

# Entre lo global y lo local

Economías comunitarias en  
Centroamérica

Producción flexible y redes  
empresariales en Valencia

Intensificación agraria y cambios  
socioculturales en Andalucía

Reorganización productiva en los  
puestos de trabajo

¿Cuánto cuestan las mujeres?

Movilizaciones mineras durante la  
transición democrática

III Congreso de Historia Social de  
España

ISSN 0210-8364



9 778402 108365

30

# Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA



REVISTA CUATRIMESTRAL DE EMPLEO, TRABAJO Y SOCIEDAD

PRIMAVERA 1997

PRIMAVERA 1997



Siglo veintiuno  
de España  
Editores, sa

# Entre lo global y lo local



Sociología del Trabajo



# 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 de Sociología, 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-IRESO, 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 30

NUEVA ÉPOCA

Primavera 1997

SERVICIO DE CANJE  
A EXAMEN



## SUMARIO

Juan Pablo Pérez Sáinz, Entre lo global y lo local. Economías comunitarias en Centroamérica .....	3
Juan A. Tomás Carpi, Miguel Torrejón y Juan Such, Producción flexible, redes empresariales y sistemas territoriales de pequeña y mediana empresa. La industria textil valenciana .....	21
Cristina Cruces Roldán y Emma Martín Díaz, Intensificación agraria y transformaciones socioculturales en Andalucía Occidental. Análisis comparado de la costa noroeste de Cádiz y el condado litoral de Huelva .....	43
Xavier Coller, Reorganización productiva en los puestos de trabajo. Estrategias de acción y relación laboral .....	71
Sandra Lerda y Rosalba Todaro, ¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales por sexo .....	97
Ramón García Piñeiro, ¿El ocaso de un mito? Movilizaciones y radicalismo minero durante la transición (1977-1982) .....	123
CONGRESOS	
III Congreso de Historia Social de España, Estado, protesta y movimientos sociales .....	149



## 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. 30 - primavera de 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, mayo 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 e impresión: EFCA, S. A.

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

Impreso en Closas-Orcuyen, S. L.

Polígono Igarza. Paracuellos de Jarama (Madrid)

Printed in Spain

# Entre lo global y lo local

Economías comunitarias en Centroamérica

Juan Pablo Pérez Sáinz \*



Globalización es, sin duda, uno de los referentes claves para entender el desarrollo actual de Centroamérica, así como del resto de América Latina. La crisis de los años ochenta marcó los límites históricos del modelo previo de modernización orientado hacia el mercado interno. Estrategias de ajuste estructural, aplicadas en la totalidad de los países de la región centroamericana, han supuesto la apertura de las economías y el inicio de importantes procesos de reestructuración productiva. Procesos que apuntan hacia la emergencia de un sector de transables como eje de un nuevo modelo acumulativo inscrito en la dinámica de la globalización. Actividades como las exportaciones agrícolas no tradicionales, la nueva industria de exportación (en su modalidad de maquila o zona franca) y el turismo son las expresiones más tangibles de este nuevo sector.

Esta dinámica, como cualquier proceso societal, muestra paradojas. Tal vez, una de las más señaladas es la que tiene que ver con la revitalización de lo local. Es decir, al contrario de lo que postulan comprensiones simplistas del proceso globalizador, no se puede asumir que el mismo tiene efectos homogeneizadores ineluctables que permitiría pensar en la instauración de un nuevo orden societal parejo en todas las latitudes del planeta. Por el contrario, lo que se manifiesta es que las tendencias globalizadoras se materializan de forma muy diversa dependiendo de los contextos locales. Además, esta paradoja revive la vieja discusión de la relación entre procesos económicos y contextos socioculturales. O sea, se plantea —una vez más— la cuestión si tales procesos logran colonizar a la sociedad y a la cultura, mercantilizándolas o, si por el contrario, son éstas las que viabilizan el mercado y, por tanto, muestran que el mismo

\* Investigador del Programa Costa Rica de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Apartado postal 1582-2050. San Pedro Montes de Oca. Costa Rica.

se encuentra, ineludiblemente, incrustado<sup>1</sup> en contextos socioculturales.

Lo argumentado en el párrafo anterior tiene una doble consecuencia. Por un lado, erige a la comunidad, en tanto que una de las principales configuraciones sociales de lo local, en uno de los referentes básicos para entender el proceso de globalización. Y, por otro lado, muestra que las mismas no permanecen inermes al impacto globalizador sino que reaccionan al mismo. En Centroamérica, la evidencia disponible sugiere tres escenarios en términos de estas respuestas y de la centralidad que adquiere lo comunitario local.

El primero tiene que ver con el fenómeno migratorio. Como es sabido, se está, por un lado, ante una auténtica internacionalización del mercado laboral que ha supuesto, por ejemplo, para El Salvador que este país fuera el de menor crecimiento de la población económicamente activa en los ochenta y que la estructura del empleo no se viera sometida a grandes presiones del lado de la oferta de fuerza laboral como en el resto de la región (Pérez Sáinz, 1994: 35). Y, por otro lado, existe un impacto socioeconómico de las remesas que supone una profunda transformación de los contextos locales. Es decir, se está ante comunidades transnacionalizadas o globalizadas, como se quiera denominarlas.

Obviamente, es El Salvador el país de la región donde este fenómeno es más significativo pero su impacto tampoco es desdeñable en Guatemala y en Nicaragua<sup>2</sup>. En este último caso se trata de migración a Costa Rica donde este flujo es —sin duda— el hecho más importante que ha acaecido en esta sociedad en la presente década.

El segundo escenario remite a comunidades que se integran en el proceso globalizador a través de nexos de subcontratación con empresas industriales exportadoras. O sea, se está ante una inserción mediada y de naturaleza subordinada. El grado y modalidad de subordinación con el sector emergente de transables, nuevo eje de acumulación, determina situaciones diversas.

Y el tercer escenario se articula con la globalización a través del turismo, otra de las principales manifestaciones de este proceso en la región como ya se ha señalado, y tiene a la actividad artesanal en el centro de la dinámica comunitaria.

<sup>1</sup> El término en inglés, proveniente de la sociología económica, es el de *embeddedness* que no es de fácil traducción al castellano. Hemos optado por "incrustamiento" en lugar del de "encajonamiento" o "enraizamiento".

<sup>2</sup> Al respecto, véanse, entre otros, CEPAL (1991), Funkhouser (1992) y Lungo, Andrade-Eckhoff y Baires (1996).

En el presente texto se tienen en consideración, únicamente, estos dos últimos escenarios. Al respecto, se piensa que los mismos están atravesados por tres problemáticas claves: el tipo de tejido socioproductivo existente, las modalidades de capital social que se movilizan y la dinámica económica que se desarrolla. Justamente, cada una de estas problemáticas serán abordadas en sendos apartados que son los que configuran la estructura del presente artículo. Se finalizará con un conjunto de hipótesis sobre esta dialéctica entre lo global y lo local respecto a este tipo de escenarios.

Se debe añadir que la reflexión que se desarrolla en las siguientes páginas remite a un conjunto de estudios sobre comunidades realizados en Centroamérica. Se trata de los casos de San Pedro Sacatepéquez en Guatemala (Pérez Sáinz y Leal, 1992), de Sarchí en Costa Rica (Pérez Sáinz y Cordero, 1994), de Puente Alto en Honduras (Pérez Sáinz, 1996b) y de Ilobasco y Comalapa en El Salvador y Guatemala, respectivamente (Pérez Sáinz, 1996a). Es decir, en total son cinco estudios de economías comunitarias, pertenecientes a cuatro países de la región y que, como se verá inmediatamente, presentan situaciones variadas. Adelantemos que San Pedro Sacatepéquez y Puente Alto pertenecen al escenario de subcontratación mientras las tres restantes comunidades remiten al de la artesanía.

## 1. Desarrollo histórico y tejido socioproductivo

Cada una de las cinco comunidades presenta historias distintas en términos de la génesis de su respectivo tejido socioproductivo. Historias que es necesario relatar, brevemente, para contextualizar el análisis.

Comenzando con San Pedro Sacatepéquez hay que decir que se está ante una comunidad kakchiquel localizada a unos treinta kilómetros de la capital guatemalteca. Tradicionalmente se ha dedicado a la agricultura como la casi totalidad de las comunidades indígenas de ese país. No obstante, desde hace varias décadas los sampedranos se iniciaron en el comercio de prendas de vestir. El comienzo de la producción tiene lugar hacia fines de los años cincuenta cuando uno de estos vendedores tomó la decisión de aprender a confeccionar camisas. La instalación de un taller por esta persona constituye el origen de la actual actividad industrial de San Pedro Sacatepéquez. En el mismo han trabajado numerosos sampedranos y ha servido como una auténtica escuela de aprendizaje del oficio. A partir de este momento se puede hablar de varias

etapas e hitos en el desarrollo de la actividad de confección en esta comunidad.

Así, en un primer momento, durante la década de los años sesenta, se trataba de una producción basada en una tecnología rudimentaria, en concreto máquinas de pedal. 1967 supone la introducción de la electricidad gracias al comité organizado por la persona que fue pionera en el desarrollo de la actividad de confección. De esta manera se posibilita la adquisición de máquinas eléctricas (que fue una de las principales razones para lograr el fluido energético) y se inicia una segunda etapa caracterizada por la modernización de la maquinaria. Dentro de la misma acaece el terremoto de 1976 con destrucción de viviendas y medios de trabajo. Esto supuso que en ciertos casos, a través de préstamos, se tuviera que adquirir de nuevo maquinaria consolidándose así el proceso de modernización que ha supuesto la utilización de máquinas eléctricas especializadas por funciones (planas, abotonadoras, ojaleadoras, *overlocks*, etc.). El tercer hito es 1987 cuando comienza a operar en el país —de manera sustantiva— el sistema de maquila y empieza a generalizarse la subcontratación en San Pedro Sacatepéquez inaugurándose así la actual etapa de desarrollo de la industria de la confección.

