el poder del empleador pues hace más creíble su amenaza de rescisión del contrato laboral.

2. Esto permite al modelo del mercado de trabajo como intercambio disputado integrar el efecto institucional del Estado de Bienestar sobre el salario de reserva de los trabajadores pues éste dependerá, entre otras cosas, de la cobertura de beneficios al desempleo de que goce la clase trabajadora. Por otro lado, el Estado tiene mucho que decir sobre las implicaciones del modelo en la medida en que puede poner en práctica políticas encaminadas al pleno empleo, lo cual tiende a disminuir el coste de la pérdida de empleo para el trabajador y, por lo tanto, tiende también a disminuir el poder que de otra manera el mercado asignaría a la patronal haciendo menos creíbles las amenazas de rescisión del contrato de trabajo³⁶.

3. Pero este modelo del mercado de trabajo también contempla la posibilidad de que los trabajadores se constituyan en grupo organizado. En este caso, ellos también pueden deslizar amenazas (una huelga, por ejemplo, si un solo trabajador es despedido) con lo que conseguirían no sólo disminuir la probabilidad de los despidos, sino también el nivel óptimo de esfuerzo para cada nivel salarial, con lo que el coste laboral por

³⁵ S. Bowles y H. Gintis, *loc. cit.*, 1990, p. 182.

³⁶ Cf. sobre lo anterior, *loc. cit.*, pp. 179-182 y 200.

unidad de trabajo realizado aumentaría. En este caso, diríamos que el mercado laboral asigna con relativa simetría poder a ambas partes contratantes, empleador y empleado. Pero si esto es así, como años de lucha de clases nos han venido demostrando, también resulta plausible —siempre en este modelo poswalsrasiano— que los empresarios desplieguen estrategias de *divide et impera* entre los trabajadores encaminadas a impedir la organización de clase, por ejemplo, mediante prácticas de empleo discriminatorias de carácter racial. Al fin y al cabo, de ello depende la final distribución del poder que, a su vez, determina el nivel de maximización de los beneficios empresariales. La cuestión del poder —y no sólo la cuestión de la desigualdad de la riqueza— está pues en el centro de la lucha de clases. Pero no sólo la lucha interclasista, sino, asimismo, la lucha intraclasista, pues también los trabajadores pueden unirse para discriminar a otros trabajadores (sobre bases de raza o sexo, por ejemplo) y aumentar así sus rentas de empleo³⁷.

4. Finalmente, el modelo de Bowles y Gintis tiene interesantes implicaciones para la teoría de la estructura de clases en el capitalismo. En particular, de cara a la conceptualización de las nuevas clases medias es capaz de integrar a los *managers* o directivos de una manera similar a como lo hace Erik Olin Wright en su enfoque de las *posiciones contradictorias de clase*³⁸. Los *managers*, en efecto, gozan de una posición desventajosa frente al propietario del capital (son *long-siders* en el mercado de directivos) y de una posición ventajosa como empleadores frente a los empleados que tienen a su cargo (son *short-siders* en el resto del mercado de trabajo): participan, pues, pero de manera desigual, en dos transacciones laborales que constituyen sendos intercambios disputados. En realidad, el mapa de clases que se desprende es menos completo que el del primer Wright pues nada dice de los otros integrantes de las nuevas clases medias (los profesionales, técnicos y expertos, que Wright integraba bajo la categoría de «empleados semiautónomos» y los ubicaba como posición contradictoria en la clase obrera y la pequeña burguesía; y los «pequeños empresarios» que Wright situaba en la pequeña burguesía y la clase capitalista a un tiempo); pero hay un aspecto en que este modelo supera al de Wright, a saber, que es capaz no sólo de dotar de relevancia teórica para el análisis de clase a la categoría de los desempleados involuntarios —como ya vimos— sino también de contemplar

³⁷ Cf. *loc. cit.*, p. 197.

³⁸ Cf. E. O. Wright, *Classes*, Londres, Verso, 1985, cap. 2 [*Clases*, Madrid, Siglo XXI, 1994].

la *segmentación* de sendos mercados de trabajo, el de los *managers* y el del resto de los trabajadores, como algo intrínseco a la naturaleza disputada de los intercambios de trabajo realizados en dichos mercados. En otras palabras, admite la existencia de *empleos primarios* (es decir, posiciones salariales más elevadas) y *empleos secundarios* (es decir, posiciones salariales más bajas) para ambas categorías de trabajadores³⁹. Pero entiéndase bien que esta segmentación de los mercados no se debe en este modelo a las diferencias de cualificación de los trabajadores —sean directivos o no— ni a sus elecciones individuales, sino a que es un modelo de equilibrio en el que los mercados —en este caso de trabajo— no se vacían, hecho que a su vez deriva de la existencia de rentas de empleo necesarias para extraer endógenamente de los trabajadores el atributo disputado que se intercambia, ya sea esfuerzo e intensidad ya calidad y prudencia en la toma de decisiones directivas. En verdad, pese a la riqueza conceptual y analítica de los sucesivos análisis de clase llevados a cabo por Wright⁴⁰, análisis que incorporan conceptos tan sugerentes como el de *trayectorias de clase*, mediante el que capta la dimensión temporal de los empleos y de los intereses materiales asociados a ellos, o conceptos como el de *posiciones mediatas de clase*, mediante el que las redes de parentesco y las estructuras familiares son incorporadas a la estructura de clases; pese a esta riqueza conceptual y capilaridad analítica —decía—, el enfoque de Wright no capta en ningún momento el fenómeno de la segmentación de los mercados de trabajo. Es verdad que habla de rentas credenciales para el caso de los expertos y de rentas de lealtad para el caso de los directivos, pero el interés que estos conceptos tienen es el de prefigurar un conjunto abierto e indeterminado de posibles trayectorias profesionales, desde la capitalización de esas rentas privilegiadas hasta el autoempleo tal cual a menudo hacen profesionales como los abogados y los médicos. Directivos y profesionales pueden acabar en otras posiciones de clase contradictorias o no— o no materializar las posibilidades objetivas de sus privilegios salariales, pero en ningún momento se ven obligados a entrar en mercados de trabajo segmentados.

³⁹ Cf. S. Bowles y H. Gintis, *loc. cit.*, 1990, p. 185.

⁴⁰ Cf. E. O. Wright, «Reflexionando, una vez más, sobre el concepto de estructura de clases», en A. de Francisco y J. Carabaña (comps.), *Teorías contemporáneas de las clases sociales*, Madrid, Pablo Iglesias, 1993, cap. 2, esp. pp. 88 ss.

5. Coerción y consenso en la explotación del trabajo

La réplica a mi juicio más incisiva que el modelo de Bowles y Gintis la ha dado precisamente E. O. Wright en colaboración con Michel Burawoy⁴¹. Estos autores, sin embargo, concuerdan con Bowles y Gintis en dos extremos fundamentales. El primero es la importancia de detectar los mecanismos mediante los cuales los capitalistas extraen y se apropian del plus trabajo del trabajador, pues en el contrato laboral se intercambian fuerza y tiempo de trabajo pero no una intensidad y calidad definidas del mismo⁴². En segundo lugar, todos concuerdan en la primacía de los intereses materiales y de la racionalidad estratégica de los agentes a la hora de «explicar la transformación de la fuerza de trabajo en trabajo»⁴³.

Ahora bien, sobre este acuerdo básico, lo que Wright y Burawoy argumentan es que el *modelo de la coerción* analizado por Bowles y Gintis —que se levanta sobre una compleja relación entre vigilancia, amenazas y rentas de empleo, según vimos— sea el único conjunto de mecanismos de extracción operativo y ni siquiera que sea el históricamente más relevante. De hecho, los propios Bowles y Gintis advierten de esta posibilidad y hacia el final de su trabajo escriben: «Un crítico bien podría conceder la coherencia del modelo, y dudar empero de su importancia para la comprensión de las sociedades capitalistas reales», dicho lo cual no dudan en añadir que «Ésta es una cuestión central para la que no podemos ofrecer una respuesta decisiva»⁴⁴. En este flanco crítico es justamente donde se sitúan Wright y Burawoy. Así, frente al modelo de la coerción —y muchas veces complementariamente— Wright y Burawoy analizan el no menos importante *modelo del consenso*, del compromiso de clase. De esta manera, insertan su crítica en la tradición gramsciana del marxismo para la que, como es sabido, el concepto de *hegemonía* es el concepto central. Así pues, frente a, o junto con, lo que podríamos llamar un sistema *despótico* de explotación los autores detectan y analizan lo que denominan un sistema *hegemónico*. Ahora bien, tanto un sistema como otro incorporan dos dimensiones diferenciadas: *mecanismos cognitivos*, por un lado, y una *base relacional* dentro del propio proceso productivo, por el otro. Los mecanismos cognitivos, son, a su vez, de dos clases: la *racionalidad estratégica* y dos tipos de *normas no estraté-*

⁴¹ En E. O. Wright, *Interrogating Inequality*, Londres, Verso, 1994, cap. 4.

⁴² Cf. ob. cit., p. 72.

⁴³ Ob. cit., p. 81.

⁴⁴ S. Bowles y H. Gintis, 1990, pp. 202-203.

Clase, poder y capitalismo

gicas subordinadas a la anterior y complementarias respecto a ellas, las *normas comportamentales* y las *evaluativas*. Por su parte, los autores distinguen dos bases relacionales, la de la *dominación* y la de la *reciprocidad asimétrica*. De esta forma construyen una tipología de mecanismos extractivos de trabajo diferenciando los correspondientes a cada sistema, despótico y hegemónico, de explotación:

Tipología de mecanismos de extracción de esfuerzo laboral de la fuerza de trabajo

		BASE RELACIONAL	
		<i>Dominación</i>	<i>Reciprocidad asimétrica</i>
	<i>Racionalidad estratégica</i>	Vigilancia/ modelo coercitivo	Hegemonía/ modelo de consenso
MECANISMOS COGNITIVOS	<i>Normas comportamentales</i>	Obediencia	Responsabilidad
	<i>Normas evaluativas</i>	Legitimidad	Justicia

Fuente: E. O. Wright, *Interrogating Inequality*, ob. cit., p. 76.

Veamos cómo se produce la extracción en cada uno de estos sistemas, es decir, cómo y por qué el obrero acepta realizar el nivel de trabajo deseado por el capitalista. Pues bien, en uno y otro sistema el mecanismo cognitivo predominante es el de la racionalidad estratégica, pues las normas no estratégicas en realidad sólo refuerzan los comportamientos guiados fundamentalmente por el principio de la satisfacción de intereses materiales. Así las cosas, en el sistema despótico, el obrero acepta básicamente por temor racionalmente fundado a las represalias (ser despedido) del capitalista. Sin embargo, este mecanismo cognitivo por lo general no opera solo, pues —como escriben Wright y Burawoy— «la aceptación (*compliance*) dentro de las relaciones inmediatas de dominación tenderá a ser más estable cuando la vigilancia y la coerción que definen el contexto de racionalidad estratégica sean complementadas por fuertes normas comportamentales de obediencia y creencias [esto es,

normas evaluativas] en la legitimidad de la autoridad»⁴⁵. Por el contrario, en el sistema hegemónico el mecanismo cognitivo de la racionalidad estratégica (que también es el principal) dictamina que el trabajador acepta debido a que «tiene intereses positivos en la rentabilidad y supervivencia de la empresa en la que trabaja»⁴⁶, es decir, porque entiende que el bienestar material en el capitalismo está basado en un juego de suma variable, positiva, en el sentido de que él mismo saldrá beneficiado de la productividad del trabajo y de los beneficios empresariales en forma de incrementos salariales. Pero, de manera similar a como ocurre en el sistema despótico, aquí «la racionalidad estratégica que apunta al consenso bajo condiciones de reciprocidad asimétrica tenderá a ser mucho más estable en presencia de fuertes normas de desempeño responsable y creencias en la justicia de los empleadores»⁴⁷. Así pues, sometimiento coercitivo y consentimiento son estrategias racionales para el trabajador, por lo general reforzadas normativamente, que dependen del contexto relacional existente entre capital y trabajo, respectivamente, un contexto basado en la dominación y otro basado en la reciprocidad asimétrica. Por supuesto, estos sistemas representan tipos ideales. Quiere ello decir que en la realidad pueden coexistir mecanismos hegemónicos y no hegemónicos de extracción de trabajo. Por otro lado, como aclaran los autores, el consenso en el sistema hegemónico no elimina el conflicto ni supone un consenso incondicional, sino que está permanentemente sometido a un proceso cabalmente conflictivo de renegociación y transformación. Sin embargo, el compromiso de clase basado en el consentimiento del trabajador, al tiempo que abre la posibilidad de una cooperación estratégica y condicional entre las dos clases tradicionalmente antagónicas, no exenta de conflictividad más o menos latente, introduce una fuente de conflicto dentro de la propia clase obrera. En efecto, la estrategia del compromiso de clase es una estrategia colectiva en la que los obreros pactan un determinado nivel de desempeño en el trabajo a cambio de beneficios materiales. Es pues una estrategia amenazada por la lógica del *free-riding* y del oportunismo de los trabajadores individuales («que trabajen duro los otros...»), pues el compromiso de clase se basa en la provisión de un bien público, esto es, esfuerzo colectivo. Ello hace que el problema del intercambio disputado entre clases, analizado por Bowles y Gintis, se haya convertido en un problema de *solidaridad disputada* dentro de la propia clase obrera⁴⁸. Todo esto tal vez

⁴⁵ Ob. cit., p. 76.

⁴⁶ Ob. cit., p. 79.

⁴⁷ Ob. cit., p. 76.

⁴⁸ Ob. cit., p. 80.

suene algo académico y pedante, pero ofrece herramientas para explicar el bien conocido fenómeno de la vigilancia mutua entre trabajadores y el desarrollo de normas de conducta que penalizan el comportamiento oportunista y preservan la racionalidad colectiva entre los obreros.