Sarchí es el principal centro artesanal de Costa Rica, famoso por sus trabajos de madera, situado en la parte occidental del Valle Central. En sus antecedentes históricos es necesario mencionar la conjugación de dos procesos. Por un lado, ha estado la alta concentración de la propiedad de la tierra; fenómeno excepcional en esta zona del país ya que, por haber sido frontera agrícola a fines del siglo pasado e inicios del actual, predomina un campesino medio. No obstante, en este cantón la mayoría de sus pobladores han tenido que trabajar como jornaleros. El empleo estacional, limitado al período de cosecha del café, y las bajas remuneraciones supusieron la existencia de pobreza generalizada. Por otro lado, por ser Sarchí punto de comunicación entre el Valle Central y la Costa del Pacífico, desde principios de siglo se desarrollaron dos talleres de producción de carretas, medio de transporte por excelencia en la Costa Rica de antaño. La necesidad de superar la pobreza, buscando alternativas al trabajo agrícola, hizo que los sarchiceños se iniciaran en el aprendizaje de la transformación de la madera trabajando, inicialmente, en los dos establecimientos mencionados<sup>3</sup>. De esta manera y de forma gradual, comenzaron a surgir talleres de ebanistería. Posteriormente, el

<sup>3</sup> Otra estrategia de superación de la pobreza parece haber sido la migración a Estados Unidos, especialmente al área de Nueva Jersey. Una respuesta muy centroamericana pero inusual del Valle Central costarricense.

## Entre lo global y lo local

inicio del turismo facilitó la diversificación del trabajo de talla de madera hacia los denominados *souvenirs*.

Por su parte, Puente Alto, comunidad rural ubicada en el Valle del Sula, al norte de Honduras, presenta un proceso distinto que tiene pocos años de existencia. Se está ante un universo de mujeres que trabajan a domicilio, de manera subcontratada, para una empresa de capital mixto (norteamericano y hondureño) dedicada a la producción de pelotas de béisbol que exporta al mercado estadounidense. En sus inicios, toda la producción se realizaba en una sola planta pero se llegó a formar un sindicato que logró conquistas que regularon algo las condiciones laborales. Pero, ante tal desarrollo gremial, la empresa respondió redefiniendo, espacialmente, el proceso de trabajo, lo que ha supuesto su fragmentación en tres fases. La primera tiene lugar en la planta original, donde se selecciona, prepara y corta el cuero de las pelotas. La segunda etapa es la referida al cosido y es la que tiene lugar en diversas comunidades basadas en el trabajo domiciliario. Esta subcontratación se realiza a través de intermediarios que son contratados, a su vez, por la empresa por períodos de seis meses renovables<sup>4</sup>. En la actualidad, esta empresa tiene trabajo domiciliario en unas diez comunidades del Valle del Sula, implicando un total de 600 mujeres además de otras personas, fundamentalmente familiares, que también colaboran. Y, finalmente, el control de calidad y acabado se lleva a cabo en la planta localizada en Puerto Cortés desde la que se exporta al mercado estadounidense.

Ilobasco es un municipio del departamento de Cabañas, situado en la parte septentrional de El Salvador, conocido por su artesanía de alfarería. Se supone que los orígenes de esta actividad hay que rastrearlos en los tiempos coloniales pero la memoria de las personas mayores de la comunidad menciona la producción de juguetes de barro, al menos, desde inicios del presente siglo. No obstante, hay dos momentos o hitos que marcan cambios importantes en la dinámica productiva. El primero, acaecido hacia mitad de los años veinte, tiene que ver con la primera elaboración de figuras en miniatura, habilidad que fue, paulatinamente,

<sup>4</sup> Éstos deben, primeramente, identificar las comunidades potenciales. Al respecto la empresa exige la presencia entre 60 y 80 familias con disponibilidad para realizar este tipo de trabajo; de esta manera, se garantiza la sustitución en casos de abandono. Posteriormente, el contratista debe conseguir un local que sirve como centro de distribución de materias primas y de recolección del producto. Una vez seleccionada la comunidad, la empresa da capacitación, por uno o dos meses, a las mujeres seleccionadas. En esta fase se selecciona la supervisora de la respectiva comunidad, entre las cinco trabajadoras más productivas, según sus capacidades de mando. A esta persona se la considera empleada de la empresa y no responde al intermediario.



socializándose hasta constituir, en la actualidad, una de las modalidades artesanales más extendidas. El segundo momento remite a un viaje, en los años cincuenta, a Venezuela de uno de los artesanos más reconocidos de la comunidad. Esta persona trajo consigo la técnica de moldes en yeso que conlleva un cambio significativo en la producción artesanal. Esto supuso que ya, a partir de los sesenta, la misma se volvió más artística, con la difusión de las miniaturas y el uso de moldes, configurándose el tipo de artesanía que hoy en día predomina.

Finalmente, Comalapa es también una comunidad kakchiquel pero ubicada en pleno Altiplano guatemalteco. Como todas las comunidades indígenas del país, la actividad de tejer es ancestral remontándose a la era precolonial. No hay, como en el resto de los universos considerados, donde los desarrollos son más recientes, hitos que resaltar. No obstante, hay tres fenómenos que sí merecen ser mencionados para contextualizar esta comunidad. El primero es el minifundismo extremo existente en esta comunidad que hace que, difícilmente, la agricultura pueda ser medio único de subsistencia; esto realza otras actividades generadoras de ingresos como la artesanía textil. Segundo, la comercialización se ha hecho, a través de intermediarios, en los mercados tradicionales del Altiplano como Chichicastenango o Totonicapán. Y, tercero, algo fundamental para entender la dinámica comunitaria, Comalapa ha sido uno de los principales escenarios de la violencia que azotó a las áreas indígenas a fines de los años setenta e inicios de los ochenta<sup>5</sup>.

El resultado de estos procesos ha sido la conformación de aglomeraciones de pequeños establecimientos de distinto tamaño. Así, en un extremo estaría Comalapa donde se puede decir que en cada hogar hay un telar, mientras que en el otro se ubicaría Puente Alto donde habría entre 50 y 60 mujeres trabajando en sus propios domicilios. En Ilobasco se debe hablar en torno a 80 talleres mientras que en Sarchí se estiman unos 120. Por su parte, para San Pedro Sacatepéquez ya, en 1988, se calculaba la existencia de alrededor de 200 talleres con un total de 3 000 máquinas.

Si bien cada caso es peculiar, este conjunto de experiencias sugiere que se puede pensar en dos vías básicas en términos del proceso gestador del respectivo tejido socioproductivo. Por un lado, estaría la vía

<sup>5</sup> Por este municipio pasaba uno de los principales corredores de la guerrilla para sus desplazamientos desde el Norte a la Costa Sur. Las víctimas fueron numerosas, especialmente en la población masculina. De ahí, que no resulta sorprendente que la Coordinadora Nacional de Viudas de Guatemala (CONAVIGUA), una de las organizaciones indígenas más importantes del país en los últimos años, se haya gestado en Comalapa. De hecho, su principal dirigente, Rosalina Tuyuc, es originaria de este municipio.

autónoma que corresponde a situaciones donde el proceso es endógeno a la comunidad y remite a su propia historia. Pero, por otro lado, también existiría una vía inducida donde es el impacto globalizador el que genera tal tejido. Así, San Pedro Sacatepéquez, Sarchí, Ilobasco y Comalapa serían ejemplos de la primera vía mientras Puente Alto de la segunda. Obviamente, la integración al proceso globalizador incide siempre sobre la configuración socioproductiva de la comunidad.

Respecto a esta configuración hay otra dimensión analítica a resaltar y que tiene que ver con la heterogeneidad del tejido socioproductivo. Esta problemática remite a la existencia de distintas lógicas productivas que cruzan este tipo de universos. Así, por un lado estaría una caracterizada por racionalidades de gestión protoempresarial y cierta capacidad de acumulación mientras que, por otro lado, estarían racionalidades de tipo sustantivo orientadas a la reproducción simple de la actividad. En Puente Alto predomina —de manera inobjetable— esta segunda lógica pero tiende a relativizarse en Comalapa y, más aún, Ilobasco. Pero son los dos universos restantes los que se muestran más heterogéneos. Así, en San Pedro Sacatepéquez se han identificado tres estratos productivos: un conjunto de productores asociados que trabajan para una única empresa maquiladora extranjera en el marco de una relación que tiene ciertos visos de institucionalización; talleres de tamaño medio o pequeño que submaquilan para empresas nacionales, y talleres familiares que trabajan para comercios de la capital orientados a la demanda generada por el turismo internacional. Dinamismo y gestión con racionalidad protoempresarial se detectan en los dos primeros estratos, especialmente en el primero; por el contrario, el último segmento se inscribe, claramente, en una lógica de reproducción simple. Por su parte, Sarchí es el universo donde el tipo de racionalidad formal está más extendido, especialmente en aquellos establecimientos que han sabido integrar producción con comercialización complementando al taller con una tienda. No obstante, hay también un segmento de talleres, perteneciente a viejos artesanos o a jóvenes, donde lo que predomina es el tipo de lógica de reproducción simple.

## 2. El capital social y sus modalidades

La segunda problemática a considerar es la referida a la movilización de capital social en sus diferentes modalidades. Es al respecto que se manifiesta —de manera más nítida— el incrustamiento de las relaciones mer-

cantiles en contextos socioculturales. Por esta misma razón, debe explicarse el concepto de capital social que se ha asumido.

Primeramente, hay que aclarar que este concepto se inscribe dentro de la corriente de la sociología económica cuyas premisas es importante evidenciar. Desde esta perspectiva, se han formulado tres proposiciones fundamentales. La primera tiene que ver con que la acción económica es una forma de acción social. Esto supone rescatar la idea weberiana de acción económica enfatizando sus aspectos fundamentales: por un lado, el individuo tiene en cuenta en su comportamiento las conductas de otros actores; y, por otro lado, la acción económica tiene significado político ya que la economía es fuente de poder. La segunda proposición es que la acción económica se emplaza socialmente. En este caso el elemento clave es la incidencia de redes en los comportamientos económicos. Y, finalmente, las instituciones económicas son construcciones sociales. Esta última proposición supone entender a las instituciones del mundo económico, así como de otro tipo, como realidades que no son externas ni previas a la acción social sino producto de la misma (Swedberg y Granovetter, 1992: 6-19).

Ha sido la segunda proposición la que ha tenido un mayor desarrollo, especialmente, a través de los influyentes trabajos de Granovetter (1985, 1990) que ha emplazado la problemática de la confianza en el centro de la dinámica mercantil mostrando la necesidad de instituciones sociales que la generen y garanticen<sup>6</sup>. No obstante, los planteamientos de este autor tienen aún un alto nivel de abstracción resultando más pertinente para nuestros fines analíticos la propuesta de Portes y Sensenbrenner (1993: 1323-1327)<sup>7</sup>. Estos autores definen al capital social como «[...]expectativas para la acción dentro de una cierta colectividad que afectan los fines y comportamientos económicos de sus miembros, incluso si tales expectativas no tienen una orientación económica». Pero, dentro de este intento de precisión, el aporte más importante es la identificación de diferentes fuentes o formas de capital social. La primera es la que se define como introyección de valores que, basada en el análisis durkheimiano de los elementos no contractuales del contrato y en el carácter moral de la acción económica de Weber, remite a la existencia de una cierta ética que puede ser compartida como recurso por

<sup>6</sup> Recientemente, el famoso Fukuyama (1995), agorero del fin de la Historia, ha formulado una interpretación de modelos de desarrollo capitalista tomando como eje analítico central la generación de confianza.

<sup>7</sup> Estos autores tienen como referentes empíricos de sus reflexiones los enclaves étnicos de migrantes en Estados Unidos que los hace mucho más cercanos al tipo de realidades, las comunidades centroamericanas, que se contemplan en el presente texto.

los miembros de la misma colectividad. La segunda forma es denominada reciprocidad y se refiere a acciones donde se persiguen fines personales pero que no involucran mercancías. O sea, se está ante redes de intercambio no mercantil de naturaleza horizontal. Tercero, solidaridad confinada expresaría la reacción de la comunidad ante un hostigamiento externo. Y confianza exigible, entendida como la subordinación de los deseos individuales a las expectativas colectivas, representaría la cuarta modalidad de capital social.

A partir de esta propuesta de tipos de capital social se puede formular una serie de observaciones respecto a las comunidades consideradas, especificándolas así para este tipo de realidades.

Respecto a la introyección de valores habría dos factores que interaccionarían con esta forma de capital social. Por un lado, estaría la pertenencia local que tiende a crear una especie de dinámica de mutuo reforzamiento entre identidades socioproductivas y locales. Este fenómeno se ha detectado para el caso de Ilobasco pero es aún más evidente respecto a Sarchí. En ambas situaciones, identidad artesanal y local van de la mano reforzándose mutuamente. Es este reforzamiento lo que autoidentifica a los miembros de estas comunidades respecto a municipios vecinos e incluso a nivel nacional, sobre todo, en el caso de Sarchí ya que, años atrás, esta localidad fue declarada «cuna de la artesanía nacional», motivo de gran orgullo para sus habitantes. Por otro lado, un segundo factor a tener en cuenta es el étnico, en especial en Guatemala donde esta dimensión es crucial. No obstante, los dos casos correspondientes a este país muestran resultados diferentes. Si bien en Comalapa hay una perfecta identificación entre quehacer artesanal y pertenencia étnica<sup>8</sup>, esta última no parece resistir los embates de la precariedad económica que caracteriza a tal actividad y, por tanto, no logra consolidar la identidad artesanal. Por el contrario, San Pedro Sacatepéquez, donde existe un gran dinamismo, el éxito económico no diluye la identidad étnica en representaciones más universalistas sino que, por el contrario, la reafirma. En este caso se da autorreforzamiento como sucede con el factor de pertenencia local. Por consiguiente, respecto a la interacción entre introyección de valores y etnicidad se podría pensar, a título de hipótesis, que sí existe una dinámica de mutua consolidación cuando la actividad económica ha superado un mínimo umbral de precariedad.

Respecto a la reciprocidad, segunda forma de capital social y a la que añadiríamos el adjetivo de simétrica, se pueden formular tres obser-

<sup>8</sup> Los artesanos entrevistados, en su totalidad indígenas, no conciben a los ladinos tejiendo.

vaciones de alcance general. Primero, suele ser la modalidad más recurrente mostrando la pertinencia analítica de los planteamientos sobre el incrustamiento de procesos económicos en relaciones sociales, en concreto en redes. De hecho, está presente en todos los universos aunque con intensidad diferente. Los dos casos del escenario de subcontratación, Puente Alto y San Pedro Sacatepéquez, serían los extremos. Así, en el caso hondureño esta modalidad es débil mostrando los efectos disgregadores de la estrategia empresarial, a través de la subcontratación; mientras que en el universo guatemalteco las ayudas han sido fundamentales tanto para el inicio de los establecimientos como para los contactos con las empresas maquiladoras de la capital. Segundo, este tipo de relaciones pueden verse minimizadas por factores de orden político que generan desconfianza no sólo en las transacciones mercantiles sino en cualquier interacción social. El caso de Comalapa es ilustrativo ya que las secuelas de la violencia, que ha azotado durante años a esta comunidad como se ha mencionado en el apartado precedente, han generado orientaciones individualistas de los miembros de la comunidad y una gran desconfianza. Esto tiene su reflejo en términos organizativos siendo sólo el ámbito religioso el que logra aglutinar a los miembros de esta comunidad. Y, tercero, las redes sociales son el sustrato de la cooperación que, como se mencionará más adelante, constituye uno de los elementos claves de la dinámica económica que informa a la comunidad.

Solidaridad confinada no parece ser una modalidad de capital social existente en el escenario de subordinación basado en la subcontratación. Ni en San Pedro Sacatepéquez ni en Puente Alto se han detectado indicios de tal forma. Distinto parece ser el caso de la artesanía. Al respecto, la copia, externa a la comunidad, de diseños puede jugar un papel catalizador de esta modalidad de capital social. Se le ha identificado en Ilobasco y también se ha detectado en Sarchí. Se podría decir que cuando un cierto tipo de actividad artesanal logra encontrar un nicho en la globalización, se ve expuesta a procesos de imitación en otros lugares y, por tanto, hay posibilidades de que esta forma de capital social se desarrolle.

Finalmente, la confianza exigible se presenta como la modalidad menos recurrente. La causa, probablemente, se encuentra en el hecho de que se está ante comunidades abiertas. Comalapa ha insinuado la posibilidad de que los valores religiosos pudieran estar imponiendo cierto tipo de comportamiento económico. Éste fue el caso, en el pasado, con el sistema de cargos religiosos en comunidades indígenas. El mismo supuesto que la acumulación monetaria que podrían adquirir miembros de la comunidad, por la realización de actividades económicas extraco-

munitarias, se redistribuía en la comunidad mediante los gastos que implicaba asumir un cargo religioso<sup>9</sup>. De hecho, se puede pensar que la conversión a un credo evangélico, fenómeno muy significativo en Guatemala, podría responder —en ciertos casos— a los deseos de acumular y no redistribuir comunitariamente. Pero, en general para este país, se puede decir que el poder de la tradición no es tan fuerte como antaño y las comunidades son mucho más abiertas con controles sociales menos rígidos.

### 3. La dinámica económica

La última problemática plantea la cuestión de la dinámica económica que afecta a la comunidad. Al respecto, parece pertinente diferenciar los dos escenarios que estamos analizando: el de la subcontratación y el artesanal.

En cuanto al primero, el aspecto clave es el tipo de subordinación que el sector de transables (en concreto, las empresas del mismo) impone a las comunidades. Se puede pensar en dos situaciones opuestas. La primera la representaría la de una subordinación vertical extrema. Puente Alto es un perfecto ejemplo de este tipo de situación. Recuerdese que la subcontratación ha respondido a una estrategia de la firma en contra de la experiencia sindical que se desarrolló. En este sentido, mediante la atomización de las trabajadoras, recluidas a su espacio doméstico, se pretende reproducir un proceso laboral caracterizado por una alta precariedad. Y este hecho se ve reforzado por otros dos procesos. Por un lado, razones de orden familiar han sido determinantes en términos de movilidad laboral, en la aceptación y búsqueda de este empleo; e, igualmente, tales factores inciden de manera importante en la valoración de la presente ocupación. El atributo más importante de esta fuerza laboral es su edad, en el sentido de encontrarse en el momento procreativo de sus ciclos vital y familiar. En este sentido, poder trabajar en el propio hogar para atender tareas domésticas, especialmente la crianza de hijos, resulta fundamental. Y, por otro lado, este hecho es valorado positivamente en el seno de la propia familia, por parte de esposos o compañeros, y de la propia comunidad en términos de control social de las mujeres maduras.

<sup>9</sup> Sobre el mundo maya, pueden consultarse al respecto los trabajos de Cancian (1989) y Smith (1981).

Este imaginario predominante resulta muy funcional a la estrategia de control de fuerza de trabajo que despliega la empresa subcontratante. Es decir, se podría hablar de un triángulo armonioso entre las propias mujeres, sus respectivos cónyuges (y por extensión el resto de la comunidad) y la empresa donde lo que se reafirma no son identidades laborales sino de género de factura tradicional. No obstante, esta imagen de armonía es muy relativa. Las aspiraciones laborales de las mujeres muestran que, si bien hay cierta resignación, en la mayoría de los casos este tipo de empleo no orienta, en absoluto, las trayectorias ocupacionales de las trabajadoras. Sólo la precariedad de sus existencias las conmina a permanecer en el trabajo domiciliario.

Pero se puede pensar también que las relaciones con el sector de transables no sean tan verticales y se caractericen por cierta horizontalidad donde los vínculos con las comunidades tengan ciertos visos de institucionalización y tiendan a incentivar innovaciones organizativas y tecnológicas. En el caso de San Pedro Sacatepéquez, al apuntar la heterogeneidad de esta aglomeración, se mencionó la existencia de un estrato compuesto por productores asociados que submaquilan para una misma empresa, de origen extranjero. La misma les había otorgado un crédito muy blando para renovación tecnológica insinuando así cierta institucionalización en el nexo de subcontratación. Debido a ello, este grupo constituía, dentro de esta comunidad, el estrato más dinámico. Es decir, no todo vínculo de subcontratación es, ineludiblemente, limitante para el desarrollo de los establecimientos subcontratados.

En cuanto al escenario basado en la actividad artesanal hay tres dimensiones a considerar.

La primera es la cooperación que, como ya se ha mencionado, se sustenta en redes entre los productores comunitarios cuya expresión más visible son los préstamos de diversa naturaleza (de materia prima, herramientas y maquinaria, mano de obra, etc.). En Comalapa, sólo una minoría se involucra en tal tipo de acción, reflejando así la desconfianza generada por la violencia. Pero en Ilobasco casi la mitad de los artesanos realizan préstamos; también es un fenómeno no despreciable en Sarchí. Pero además existe el intercambio informativo (sobre problemas de los establecimientos, posibilidades de comercialización, etc.) que juega un papel relevante al respecto. Tanto en Ilobasco como en Comalapa, la mayoría de los artesanos tienden a explicitar, verbalmente, sus problemas. Para el caso guatemalteco, esto es interesante ya que si bien el impacto de la violencia ha limitado las iniciativas organizativas, con la excepción de las religiosas tal como se ha mencionado, no ha logrado imponer el silencio.