Antes dije que tanto el modelo de la coerción como el del consenso son tipos ideales. Ahora bien, ¿cuál representa mejor la realidad del capitalismo? Lo cierto es que la respuesta no puede ser unívoca habida cuenta de que el capitalismo es un fenómeno históricamente cambiante. Según Wright y Burawoy, para que la vigilancia y la coerción sean los mecanismos dominantes de control social en el proceso productivo tienen que darse una serie de condiciones, a saber, «la combinación de un alto nivel de atomización y descualificación en el proceso de trabajo con la ausencia de provisión pública de bienestar»⁴⁹. Al parecer estas condiciones se dieron en las etapas iniciales de la Revolución industrial y se dan ahora en el Tercer Mundo, pero no sobreabundan en el capitalismo avanzado, lo que hace concluir a nuestros autores que aquí las estrategias hegemónicas son las dominantes. Ni siquiera en el momento presente del desarrollo del capitalismo, «con un aumento de la competición global, un descenso de las oportunidades de empleo en los principales sectores industriales, un declive del poder sindical y una reducción de los beneficios del Estado del Bienestar», permite afirmar que se esté produciendo una vuelta a lo que Burawoy llamara *despotismo de mercado* característico de anteriores períodos del capitalismo. Lo que más bien parece observarse —siguen diciendo— pese a la mayor precariedad e indefensión de la clase obrera, es una intensificación de la autovigilancia colectiva de los trabajadores más que una intensificación de la vigilancia managerial con amenazas de despido. Y es que sigue siendo cierto —piensan ellos— que la autovigilancia es un mecanismo de control tan efectivo o más que el otro —dado el carácter altamente interdependiente de muchos procesos de trabajo— y en cualquier caso más barato; todo ello sin contar con que los propios directivos —encargados del control y castigo de los trabajadores— son los primeros interesados en evitar una confrontación con los trabajadores y en obtener su cooperación sobre bases materiales de consenso: como escriben Wright y Burawoy, «especialmente en los procesos de trabajo complejos, los trabajadores tienen una considerable capacidad para hacer la vida imposible a sus supervisores»⁵⁰. Y la cosa resulta todavía más palmaria si el control social no se dirige hacia los trabajadores no directivos (ordinarios) sino

⁴⁹ Ob. cit., p. 82.

⁵⁰ Ob. cit., p. 83.

hacia los propios directivos y los expertos⁵¹. En este caso, que es el caso de las nuevas clases medias, los sistemas coercitivos de control, amén de difíciles de aplicar, serían incluso contraproducentes, pues aquí el atributo laboral disputado no es el mero esfuerzo sino la capacidad de innovación imaginativa y la responsabilidad. Según nuestros autores, el mecanismo de control operante en estos casos es plenamente hegemónico, y consiste en la oferta por parte del capitalista de una trayectoria de carrera dentro de la propia empresa, trayectoria en la que los intereses de empleador y empleado simplemente confluyen o tienden a hacerlo. El control ya no es necesario porque ha sido sustituido por el autocontrol, la amenaza tampoco porque la posibilidad de la autopromoción garantiza la lealtad del directivo o del experto hacia la empresa. De hecho, en ningún otro caso el compromiso estratégico de clase y la vigencia de sistemas hegemónicos de control se hacen más evidentes que en el caso de las nuevas clases medias. De todas formas, decidir sobre la relevancia de sendos modelos de coerción y de consenso para «la comprensión de las sociedades capitalistas reales» sigue siendo una cuestión empírica y no deja de ser cierto lo que replican Bowles y Gintis a sus críticos neogramscianos, a saber, que «sugieren que la amenaza de despido puede ser irrelevante en el capitalismo avanzado, pero no ofrecen ningún soporte empírico»; y en descargo de su propio modelo aportan la siguiente evidencia:

El grado de protección es muy reducido, al menos en Estados Unidos, donde en 1989 los miembros sindicados constituían sólo un 12% del empleo en la empresa privada, y en 1988 menos de un tercio de los desempleados recibía seguro de desempleo. Nuestras estimaciones del coste de pérdida de empleo para un trabajador industrial típico de Estados Unidos oscila entre el 33 y el 75% del ingreso anual después de impuestos, una cantidad nada trivial⁵².

Esta evidencia es ciertamente favorable para el modelo del intercambio disputado, pero ocurre que Estados Unidos ofrece uno de los mercados laborales más desregulados del capitalismo contemporáneo. Con toda seguridad, la información disponible para Centroeuropa y países escandinavos —donde se han ensayado con éxito desde la segunda guerra mundial una gestión y representación “corporatistas” de los intereses del capital y el trabajo⁵³— encajaría más bien en el modelo del con-

⁵¹ Cf. ob. cit., pp. 85-87.

⁵² S. Bowles y H. Gintis, «Reply to our Critics», *Politics and Society*, vol. 18, núm. 2, 1990, p. 296.

⁵³ Un excelente trabajo empírico al respecto es D. R. Cameron, «Democracia so-

senso de Wright y Burawoy. De hecho, uno de los hallazgos empíricos del análisis comparativo de la estructura de clases entre EE UU y Suecia que realiza Wright en su investigación de 1985 es justamente que «el trabajo parece estar en Estados Unidos significativamente más supervisado que en Suecia»⁵⁴. En efecto, frente a un 17,4% de supervisores (no decisores con autoridad sancionadora) en EE UU sólo nos encontramos con un 10,1% en Suecia. Pero, en fin, vayamos concluyendo.

A modo de conclusión

En este escrito he intentado seguir la pista del debate neomarxista sobre las cuestiones relacionadas del poder, la explotación y la falta de libertad de la clase obrera en el capitalismo. Aunque algunos autores tienden a relativizar la importancia de las relaciones de poder para un análisis microeconómico de la explotación —como Roemer y en parte Wright— en beneficio de la centralidad de la desigual distribución de los recursos productivos con sus específicas e importantes implicaciones normativas sobre la cuestión de la justicia distributiva, espero que el modelo de Bowles y Gintis —pese a las críticas de Wright y Burawoy— haya dejado claro que la cuestión del poder —con sus no menos específicas e importantes implicaciones normativas para la cuestión de la libertad y la democracia— es central para la economía política del capitalismo y que éste puede y debe pensarse como un sistema despótico, y no sólo, aunque también, como un sistema injusto e inigualitario. El mercado de trabajo —que es una institución central del capitalismo realmente existente— asigna poder a las partes contratantes porque el trabajo posee atributos disputados —esfuerzo, intensidad y calidad— que necesitan ser extraídos endógenamente. Obsérvense, para terminar, dos cosas importantes sobre las contribuciones aquí comentadas. La primera es que tanto los modelos neoclásicos de Roemer como el modelo poswalrasiano de Bowles y Gintis consiguen microfundamentar sus respectivas teorías, de la explotación y del poder, dentro de un marco marxista, pero sin utilizar la marxiana teoría del valor-trabajo, lo que es de por sí un notable mérito habida cuenta del rechazo creciente que dicha teoría ha

cial, corporatismo, inactividad laboral y representación de intereses económicos en la sociedad capitalista avanzada», en J. H. Goldthorpe (comp.), *Orden y conflicto en el capitalismo contemporáneo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991, cap. 7.

⁵⁴ E. O. Wright, *Clases*, Madrid, Siglo XXI, 1994, p. 230.

venido mereciendo entre el gremio de los economistas teóricos. En segundo lugar, que si bien el modelo coercitivo que construyen Bowles y Gintis puede no ser el que mejor describa o capte la realidad del capitalismo —dada la variedad institucional de éste—, lo cierto es que el modelo hegemónico alternativo propuesto por Wright y Burawoy también es un modelo de *control social* del proceso productivo en el que el poder —si bien no coercitivamente— es igualmente ejercido.

Resumen. «Clase, poder y capitalismo»

En el presente texto se defiende que el capitalismo realmente existente es, no sólo un sistema basado en la desigual distribución de la riqueza, sino también un sistema intrínsecamente despótico, esto es, donde la distribución asimétrica del poder (social y económico), básicamente a través de los mercados de trabajo, permite el ejercicio de la dominación y la coacción por parte de los agentes económicos mejor ubicados. Esta tesis es defendida al tiempo que se pasa revista al debate neomarxista contemporáneo, en el seno del llamado marxismo analítico, sobre clase, poder y capitalismo, en el que han sido propuestas dos grandes estrategias analíticas: la primera basada en la aplicación de modelos económicos walrasianos (con J. Roemer como representante principal); la segunda basada en modelos poswalrasianos de información asimétrica, donde los problemas de agente-principal forman el envío central (aquí se discute el modelo del intercambio disputado de Bowles y Gintis).

Abstract. «Class, power, and capitalism»

In this article the author argues that existing capitalism is not only a system based on the unequal distribution of material wealth, but also an intrinsically despotic system; that is, it is a system in which the asymmetric distribution of (economic and social) power, primarily through labour markets, enables the best placed economic agents to exercise domination and coercion. At the same time as he develops this argument, the author critically reviews the neo-marxist debate on class, power, and capitalism now taking place within analytical marxism. Two broad analytical strategies have been developed: the first, which is best represented by J. Roemer, is based on the application of Walrasian economic models; the second, based on post-Walrasian models of asymmetric information, places principal-agent problems at the core of the analysis (here Bowles' and Gintis' model of contested exchange is discussed).

La reforma de la organización del trabajo en «La España Industrial» a finales del siglo XIX

Carles Enrech Molina*

El estudio del medio obrero a menudo se ha limitado a la historia del movimiento obrero, sus dirigentes, sus congresos y doctrinas, o bien a analizar de forma muy genérica las condiciones de vida y trabajo. Esta situación ha llevado a olvidar que durante la industrialización la vida del obrero tiene uno de sus principales referentes en la fábrica, cuya dinámica interna traspasa sus muros para integrarse en el marco más amplio de la comunidad local.

La conservación del Archivo de La España Industrial, S. A.¹, fundada en 1847, la primera sociedad anónima del textil algodónero, permitió, partiendo de la información empresarial: contabilidad, hojas de salario, memorias, etc., hacer un primer estudio sobre los obreros de la empresa, sus condiciones de trabajo, sus relaciones con la familia Muntadas (directores de la sociedad anónima), la conflictividad social y sus repercusiones en la comunidad local, a lo largo de la mayor parte de la historia de la empresa², desaparecida en la década de los ochenta de nuestro siglo. Dada la extensión cronológica de nuestra investigación, el presente artículo se centra principalmente en el análisis de la estructura laboral y la organización del trabajo en la fábrica de Sants (Barcelona), principal centro de producción de la empresa durante el siglo XIX.

* Máster en Historia Contemporánea. Miembro del GRHISO del departamento de Historia Moderna y Contemporánea. Facultad de Letras. Universidad Autónoma de Barcelona. 08193 Bellaterra.

¹ Fondo depositado en el Archivo Nacional de Cataluña (ANC).

² Véase Carles Enrech Molina, «La España industrial: obrers i patrons, (1847-1951)», trabajo de investigación de III ciclo, inédito, Sardañola del Vallés, Universidad Autónoma de Barcelona, Facultad de Letras, 1990.

1. La fábrica de Sants

La España Industrial fue fundada por los hermanos Muntadas en Madrid el 28 de enero de 1847, en un intento de la familia Muntadas por hacer realidad el fracasado proyecto del Instituto Industrial de España en el subsector del textil algodónero, tal como demuestran los *Estatutos* de la sociedad³. Tan ambicioso proyecto se quedó en la construcción de una fábrica movida por vapor en el municipio de Sants, pueblo vecino a Barcelona, agregado a la ciudad en 1897. La localización de la fábrica en Sants conllevó el traslado de la sede social de Madrid a Barcelona en 1851, donde los hermanos Muntadas poseían una fábrica de vapor desde 1841. La aportación de dicha fábrica, así como de los terrenos para la de Sants, les convirtió con poco más del 10% del capital en los principales accionistas de la compañía, cuya gestión se les confió, junto con el proyecto de la fábrica, levantada entre 1847 y 1849, y equipada completamente hacia 1853⁴.

Las dimensiones técnicas de la fábrica, conocida en Sants como Vapor Nou, alcanzaban las siguientes cifras a fines de los años cincuenta: 100 máquinas selfactinas y 18 continuas de hilar (36 200 husos), 936 telares mecánicos, 6 máquinas de estampar, 7 máquinas de vapor que sumaban 600 cv, y un total de 1 790 trabajadores⁵. La otra gran fábrica de Sants, Güell, Ramis i Cia. —conocida como Vapor Vell—, contaba con 28 máquinas selfactinas y 15 continuas de hilar (16 568 husos), 200 telares mecánicos y unos 400 trabajadores aproximadamente.

Sin duda, una maquinaria moderna, pero que comenzó a quedarse anticuada en la década de los ochenta⁶. La década de los ochenta coin-

³ «El objeto de la sociedad es establecer en varias provincias de España las fábricas de hilado, tejido, estampado, blanqueo, tinte y apresto de manufacturas de algodón y demás materias que considere convenientes». La España Industrial, S. A., *Estatutos*, Madrid, 1847.

⁴ El 1 de enero de 1849 finalizó la construcción de los edificios y dependencias de la fábrica de Sants, comenzando a funcionar la mitad de la maquinaria de hilar y tejer prevista, a la que se añadiría a lo largo del año la de estampados y acabados. Hasta 1853 no se instaló la otra mitad de la maquinaria de hilar y tejer, así como su fuerza motriz, y paulatinamente el resto de la de estampados y acabados. Hasta 1853 el centro de producción de Sants no es una realidad completa. Véase *Correspondencia Recibida* 1847-1853.

⁵ Véase José Orellana, *Reseña completa, descriptiva y crítica de la Exposición Industrial y Artística de productos del Principado de Cataluña*, Barcelona, 1860.

⁶ Situación que padecen otras fábricas en la misma década como demuestran las obras de Ferrán Alsina, *Fonaments de la reforma del treball en la indústria cotonera catalana tal*

cide en La España Industrial con el relevo de la primera generación de Muntadas; la segunda generación de Muntadas tendrá que hacer frente a la reforma de la fábrica en 1888, en medio de la crisis económica que sucedió a la prosperidad de los primeros años de la década. El período que se extiende desde la fundación a la reforma de 1888 configura una organización de la producción y las relaciones laborales con una entidad propia, luego la reforma de maquinaria de 1888 cambiaría muchas cosas.

2. La organización fabril (1847-1887)

2.1. La composición de la masa obrera

En esta época y en sucesivas la mayoría de los obreros de la fábrica de Sants eran mujeres⁷ (sobre un 60%), tal y como se puede observar en el cuadro 1. Las obreras dominaban en el hilado y el tejido, secciones donde la remuneración más común era el destajo, y los jornales estaban reservados a la minoría de obreros, que en su mayoría ocupaban tareas de responsabilidad o consideradas poco apropiadas para la mujer.

Los trabajadores masculinos copaban los empleos en el ramo del agua, y en las secciones varias: cerrajería, carpintería, máquina de vapor y transmisiones, contabilidad, portería... Las características de su trabajo, necesitado de una competente cualificación, les permitía mantener privilegios propios de un oficio artesanal, como era el hecho de trabajar a jornal, cobrando incluso los días festivos de entre semana, o excluir del oficio a las mujeres.

com s'es comensada en lo Vapor Vell de Sans. Barcelona, 1889; Andrés de Sard, *Comparación entre el actual estado de desarrollo de la industria algodónera en Inglaterra y el de la propia industria en España*, Barcelona, 1884.

⁷ En los cálculos realizados sobre la composición de la masa obrera de la fábrica de Sants se ha realizado una simplificación consistente en considerar a todos los tejedores a destajo como mujeres, pues, aunque no existe ningún indicio documental que así lo indique para mediados del siglo XIX, sí los hay para finales de este siglo; además, era costumbre durante la segunda mitad del siglo XIX admitir tanto a hombres como mujeres en las cuadradas de telares mecánicos. Teniendo lo anterior en cuenta, el número de tejedoras debió aumentar progresivamente hasta representar cerca del 100% de los obreros empleados a destajo en la sección de tejido en la última década del siglo XIX.

CUADRO 1. Estructura laboral de la fábrica de Sants (en %)

Secciones	División trabajo	1857	1867	1877	1887
HILADO		28	28	25	29
	Mujer destajo	53	51	51	50
	Mujer jornal	24	28	28	20
	Hombre jornal	23	21	21	31
TEJIDO		50	46	45	45
	Mujer destajo	75	78	71	79
	Mujer jornal	14	16	18	12
	Hombre jornal	11	6	11	10
RAMO DEL AGUA		14	19	18	14
	Mujer jornal	0	0	0	7
	Hombre jornal	100	100	100	93
SECCIONES VARIAS		8	7	11	12
	Hombre jornal	100	100	100	100
TOTAL SECCIONES (cifras absolutas)		1 217	1 398	1 548	1 055
RESUMEN					
	Mujer destajo	53	50	45	50
	Mujer jornal	14	15	15	12
	Hombre destajo	0	0	0	0
	Hombre jornal	34	34	40	38
	Mujeres	66	66	60	62
	Hombres	34	34	40	38
	A jornal	47	50	45	50
	A destajo	53	50	55	50

La división sexual del trabajo entre hombres y mujeres se daba no sólo en la cualificación del empleo masculino frente a la no cualificación del femenino, sino también en el sistema de remuneración, a jornal para los hombres, a destajo en su mayoría para las mujeres.

La importancia del empleo en la sección de tejido en el centro fabril de Sants (cerca de la mitad de la mano de obra) reflejaba el menor grado de mecanización del tejido frente al hilado. Pero sin duda la sección crucial en una fábrica que realizaba todo el ciclo de la producción textil era el ramo del agua, como demuestran las mejores condiciones laborales de los obreros de esta sección respecto a los del hilado y tejido, cuyos géneros podían ser comprados a terceros, posibilidad

descartada para el artículo estampado, pues en él residía la marca de fábrica.

Los oficios de las secciones varias: cerrajeros, albañiles, carpinteros, porteros, oficinistas, maquinistas, fogoneros, etc., configuraban, junto a mayordomos, contra maestros y encargados de la fábrica, los sectores con mejores condiciones salariales y de trabajo. La división sexual del trabajo entre trabajo cualificado masculino y trabajo no cualificado femenino e infantil queda reflejada en las diferencias salariales; la parte inferior del cuadro 2 corresponde a la mano de obra femenina e infantil remunerada a jornal.

CUADRO 2. Diferencias salariales en la fábrica de Sants por categorías profesionales (salarios nominales en pesetas semanales)

Categoría profesional	1858	1866	1873	1881
Encargado tinte	49	57,7		
Encargado blanqueo	46,7	51,9		46,15
Maquinista	40	35	37,5	40
Contra maestre hilado	27,5	27,5	32,5	35
Contra maestre tejido	22,5	25	27,5	30
Parador	27,5	27,5	27,5	27,5
Tornero	24	24,5	30	30
Carpintero	18	19,5	21	24
Paleta	19,5	22,5	21	24
Tejedor/a (promedio)	12,8	20,5	20,2	22,4
Obrero ramo del agua	16	16	19	21
Cardas	13	14	16,5	16,5
Urdidoras	11	11	13	13
Mechera de 1. ^a	11,5	11,5	14	14
Mecheras de 2. ^a y 3. ^a	9,5	9,5	12	12
Rodeteras	9	9	10,5	10,5
Ayudantas de mechera	5	6	7,5	7,5

Los buenos salarios eran coto masculino cerrado. Los contra maestros y encargados gozaban de retribuciones muy superiores a la media, formando una auténtica aristocracia obrera, de la que también formaban parte los oficios cualificados de las diversas secciones de mantenimiento, como se observa en el cuadro 2. Esta jerarquía obrera actuaba de mediadora entre los Muntadas —directores de la empresa— y la masa obrera, rara vez secundaba una huelga, gozaba de ciertos poderes y privilegios dentro de la fábrica de Sants, y también fuera de ella, en el seno de la comunidad local.

2.2. Jerarquía obrera y relaciones laborales

El funcionamiento de una empresa de grandes dimensiones como La España Industrial planteaba la necesidad de disponer de hombres de confianza de los directores —los Hermanos Muntadas— al frente de las distintas secciones y establecimientos fabriles de la compañía. Los hermanos Muntadas poseían diversos establecimientos de su propiedad que aportaron a la sociedad anónima, en este sentido su aportación a La España Industrial no sólo fue económica sino que conllevaba la del capital humano formado en los establecimientos familiares. El origen de algunos cuadros obreros y buena parte del personal se puede rastrear en esta dirección.

Así, Francisco Martí era el encargado de la fábrica de tejidos (de telares manuales) en Sabadell que los Muntadas incorporaron al activo de La España Industrial, pero la confianza depositada en la familia Martí no acababa aquí, la sección de cilindros y aprestos de la fábrica de Barcelona era un feudo de los Martí. Los mayordomos eran José y Antonio Martí, bajo su responsabilidad trabajaba como doblador de piezas Ginés Martí, al cabo de unos años le acompañará Francisco Martí (probablemente el hijo del primer Martí ya nombrado); además de los hijos y sobrinos en la sección también encontramos diversas mujeres pertenecientes al clan de los Martí: en 1858 a Teresa Martí, en 1869 a Cándida y Luisa Martí, y en 1877 a Josefa y Francisca Martí. Similar origen presentaban los encargados de la sección de blanqueo en Sants: Jaime y Francisco Vendrell, que tendrán como ayudante en los años setenta a Jaime Vendrell (hijo). Jaime Vendrell y su hermano Tomás —encargado del tinte de indianas en los años ochenta— habían sido encargados del establecimiento de blanqueo en el camino de Sarriá, que la familia Muntadas aportó a los activos de La España Industrial⁸.

El caso de Juan Vilalta es ejemplar. Encargado de la sección de Cerrajería y posteriormente desde 1885 de la de máquinas a vapor, casó a su hija con el señor Torres —escultor y restaurador único de la colección de arte de Matías Muntadas (director de la empresa, 1880-1927)—, quien a su vez era hijo de Ana Castells —obrero de La España Industrial desde sus inicios—, originaria de Igualada —la ciudad natal de los Muntadas— y hermana del aparcero de una de las propiedades igualadinas

⁸ Véanse, por ejemplo, hojas salariales correspondientes a los semanales núm. 37 de 1858, núm. 40 de 1869, núm. 40 de 1877, y núm. 40 de 1886 de La España Industrial, ANC.

de la familia Muntadas⁹. Este excepcional caso ilustra la tradición oral que atribuye un origen igualadino a la mayoría de los obreros de La España Industrial; en esta misma dirección la prensa obrera afirmaba que la mayor parte del personal de la fábrica tenía origen igualadino¹⁰. Este entramado de relaciones clientelares se reforzaba mediante el empleo de familias enteras en la fábrica, en especial las de encargados y obreros bien cualificados¹¹, y la promoción de los trabajadores con mayor antigüedad a tareas de mayor responsabilidad y remuneración económica¹².

Esta política de personal creó una fuerte fidelidad a la empresa, que se tradujo en una fuerte estabilidad laboral de la mano de obra adulta masculina y cualificada, muchos obreros de La España no habían trabajado nunca en otro establecimiento y superaban los veinte años de antigüedad en la empresa¹³. El entramado de clanes familiares y redes sociales había formado un auténtico *mercado interno* de trabajo en el seno de la empresa¹⁴. La responsabilidad delegada en los cuadros obreros respecto al control y supervisión de este mercado interno de trabajo tenía que crear una fuerte dependencia de los Muntadas respecto a estos últimos, que gozaban de un importante grado de autonomía dentro de la fábrica. Esta autonomía les permitía no sólo que sus hijos les sucediesen en el empleo, sino también emplear bajo su tutela a las mujeres, hermanas e hijas, protegiéndolas de coacciones y abusos sexuales ejercidos por los encargados, que a menudo eran denunciados desde la prensa obrera.

La formación de estos clanes reforzaba la fidelidad de sus patriarcas hacia la dirección, un despido significaba perder el trabajo toda la familia a la vez, pero poseer esta privilegiada posición permitía tener una seguridad de la que no disfrutaba la mayoría de los obreros. La remuneración de mayordomos, contra maestres y encargados se hacía efectiva semanal o mensualmente, es decir, que se les pagaban los días de fiesta o incluso los días de paro técnico. Por otro lado, sus ingresos triplicaban o cuando menos doblaban los de sus subordinados; en 1872 mientras un obrero del blanqueo cobraba al mes 288 reales, su encargado —Jaime

⁹ Véase «Igualadins a Sans» en *Revista Sans*, núm. 162, agosto de 1969, p. 22.

¹⁰ Véase *El Productor*, núm. 27, 11 de marzo de 1887, p. 3.

¹¹ Véase noticias al respecto en *El Productor*, núm. 25, 1 de marzo 1887, p. 1, y un detallado análisis sobre el empleo de familiares en Ángel Duarte, «Mayordomos y contra maestres, jerarquía fabril en la industria algodonera catalana 1879-1890», en *Historia Social*, núm. 4, 1989, pp. 7 ss.

¹² Véase Enriqueta Camps, «Migraciones internas y formación del mercado de trabajo en la Cataluña industrial en el siglo XIX», tesis doctoral, Florencia, Instituto Universitario Europeo, 1990, pp. 371-375.

¹³ Véase *El Productor*, núm. 27, 11 de marzo de 1887, p. 3.

¹⁴ E. Camps, ob. cit., pp. 371-375.

Vendrell— recibía 900 reales. Si añadimos el resto de los salarios del clan, la posición económica de estas familias era envidiable.

Esta política de personal se complementaba mediante unas relaciones laborales paternalistas. Las primeras muestras del paternalismo social de la empresa se dieron durante las epidemias de cólera de 1854 y 1865 y la fiebre amarilla de 1870, en que la dirección facilitó no sólo asistencia médica a sus obreros enfermos sino también ayudas en dinero y especies a las familias más necesitadas, e incluso instaló un hospital en la fábrica durante el cólera de 1865, visitado diariamente por los hermanos Muntadas, hecho que motivó un mensaje de agradecimiento de los obreros, y otro de los contra maestres y empleados. La actitud paternal de los Muntadas, iniciada desde un primer momento por José Antonio y sus hermanos, y luego más tarde por Matías (la segunda generación), se manifestaba en una presencia diaria en la fábrica; pese a ser tan sólo directores actuaban como los amos. Así la fidelidad de los obreros era premiada de diversas maneras:

Por otra parte ha favorecido a sus operarios, ya haciéndoles préstamos sin interés, reintegrables a razón de 2,50 pesetas por semana, de lo indispensable, bien para librar a sus hijos de las quintas, bien para salir de apuros en los casos de enfermedad y otros semejantes, ya destinándolos a desempeñar cargos pasivos cuando encanecidos o quebrantados en el servicio de la Sociedad, han quedado inútiles para otra cosa. Así se explica que sea en no pocas honradas familias obreras tradicional trabajar en La España, por haber estado ocupados en ella los padres, los hijos y los nietos¹⁵.

La mayoría de tales privilegios no estaba al alcance de la gran masa obrera sino que en buena parte eran reservados para los cuadros obreros: contra maestres, encargados, empleados de despacho y sus familiares. Su mano se encontraba detrás de los mensajes de agradecimiento por el cólera de 1865, del diploma con todos los nombres de los obreros entregados a José Antonio Muntadas por la festividad de San José en 1876, o del Mensaje de los obreros con motivo de las bodas de oro (1897). Sus firmas, salvo en el primer caso, ocupan los lugares de privilegio. Pero el sistema de mercado interno de trabajo, como cubría las vacantes de trabajo mediante la promoción laboral de los trabajadores con mayor antigüedad o el recurso a los familiares de los trabajadores en activo, generaba expectativas de lograr tales privilegios.

La importancia de los cuadros obreros no se limitaba a su autoridad

¹⁵ Véase La España Industrial S. A., *Memoria dirigida a la Junta General de accionistas con motivo del acuerdo de prómoga de la sociedad*, Barcelona, 1895, p. 12.

y privilegios dentro de la fábrica como principales destinatarios e intermediarios de la política paternalista de la empresa, sino que traspasaba los límites de las cuadradas textiles y trascendía al interior de la comunidad local. Veamos algunos ejemplos. La presencia de cuadros obreros entre los concejales del Ayuntamiento de Sants no fue nunca importante en número aunque sí muy significativa: Clemente Orriols —encargado de las máquinas a vapor— salió elegido concejal en 1868 y 1869, Carlos Vendrell —moldeador de estampados— en 1872, Juan Rabadá —dibujante de estampados— síndico en 1879, Francisco Bentura —mayordomo de hilados— fue nombrado Tercer Teniente de Alcalde en 1877, Joaquín Oller —mayordomo de preparación de tejidos— fue nombrado Alcalde por Real Decreto en 1881, y Ignacio Puigcorbó —encargado de porteros y serenos— fue elegido concejal en 1884 y Alcalde en 1886, 1887 y 1888¹⁶.

La red de solidaridades y clientelas que se movía alrededor de estos cuadros obreros no sólo tenía una manifestación política sino también asociativa. El montepío de señoras «La Fraternal» bajo la advocación de la Purísima Concepción de María, fundado en 1868, tenía entre su Junta Directiva de 1885 a Ignacio Puigcorbó como vocal y como directora a Paula Vallés de Vendrell, y como directora 2.ª a María Vendrell¹⁷, del clan de los Vendrell. Años más tarde, en 1898, el secretario era Juan Xufre, el tesorero Ignacio Puigcorbó, la subdirectora Carmen Rovira y la contadora Ana Touchbeuf, todos ellos trabajadores o familiares de trabajadores de La España¹⁸.

Sin embargo, las bondades de esta política de personal comenzaron a zozobrar a principios de la década de los años ochenta en el marco de una fuerte crisis de la industria textil del Llano de Barcelona. Se imponía una renovación de maquinaria y una nueva organización del trabajo más racional y adaptada a los nuevos adelantos mecánicos.