El tipo de competencia prevaleciente constituye la segunda dimensión. Al respecto, la cuestión clave es determinar qué principio de competencia es el que prevalece: el de la innovación o el de la imitación. El primero permite una dinámica competitiva creativa pero representa el comportamiento más difícil de adoptar. Por el contrario, el segundo, de más fácil aplicación, tiende a potenciar los efectos depredadores del mercado. En los tres universos artesanales considerados se puede afirmar que predomina la imitación sobre la innovación. En los casos de Ilobasco y Sarchí se suele señalar a los jóvenes que se inician en la actividad como aquellos que tienden a imitar con más frecuencia y, además, rompen precios ya que la ausencia de racionalidad empresarial de los mismos no les hace computar costos ocultos. No obstante, en ambas comunidades hay también actitudes, no tan minoritarias, que son conscientes de la necesidad de la innovación y de la regulación de la competencia para evitar la imitación y otros tipos de competencia desleal.

Dependiendo del tipo de competencia que se imponga, cabe la posibilidad o no que la misma interactúe con la cooperación. Así, la imitación no favorece la cooperación; al contrario, la desalienta; mientras la innovación tiende a incentivarla pudiendo generar un círculo virtuoso de desarrollo de la economía comunitaria<sup>10</sup>. Esta posible dialéctica entre cooperación y competencia representa la tercera dimensión de la dinámica económica comunitaria a ser tenida en cuenta. En ninguno de los tres universos considerados se puede decir que tal círculo virtuoso esté operando, aunque Sarchí, y en mucha menor medida Ilobasco, muestran potencialidades al respecto si se logra imponer una cultura económica que incentive la especialización y la innovación y sancione la imitación.

#### 4. Conclusiones

El conjunto de reflexiones desarrolladas en los apartados precedentes, según la evidencia empírica provista por estas comunidades, permite formular una serie de hipótesis sobre estas tres dimensiones analizadas que remiten a la dialéctica entre lo global y lo local que es la problemática de fondo que concierne a este trabajo.

<sup>10</sup> Esta dinámica ha sido enfatizada en la prolífica bibliografía sobre los distritos industriales del Norte. Al respecto véanse, entre otros, a Becattini (1992), Piore (1992), Sengenberger y Pyke (1993) y Zeitlin (1994).

Respecto a la configuración del tejido socioproductivo hay que resaltar dos fenómenos. Primero, estaría la posibilidad de existencia de dos vías en tal configuración: una autónoma, fruto del propio desarrollo histórico de la comunidad; y otra inducida, impuesta por el proceso de globalización. Al respecto se puede postular que la primera de estas vías permitiría una inserción menos precaria en la globalización que la vía inducida. Esto resulta más patente en el escenario de subcontratación.

El segundo fenómeno a resaltar tiene que ver con la heterogeneidad del tejido socioproductivo. En este sentido se propondría la existencia de dos principios básicos ordenadores: una racionalidad protoempresarial que suele acompañarse de cierta dinámica acumulativa y, por otro lado, racionalidades de tipo sustantivo orientadas hacia la reproducción simple del establecimiento. En este sentido, el análisis realizado sugiere que el predominio de estratos dinámicos o de reproducción simple depende del tipo de inserción en la globalización. Cuando ésta es espuria tenderán a predominar las lógicas de reproducción simple sin mayores perspectivas de crecimiento. Por el contrario, cuando tal inserción es más sólida hay mayores posibilidades de estratos con racionalidad protoempresarial y capacidad acumulativa.

En todos estos ejemplos de economías comunitarias se han detectado existencia de capital social en algunas de sus formas. Pero parecería que habría dos modalidades que tendrían mayor peso. Por un lado, estaría la introyección de valores que puede interaccionar con otros dos fenómenos socioculturales importantes. El primero es el que tiene que ver con la pertenencia local y adquiere relevancia en el escenario de artesanía ya que puede generarse una dinámica de mutuo reforzamiento entre identidades artesanales y locales. Y el segundo remite a la problemática étnica donde también puede darse el mismo proceso de mutuo reforzamiento aunque los casos guatemaltecos considerados muestran también que la dinámica económica juega un papel clave en posibilitar que tal proceso se active.

La otra modalidad de capital social importante es la basada en la reciprocidad simétrica. Como se ha mencionado, es la misma la que expresa mejor el incrustamiento social de las relaciones mercantiles. Pero además, este fenómeno constituye la base de la cooperación entre productores de la comunidad que representa uno de los elementos claves de la dinámica económica comunitaria.

En general, el conjunto de reflexiones sobre las distintas formas de capital social lleva a pensar que cuanto mayor presencia del mismo, y más diversificado en sus distintas modalidades, más posibilidades de lograr una inserción menos espuria en el proceso globalizador. Es decir, el

contexto sociocultural, que caracteriza a la respectiva economía comunitaria es crucial para configurar tal integración.

Y finalmente, respecto a la dinámica económica, se ha visto que es necesario diferenciar entre los dos escenarios considerados ya que hay dinámicas específicas. En el caso de subcontratación, la cuestión clave es el tipo de nexos con el sector de transables. Si los mismos son verticales y jerárquicos, la economía comunitaria tiene pocas posibilidades de dinamismo y de crecimiento. Si, por el contrario, tales relaciones tienden a ser más horizontales, cooperativas e institucionalizadas, las perspectivas son más promisorias.

Por su parte, el escenario de comunidades artesanales plantea dos cuestiones básicas: primero, la solidez de la cooperación entre productores que tiene mucho que ver con el desarrollo de redes, tal como se ha mencionado; y, segundo, el tipo de competencia prevaleciente ya que determina el tipo de lógicas que impone el mercado. En este sentido se puede postular que si prevalece la competencia basada en la innovación sobre la sustentada en la imitación, cabe la posibilidad de dinamizar un círculo virtuoso de crecimiento de la economía comunitaria basada en la interacción entre cooperación y competencia. De lo contrario, se pueden imponer los efectos perversos del mercado.

En resumen, este conjunto de reflexiones reafirma los supuestos analíticos del inicio de este texto. La globalización no se impone de manera unilateral sobre las comunidades sino que éstas tienen capacidad de ajustarse a la misma movilizándolo sus propios recursos socioculturales. Son éstos los que representan su verdadera ventaja comparativa.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Becattini, G. (1992), «El distrito industrial marshalliano como concepto socio-económico», en F. Pyke, G. Becattini y W. Sengenberger (comps.), *Los distritos industriales y las pequeñas empresas. Distritos industriales y cooperación interempresarial en Italia. I*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Cancian, F. (1989), *Economía y prestigio en una comunidad maya*, México, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes/Instituto Nacional Indigenista.
- CEPAL (1991), «Remesas y economía familiar en El Salvador, Guatemala y Nicaragua», ponencia presentada al seminario sobre Remesas Internacionales y Pobreza en Centroamérica, México, D.F., junio.

- Fukuyama, F. (1995), *Trust. The Social Virtues and the Creation of Prosperity*, Nueva York, The Free Press.
- Funkhouser, E. (1992), «Mass Emigration, Remittances and Economic Adjustment: The Case of El Salvador in the 1980s», en R. Freeman y G. Borjas (comps.), *The Economic Effects of Immigration in Source and Receiving Countries*, Chicago, The Chicago University Press.
- Granovetter, M. (1985), «Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness», *American Journal of Sociology*, vol. 91, núm. 3.
- (1990), «The Old and the New Economic Sociology: A History and an Agenda», en R. Friedland y A. F. Robertson (comps.), *Beyond the Market Place. Rethinking Economy and Society*, Nueva York, Aldine de Gruyter.
- Lungo, M.; Andrade-Eekhoff, K., y Baires, S. (1996), «Migración internacional y desarrollo local», *Avances*, núm. 6, San Salvador, FUNDE.
- Pérez Sáinz, J. P. (1994), *El dilema del nahual. Globalización, exclusión y trabajo en Centroamérica*, San José, FLACSO.
- (1996a), «Economía comunitaria y capital social: un análisis comparativo de Ilobasco (El Salvador) y Comalapa (Guatemala)», informe de investigación, San José, FLACSO.
- (1996b), *Neoinformalidad en Centroamérica*, San José, FLACSO.
- y Cordero, A. (1994), *Sarchí. Artesanía y capital social*, San José, FLACSO.
- y Leal, A. (1992), Pequeña empresa, capital social y etnicidad: el caso de San Pedro Sacatepéquez, *Debate*, núm. 17, Guatemala, FLACSO.
- Piore, M. (1992), «Obra, trabajo y acción: experiencia de trabajo en un sistema de producción flexible», en F. Pyke, G. Becattini y W. Sengenberger (comps.), *Distritos industriales y cooperación interempresarial en Italia*, Madrid, Ministerio de Trabajo, pp. 81-109.
- Portes, A. y Sensenbrenner, J. (1993), «Embeddedness and Immigration: Notes on the Social Determinants of Economic Action», *American Journal of Sociology*, vol. 98, núm. 6.
- Sengenberger, W. y Pyke, F. (1993), «Distritos industriales y regeneración económica local: cuestiones de investigación y política», en F. Pyke y W. Sengenberger (comps.), *Los distritos industriales y las pequeñas empresas. III*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Smith, W. R. (1981), *El sistema de fiestas y el cambio económico*, México, FCE.
- Swedberg, R. y Granovetter, M. (1992), «Introduction», en M. Granovetter y R. Swedberg (comps.), *The Sociology of Economic Life*.
- Zeitlin, J. (1994), «Distritos industriales y regeneración económica local: visión general y comentarios», en F. Pyke y W. Sengenberger (comps.), *Distritos industriales y regeneración económica local*, Madrid, Ministerio de Trabajo, pp. 359-378.