¹⁶ Véase Libros de Actas del Consistorio de Sants correspondientes a dichos años en el Archivo Municipal del Distrito de Sants-Montjuïc.

¹⁷ Véase *Revista Sans*, núm. 174-175, agosto-septiembre de 1967, pp. 19 ss. para las hermandades y sus directivos.

¹⁸ Véanse Hojas de Semanales de 1887 y 1897. Carmen Rovira es familia del clan de los Rovira; Juan Xufre es el padre de Miguel Xufre, uno de los privilegiados firmantes del pergamino de los obreros a la dirección con motivo del centenario de la empresa; Ana Touchbeuf es familia de Dolores y Concepción Touchbeuf, cosedoras a las órdenes de Carmen Puigcorbó, hija de Ignacio Puigcorbó, encargado de porteros y serenos, y hombre de confianza de Matías Muntadas.

3. La nueva organización del trabajo en La España Industrial

3.1. El camino hacia la reorganización del trabajo: la huelga de 1887

A partir de 1875 se inició una fase de expansión económica conocida como *febre d'or* en Cataluña, que se truncaría hacia 1882, con la crisis bursátil y financiera de la plaza de Barcelona. La industria textil, fundamentalmente de Barcelona y su Llano, así como de las ciudades costeras próximas, entró en un período de crisis, caracterizado por la reducción de plantillas, la semana reducida de trabajo y el cierre de fábricas.

La dirección de La España Industrial ante la crisis se embarca en una política de reducción de costos, que provocará la huelga obrera. Así, Matías Muntadas decide comunicar a sus obreros que los días festivos de entre semana dejarían de cobrarse tal y como era costumbre. Los obreros enviaron una comisión para hablar con el director, que les prometió poner a estudio el tema por la Junta de Inspección (consejo delegado de la Junta de Accionistas); ante la demora en la respuesta el lunes 3 de febrero por la tarde, después de una reunión de los obreros con los delegados de las Tres Clases de Vapor y la Sociedad de Obreros Estampadores, estalló la huelga con un seguimiento prácticamente absoluto en todas las secciones de la fábrica, de hecho, sólo algunos encargados y mayordomos intentaron seguir con el trabajo, secundados por algunos operarios de las secciones de mantenimiento fundamentalmente.

La huelga de 1887 significará la desaparición de algunas de estas clientelas en el seno de la fábrica, la huelga dividirá en dos a los cuadros obreros, un sector se solidarizará con los obreros, mientras otro, encabezado por Ignacio Puigcorbé, permanecerá fiel a la dirección de la empresa, todo ello bajo la perspectiva de elecciones municipales, y siendo Ignacio Puigcorbé Gallofré alcalde de Sants.

La magnitud del conflicto de 1887 hay que valorarla en función de las dimensiones de la fábrica y de la población: la fábrica empleaba unas 1 530 personas en una población de 16 000 habitantes, luego uno de cada diez habitantes de Sants trabajaba en La España. No es extraño, pues, que los mediadores entre los Muntadas y los sindicatos obreros (Las Tres Clases de Vapor y La Sociedad de Peones Estampadores) fueran una comisión del Ayuntamiento y otra del Centro Industrial de Sants (CIS), una sociedad —en teoría— de socorros mutuos formada por comerciantes, zapateros, carpinteros, caldereros, cerrajeros, carbo-

neros, y un largo etcétera de oficios artesanales, pequeños fabricantes y tenderos, que —en la práctica— actuaba como una organización política de tendencia republicana, y controlaba la mayoría municipal que sostenía a Ignacio Puigcorbé como alcalde, 7 de sus 11 integrantes eran socios del Centro Industrial de Sants¹⁹, los comerciantes además apoyaron indirectamente a los huelguistas fiándoles la compra, otro gesto más de solidaridad interclasista.

La mediación en el conflicto fue motivo de una interpelación en la reunión del Consistorio Municipal del 24 de febrero, donde Miguel Batlle, concejal que formaba parte de la comisión municipal creada para solucionar el asunto y socio del CIS, reconocía que las gestiones habían sido infructuosas²⁰. El 3 de marzo una comisión de los obreros, acompañada de otra del municipio y del CIS, se entrevistó con Matías Muntadas. El Director ofreció trabajar media hora diaria más a cambio de seguir pagando los festivos, propuesta que fue rechazada. De hecho, los más perjudicados por la propuesta eran los operarios del ramo del agua, con unas condiciones de trabajo más artesanales que fabriles, y el personal de mantenimiento: cerrajeros, carpinteros, torneros, paletas... que en esta huelga se añadirán al paro. Así, el miércoles 9 de marzo se intentó reanudar el trabajo, pero sólo se presentaron los obreros del hilado y tejido —que al trabajar a destajo no se hallaban tan directamente afectados por el conflicto— y un centenar de esquirols; la salida del trabajo acabó en un tumulto con 25 heridos. Durante esa semana se intentará trabajar en la fábrica con la protección de la Guardia Civil, entre insultos, amenazas y algún conato de tumulto a la salida y entrada de los esquirols. La semana anterior Ignacio Puigcorbé había pedido una licencia por 15 días, dejando la Alcaldía en manos de Enrique Prats, otro socio del CIS. El 12 de marzo, Enrique Prats y el concejal Juan Roig (otro socio del CIS), tras entrevistarse con la dirección de La España Industrial, se reunieron con una comisión de los obreros en el café Casa López a los que comunicaron:

Acaban de manifestarnos los mayordomos cuyos nombres constan en este papel (muestran un papel escrito) que si el lunes vuelven a trabajar en la fábrica los obreros nuevos que os han sustituido, presentarán la dimisión de sus puestos y cesarán en su trabajo. Como comprendéis, esto significa que el lunes no se trabajará en las secciones a que vosotros pertenecéis. Creemos que al consi-

¹⁹ Véase *Libro de socios del CIS*, Cajas de Asociaciones del Archivo Municipal del Distrito de Sants-Montjuïc.

²⁰ Véase reunión del Consistorio Municipal del 24 de febrero de 1887 en el *Libro de Actas del Municipio de Sants*, tomo de 1887.

derar lo que esto significa dejaréis de formar grupos y retirándoos a vuestras casas evitaréis de esta suerte un conflicto a la población.

Uno de los obreros presentes contestó que por parte de los obreros de la localidad nada había que temer, pues se hallaban prontos a secundar los deseos que se acababan de manifestar, y que a este objeto podía disponerse la pronta salida de la fábrica de los operarios nuevos antes de cesar en sus trabajos los de las demás fábricas²¹.

De hecho, el lunes 14 de marzo los trabajos no se reemprendieron en La España, pues los mayordomos de la empresa dimitieron. Al día siguiente el conflicto de La España volvió a ser tratado en la reunión de la corporación municipal, Enrique Prats —como alcalde accidental— manifestó estar dispuesto a agotar todos los recursos y medios para dar una solución al conflicto. Sin embargo, el acuerdo no llegaba, el 31 de marzo Matías Muntadas recibió una exposición de 300 obreros de las secciones de tejidos y preparación pidiendo que se volviera a abrir la fábrica. El 23 de abril, una comisión de obreros visitaba al Gobernador Civil, expresando sus deseos de reincorporarse al trabajo aprobando las gestiones de la dirección: trabajar media hora diaria más a cambio de cobrar los días festivos. Finalmente, resquebrajada la unidad obrera, el 16 de mayo se reanudaron los trabajos en la fábrica, con una fuerte selección de personal, que facilitaría las reformas de maquinaria y organización del trabajo que la dirección tenía en cartera.

3.2. Las motivaciones empresariales de la Reforma de 1888

La España Industrial fue durante las dos primeras décadas después de su fundación una empresa tecnológicamente moderna, como la mayoría de la industria textil algodonera catalana en los años cincuenta y sesenta, pero en los años ochenta a la crisis económica se añadía el retraso tecnológico de una maquinaria con cerca de cuarenta años de vida. Los proyectos de reforma de maquinaria de la dirección de La España Industrial para poner remedio a este retraso no fueron los únicos, Fernando Alsina —director del Vapor Vell, la otra gran fábrica de Sants— proyectó en la misma época una reforma de la maquinaria a la inglesa²². Este retraso tecnológico hacía poco competitivas las grandes empresas textiles del Llano de Barcelona como La España Industrial o el Vapor Güell,

²¹ Véase *El Diluvio*, 14 de marzo de 1887.

²² Véase Ferrán Alsina, *Fonaments de la reforma del treball en la indústria cotonera catalana tal com s'es comensada en lo Vapor Vell de Sans*, Barcelona, 1889.

ahora bien ¿respecto a quién? Una lectura del proyecto de Fernando Alsina llevaría a pensar que la falta de competitividad era respecto a los productos extranjeros, en especial ingleses, de los cuales se toman los ejemplos de costes de producción y productividad. Sin embargo, sin olvidarnos de la competencia de las manufacturas extranjeras, también puesta de relieve en otros folletos económicos escritos por importantes empresarios textiles algodoneros como José Ferrer Vidal o Andrés de Sard²³, la principal competencia provenía de las colonias fabriles situadas en las cuencas fluviales de la Cataluña interior, la Montaña, que gracias a una fuente de energía casi gratuita, la hidráulica, y a una mano de obra más barata producían con menores costes.

En la Junta de Accionistas de La España Industrial del 6 de mayo de 1888 se aprobó el proyecto de Reforma de la maquinaria presentado por Matías Muntadas —el director— al que se oponía la Junta de Inspección en pleno. Los integrantes de la Junta de Inspección eran partidarios de trasladar las secciones de hilados y tejidos a la montaña, o bien comprando o bien alquilando un salto de agua con sus instalaciones fabriles, lo cual reduciría costes y no conllevaría nuevas inversiones en maquinaria, en un momento en que a la sociedad anónima le quedaban menos de 10 años para que expirase el plazo de 50 años por el que había sido constituida; la fábrica de Sants se convertiría en un establecimiento del ramo del agua y acabados, y se alquilarían los locales sobrantes a terceros²⁴. Esta solución sería la adoptada parcialmente por el Vapor Güell de Sants, que en 1890 ante la oposición obrera a los proyectos de reforma de Alsina proyecta una colonia fabril —aunque movida por la fuerza del vapor— cerca de Sant Boi de Llobregat, las actividades industriales de la misma se iniciaron en 1891, siendo el vapor de Sants alquilado a diversas empresas de menores dimensiones.

El proyecto de reforma de maquinaria de la dirección de La España Industrial se basaba precisamente en hacer frente a la competencia de las colonias industriales reduciendo costos en los apartados donde las primeras gozaban de ventajosas condiciones pero sin abandonar la fábrica de Sants²⁵. La sustitución de la maquinaria de hilados y preparación respondía a intentar ser competitivos frente a la mayoría de las fábricas de

²³ Véase José Ferrer y Vidal, *Conferencias sobre el arte de hilar y tejer en general ...*, Barcelona, 1875 y Andrés de Sard, ob. cit., 1884.

²⁴ Véase *Memoria de la Junta de Inspección dirigida a la Junta de Accionistas*, 6 de abril de 1888, Microfilm, ANC.

²⁵ Véase *Memoria de la Dirección*, 29 de abril de 1888, y *Reforma total de la maquinaria en las Secciones de Preparación de Hilados e Hilados. Su coste y economía anual*, Barcelona, octubre de 1887, Microfilm, ANC.

la Montaña especializadas en el tejido, pero sobre todo en el hilado. La sustitución de siete máquinas a vapor por dos de gran potencia significaba un considerable ahorro de carbón y gastos varios de mantenimiento, para poder abaratar unos costes energéticos que no podían competir con las economías de la energía hidráulica. Todo ello permitía además sustanciales ahorros de personal, cuyas condiciones laborales ya habían cambiado tras la derrota en la huelga de 1887, con la consiguiente disminución de los costes salariales y las necesarias facilidades para reorganizar el trabajo en la fábrica, en palabras de la dirección de la empresa:

Se comprende la notable diferencia en favor del primer semestre del corriente año, porque en éste ha funcionado normalmente toda la nueva maquinaria, cosa no lograda en el anterior. Pero lo que ha de llamar poderosamente vuestra atención, es que hoy producimos más con mucho menos personal.

En efecto: antes de la reforma de maquinaria funcionaba toda la fábrica con 1 530 obreros; hoy su promedio no pasa de 890: por consiguiente trabajamos ahora con un economía de más de 600 operarios, que representa un ahorro de 5 100 ptas aproximadamente cada mes. Agregad a esto la importante rebaja de gasto de carbón; el ahorro de las constantes reparaciones que exigía la maquinaria antigua; la simplificación y mayor perfección de las manipulaciones fabriles; las bajas en los sueldos que se han conseguido a pesar de los disgustos y enemistades que esto ha acarreado a la Dirección; la supresión de subvenciones que la sociedad desde antiguos tiempos satisfacía, y otras mejoras que se han ido introduciendo para disminuir los gastos generales y el coste de producción de nuestros géneros, y tendréis una idea de cuánto en este orden han variado las cosas²⁶.

3.3. *Las consecuencias sociopolíticas de la huelga de 1887 y la reorganización del trabajo de 1888*

La huelga de 1887 permitió romper con las tradicionales condiciones de trabajo y contratación, así como realizar una selección del personal, pero fundamentalmente provocó una fractura entre la población obrera. En primer lugar, pocos antiguos obreros del ramo del agua volvieron a sus puestos, como tampoco la mayoría de sus encargados, puesto que la solución propuesta de trabajar media hora más les afectaba especialmente. En segundo lugar, las secciones de hilados y tejidos, menos afectadas tanto por la huelga como por su solución, sufrieron una reducción de

²⁶ Memoria de la dirección de *La España Industrial*, 30 de agosto de 1891, Microfilm. ANC.

personal como consecuencia de la reforma de maquinaria de 1888. En tercer lugar, los cuadros obreros adoptaron posiciones opuestas, primero con la dimisión de una parte de los mayordomos en solidaridad con la huelga, los cuales serán sustituidos ante la reanudación de los trabajos, y segundo, con la oposición de los cuadros obreros con una actitud más destacada contra la huelga a la reincorporación de antiguos obreros del ramo del agua²⁷. Esta situación significó un estrechamiento y una selección de la cima de la jerarquía fabril, es decir, una mayor centralización de la autoridad en un menor número de cuadros obreros, capaces y dispuestos a imponer los nuevos ritmos de trabajo y una mayor disciplina a los obreros. Las posibilidades de promoción laboral y social quedaban prácticamente restringidas a esta minoría y sus familiares.