**Resumen.** «Entre lo global y lo local. Economías comunitarias en Centroamérica»

Centroamérica, como el resto de América Latina, se encuentra bajo los efectos de la dinámica globalizadora. No obstante, hay respuestas a tales efectos desde la sociedad y, en especial, desde las comunidades locales. En términos de respuestas se identifican tres escenarios comunitarios: el de emigración, el de subcontratación con empresas exportadoras, y el artesanal, articulado a la globalización a través del turismo. El presente artículo se concentra en los dos últimos analizando desde una triple perspectiva. La primera remite a la configuración de un tejido socioprodutivo en términos tanto de su desarrollo histórico como de la heterogeneidad del mismo. La segunda aborda la problemática del capital social en sus distintas manifestaciones. Y la tercera tiene que ver con la dinámica económica en términos del tipo de competencia prevalecte y de las relaciones de la misma con la cooperación. Las reflexiones se realizan a partir del estudio de cinco economías comunitarias de la región.

**Abstract.** «Between the global and the local: community economies in Central America»

Like the rest of Latin America, Central America is experiencing the effects of globalization. These, however, are giving rise to responses from society, and above all from local communities. Three different types of community response may be identified; emigration, subcontracting from export firms, and artisan production, which is linked to globalization through tourism. This article focuses on the last two of these responses, which are analyzed here from a triple perspective. The first traces the historical development and heterogeneity of the socio-productive structures. The second examines the question of the various different forms of social capital. And the third considers the economic dynamics found in these communities in terms of the predominant type of competition and the relation between this and cooperation. The reflections presented here are based on research on five economic communities in the region.

# Reis

Revista Española  
de Investigaciones  
Sociológicas

# 76

Octubre-Diciembre 1996

Directora  
Pilar del Castillo

Secretaria  
Mercedes Contreras Porta

Consejo Editorial  
Francisco Alvira, Joan Botella,  
Julio Carabaña, Ismael Crespo,  
M.ª Angeles Durán, Julio Iglesias de Ussel,  
Alicia E. Kaufmann, Francisco Llera,  
M.ª Luz Morán, Ramón Ramos,  
José E. Rodríguez Ibáñez, José Juan Tohária

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

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

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

## CIS

Centro de  
Investigaciones  
Sociológicas

**Gonzalo Herranz de Rafael**  
Estructura social e identificación nacionalista en la España de los noventa

**Enrique Luque Baena**  
Razón, poder y palabras

**Francisco José Llera Ramo**  
Ciencia política y sociología política: La necesaria reconstrucción de la interdisciplinariedad

**Pedro Castón Boyer**  
La sociología de Pierre Bourdieu

**Eduardo Bericat Alastuey**  
La sociedad de la información. Tecnología, cultura, sociedad

**Graciela Sarribe**  
Segunda pareja y diferencias por género

**Eduardo Aibar**  
La vida social de las máquinas: orígenes, desarrollo y perspectivas actuales en la sociología de la tecnología

**Francisco Alvira Martín, Francisca Blanco Moreno y Marta Torres Rius**  
El empleo de diseños de series temporales en la evaluación de intervenciones públicas: un ejemplo aplicado

**Leopoldo José Cabrera Rodríguez**  
La explicación sociológica de la demanda y distribución del alumnado de FP

**José Enrique Rodríguez Ibáñez**  
Desde un *fin-de-siècle* a otro: un obligado recuerdo de Manuel Sales y Ferré. Presentación

**Manuel Sales y Ferré**  
De la timocracia a la democracia

**Crítica de libros**

## Producción flexible, redes empresariales y sistemas territoriales de pequeña y mediana empresa

La industria textil valenciana

Juan A. Tomás Carpi, Miguel Torrejón y Juan Such \*

### 1. Introducción

La flexibilidad productiva y las estructuras de red se han ido constituyendo en ejes fundamentales de la organización industrial, la acumulación (de capital e información) y el aprendizaje durante los últimos veinte años. Varias son las razones que lo explican. Existen, por un lado, cambios de concepción empresarial y nuevas técnicas de gestión y de ingeniería que hacen de la flexibilidad una dimensión estratégica de la organización y dinámica productiva (Cusumano, 1992; Sabel, 1988; Piore y Sabel, 1984). Tendencia que se ha visto apoyada por el nuevo paradigma tecnoeconómico sustentado en la revolución de la información (Pérez, 1985). No menos importantes han sido, por otro lado, la aceleración del cambio tecnológico, la significativa reducción experi-

Este artículo tiene su origen en un estudio de mayor alcance sobre el cambio técnico-organizativo de la industria valenciana y su impacto en el mercado de trabajo, llevado a cabo, bajo la dirección de Juan A. Tomás Carpi, por el Grupo de Estudios de Dinámica Industrial y Laboral (GREDIL) de la Universidad de Valencia. Además de los autores, forman parte de este grupo Pep Banyuls, Ernest Cano, José L. Contreras, Juan R. Gafornán y José V. Picher. Dicho estudio ha contado con la financiación del Institut Valencià d'Estudis i Investigació (IVEI) y del Instituto de la Mediana y Pequeña Industria Valenciana (IMPIVA).

\* Departamento de Economía Aplicada. Facultad de C. Económicas y Empresariales. Edificio Oriental. Universidad de Valencia-Campus dels Tarongers. Av. dels Tarongers, s/n. 46002 Valencia.

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 30, primavera de 1997, pp. 21-42.

mentada por el ciclo de vida del producto (Cooke y Morgan, 1993; Morgan, 1991) y la mayor volatilidad de los mercados, el incremento en coste y complejidad de desarrollar nuevos productos (Sabel *et al.*, 1989; Saxenian, 1991), así como la creciente competencia que la globalización conlleva (Malecki y Tootle, 1996), que no sólo han obligado a flexibilizar la producción, sino que han hecho de la subcontratación y de las redes empresariales su principal soporte y sostén de la competitividad en gran número de sectores.

Diversos son los incentivos económicos que apoyan la constitución de redes:

a. La creciente incertidumbre tecnológica y mercadológica (DeBresson y Amesse, 1991) que estas últimas tendencias generan se ve reducida con la flexibilidad, adaptabilidad y distribución de riesgos que permiten las redes;

b. La transferencia de importantes activos intangibles, difíciles de transmitir vía relaciones mercantiles (Camagni, 1991a) se ve significativamente facilitada por la comunicación continua y la cooperación que ciertas redes propician;

c. Su capacidad para combinar distintos y complementarios procesos de desarrollo tecnológico, normalmente fuera del alcance, en su conjunto, de una sola empresa dentro de los sectores de vanguardia (DeBresson y Amesse, 1991; Saxenian, 1991), permitiéndoles no sólo beneficiarse de la especialización y sinergias en materia de innovación, sino también de la reducción de costes de transacción (Robertson y Langlois, 1995);

d. La cooperación empresarial en materia tecnológica constituye un juego de suma positiva generadora, cuando es exitosa, de cuasi-rentas (Landau y Rosenberg, 1986; Foray, 1991);

e. Permiten superar la imposibilidad de las pequeñas empresas de tener un mercado global (Malecki y Tootle, 1996);

f. Posibilitan cambios en las relaciones de poder capital-trabajo, en beneficio del primero, a través de la desconcentración productiva.

En los sistemas empresariales de pequeña empresa, con fuerte división del trabajo, productos no estandarizados y competitividad sustentada en la calidad y servicio al cliente, las redes hacen posible, además, que las empresas conectadas a los mercados finales cuenten con proveedores y subcontratistas de confianza, garantizando la continuidad en un contexto de cambio frecuente en el mercado y la producción. Igualmente permiten a las pequeñas empresas beneficiarse de las ventajas que algu-

nos marcos institucionales y laborales les proporcionan sin necesidad de ajustar su capacidad productiva a la evolución de la demanda.

Sería ingenuo, sin embargo, pensar que las estructuras empresariales de red son un hecho nuevo (Murdoch, 1995; DeBresson y Amesse, 1991; Sayer y Walker, 1992), aunque su rápido crecimiento en los últimos años, su extensión más allá de los sectores en que tradicionalmente han existido (Rainnie, 1991) y las nuevas formas que adoptan (DeBresson y Amesse, 1991; Freeman, 1991; Cooke y Morgan, 1993; Malecki y Tootle, 1996) hacen de ellas un rasgo distintivo del actual sistema de regulación económica. Tampoco puede considerarse que necesariamente constituyen una forma superior (en lo económico y social) de organización y gestión de la producción. No sólo el tipo de relaciones que las define ha sido muy dispar, variando con las características tecnológicas de los sectores, las condiciones del mercado de trabajo, la dinámica institucional o la estrategia empresarial y nicho del mercado dentro de un mismo sector o espacio, sino que sus efectos económicos y sociales son muy desiguales.

Desde esta perspectiva no es generalizable la idea de que el crecimiento de las redes dentro de un sistema territorial constituye un síntoma indiscutible de avance en complejidad y profundización de la especialización flexible, como parece estar ocurriendo en sectores y espacios de alta tecnología (Saxenian, 1991; Camagni, 1991). Pero tampoco puede sostenerse que en los sectores maduros su desarrollo venga sólo orientado por la presión sobre los costes de producción, siendo el recorte de los precios el principal objeto de preocupación (Pollert, 1988).

Es esta problemática la que aquí pretendemos estudiar a partir del análisis de la dinámica de redes de un sector-espacio concreto. La actividad en cuestión es la industria textil, un sector maduro que, aunque no se ha visto afectado por innovaciones técnicas radicales en las últimas décadas y no puede considerarse tecnológicamente muy dinámico o complejo, sí ha hecho de la división interempresarial del trabajo y la construcción de redes<sup>1</sup> una pauta importante de su desarrollo.

Existe, además, un hecho que confiere especial relevancia a ciertos tipos de redes bastante frecuentes en sistemas territoriales de pequeña y mediana empresa de sectores maduros, donde un buen número de em-

<sup>1</sup> El que la cooperación tecnológica se haya desarrollado mucho menos en este sector que en otros tecnológicamente más complejos y dinámicos (Solé y Valls, 1991) no implica que las estructuras de red (sustentadas en transacciones de índole muy diversa) no lo hayan hecho.

presas carecen de la capacidad de absorción<sup>2</sup> necesaria para introducir cambios que mejoren sus competencias, debido a problemas gerenciales y de concepción empresarial, cualificación, medios y accesibilidad a mercados dinámicos y centros de información. En tales casos las redes definen conductos para la difusión de innovaciones (nuevas técnicas productivas, preocupación por métodos de control de calidad, nuevos sistemas de gestión, etc...) a instancias de las necesidades que las empresas organizadoras de la red tienen de adaptar el comportamiento de sus proveedores y subcontratistas a las exigencias de su propia estrategia y dinámica mercadológica. Devienen en tal caso en un importante mecanismo de adaptación rápida (permitiendo superar ciertos desfases de capacidad de absorción entre empresas líderes y sus anillos) de la población empresarial o parte de ella a los cambios del entorno y la propia creatividad territorial.

El objetivo de este artículo es analizar la diversidad de formas que adoptan las estructuras de red en un sector y espacio dados: el sector textil y las comarcas valencianas en las que mayoritariamente se ubica, el Alcoià-Comtat y la Vall d'Albaida. Para ello se empieza caracterizando las redes empresariales y los factores que influyen en la dinámica de redes, para pasar después a ofrecer un perfil del sistema de división interempresarial del trabajo del sector y espacio que nos ocupan. Sobre este sustrato se establecerá la tipología de redes que organiza dicho sistema productivo, para terminar con un análisis de la relación existente entre tipo de redes y estrategia empresarial.

## 2. Redes y dinámica de red

El concepto de red se ha aplicado en muy distintos ámbitos (Wellman y Berkowitz, 1988; Murdoch, 1995; DeBresson y Amesse, 1991), confiriéndole una amplitud que a veces deriva en vaguedad. Cuando la atención es puesta en las relaciones económicas, la compleja red que define los procesos de interacción recurrente de un grupo definido de agentes económicos trasciende con frecuencia sus relaciones directas. No es casual la dificultad que entraña deslindar con precisión, especialmente desde una perspectiva dinámica, las redes que constituyen organizaciones (empresas y agentes colectivos) de las que conforman personas, así

<sup>2</sup> Habilidad para utilizar y explotar conocimiento externo (Cohen y Levinthal, 1990).

como de su marco cultural y simbólico (DeBresson y Amesse, 1991; Dei Ottati, 1994). Tampoco es fácil separar nítidamente las redes de organizaciones innovadoras del complejo sistema redial que definen los *milieu* innovadores (Camagni, 1991a, 1991b) o la trama de relaciones sociales de los distritos industriales (Bianchi y Bellini, 1991).

Nuestra preocupación en este trabajo se centra en las redes empresariales (a las que pueden integrarse organizaciones e instituciones sin finalidad lucrativa). Tales redes pueden ser definidas como enlaces entre organizaciones (Malecki y Tootle, 1996), siendo la continuidad su principal propiedad, aun cuando las relaciones cambien de contenido. Dichos enlaces consisten en intercambios recurrentes de mercancías, información y/o conocimiento (Teubal, Yinnon y Zuscovitch, 1991). Se trata, por tanto, de formas interpenetradas de mercado y organización, o sistemas de regulación intermedios entre el mercado y las organizaciones jerarquizadas (empresas verticalmente integradas).

Tal interpenetración varía, sin embargo, con el tipo de red. Muy distintas son también las formas que adopta la articulación entre las organizaciones, los mecanismos de transacción y mutua adaptación y uso de la información entre las partes. Esta diversidad organizativa tiene en los derechos de propiedad y la coordinación productiva de los nudos (organizaciones) dos coordenadas discriminantes. La primera nos remite a las relaciones de control patrimonial entre los participantes; la segunda afecta a la intensidad y alcance de las transacciones que entre ellos se establecen (mercancías, información, conocimiento, gestión), así como al grado de compromiso de los miembros con la red. Su cruce permite un amplio espectro de redes que va desde los *holdings*, donde existe integración a nivel de propiedad pero escaso grado de coordinación productiva, hasta los sistemas de empresas independientes pero integrados en los planos productivo y de innovación, como los existentes en los distritos de la Tercera Italia (Robertson y Langlois, 1995). Dentro de este espectro algunos tipos de redes merecen especial atención:

- a. Los grupos empresariales (pertenecientes a los mismos propietarios) cerrados con alto grado de coordinación productiva;
- b. Los grupos empresariales productivamente integrados pero abiertos (tienen transacciones regulares con empresas independientes);
- c. Las redes sustentadas en relaciones mercantiles en las que el precio es el principal criterio regulador;
- d. Las redes de empresas independientes basadas en la coordinación estratégica (de rutinas e innovación).

Las relaciones de poder constituyen otra coordenada de especial interés clasificatorio (Storper y Harrison, 1991). Los principales rasgos que las definen son: la diferencia de tamaño entre las partes, el distinto acceso al mercado y a la innovación, el tipo de liderazgo existente y la dependencia de los proveedores y subcontratistas (y en su caso clientes) de una o varias empresas organizadoras de red.

Los efectos que las relaciones de poder tienen en las redes no se reducen al grado de incertidumbre y asimetría entre las partes. Especial interés tiene su incidencia en la estabilidad y creatividad de la red. Ésta será, *ceteris paribus*, más dinámica y versátil cuanto mayor sea el grado de autonomía de sus componentes, bien sea por su mutua interdependencia a nivel de innovación, como en el caso japonés (Robertson y Langlois, 1995), o por el alto grado de interpenetración de distintas redes (como ocurre en el sector metalmeccánico de Baden-Württemberg o en el sector de ordenadores de Silicon Valley, donde estratégicamente se establecen porcentajes máximos de ventas a una sola empresa) (Sabel *et al.*, 1989; Saxenian, 1991).

A partir de esta tercera coordenada es posible definir algunos prototipos interesantes de redes:

- a. Redes todo anillo, en las que no hay ninguna organización dominante;
- b. Redes núcleo-anillo con una empresa coordinadora;
- c. Redes núcleo-anillo con una empresa líder y dominante (Robertson y Langlois, 1995);
- d. Redes-árbol, en las que los proveedores y subcontratistas son básicamente dependientes a nivel comercial de una sola empresa;
- e. Redes-matorral, en las que proveedores y subcontratistas están ligados a distintas organizaciones, sin que exista un claro predominio de ninguna de ellas.

El cruce de las tres variables consideradas permite establecer un amplio espectro de estructuras y dinámicas de red, aunque por sí sólo no las explica. Las características tecnológicas de los sectores y los nichos de mercado, las estrategias empresariales y el contexto territorial son variables claves y parcialmente exógenas al esquema explicativo que aquéllas definen. La primera influye (al ser variable con los sectores) en la incertidumbre y los costes de transacción que distintos tipos de red generan. El compromiso, confianza y cooperación entre los miembros que se requiere es mayor en los sectores y nichos donde la complejidad del proceso y del producto son altos, y rápida su evolución, que en aquéllos

donde uno y otro procesos están más estandarizados y no precisan de un significativo conocimiento tácito.

Pero incluso dentro de un mismo sector, el propósito y contenido de las relaciones que definen la red varían con la estrategia empresarial (Gemünden y Heydebreck, 1995), especialmente la de las empresas que la lideran u organizan. Las relaciones y la dinámica de red serán distintas en función de que los criterios que orientan la estrategia empresarial sean el coste, la calidad, el servicio al cliente o la creatividad. O según que el horizonte temporal y estructural de la empresa sea el corto plazo y la continuidad de las rutinas existentes o el largo plazo y la creación de nuevas competencias. Las empresas para las que la calidad, el servicio al cliente y la creatividad constituyen piezas básicas de su dinámica empresarial están mucho más incentivadas a invertir en confianza y a cooperar con los restantes miembros de la red que las que sólo se preocupan por el precio. Lo propio ocurre con las que están comprometidas en proyectos de largo alcance temporal y mercadológico respecto a aquellas orientadas por una estrategia de corto plazo. Para el primer tipo de empresas la sintonía, confianza e intercambio de información con proveedores, subcontratistas, clientes y organismos públicos y no lucrativos constituyen activos fundamentales en los que es beneficioso invertir.

No menos importante en la definición y evolución de las estructuras de red es el territorio. En primer lugar, porque la proximidad (especialmente para las pequeñas y medianas empresas y cuando el conocimiento tácito es importante) es una dimensión básica de las redes. En segundo término, porque el marco institucional formal e informal (reglas y pautas de comportamiento empresarial y social), el mercado de trabajo local, las competencias empresariales y territoriales, las políticas públicas, la infraestructura educativa y de I+D, así como la cultura local, condicionan las oportunidades, restricciones y expectativas de las empresas, las reglas que regulan las redes y las opciones viables.

Las dimensiones y variables que componen las estructuras de red son importantes en la explicación de su dinámica. También ésta es el producto de múltiples fuerzas generadoras de una gran variedad de trayectorias posibles. Aquí sólo haremos referencia a algunas relaciones que afectan a la dirección de la evolución y la estabilidad de las redes.

Para que las redes se constituyan los incentivos y expectativas de resultados deben superar, al menos teóricamente, los costes de coordinación que su gestión y mantenimiento requieren. Pero los incentivos deben ser percibidos, las expectativas definidas y los costes de coordinación anticipados, para lo cual las competencias y estrategia empresarial devienen básicas. La propia dirección y relaciones que conforman la



trayectoria de la red son también producto de tales variables, lo que hace de ellas piedra angular de su análisis.

Es la voluntad y estrategia de una empresa o grupo de empresas la que da origen a una red, siendo su concepción, objetivos y capacidades las que le imprimen dirección y conforman las relaciones y reglas de funcionamiento. La estrategia de descentralización de una empresa y la incitación a algunos de sus propios empleados a constituir empresas subcontratistas, constituye otra vía de creación de red, al igual que la imitación. En todos los casos, sin embargo, es la política empresarial la causa principal del fenómeno<sup>3</sup>.

Una relación permanente y una estrategia de creación de ventajas competitivas sustentadas en redes hacen necesaria la consolidación de lazos cuyo principal ingrediente es la confianza; y su soporte la reputación de los miembros. Aparece así un capital específico de los sistemas de red (*confianza y reputación*) de gran trascendencia para su funcionamiento y explicación. La gestación de un lenguaje común, códigos de conducta, aproximación de competencias y sincronía adaptativa y creativa conforman el segundo componente básico de la red: el *aprendizaje colectivo*.

Dado que un alto grado de confianza y aprendizaje colectivo son activos valiosos en la dinámica de red, su pérdida supondrá un serio quebranto para la red y sus beneficiarios. Para que su mantenimiento constituya una de las funciones significativas de la operatoria de red es necesario que todos los componentes se sientan beneficiarios de ella, lo que hace poco racionales desde esta perspectiva las asimetrías pronunciadas y las relaciones de manifiesta explotación dentro de la misma.