Esta fractura entre la población obrera se reprodujo en el Ayuntamiento, rompiendo la mayoría municipal que sostenía a Ignacio Puigcorbé como Alcalde. Tras las elecciones municipales de junio de 1887, Ignacio Puigcorbé se pasó del bando de los republicanos al Partido Fusionista, del cual era miembro y concejal por el Ayuntamiento de Barcelona, Matías Muntadas. Como resultado de este cambio de bando, los republicanos quedaron como fuerza mayoritaria con 10 votos sobre 20 posibles en el nuevo Ayuntamiento frente a los fusionistas y otros, dado que la ley electoral obligaba a que el nombramiento de Alcalde fuese por mayoría absoluta, el nuevo Alcalde no podía ser elegido, se sucedieron las votaciones y los plenos sin solución, principalmente con José Bragulat como candidato republicano y Ignacio Puigcorbé por los fusionistas, mientras Puigcorbé seguía como Alcalde en funciones. No deja de ser significativo que el candidato republicano fuese José Bragulat, dirigente de las Tres Clases de Vapor, y el fusionista, Puigcorbé, que tras la huelga de *La España* había visto colocada a toda su familia en puestos de mayor responsabilidad dentro de la fábrica, y que se había alineado claramente contra la huelga. Las prácticas dilatorias y obstruccionistas no cesaron hasta que Puigcorbé consiguió de nuevo ser elegido Alcalde el 15 de noviembre por 11 votos, el suyo más los diez republicanos, para luego romper el pacto alcanzado obstruyendo el acceso de los republicanos a las Tenencias de Alcaldía, nombradas con posterioridad por el Gobernador Civil. El resultado fue la dimisión en bloque de los regidores republicanos el 9 de diciembre de 1887²⁸. La victoria de los Muntadas sobre los obreros en el camino hacia la reforma de maquinaria había sido seguida de la victoria política en el Ayunta-

²⁷ Véase *El Productor*, 5 de agosto de 1887, p. 4.

²⁸ *Actas...*, junio-diciembre de 1887.

miento de su hombre de confianza Ignacio Puigcorbé, que no sólo consolidaba su posición y la de su familia en la fábrica sino también en el seno de la comunidad local.

3.4. *Los cambios en la organización del trabajo (1888-1913)*

La reforma de 1888 no sólo significó la reducción de la plantilla de La España sino también la concentración de todas las actividades fabriles en Sants, convirtiéndose la fábrica de Barcelona en despacho y almacén de géneros. Entre julio de 1888 y enero de 1889 la fábrica estuvo parada por la reforma de la maquinaria de hilados, la instalación de la nueva máquina de vapor y el cableado subterráneo de la fuerza motriz; también se comenzó a renovar el utillaje y la maquinaria del ramo del agua, y se modificó una de las dos cuadras de la sección de tejidos para juntar 200 nuevos telares y 500 reformados de los antiguos.

La reforma de la maquinaria de hilados fue la de mayor alcance tanto por su importancia cuantitativa como cualitativa. En la preparación de hilados se instalaron: 2 batanes con aparato automático para las telas, 5 manuales, 5 mecheras en grueso, 6 mecheras intermedias y 14 mecheras en fino, además de modernizarse 1 624 husos de las antiguas mecheras y convertir 88 cardas de canal en cardas en centinela. En el hilado, propiamente dicho, se sustituyeron 27 332 husos de selfactina y 3 520 husos de continua de araña por 17 108 husos de continua de anilla, que producían con sustanciales ahorros en mantenimiento y personal similares cantidades de hilo. Las nuevas máquinas continuas de hilar de anilla producían más con menos personal por cada huso instalado, su mantenimiento era más barato, y su manejo mucho más sencillo y fácil de aprender, lo cual las hacía idóneas para emplear en ellas mujeres y niñas con poca o ninguna experiencia, fácilmente reemplazables, y aunque La España ya empleaba mujeres en las selfactinas, éstas formaban un contingente laboral cualificado, que se había de formar mediante la práctica y experiencia. La introducción de la continua de anilla significó la descualificación absoluta de este grupo laboral, la sencillez y perfección de esta máquina permitía además abolir el sistema de trabajo a destajo e introducir el pago a jornal sin miedo a un descenso de la producción.

La reducción de la plantilla a poco más de 1 000 obreros vino acompañada de un mayor peso de la mano de obra femenina y un descenso del trabajo a destajo como consecuencia de la renovación de la maqui-

naria de hilados. La sección de tejidos se convertirá en la única que trabaje a destajo. Por otro lado, hilado y tejido perderán peso en el conjunto de la fábrica por varias razones: en primer lugar, la nueva maquinaria de hilados necesitaba menos mano de obra; en segundo lugar, la reorganización de la sección de tejidos reducía el número de telares; en tercer lugar, se preferirá comprar hilo o piezas tejidas para darles el acabado en períodos de grandes ventas; y por último, la introducción de nuevos géneros hará aumentar las actividades relacionadas con los acabados. La modernización de la fábrica, iniciada en 1888, continuará a lo largo de los años noventa y a principios de siglo con la fabricación de nuevos artículos: franelas estampadas (1893), piqués (1895), telas para encuadraciones (1897) y panas (1901), y la modernización del utillaje de los acabados en 1891 y 1900²⁹. Esta inversión constante en nuevos artículos y maquinaria de acabados abrió nuevos mercados a la compañía que no fueran los clásicos mercados de la empresa teñida o estampada, donde la competencia era feroz, especialmente porque la empresa cruda o blanqueada constituía el principal artículo fabricado por las fábricas de hilado y tejido de la Montaña. Las panas, en este sentido, fueron el producto que salvó a la empresa del desastre tras la pérdida del mercado antillano en 1898. Así se entiende, como se puede observar en el cuadro 3, que pese a la reducción de plantilla, el peso numérico del ramo del agua fuese aumentando durante el fin de siglo y primeros años del siglo XX, del 14% (1887) al 27% (1907), a la par que se incrementaba la presencia femenina en la sección para realizar algunos acabados como eran el corte del rizo o pelo, el repasado y zurcido de las panas.

Tras la reforma de 1888 las condiciones de trabajo variaron sustancialmente, la disciplina de trabajo aumentó con el ascenso de los encargados y contra maestres de mayor confianza y sus familiares a los puestos clave, además la eliminación parcial del sistema de promoción laboral basado en la antigüedad reforzó la autoridad de la cadena de mando sobre una masa obrera, cada vez más descualificada en las secciones de hilado y tejido. La conflictividad interna no volvió a estallar en otra huelga de tipo económico, los paros obreros que se produjeron en los años del cambio de siglo correspondieron a huelgas generales de ramo, el seguimiento en la empresa fue desigual según los casos. En la huelga general de 1902 —la de mayor éxito— la jerarquía obrera y buena parte de las secciones de mantenimiento y personal

²⁹ Véase La España Industrial, S. A., *Libro del Centenario, (1847-1947)*, Barcelona, 1947, pp. 64-65, y también *Memoria a la Junta de Accionistas*, de 24 de agosto de 1895, 10 de febrero de 1895 y 25 de agosto de 1901, Microfilm, ANC.

CUADRO 3. Estructura laboral de la fábrica de Sants (1887-1907) (en%)

Secciones	División trabajo	1887	1897	1907
HILADO		29	24	23
	Mujeres destajo	50	0	2
	Mujeres a jornal	20	82	81
	Hombres a jornal	31	18	18
TEJIDO		45	45	39
	Mujeres destajo	79	86	82
	Mujeres a jornal	12	5	7
	Hombres a jornal	10	9	11
RAMO DEL AGUA		14	21	27
	Mujeres a jornal	7	10	33
	Hombres a jornal	93	90	67
SECCIONES VARIAS		12	10	11
	Hombres a jornal	100	100	100
TOTAL SECCIONES (cifras absolutas)		1 055	1 032	1 075
RESUMEN				
	Mujer a destajo	50	38	33
	Mujer a jornal	12	24	30
	Hombre a destajo	0	0	0
	Hombre a jornal	38	38	37
	Mujeres	62	63	63
	Hombres	38	38	37
	A jornal	50	62	67
	A destajo	50	38	33

general boicotearon el paro, exceptuando en esta ocasión: cerrajeros, caldereros, hojalateros y carpinteros, hecho lógico si tenemos en cuenta la actividad de los obreros metalúrgicos en esta huelga. Los cuadros obreros y sus solidaridades familiares seguían siendo los garantes de la disciplina de trabajo, pero habían perdido algunos privilegios, así los contra maestres de brigada y los paradores perdieron sus primas sobre la producción, y en general sus salarios se vieron congelados hasta la ofensiva obrera de los años de la primera guerra mundial. En la vida local la importancia social de esta jerarquía obrera disminuyó sensiblemente en las ciudades del Llano de Barcelona que, como Sants, fueron anexionadas en 1897 a la ciudad de Barcelona.

Dada esta situación los salarios nominales no sufrieron prácticamente

te ninguna variación, sólo algún aumento aislado en 1893, 1903 y 1906, que afectó a unas pocas categorías profesionales, en su mayoría mano de obra poco cualificada³⁰. En general, desde 1887 los salarios reales de los obreros de La España tuvieron tendencia a descender, a causa del aumento del coste de la vida, en especial durante el período 1905-1910³¹. No será hasta los años de la primera guerra mundial, cuando tanto la conflictividad obrera como los salarios nominales experimentaron un incremento general, que las relaciones laborales y sociales en La España Industrial volverían a sufrir cambios de importancia.

Conclusión. La organización artesanal del trabajo en crisis

La crisis que a mediados de los años ochenta del siglo pasado amenazó los grandes vapores textiles del Llano de Barcelona como La España Industrial y sus vecinos: el Vapor Güell —en Sants— y Can Batlló —en Les Corts de Sarrià— conllevó importantes transformaciones en las relaciones laborales y la organización del trabajo. Mientras la dirección de La España Industrial consiguió vencer la resistencia a sus propuestas de reorganización del trabajo que provenían tanto de los obreros como de las filas de sus propios accionistas, peor suerte corrieron sus vecinos fabriles. Can Batlló cerró sus puertas en 1889 ante la resistencia de sus obreros a la reorganización del trabajo, y el Vapor Güell acabó trasladando la fábrica a una colonia industrial en 1891 por idéntico motivo.

La ruptura con el sistema fabril de tipo artesanal imperante en la mayoría de la industria textil catalana era la única salida a finales de la década de los ochenta para las fábricas a vapor del Llano de Barcelona si querían competir con los fabricantes de las colonias industriales de la Montaña. La España Industrial consiguió imponer a sus obreros una nueva organización del trabajo mediante la Reforma de maquinaria de 1888 y la selección del personal tras la huelga obrera de 1887. Para ello no dudó en romper con su característica política de personal paternalista, que fomentaba la estabilidad y seguridad laboral, la formación de redes sociales y relaciones clientelares entre patronos y obreros, y la promoción laboral en el marco de un mercado interno de trabajo.

³⁰ Véanse hojas de salarios de 1893, 1903 y 1906, también Carles Enrech, *La España Industrial: obrers i patrons (1847-1951)*, trabajo de investigación de III ciclo inédito, Universidad Autónoma de Barcelona, Facultad de Letras, 1990, Sardañola del Vallés, en especial apéndices estadísticos.

³¹ Véase Pere Gabriel, «Sous i cost de la vida a Catalunya a l'entorn dels anys de la Primera Guerra Mundial» en *Recerques*, núm. 20, Barcelona, Curial, 1988, pp. 61-62.

La nueva maquinaria significó una intensificación de los ritmos de trabajo y una racionalización de la producción. La notable reducción de personal que conllevó esta racionalización del trabajo afectó especialmente a los cuadros obreros y los oficios con un componente más artesanal: maquinistas, fogoneros, transmisionistas, cerrajeros, carpinteros, forjadores, torneros, etc... La cima de la jerarquía fabril se estrechaba en número, mientras la masa obrera sufría un intenso proceso de descualificación. Esta descualificación del trabajo llevaría lentamente a una pérdida de relevancia social de la mano de obra cualificada tanto dentro como fuera de la fábrica, que se vio abocada en buena parte a un proceso de proletarización. La progresiva implantación de métodos de trabajo industriales conllevó una disminución de los salarios reales y la conflictividad obrera en la fábrica hasta los años de la primera guerra mundial, para entonces el obrero de oficio había desaparecido prácticamente de los establecimientos textiles de Barcelona y su Llano.

Resumen. «La reforma de la organización del trabajo en La “España Industrial” a finales del siglo XIX

La crisis de la industria textil algodonera catalana de la década de 1880 se saldó con profundas transformaciones en la organización del trabajo, especialmente en las fábricas de Barcelona y su Llano ante la competencia de las colonias industriales de la Montaña catalana. El caso de la fábrica de Sants de La España Industrial ilustra perfectamente la ruptura con un trabajo más artesanal que industrial, mediante una importante reforma de la maquinaria y la organización del trabajo en 1888, tras vencer la resistencia obrera durante una huelga de cuatro meses en 1887. La nueva organización del trabajo, que permitía producir más con mucha menos mano de obra, conllevó la descualificación de la mayor parte de los obreros textiles y la crisis de la característica política del personal de la empresa. El obrero de oficio cedía paso al trabajador/a sin cualificación, con todas sus consecuencias tanto dentro como fuera de la fábrica.

Abstract. «The reorganization of work in La España Industrial at the end of the XIX century»

The crisis in the Catalan cotton industry in the 1880s led to a major transformation in the organization of work. This was particularly important in the cotton factories in and around Barcelona, which were then facing considerable competition from the industrial colonies in the Catalan Pyrenees. The case of the La España Industrial factory in the Sants district of Barcelona exemplifies this break with working methods and techniques which were more artisanal than industrial. This was achieved through the introduction in 1888, after worker resistance had been defeated in a four month strike the previous year, of new machinery and forms of work organization. The new organization of work, which enabled the factory to produce more with a much smaller workforce, led to the deskilling of the majority of the textile workers and the breakdown of the characteristic personnel policy of the company. Craftsmen were replaced by unskilled male or female workers, with all that meant both within and beyond the factory walls.

Heart of Darkness

The heart of darkness awaits. It's the unknown place that exists in the wilderness, among the people, inside your mind. As a researcher, you've chosen to venture into this shadowy world to extract its truths. How deep are you willing to go?

The expedition is difficult. You need the best tools.

Sociological Abstracts (SA) and Social Planning/Policy & Development Abstracts (SOPODA) outfit you for this important journey.

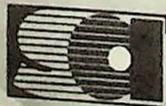
Drawing from more than 2,400 journals published in 35 countries, SA and SOPODA present abstracts of articles, books and conference papers. Bibliographic entries will guide you to relevant dissertations and important book and other media reviews. All are expertly classified and indexed for easy access.

SA and SOPODA are available in a variety of media: print, online, the sociofile CD-ROM, and magnetic tape.

Explore the unknown with confidence by using the most timely information directly related to your areas of interest and expertise.

SAI's Web site, located at www.socabs.org, contains searchable subsets, hot topics, the *Note Us* newsletter, and links to other relevant sites and resources.

For more information about our products and services, visit our Web site, or contact us at:



sociological abstracts, inc.

P. O. Box 22206, San Diego, CA 92192-0206
619.695.8803, Fax 619.695.0416

Internet: socio@cerfnet.com

Web site <http://www.socabs.org>

SAI products are available in print; online from Knight-Ridder, DIMDI, OCLC and Ovid; on CD-ROM from SilverPlatter, EBSCO, Ovid and NISC; and on magnetic tape directly from SAI. For document delivery contact SOCIOLOGY*Express. Phone: 619.695.8803 Fax: 310.208.2982

NOTAS

Arenal: los trabajos de las mujeres

Algunas nuevas aportaciones en la investigación histórica

Paloma Candela*

Recientemente ha visto la luz el último número de *Arenal, Revista de Historia de las Mujeres*, que incluye un *dossier* monográfico dedicado a los trabajos de las mujeres: el trabajo remunerado, coordinado por Gloria Nielfa¹.

Arenal, presentada a comienzos de 1994, surgió por la iniciativa de un equipo de historiadoras fundadoras, tres años antes, de la Asociación Española de Investigación de Historia de la Mujeres (AEIHM). Su joven y prometedora trayectoria es ya una buena muestra del avance y maduración alcanzados en el ámbito de la investigación sobre la historia de las mujeres, y del género, en nuestro país.

El *dossier* del último volumen, que aquí nos ocupa, reúne un conjunto de artículos de contenido crítico con la historiografía tradicional,

* Doctora en Sociología. Investigadora en la Escuela Técnica Superior de ICCP. Universidad Politécnica. Ciudad Universitaria. 28040 Madrid.

¹ *Arenal* se publica con carácter semestral y cuenta ya con cuatro números en el mercado, dedicados, en sus contenidos generales, a los siguientes temas: La historia de las mujeres en Europa. Revisión teórica y metodológica (vol. 1, núm. 1, 1994); Ciclos de vida de las mujeres (vol. 1, núm. 2, 1994); Mujeres y ciudadanía (vol. 2, núm. 1, 1995) y el último *dossier* temático —objeto de nuestra reseña— sobre los trabajos de las mujeres (*Arenal*, vol. 2, núm. 2, julio-diciembre de 1995).

Distribución y suscripciones: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada. Antiguo Colegio Máximo. Campus Universitario de Cartuja. 18071 Granada (España).

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 29, invierno de 1996/1997, pp. 157-160.

que plantea nuevos retos teóricos y metodológicos en el análisis histórico del trabajo, y los trabajos, de las mujeres. Aporta, en su conjunto, una mirada renovadora con otros puntos de enfoque y nuevos interrogantes que nos lleva más allá de la visibilidad histórica del trabajo femenino, evidenciando la necesidad de reflexionar sobre otros sistemas de relaciones, estrategias individuales y colectivas y mecanismos sociales de desigualdad y marginación².

Siguiendo el orden de aparición de los artículos, el primero de ellos, de Carmen Sarasúa, ofrece un riguroso trabajo sobre la industria del encaje en el Campo de Calatrava, una de las zonas de mayor producción en la España dieciochesca.

A través de un minucioso estudio, la autora reconstruye los orígenes de esta desconocida manufactura, la formación de la estructura económica de la zona, la organización de la producción y el funcionamiento interno de los procesos de trabajo, que le lleva a desenmascarar la realidad histórica de la producción doméstica del encaje en La Mancha. Una realidad que constata el empleo (y el trabajo invisible), durante siglos, de miles de mujeres y niñas en las labores del encaje y la importancia de su trabajo para la subsistencia de las familias campesinas de la región. El estudio de este caso de protoindustrialización nos muestra las posibilidades de análisis de un enfoque, demasiado poco común en nuestro país, que considera la importancia de la producción doméstica y de sus trabajadoras, y sus implicaciones, especialmente en áreas rurales, en el desarrollo de los procesos de industrialización.

Además de aportar nuevas luces a la historiografía del trabajo de las mujeres, refleja, tanto en su planteamiento teórico y forma de abordaje como en las conclusiones finales, claras coincidencias con el fluido problemático e interpretativo de algunos trabajos de investigación, sociológicos y antropológicos, de destacada actualidad³.

² Esta visión crítica y renovadora ha sido también la dominante en otras disciplinas que sitúan el "trabajo" —en su más amplia concepción— en el centro de sus preocupaciones científicas. Entre las aportaciones más recientes dentro de los ámbitos de sociología, política y economía, véase el trabajo de C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany, *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria-Fuhem, 1994, y el último número de la revista *Política y Sociedad* (núm. 19, mayo-agosto de 1995), monográfico dedicado a la economía no monetaria, coordinado y presentado por M^a Ángeles Durán.

³ Véase, por ejemplo, el trabajo de Encarnación Aguilar sobre la persistencia actual de procesos de producción doméstico-artesanales en áreas rurales y sus implicaciones socio-económicas y culturales. Desde un enfoque antropológico cultural se estudia en profundidad la realidad del trabajo de las bordadoras de mantones de Manila en Andalucía. E. Aguilar Criado, «Los procesos productivos artesanales: una aproximación teórica», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 24, primavera de 1995, pp. 39-74.

En segundo lugar, el denso artículo de Kathleen Canning —traducido del aparecido hace unos años en *American Historical Review*— representa, en sí mismo, un esfuerzo ejemplar de reflexión y renovación teórica, conceptual, y sociológica si cabe, entrelazado con la investigación histórica concreta.

El tema central que se plantea es la revisión teórica e historiográfica de los conceptos de clase y formación de clase desde la perspectiva analítica del género. La autora reconsidera, por un lado, los paradigmas predominantes de la formación de clase en Alemania y discute y analiza, en teoría, y en un contexto histórico específico —el caso particular de los obreros y obreras textiles en Alemania entre 1880 y 1930—, las complejas relaciones entre género y clase.

El trabajo de Pilar Pérez-Fuentes, en tercer lugar, presenta un especial interés por la orientación y propuestas metodológicas que conlleva, como es el afán de revisión crítica de las fuentes —sus criterios de fabricación, tratamiento y análisis— para el estudio del trabajo de las mujeres españolas en los siglos XIX y XX. Una aportación, sin duda, al análisis del trabajo femenino desde una perspectiva que considera las estrechas relaciones existentes entre la formación y evolución de mercados de trabajo locales y regionales, las estrategias familiares, económicas y demográficas y las identidades de género que condicionan las decisiones y expectativas de los miembros del grupo doméstico. Así, "los padrones municipales" se sugieren como herramientas de extraordinaria utilidad para conocer y cuantificar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo (formal o/e informal), en relación al ciclo de vida familiar, a la estructura del parentesco, a la actividad de los miembros del grupo, etcétera.

El cuarto y último trabajo incorporado en el *dossier* —realizado por María del Rosario Ruiz Franco como avance de su prometida tesis doctoral— aborda la situación de las mujeres españolas en el Derecho Público durante el régimen franquista, particularmente en sus primeras décadas. La investigación ofrece, entre sus aportaciones más novedosas, un detenido estudio de las actividades desarrolladas a favor de la reforma jurídica que contribuyó, en gran medida, a la aprobación de la ley de 22 de julio de 1961 sobre los derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer. En este sentido, cabe destacar la visión testimonial —excepcionalmente mostrada a través de los relatos biográficos de algunas de las protagonistas de estos cambios— que se introduce al analizar el desarrollo de los hechos, de los esfuerzos y dificultades que conllevó la defensa de un proyecto jurídico que, al menos en teoría, proponía nuevos horizontes para las mujeres españolas de los años sesenta.

En definitiva, la calidad científica del conjunto de los artículos que componen el *dossier*, al igual que el resto de los trabajos reunidos en el número —y como se ha venido mostrando en anteriores entregas— confirma uno de los principales propósitos de la revista: crear un espacio adecuado de investigación, análisis y discusión en torno a la experiencia colectiva de las mujeres, las relaciones sociales de género y los procesos de transformación social. Y difundir, desde una orientación multidisciplinar, estudios relevantes producidos dentro o fuera de nuestras fronteras.

Creemos que son logros merecidos de una larga carrera de esfuerzos colectivos que deben integrarse, necesariamente, en la docencia e investigación histórica, así como en discusiones y debates de enorme actualidad en las ciencias sociales.

La Sociología del Trabajo en la Universidad de La Habana

Euclides Catá Guilarte*

Para comprender el desarrollo de la Sociología del Trabajo en la Universidad de La Habana (UH) como teoría especial, es necesario tener en cuenta las coyunturas históricas por las que han atravesado las ciencias sociales en el país, y especialmente la sociología.

La sociología como carrera independiente surge en el país en 1959, en la Universidad de Oriente. Esta fecha coincide con el surgimiento de la carrera en otros países latinoamericanos. En condiciones políticas sociales diversas se fundan las escuelas y facultades de Sociología en América Latina (Colombia, 1959; Chile, 1958; Buenos Aires, 1957). Aparecen los sociólogos y sus congresos nacionales. Se realizan publicaciones sociológicas y se avanza en la institucionalización de la sociología¹.

En Cuba, el proceso de institucionalización de la sociología ha sido irregular. La Escuela de Sociología de la Universidad de Oriente desaparece con la Reforma Universitaria de 1962. Su última graduación fue en 1966 y el número de egresados fueron solamente 34. En 1968 se crea el Departamento de Sociología en la Facultad de Humanidades de la Universidad de La Habana, el que se responsabiliza a partir de 1969 de la formación de los sociólogos en el país. En el año 1976, con la creación del Ministerio de Educación Superior y los cambios institucionales en la UH, desaparece el Departamento de Sociología y sus estudiantes pasan en plan de liquidación, a la Facultad de Filosofía e Historia de nueva creación. Esta última mantiene “oficialmente” la especialización

* Profesor de Sociología. Departamento de Sociología. Universidad de La Habana. San Lázaro y L. Vedado. La Habana.

¹ Cf. Velia Cecilia Bobes, *La Sociología en América Latina. Notas para una periodización*, La Habana, Ciencias Sociales, 1990; Gonzalo Cataño, *La Sociología en Colombia*, Plaza y Janés, 1986.

de sociología en sus planes de estudios, pero no es hasta 1986-1987 que se hace realidad con el primer grupo de estudiantes de filosofía.

Como parte del proceso de rectificación de errores, la dirección del país planteó la necesidad de reevaluar la concepción de la formación de profesionales en la educación superior, pues ésta se había orientado a la búsqueda de un egresado de un grado de especialización tal que dificultaba el aprovechamiento y ubicación del mismo. Se orientó la confección de un Plan de Estudios que lograra un egresado de perfil amplio para que la especialización la realizara en la producción y en función de la esfera en que trabajara. De las carreras aprobadas, reaparece la sociología. La que se reinicia como carrera en el curso 1990-1991².

El resumen que aquí presento acerca de la formación del sociólogo en el país indica la falta de coherencia en la política seguida en su formación lo que ha incidido en el proceso de su institucionalización³.

Las circunstancias que hacen que la sociología se haya desarrollado de forma intermitente en el país han sido explicadas en ponencias, artículos y otros estudios realizados⁴. A grandes rasgos se concluye que:

1. La desaparición de la primera escuela se debe a la preeminencia que se les da a las ciencias duras en detrimento de las ciencias sociales.
2. La apertura de la carrera en la UH en 1969 como consecuencia

² Un análisis más detallado acerca de los estudios de sociología se encuentra en la ponencia: «La experiencia cubana en la formación del sociólogo», presentada por Euclides Catá y Mariana Ravenet en el XVIII Congreso de ALAS, Ciudad de La Habana, 1991.

³ La institucionalización no sólo tiene que ver con la formación de pregrado y posgrado en la Educación Superior sino también con eventos propios, participación de sociólogos en comisiones de expertos para el trazado de políticas en organismos gubernamentales, intervención en eventos internacionales y relaciones con la comunidad científica internacional, existencia de asociaciones profesionales nacionales y de instituciones especializadas en la realización de investigaciones sociológicas y/o de servicios de sociología aplicada. Cf. Mayra Espina Prieto, «Tropiezos y oportunidades de la sociología cubana», *Temas*, núm. 1, 1995.

⁴ De los trabajos dedicados al estudio de la sociología posterior al triunfo de la Revolución están: Helen Ochoa Calvo, «Consideraciones generales sobre la influencia de la formación, en las perspectivas de utilización de los sociólogos», tesis de licenciatura, 1994; Aymara Hernández Morales, «Sociología de la Sociología: un análisis crítico de esta ciencia en Cuba a partir de 1959», tesis de licenciatura, 1995; Euclides Catá y Mariana Ravenet, «La experiencia cubana en la formación del sociólogo», cit.; Mayra Espina Prieto, art. cit. Otros trabajos que explícita o implícitamente incluyen el devenir de la sociología son: José A. Toledo y Jorge Núñez Jover, «Las ciencias sociales en el proceso de construcción del socialismo en Cuba. Introducción a su análisis», *Cuba Socialista*, núm. 3, 1990; Aurelio Alonso Tejada, «Marxismo y espacio de debate en la Revolución Cubana», *Temas*, núm. 3, 1995.

del desarrollo que iban alcanzando las investigaciones sociales multidisciplinarias en el ámbito de un momento de reflexión y desarrollo de un pensamiento marxista creador en el país.

3. La desaparición de la carrera (curso 1976-1977) debido a la elección de elementos sustanciales del modelo soviético en diferentes esferas de la vida social cubana y a la generalización de la enseñanza del marxismo que admitía sólo la filosofía, la economía política y el comunismo científico sin que aquí encontrarán cabida ni la sociología ni otras ciencias sociales.

4. La reapertura como especialización en filosofía (curso 1986-1987) y más tarde como carrera (1990-1991), debido al proceso de rectificación de la segunda mitad de los ochenta y a la apertura que marcó el llamamiento al IV Congreso del Partido con relación a las ciencias sociales y el papel que le asignan los documentos del IV Congreso a las Ciencias Sociales y Humanísticas⁵.

La forma discontinua en que se ha desarrollado la docencia de la sociología como carrera en el país ha influido de forma adversa en la formación de profesionales en esta ciencia, en la sistematicidad y alcance de sus programas de estudio, en la estabilidad y desarrollo científico y docente de los profesores, en las relaciones académicas con otras instituciones en el exterior y en la producción y actualización de la literatura en el campo de las ciencias sociales y especialmente de la sociología.