Confianza y aprendizaje colectivo tienen, pues, una fuerte relación funcional con la complejidad y estabilidad de la red. Las salidas de la red y su desmembración, al igual que su eficacia, dependen estrechamente de tal relación. Los comportamientos oportunistas y la desconfianza, así como el desfase o inadaptación de competencias y estrategias de las organizaciones, constituyen las principales causas de disfuncionalidad.

Por otro lado, la fortaleza de la red y, por tanto, las ventajas competitivas derivables, están condicionadas por el eslabón más débil. De ahí el interés que las empresas organizadoras de redes complejas puedan tener en el desarrollo de las competencias del resto de los miembros de la misma. Pero éstos sólo tendrán un interés significativo en el fortalecimiento

<sup>3</sup> Aunque mucho menos frecuente, también una institución pública o un instituto tecnológico puede ser un catalizador.

de la red si sacan beneficio de los esfuerzos de adaptación. Lo que hace de la *distribución* la tercera variable estratégica en la dinámica de red.

De lo que se viene diciendo se infiere una nueva conclusión: las redes tienden a ser tanto más inestables y débil su desarrollo cuanto más dependientes sean sus relaciones de los precios y mayor la tensión distributiva que se genere entre sus miembros. Cuanto menor es el incentivo que la red genera y más débil la inversión en confianza y aprendizaje colectivo, mayor es la probabilidad de crisis. Incluso cuando la tensión distributiva no se traduce en conflicto manifiesto, la excesiva presión sobre ciertos miembros de la red tiende a generar degradación de activos básicos (cualificaciones especiales) con el consiguiente efecto negativo sobre las ventajas competitivas de la red.

En los sistemas de pequeña y mediana empresa también la relación con el territorio resulta fundamental para la dinámica de red. En primer lugar, los éxitos o fracasos de las redes existentes influyen (vía imitación y expectativas) en su difusión local. En segundo término, las competencias de las empresas de un sistema territorial y los desfases entre ellas afectan al grado de complejidad de la red y a las posibilidades de desarrollo. Por ejemplo, grandes diferencias en el nivel tecnológico, gerencial y de capacidades entre las promotoras de red y su potencial anillo tiende a desalentarlas. Por último, el crecimiento en complejidad del sistema productivo requiere no sólo relaciones más densas dentro de la red, sino también miembros con nuevas competencias (ej.: servicios más sofisticados, especialistas en I+D...).

### 3. Diseño del estudio

El espacio estudiado es el principal territorio de especialización textil de la Comunidad Valenciana, compuesto por las comarcas del Alcoià-Comtat y la Vall d'Albaida (AC-VA). Este espacio constituye un sistema territorial de pequeñas empresas especializado en la actividad textil, con una fuerte segmentación del proceso productivo y un denso flujo de relaciones de muy distinta naturaleza.

La información en que se sustenta este estudio procede de una serie de entrevistas realizadas entre el verano de 1994 y la primavera de 1995 a testigos privilegiados y a empresarios. Por un lado, se llevaron a cabo 20 entrevistas abiertas (apoyadas exclusivamente en un guión previo) a los máximos responsables de las asociaciones empresariales y los sindicatos, a personas al frente de instituciones claves (Cámara de Comercio,

Instituto Tecnológico, centros de formación) y a expertos del sector (diseñadores, formadores, asesores de empresas). Las respuestas obtenidas en estas entrevistas fueron importantes para detectar los problemas claves y las grandes líneas de la evolución del sector, así como para la propia interpretación de algunos de los resultados obtenidos en las entrevistas a los empresarios.

Por otro lado, se realizaron 66 entrevistas (a partir de un cuestionario de 104 preguntas cerradas<sup>4</sup>) a responsables (normalmente el gerente) de empresas, elegidas de manera aleatoria, pero buscando una muestra representativa en cuanto a subsectores (hilatura, tejeduría y acabados), comarca y tamaño empresarial. No obstante, el grado de representación de las empresas muy pequeñas (con menos de 10 trabajadores —29%— y entre 11 y 20 trabajadores —15%—) se ha visto afectado debido a las dificultades de acceso a esas empresas y a la necesidad de mantener un número suficiente en todos los estratos (un 20% de las empresas de la muestra tienen entre 21 y 49 trabajadores, un 17% entre 50 y 99 y un 20% más de 100 trabajadores). La representatividad está, pues, garantizada en todos los estratos, aunque no pueden hacerse extrapolaciones cuantitativas de los resultados sobre el universo de empresas.

#### 4. División empresarial del trabajo y constitución de redes

Pequeña dimensión empresarial (un tamaño medio de 14 trabajadores por empresa), significativa aglomeración territorial (803 empresas registradas en el espacio en cuestión<sup>5</sup>) y alto grado de división interempresarial del trabajo constituyen tres rasgos distintivos de esta realidad y las coordenadas que enmarcan la organización del sistema que nos ocupa. Pero son las relaciones y procesos que definen a éste lo que adquiere especial interés explicativo.

La creciente división interempresarial del trabajo que se ha venido generando en este sector en los últimos treinta años es producto de la necesidad de adaptación a las nuevas coordenadas mercadológicas y organizativas, fenómeno facilitado por las características técnicas del pro-

ceso de producción textil. Una demanda cada vez más diferenciada, pedidos más pequeños y frecuentes, la necesidad de pronta entrega que ello conlleva y una mayor interacción creativa con el cliente, han hecho de la especialización flexible una exigencia. En el caso que nos ocupa la respuesta se ha concretado en la segmentación del proceso productivo y la aparición de instancias coordinadoras de la producción. Se entiende, así, la práctica inexistencia en la zona de empresas que integren todas las fases de producción textil (hilatura, tejeduría y acabados), siendo lo más habitual la especialización en una de esas fases. Consecuencia de lo cual es la «realización localizada de un proceso de división del trabajo» (Becattini, 1990) que hace de las relaciones entre las empresas, desde una perspectiva que permita considerar el proceso completo de producción, ámbito central del análisis del sistema territorial (Castillo, 1988-1989).

Las empresas de hilatura actúan como proveedoras de las de tejeduría de la zona, colocando también parte de su producción en el mercado nacional e internacional. Pero la división del trabajo dentro de aquel subsector también es importante, pues, por un lado, algunas empresas descentralizan partes de su proceso productivo (enconado, doblado, parafinado) y, por otro, es habitual que subcontraten parte de su producción a otras empresas del mismo subsector. Las subcontratistas suelen ser sociedades anónimas laborales nacidas de las crisis empresariales que se produjeron a finales de los setenta y primeros años de los ochenta. Su nivel tecnológico es bajo y, aunque colocan parte de su producción fuera de la zona (incluso en los mercados internacionales), suelen situarse en los segmentos de calidad media-baja y depender en gran medida de la subcontratación.

Las empresas de tejeduría protagonizan el proceso más significativo de división del trabajo. Por una parte, el acabado del producto (tinte y estampación) se lleva a cabo en empresas especializadas en esta actividad, que son, por lo general, las de mayor dimensión del sector textil y las más intensivas en capital y conocimientos técnicos. Por otra parte, descentralizan parte de su actividad específica, que subcontratan a empresas normalmente más pequeñas y a los *drapaires*<sup>6</sup>. Estos últimos dependen totalmente de la subcontratación, pero muchas empresas subcontratistas pequeñas destinan parte de su producción a los mercados finales.

Por último, en el proceso de división del trabajo que estamos descri-

<sup>6</sup> Así es denominado en la zona al agente subcontratista típico. Se trata de un trabajador autónomo que teje para otras empresas, de las cuales recibe la materia prima (el hilo) y las especificaciones sobre el producto deseado. El *drapaire* pone los medios de producción (telares) y su trabajo a cambio del precio unitario estipulado.

<sup>4</sup> Aunque la circunstancia de que las entrevistas se realizaran personalmente permitió la matización de las respuestas y dio un contenido más abierto al cuestionario.

<sup>5</sup> Ambos datos han sido obtenidos a partir de información del IVE (1991).

biendo aparecen las empresas exclusivamente comerciales. Éstas encargan la fabricación de los productos a empresas productoras (generalmente pequeñas) y a *drapaires*, contratando la fase de acabado con empresas especializadas y encargándose ellas de su colocación en los mercados finales.

Podemos observar, por lo tanto, cómo las empresas de tejeduría se sitúan en el centro del sistema de división territorial del trabajo. No sólo por su ubicación intermedia en el ciclo de la producción textil (subcontratando las labores de acabado), sino también por la importancia que adquiere la subcontratación de parte de sus fases específicas. Por este motivo un análisis detallado de esas relaciones de subcontratación se hace necesario.

CUADRO 1. Importancia de la subcontratación (porcentaje de empresas)

	Porcentaje de subcontratación sobre la producción anual				
	Menos del 5%	5%-25%	26%-50%	Más 50%	Ns/Nc
TOTAL	61	20	9	3	8
SUBSECTOR:					
Hilatura	83	8	8	—	—
Tejeduría	50	26	9,5	2	12
Acabados	75	8	8	8	—
TAMAÑO EMPRESA (núm. trabajadores):					
1-10	74	5	5	10,5	5
11-20	60	10	10	—	20
21-49	54	23	15	—	8
50 y más	54	33	8	—	4

Como se deduce del cuadro 1, el 26% de las empresas entrevistadas de tejeduría subcontratan a terceros entre el 5 y el 25% de su producción<sup>7</sup> y el 11,5% más del 25%. Se trata fundamentalmente de empresas de más de 20 trabajadores, ya que las más pequeñas y los *drapaires* constituyen el núcleo básico de las que trabajan para terceros (el 21% de las de menos de 10 trabajadores venden más del 50% de su producción a otras empresas). La subcontratación se realiza básicamente con empresas del propio territorio (el 87,5% de los subcontratistas más habituales son de la zona). Lo que refleja el carácter territorial del proceso de división del trabajo.

<sup>7</sup> Consideramos como empresas que subcontratan sólo a las que lo hacen a partir de un 5% de su producción y, por lo tanto, el análisis que hacemos de la subcontratación va referido únicamente a esas empresas.

En general, las fases del proceso de producción que son objeto de subcontratación son las muy especializadas, que exigen maquinaria y conocimientos técnicos específicos (mencionadas por el 57% de las empresas), las finales (acabados) y las intensivas en mano de obra (citadas por el 48% de las empresas en ambos casos), siendo en tejeduría donde con mayor intensidad se subcontratan las operaciones muy especializadas (62,5% de las empresas).