1. Docencia de la Sociología del Trabajo en la Universidad de La Habana

La docencia de la Sociología del Trabajo ha estado presente en todos los planes de estudio. Incluyendo el de la primera escuela en la Universidad de Oriente. En la UH inicia la impartición de esta asignatura el profesor Ricardo J. Machado Bermúdez⁶.

⁵ «Nuestras ciencias sociales y humanísticas, debilitadas en el pasado por la falta de auténtico debate científico y la tendencia a copiar y repetir supuestas verdades establecidas por otros, están llamadas a resurgir y hacer sentir su papel en la investigación, el conocimiento y la transformación de nuestras realidades sociales». IV Congreso del Partido, «¡El futuro de nuestra patria será un eterno Buraguá!», *Granma*, 18 de marzo de 1990, p. 5.

⁶ Ricardo Machado Bermúdez, sociólogo, obtuvo el grado de Dr. en Ciencias Económicas en la Universidad de Humboldt de Berlín (ex RDA). La continuó en la docencia Enrique Íñigo Bajos. Desde el curso 1988-1989 impartió también esta asignatura.

En la elaboración de los planes de estudio en esta área ha influido, al igual que en las demás teorías sociológicas especiales, el desarrollo y el enfoque de las ciencias sociales en el país, las relaciones de la institución y sus docentes, tanto en el ámbito nacional como internacional, y el nivel de información y región de influencia.

Los programas elaborados de Sociología del Trabajo en los setenta incluían temáticas referidas a su objeto de estudio y categorías. La sociedad contemporánea y la Revolución Científico-Técnica; los factores subjetivos en la producción; sistema de dirección y política de cuadros, y asuntos que tienen que ver con la conducta de los trabajadores como la disciplina laboral. En todas las materias posibles se reflexionaba acerca de la sociedad cubana.

Si bien es cierto que se logró un buen nivel en el desarrollo de estos programas, la bibliografía disponible⁷ y las experiencias analizadas provenían de los ex países socialistas. Ello se debe a la política que imperaba en esos momentos acerca de las ciencias sociales, la desaparición de la escuela de sociología y con ello la ruptura de los lazos establecidos con algunas instituciones latinoamericanas.

Es necesario aclarar que la literatura mayormente utilizada y proveniente principalmente de la ex URSS y ex RDA, en muchos casos incluían información y contenidos teórico-metodológicos e instrumentales de valor para la docencia y la investigación, pero tenían la dificultad de que no nos relacionaba con los temas y paradigmas que en nuestra ciencia se debatían en la comunidad sociológica internacional.

Con la apertura de la especialización a mediados de la década de los ochenta se mantienen algunos de los temas de los programas anteriores, se continúa utilizando el manual de Stollberg, pero ahora se incorporan otra literatura y enfoques. Para esta fecha, circulan por el país los libros: *Pasión por excelencia* y *En busca de la excelencia*⁸. Lo que indica la búsqueda de otros puntos de vista al analizar otras experiencias en el ámbito empresarial y/o docente. Se añaden autores nacionales y resultados de investigación de esta esfera en el país.

⁷ Algunas de las obras utilizadas: Colectivo de Autores, *Industria y Trabajo en la URSS*, La Habana, Ciencias Sociales, 1975; Colectivo de Autores (alemanes), *El dirigente, el colectivo, la personalidad*, C. de La Habana, Ciencias Sociales, 1991, y Richard Stollberg, *Aspectos sociológicos del trabajo*, UH, 1986. Estos dos últimos libros, aunque publicados en la década de los ochenta fueron utilizados en el período que analizo. También se manejaron artículos de las revistas de *Ciencias Sociales de la Academia de Ciencias de la URSS* y *Socialismo, Teoría y Práctica*. En la literatura también se utilizó *El capital* de Karl Marx y trabajos de F. Engels y V. I. Lenin.

⁸ Estos libros se difundieron entre los cuadros del Sistema de Capacitación del Ministerio de la Industria Básica (MINBAS).

A partir de la reapertura del Departamento de Sociología en 1984 y de reiniciarse el proceso de institucionalización de esta ciencia en el país se hacen distintos intentos para establecer vínculos con otras instituciones que puedan contribuir al desarrollo de la carrera y a la superación de su claustro de profesores. Esta actividad ha venido fructificando en la medida en que se consolida y se conoce la existencia de la formación de sociólogos en el país. En 1994, fecha en que ya se imparte por segunda vez el programa de Sociología del Trabajo en el nuevo Plan de Estudio, se realizan dos seminarios de posgrado en el Departamento de Sociología que han tenido mucha importancia para la vida académica de nuestra institución y otras áreas docentes y/o de investigación. El primero, «Teoría y práctica de la metodología cualitativa aplicada a los procesos sociales y formas de identidad»⁹ y el segundo: «Reorganización productiva y organización del trabajo en los países industriales centrales» desarrollada por el doctor Juan José Castillo (septiembre de 1994), catedrático de la Universidad Complutense de Madrid. En él también participó Carlos Alá Santiago de la Universidad de Puerto Rico.

El seminario permitió que obtuviéramos una visión acerca de las relaciones laborales en la década de los noventa. El papel del trabajo en los sistemas complejos; las grandes empresas y el proceso de “pequeñización interna”; el papel de la pequeña y mediana empresa; distritos industriales, redes de empresa y sistemas productivos locales; la innovación tecnológica y sus consecuencias sociales; así como sus reflexiones acerca de paradigmas, métodos y enfoques en Europa y América Latina a través de la Sociología del Trabajo. Las temáticas estuvieron avaladas por resultados de investigación y la metodología aplicada.

⁹ Este posgrado se realizó en el Departamento de Sociología (UH) entre el 25 de abril al 11 de mayo de 1994, dirigido por los profesores José Arribas Macho (Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid) y Cristina Santamarina (Universidad Complutense de Madrid).

El seminario fue muy útil, pues permitió interiorizar una concepción más amplia y menos esquemática del proceso de investigación que la utilizada hasta ese momento por la mayoría de los investigadores y docentes. La incorporación bastante generalizada de la historia de vida y las entrevistas en profundidad. Las que se habían utilizado por los sociólogos, antropólogos y otros investigadores experimentados pero de forma aislada. Ahora estos métodos en muchos casos constituyen la única fuente de información o sirven para complementar la investigación.

El posgrado demostró además cómo a partir de distintos enfoques que conjugan el marxismo, el psicoanálisis y los clásicos de la sociología es posible una teoría coherente y reflexiva donde el objeto (lo que se investiga) no está separado del proceso de investigación. Existe en su interrelación con el sujeto, al que Jesús Ibáñez llama entonces: «Sujeto en proceso».

Cf. Jesús Ibáñez, *El regreso del sujeto*, Santiago de Chile, Amerinda, 1991.

Este curso nos dio un nivel de actualización importante y sentó las bases para continuar conociendo y aplicando los contenidos recibidos. La bibliografía utilizada en el posgrado fue donada al Departamento, lo que ha contribuido a enriquecer la docencia y la investigación en la Universidad y en las instituciones que participaron en el curso.

Como resultado del seminario, a finales de septiembre de ese año se constituyó el Taller de Sociología del Trabajo que tiene como finalidad contribuir a fortalecer la cooperación, conocimiento y superación de los profesionales con la docencia y/o la investigación u otras actividades vinculadas a la esfera laboral. También pretende desarrollar una red de cooperación.

El taller puede ser un marco apropiado para estrechar más las relaciones con la Sociedad Latinoamericana de Sociología del Trabajo y propiciar la investigación y superación de sus integrantes, mediante la realización de seminarios y talleres donde podamos conocer los resultados y desarrollos alcanzados en otros países o regiones y al mismo tiempo mostrar los procesos que hoy ocurren en el país.

La docencia de la Sociología del Trabajo ha sido predominantemente en pregrado. En estos momentos se encuentra muy avanzado el proceso de institucionalización de una maestría en sociología en la UH. En la misma, un área de especialización será la Sociología del Trabajo.

En la UH, además del Departamento de Sociología, encuentran otras dependencias que se dedican o incluyen la docencia en la esfera laboral, como son: Centro de Estudios de Técnicas de Dirección (CETED), Facultad de Psicología; Centro de Estudios Demográficos; Departamento de Estudios sobre el Desarrollo y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (DES-FLACSO).

La dependencia de más experiencia sistematizada en posgrado en el área laboral es el CETED. Fundada en 1988. Este centro ha desarrollado diferentes cursos, talleres, seminarios, maestrías y otras actividades de posgrado. La maestría en dirección de este centro fue la primera aprobada en ciencias sociales en el país.

2. Las investigaciones laborales en la Universidad de La Habana

Las investigaciones laborales en la UH¹⁰ se han venido realizando de acuerdo a las distintas etapas por las que ha atravesado el país. Los temas

¹⁰ Solamente me refiero a las investigaciones en la UH. En la revista *Economía y So-*

estudiados hasta la década de los noventa, en su expresión más general, no coincidían con las problemáticas que en esta esfera se investigaban en el mundo y particularmente en América Latina. O, al menos, no se incluyeron expresamente temas de moda en un momento determinado. Esto se debe, como se señaló anteriormente, a la intermitencia de la institucionalización de esta ciencia en el país y al nivel de información e intercambio existente.

La investigación sociológica tanto macro como micro debe corresponder con las necesidades o demandas sociales del país. Sin embargo, hay que tener en cuenta los temas, paradigmas y experiencias que ocupan la reflexión sociológica tanto en los países capitalistas desarrollados como subdesarrollados. Un lugar de referencia lo constituyen, sin lugar a dudas, América Latina y el Caribe.

Las transformaciones que se producen en la sociedad cubana en la actualidad y los procesos a que dan lugar en la esfera laboral, nos aproximan a los estudios que se realizan en nuestra disciplina. En aspectos tales como: el redimensionamiento empresarial, la reconversión tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo; el impacto de las nuevas tecnologías y sus consecuencias en la calificación y las condiciones de trabajo; la toma de decisiones y la participación de los trabajadores; los sindicatos y su papel en la coyuntura actual, etcétera.

Las investigaciones laborales en la UH tienen su antecedente más cercano en los estudios realizados por el doctor Raúl Gutiérrez Serrano¹¹ acerca de la productividad y las condiciones de trabajo en nueve centrales azucareras del país, entre 1969 y 1970.

ciología del Trabajo, núm. 23/24 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de España aparece un artículo de Carlos Alá y José Luis Martín que se refiere a los estudios del trabajo en Cuba y Puerto Rico.

¹¹ El doctor Raúl Gutiérrez Serrano desde la década de los cuarenta figuró como uno de los iniciadores de los estudios de publicidad y mercado en el país, mediante la aplicación de modernos métodos de muestreo proveniente de la experiencia y aplicación en EE UU. Creó la Agencia Publicitaria Latinoamericana. Cofundador de la agencia ICCIPA (Instituto Cubano de Orientación Pública y Psicología Aplicada). Este Instituto con el consentimiento de la Psychological Corporativa of USA aplicó un sistema diseñado para la selección y promoción de trabajadores en la nueva Refinería Bilat, de la Standar Oil. La empresa Bacardí, las cervecerías Modelo y Manacas. A partir de 1947 dirige los *surveys* de la revista *Bohemia*, los del recientemente creado BANFAIC (Banco para el Fomento Agrícola) y posteriormente los del Banco Nacional. Al triunfo de la Revolución, puso su agencia y conocimientos al servicio de la misma.

La investigación de las centrales azucareras se hace con un equipo multidisciplinario desde la Facultad de Ciencias Políticas de la Facultad de Humanidades. Cf. Sc. Raúl Gutiérrez Serrano y doctora Luisa Redondo Botella, *Jornada Científica Internacional, 30 aniversario del Asalto al Cuartel Moncada*, La Habana, Ciencias Sociales, 1986, pp. 101-103.

El tema de los cuadros de dirección ha ocupado un lugar importante en la sociología y otras ciencias sociales¹², en la UH y otras instituciones. Durante varios años en que inicia la docencia de la Sociología del Trabajo en la UH, dedica sus estudios a esta temática. Fruto de este trabajo es el libro: *Formación científica y dirección desde el subdesarrollo*¹³. Donde se fundamenta el carácter especializado y creador de esta actividad.

La investigación y la docencia en esta temática se incrementa a partir de la realización del Primer Congreso del PCC, en 1975 y la aprobación de las resoluciones: «Sobre el sistema de dirección y planificación de la economía» y «Sobre la política de formación, selección, ubicación y promoción y superación de los cuadros»¹⁴.

Al calor de esta política se crea el CETED de la UH en 1988, con los objetivos de crear cuadros y personas que trabajaran en la preparación de cuadros. Así se formaron más de 400 profesionales. Se calificó también a unos 2 500 dirigentes anuales, de Empresas y organismos de la economía interna¹⁵.

Otra línea sistematizada en el área laboral la constituye el estudio desarrollado por el Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior de la UH (CEPES), acerca del proceso de distribución, formación, adaptación y utilización de los egresados de la educación superior. La investigación ha venido brindando importantes resultados acerca del proceso de reproducción de la fuerza de trabajo calificada en el país, principalmente en la esfera productiva por el valor estratégico que éstos tienen para el desarrollo presente perspectivo del país¹⁶.

¹² Esto se debe a la importancia que se le concede a la actividad de los cuadros desde los primeros años de la Revolución. El artículo de Ernesto Che Guevara, «El cuadro columna vertebral de la Revolución» es un ejemplo. Cf. *El Che en la Revolución cubana*, La Habana, Ministerio del Azúcar, 1966, t. 1, pp. 1-6.

¹³ Cf. Ricardo Machado Bermúdez, *Formación de cuadros y dirección científica desde el subdesarrollo*, La Habana, Ciencias Sociales, 1983.

¹⁴ Cf. *Tesis y resoluciones del Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba*, Dept. de Orientación Revolucionaria del Comité Central del Partido Comunista de Cuba, La Habana, 1976.

¹⁵ De la entrevista realizada al doctor Carlos Díaz Llorca, subdirector del CETED. En 1988 se crea, además, el Grupo de Aspectos Sociopsicológicos de la Dirección (PSIDIR), constituido por profesores de la Facultad de Psicología y por psicólogos pertenecientes a diferentes organismos de la esfera productiva y de servicios que desempeñan sus funciones profesionales vinculados a la actividad de dirección. Desde la perspectiva de la Psicología de la Dirección se realizan investigaciones, seminarios, talleres y cursos de posgrado con vistas a la optimización de la dirección empresarial y otras organizaciones sociales.

¹⁶ La investigación se realiza desde la década de los ochenta. Tiene un carácter mul-

Otras investigaciones desarrolladas en la esfera laboral desde el Departamento de Sociología de la UH han estado encaminadas a dar solución, a petición de instituciones acerca de la disciplina laboral, fluctuación (rotación), problemas institucionales o de mercado laboral.

En el quinquenio 1986-1990 en el Programa Científico-Técnico de la Juventud se le encargó al Departamento de Sociología el estudio de los adolescentes y jóvenes desvinculados del estudio y del trabajo. Con una muestra nacional se estudiaron un conjunto de factores concurrentes del mercado de trabajo, de la estructura social, institucionales y sociales. Los resultados obtenidos contribuyeron a la integración del informe final del Programa¹⁷.

En 1986 se desarrolló el trabajo de investigación: «Estudio sociopolítico de los factores principales que inciden en las condiciones de trabajo en el Centro de Operaciones Luis Felipe Almeida»¹⁸; perteneciente al Ministerio de Industria Básica. Aquí se identificaron algunos problemas propios del centro, en el orden de las condiciones de trabajo, aspectos organizativos y de dirección; contradicciones entre la unidad y la empresa; problemas de retención de personal en determinados puestos de trabajo como el de los linieros; dificultades a partir de la estructura del centro. Otros que se vinculaban a situaciones generales y que tenían que ver con el modelo económico imperante, como era el fondo de estimulación y su utilización; formalidad en los organismos colectivos de participación establecidos. Como elementos positivos, la existencia de un fuerte movimiento de innovadores y racionalizadores que aseguraban el funcionamiento de la producción del centro.

Entre los años 1990 y 1992 se realizaron diferentes acciones en la Empresa de Uniones Soldadas, Cubana de Acero, perteneciente al Ministerio de la Industria Sideromecánica. El estudio tuvo carácter institucional y tomaron parte en él, además del equipo del departamento, estudiantes de diferentes años. Tres hicieron allí sus trabajos de tesis de diploma para la especialización en sociología. Se le entregaron al centro:

un trabajo multidisciplinario y es dirigida por el profesor Enrique Íñigo. En sus inicios tomamos parte algunos integrantes del Departamento de Sociología. El estudio constituyó un tema del Programa Científico-Técnico acerca de la formación de la juventud desarrollada en el quinquenio de 1986-1990. En la introducción de los resultados han interactuado el Ministerio de Educación Superior (MES); el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MINTRAB); los Organismos de la Dirección Central del Estado (OACE), y la Academia de Ciencias, actual Ministerio de Tecnología y Medio Ambiente.

¹⁷ Cf. Euclides Catá, Emel González, Francisco Ibarra *et al.*, «Perfeccionamiento del trabajo con adolescentes y jóvenes desvinculados del estudio y del trabajo», informe de Investigación, Departamento de Sociología, 1990.

¹⁸ Cf. Euclides Catá, Clotilde Proveyer, Reina Fleitas *et al.*, Informe de Investigación.

1) Un diagnóstico de las causas que influían en la fluctuación laboral de la empresa¹⁹, 2) Caracterización de la fuerza de trabajo de los talleres de la Empresa y 3) Se elaboró conjuntamente con la empresa un «Plan de orientación profesional para los jóvenes de nuevo ingreso al centro». Los resultados tuvieron aplicación parcial, pues del estudio quedó su significado metodológico. En fecha inmediata los efectos del período especial provocaron cambios sustanciales en el proceso productivo del centro y en la fuerza de trabajo.

En la segunda mitad de 1994, se realiza un estudio de caso en la industria cigarrera con vistas a analizar las causas del absentismo laboral, y conocer desde sus inicios los efectos que iban teniendo las medidas que se estaban aplicando en el país en la conducta y desarrollo de las relaciones laborales en ese centro. A este trabajo se le ha venido dando seguimiento²⁰.

Desde mediados de 1995 realizamos una investigación comparada entre instituciones docentes de Cuba, España, México y Argentina acerca de las políticas económicas y su efecto en las relaciones laborales.

Otras instituciones, algunas ya mencionadas, realizan estudios laborales. El CETED ha dirigido sus investigaciones hacia la “tropicalización” de las técnicas de dirección y su aplicación a las distintas empresas del país; tales como: *marketing*, calidad total, liderazgo y comunicación, solución de conflictos, etcétera.

El Centro de Estudios Demográficos (CEDEM) ha realizado estudios con el fin de aportar elementos para la formulación de políticas y estrategias de desarrollo en las que se incluyen las características de la población como recurso laboral y otras más específicas sobre: fluctuación laboral, trabajo por cuenta propia y en la caracterización de las Unidades Básicas de Producción Cooperativa (UBPC).

En la Facultad de Psicología hay un grupo de estudios de aspectos sociopsicológicos de la dirección, que ha realizado varias investigaciones relacionadas con esta temática. El Centro de Estudio de la Economía Cubana (CEEC)²¹ realiza investigaciones de la economía cubana y consultoría de empresas.

¹⁹ Cf. Euclides Catá, Reina Fleitas, Lourdes de Urrutia *et al.*, «Estudio preliminar en la Empresa Cubana de Acero sobre las causas que influyen en la fluctuación potencial», informe de Investigación, Departamento de Sociología, diciembre de 1991.

²⁰ Cf. Euclides Catá, «Estudio de los factores que inciden en el ausentismo laboral en la fábrica de Cigarros Populares», informe de Investigación, Dept. de Sociología, diciembre de 1994.

²¹ El CEEC se funda en 1989. Desde entonces han funcionado dos grupos. Uno que se dedica al estudio de la economía en Cuba y otro dedicado a la consultoría general. Este último ha venido sistematizando resultados y experiencias que se están plasmando

En las distintas experiencias de la enseñanza de la sociología en el país, se ha incluido la práctica laboral, la investigación y la docencia. Lo que se ha aplicado de acuerdo al diseño del plan de estudio, las condiciones económicas del país, las temáticas de investigación de la institución y la demanda social²². En el actual plan de estudios se relaciona la práctica laboral y la investigación a través de los talleres sociológicos.

De acuerdo con el recuento realizado podemos ver que en las investigaciones laborales en la UH ha predominado el análisis micro dirigido a esferas parciales de la sociedad. No ha existido en esta área reflexiones sistematizadas acerca del devenir de las relaciones laborales en el país y los factores o causas que los expliquen. Las tendencias que se observan en la institucionalización de esta ciencia en la sociedad cubana —reapertura de la carrera, estudios de posgrado, publicaciones, realización y participación en eventos nacionales e internacionales y otras acciones que permitan la creación de la Asociación Nacional de Sociología; además de mantener y sistematizar estudios de casos o esferas parciales, conllevará a la realización de trabajos más abarcadores.

3. Perspectivas de la Sociología del Trabajo en la Universidad de La Habana

El rejuvenecimiento de la Sociología del Trabajo²³ en América Latina se evidencia en la actividad de su comunidad científica para interpretar

en tesis de maestrías y la conformación de una Maestría en Desarrollo Organizacional y Consultoría.

²² Se relacionan los trabajos de diploma asociados a la temática laboral de los graduados como especialización de sociología a partir de la carrera de filosofía y de la licenciatura actual en sociología.

María Hernández León, «Caracterización del desarrollo de la adaptación en los egresados en la Educación Superior. 12-7-1989»; Gladys M. Núñez D., «Estudio de la fluctuación laboral potencial de los jóvenes vinculados a la producción y de servicios en la Empresa Constructora de Omnibus Claudio Argüelles y Astillero Chullima», 12-2-1989; Maité Montalvo Mendoza, «El proceso de recalificación y el ejercicio de la plena igualdad de la mujer», 3-7-1990; Marta Oneida Pérez C., «Estudio sobre el desarrollo laboral de los graduados de Ciencias Técnicas y Agropecuario», 4-7-1990; Nelys García Blanco, «Caracterización de la adaptación a la vida laboral de jóvenes trabajadores en la Empresa Cubana de Acero», 1991; Tania Garmendía C., «La participación social de los trabajadores en la esfera laboral en la Empresa Cubana de Acero», 2-5-1991; Carlos Manuel Rodríguez A., «Investigación sobre la fluctuación potencial de la fuerza de trabajo joven en Cubana de Acero», 1991, y Orlando Ruz, «La eficiencia de las asambleas por la eficiencia económica», 22-12-1995.

²³ Cf. Jorge Carrillo C., «La Sociología del Trabajo. En América Latina y su primer Congreso», *Sociología del Trabajo*, núm. 20.

y explicar las transformaciones que se dan en la región como consecuencia tanto de políticas nacionales como la influencia que tienen en el mundo del trabajo procesos macro como la globalización de la producción.

En Cuba en la actualidad se producen transformaciones en las relaciones laborales, que tienen similitud con los procesos que ocurren en los países industriales centrales y especialmente en América Latina, lo que encuentra su expresión en el establecimiento de nuevas formas de organización del trabajo y de dirección de la producción, los cambios tecnológicos y productivos y su efecto en la fuerza de trabajo. El papel de los distintos actores sociales y la actuación de sus representantes.

Aunque es cierto que ocurren fenómenos similares entre nuestros países, es necesario contextualizar los procesos que hoy suceden en la sociedad cubana; sus particularidades y manifestaciones en la esfera local. En este empeño hay que conjugar las acciones de otras ciencias sociales tanto desde el análisis de sus propios objetos de estudio como en investigaciones multidisciplinarias. A la sociología le corresponde la explicación de lo típicamente social y la función integradora.

Uno de los aspectos a tener en cuenta es el contenido del nuevo modelo económico que se ha venido formando y su influencia en las relaciones laborales. La forma en que se manifiesta la relación centralización-descentralización, la democratización en la dirección, el sentimiento de pertenencia de los trabajadores, y la estimulación material y moral.

El tema de los sindicatos y su papel en la sociedad, poco estudiado hasta ahora, adquiere relevancia ante la necesidad de que tome un nuevo protagonismo ante los cambios que ocurren en la esfera laboral. El problema de la inversión extranjera, la legislación laboral y el derecho de los trabajadores son de vital importancia en estos momentos, así como su participación en la elaboración y control de convenios colectivos de trabajo, tanto en las empresas de distintas modalidades de capital extranjero como estatales.

El estudio de la inserción en la economía cubana de la microempresa, pequeña y mediana empresa. Tema que hasta la reforma de los noventa no constituía un problema de reflexión sociológica por ser prácticamente inexistente.

Las características del proceso de ajuste en Cuba y la necesaria, pero al mismo tiempo contradictoria, vinculación entre eficiencia productiva y las políticas sociales.

Mercado de trabajo y racionalización junto a lo anterior son los temas actuales de la Sociología del Trabajo.

Aquí sólo menciono algunos temas a estudiar. Su identificación, unida a otros temas no relacionados, además del recuento realizado nos indica los retos que tiene la Sociología del Trabajo en la UH y el país.

Esto nos señala el esfuerzo a realizar en cuanto a la necesidad de desarrollar la metodología de la investigación, las técnicas y métodos de recogida de la información, y ampliar el horizonte reflexivo acerca de la complejidad que adquiere la sociedad cubana y su efecto en las relaciones laborales.

En este sentido, recibimos la idea de que: «El futuro de la Sociología del Trabajo está en su fuerza analítica, conceptual, de diseño epistemológico, capaz de hacer aparecer bajo las capas de apariencia cada vez más densas, duras y espesas, las relaciones sociales que están en su base»²⁴.

²⁴ Cf. Juan José Castillo, *El trabajo del sociólogo*, Madrid, Complutense, 1996, p. 419.

Libros recibidos en la Redacción

- Álvarez Aledo, C.; Ayala Cañón, L.; Iriondo Mújica, I.; Martínez López, R.; Palacio Morena, J. I., y Ruiz-Huerta Carbonell, J.** (1996), *La distribución funcional y personal de la renta en España*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Bilbao, A.** (1997), *El accidente de trabajo: entre lo negativo y lo irreformable*, Madrid, Siglo XXI de España.
- Bonazzi, G.; Butera, F.; De Masi, D., y La Rosa, M.** (eds.) (1996), *I sociologi e il lavoro*, número monográfico de *Sociologia del Lavoro*, núm. 1.
- Boog, B. et al.** (1996), *Theory and practice of action research. With special reference to the Netherlands*, Tilburg, Tilburg, University Press.
- Cambon de Lavalette, B., y Neboit, M.** (coords.) (1996), *L'erreur humaine: question de points de vue?*, Toulouse, Octares.
- Castillo, J. J.** (1996), *Sociología del Trabajo: un proyecto docente*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas/ Siglo XXI de España.
- Cazamian, P.; Hubault, F., y Noulin, M.** (dirs.) (1996), *Traité d'ergonomie*, 3.ª ed. actualizada.
- Clot, Y.** (dir.) (1996), *Les histoires de la psychologie du travail. Approche pluri-disciplinaire*, Toulouse, Octares.
- Consejo Económico y Social** (1996), *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Daniellou, F.** (dir.) (1996), *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques*, Toulouse, Octares.
- Durán, M.ª Á.** (ed.) (1996), *Mujeres y hombres en la formación de la teoría sociológica*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- García Brosa, G.** (1996), *Prestaciones por desempleo y duración del paro*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Gill, K. S.** (ed.) (1996), *Human machine symbiosis. The founda-*

tions of human-centred systems design, Londres, Springer-Verlag.

Grossin, W. (1996), *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Toulouse, Octares.

Mañía Prim, J. (1996), *El abuso del derecho de huelga*, Madrid, Consejo Económico y Social.

Pries, L. (1995), *La reestructuración productiva como modernización reflexiva. Análisis empírico y reflexiones teóricas sobre "la sociedad de riesgo"*, México, UAM-Iztapalapa.

Sperandio, J.-C. (dir.) (1996), *L'ergonomie face aux changements technologiques et organisationnels du travail humain*, Toulouse, Octares.

Supiot, A. (1996), *Crítica del Derecho del Trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Valdés Dal-Re, F. (1996), *Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

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

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 _____

PRÓXIMA PUBLICACIÓN

«Diez años de sociología del trabajo»

Sociología del Trabajo, nueva época, cumple diez años en septiembre de 1997.

La ocasión es propicia para una mirada reflexiva, tanto sobre el trabajo, como sobre las ciencias sociales que de él se ocupan, y, especialmente, claro está, de la Sociología. Para ello hemos invitado a especialistas de diversos países y disciplinas.

Con este balance crítico, internacional e interdisciplinar, podremos proponer las líneas de investigación (y acción) para la próxima década.

Artículos, comentarios y propuestas escritas son bienvenidos. Deben dirigirse, teniendo presentes las instrucciones «A los colaboradores» (p. 2), a la Redacción de la revista.