El fenómeno de la subcontratación muestra una tendencia claramente ascendente, como se deduce del hecho de que en los últimos diez años el 26% de las empresas (fundamentalmente del subsector de tejeduría) la han incrementado, mientras que sólo en el 9% de los casos se ha visto reducida. Las protagonistas de dicha expansión son especialmente las empresas de mayor tamaño.

Las razones que explican, según los propios empresarios, esta tendencia a la subcontratación son diversas (véase el cuadro 2). En primer lugar, existen motivos técnicos que propician una creciente especialización debido al aumento en complejidad y en escala de ciertas operaciones (acabados). La búsqueda de una mayor capacidad de adaptación al mercado constituye la segunda razón más citada. Por un lado, para atender a aumentos coyunturales de la demanda. Por otro, para incrementar la flexibilidad productiva. La reducción de costes, apelando a los menores salarios de los subcontratistas y a la posibilidad de presionar sobre sus precios, es otra importante razón. Pero también existen otras causas relacionadas con la planificación empresarial, como la desconcentración de la producción, la reducción de plantilla, la disminución de riesgos y la minimización de *stocks*.

CUADRO 2. Razones que llevan a subcontratar a terceros (en % de las que subcontratan)\*

Por la especialización en determinados productos	67
Aumentos temporales de la demanda	52
Aumentar la flexibilidad	52
Resulta más barato	48
Estrategia de desconcentración	24
Reducir la plantilla	9,5
Disminuir inmovilizado	9,5
Reducir <i>stocks</i>	9,5
La empresa es comercializadora	9,5
Otros	5

\* Posibilidad de respuestas múltiples

Esta pluralidad de causas no sólo expresa la diversidad de trayectorias empresariales existentes en el territorio, sino la posibilidad de distintas estrategias y estructuras de red. A ellas subyacen tanto fuerzas exógenas a las empresas (cambio tecnológico y dinámica mercadológica) como diferentes estrategias por parte de éstas (reducción de costes, racionalización y flexibilidad productiva, disminución de riesgos y costes de transacción, etcétera).

Pero ¿podemos hablar de redes en el caso que nos ocupa? Como hemos indicado más arriba, se entiende que hay redes cuando la división del trabajo y las transacciones empresariales existen y se llevan a cabo de forma recurrente entre los mismos agentes, adquiriendo la relación un alto grado de permanencia y ganando en integración el sistema empresarial. En el caso estudiado, la relación de las empresas tanto con sus subcontratistas como con sus proveedores y empresas de servicios (así como con sus clientes) muestra un alto grado de estabilidad. Más del 90% mantiene relaciones estables con sus subcontratistas y algo muy parecido se da con proveedores y empresas de servicios.

## 5. Tipología de redes empresariales

Partiendo de la información muestral y considerando las variables “derechos de propiedad” y “coordinación productiva”, es posible establecer un primer espectro de redes presentes en el territorio que nos ocupa. A saber:

1. *Grupos empresariales con anillo*. El núcleo que gestiona el grueso de las transacciones internas de la red lo constituye un grupo empresarial. Una familia o grupo de accionistas controlan varias empresas del mismo sector especializadas en distintas fases del proceso productivo, o en las mismas fases con productos y nichos de mercado diferentes. Aunque jurídicamente son independientes, estratégica, gerencial y productivamente el grupo constituye una realidad integrada. Su frecuencia es significativa ya que el 26% de las empresas entrevistadas poseía conexiones de esta naturaleza. Su correlación con el tamaño es también pronunciada, pues el 42% de las empresas con más de 50 trabajadores pertenecían a algún grupo textil.

No son razones estrictamente económicas las que subyacen a la constitución de tales grupos. Actitudes y creencias empresariales (avala-

das en la historia pretérita de la zona<sup>8</sup>) y adaptación al marco institucional son variables explicativas de especial significación. La búsqueda, al amparo de la legislación vigente, de una mayor dilución del riesgo y la flexibilidad del capital (facilitando su movilidad de acuerdo con la coyuntura del grupo), así como las ventajas que para el control y ajuste de la mano de obra tienen las empresas de menor tamaño, están en el origen de no pocos de ellos.

2. *Redes empresariales cuyo principal criterio regulador es el precio*. El 24% de las empresas de la muestra que subcontratan mencionan el precio como principal criterio de selección de los subcontratistas y un porcentaje aún mayor (44%) lo hace con los proveedores. Se trata, pues, de empresas productoras y organizadoras de red que priorizan el coste como factor de competitividad y hacen de las redes amortiguadores de las presiones del mercado.

3. *Redes empresariales basadas en la coordinación estratégica*. Los criterios reguladores son la calidad y, en menor medida, la rapidez en el servicio. Las transacciones interempresariales se extienden, en coherencia con una estrategia más creativa de la empresa organizadora, a la coordinación de rutinas e innovación tecnoorganizativa. Se trata de empresas productoras capaces de establecer un diálogo técnico y un intercambio de experiencias con los otros componentes de la red. Un 62% de las empresas que subcontratan asesora a sus subcontratistas en materia técnica y control de calidad y un 57% discute y desarrolla conjuntamente con ellos algunos aspectos relacionados con cambios técnicos, organizativos y de producto.

4. *Redes organizadas por empresas comerciales*. Mientras que en los dos casos anteriores los organizadores de red eran empresas productoras, en éste se trata de simples comercializadoras. En algunos aspectos las transacciones no difieren de los tipos precedentes. Sin embargo, la ausencia de compromiso con la producción les impide una comunicación tan amplia (transfiriendo conocimientos sobre producción y organización) como la que es posible entre empresas productoras, haciendo de ellas débiles difusoras de innovaciones. La actitud más especulativa y el escaso inmovilizado de las empresas organizadoras confiere a las redes una menor estabilidad y continuidad. El hecho de que algunas empresas de producción deriven hacia la estricta comercialización no deja, pues, de ser preocupante.

<sup>8</sup> Los problemas que atravesaron las empresas de gran dimensión en la comarca del Alcoià-Comtat durante la crisis de finales de los setenta y primeros ochenta (con la desaparición de gran parte de ellas) han marcado a muchos empresarios, orientándolos a la creación de unidades más pequeñas y la formación de grupos.

La introducción de la variable "relaciones de poder y autonomía de las partes" permite una ampliación, interesante en muchos aspectos, de la perspectiva. En primer lugar, el grado de apertura de la red (indicador de la dependencia de los subcontratistas y proveedores respecto a uno o varios organizadores) ofrece un doble perfil:

a. *Redes cerradas o en forma de árbol.* Los subcontratistas y proveedores trabajan en exclusiva para la empresa organizadora de la red, lo que supone una importante subordinación respecto a ella (así como vulnerabilidad) y limitación de los flujos de información procedentes del exterior de la red. El fenómeno se reduce en nuestro caso a los subcontratistas y su peso es relativamente reducido, ya que sólo el 24% de las empresas que subcontratan dicen tener subcontratistas en exclusiva.

b. *Redes abiertas o formando matorral.* Se trata de redes en las que subcontratistas y proveedores trabajan para distintos organizadores, lo que permite trabar unas redes con otras dentro del mismo territorio. No sólo la subordinación y vulnerabilidad de subcontratistas y proveedores se ven considerablemente reducidos, sino que la apertura de la red amplía los flujos de información procedentes del exterior, al tiempo que permite a las organizaciones que las componen beneficiarse de un aprendizaje más diversificado. El 67% de las empresas de la muestra que subcontratan lo hacen para subcontratistas que no trabajan en exclusiva para ellas. Aunque esto puede facilitar la imitación, las convenciones existentes en la zona (sustentadas en la reputación) disminuyen sensiblemente la posibilidad de que ocurra.

Pero, ¿cuál es la relación de dominación existente en las redes del espacio-sector que nos ocupa? Si consideramos que el carácter cerrado de una red es un claro indicador de dominación del organizador sobre su anillo, es evidente que las redes núcleo-anillo con empresa líder o dominante existen. Si, al mismo tiempo, se asume que la diferencia de tamaño es un indicador de relación de dominación, y se tiene presente que en el 62% de los casos estudiados los subcontratistas suelen ser empresas más pequeñas que las organizadoras (igual que sucede en el caso de los *drapaires*) también es lógico inferir que la asimetría es la norma dentro de las redes. Hecho este que se ve reforzado por el mayor acceso a las innovaciones y al mercado de productos finales por parte de las empresas núcleo.

Existe, sin embargo, una interesante particularidad en las redes del AC-VA que impide que podamos hablar de casos puros a este nivel. Se trata del hecho de que el tamaño y potencia económica de las empresas

de tinte y estampación (subcontratistas del acabado del producto) es con frecuencia superior al de las empresas de tejeduría (el 37,5% subcontratan con empresas de igual tamaño y el 31% a empresas más grandes), que constituyen normalmente el núcleo de la red. También suele ser muy distinta la relación de dependencia de las pequeñas empresas conectadas al mercado final (aunque parte de su producción sea para otras empresas) que la de los *drapaires* y trabajadores a domicilio (éstos normalmente en labores de confección), cuya subordinación productiva a la empresa organizadora es total. De lo que se infiere que lo predominante son estructuras heterogéneas de red desde la perspectiva de las relaciones de poder entre las empresas, con organizadoras que actúan de coordinadoras en relación con algunas empresas de su anillo y de líderes o dominantes con otras. Así pues, a lo que nos enfrentamos es a formas impuras de redes núcleo-anillo.

De la tipología expuesta se infieren algunas ideas útiles para enjuiciar el estado del sistema territorial que nos ocupa. Por un lado, el predominio de las redes abiertas no sólo atempera los peligros de segmentación y vulnerabilidad que las redes cerradas propician, sino que favorece el propio dinamismo del sistema territorial (al posibilitar una mayor densidad de flujos de información dentro del mismo). Por otro, la diversidad de relaciones dentro de las redes pone de relieve la heterogeneidad que caracteriza al sistema de redes y a la propia población empresarial. Pero lo más importante son las divergencias que se aprecian en la gestión y difusión de la innovación dentro de las propias redes, propiciando un claro proceso de desarrollo desigual de las competencias empresariales, germen de una creciente diferenciación dentro del sistema territorial.

## 6. Estrategia empresarial y redes

La heterogeneidad y desigual desarrollo de las competencias que el sistema de redes estudiado define no es, sin embargo, casual ni ajeno a las estrategias de las empresas que constituyen los distintos tipos de redes, en especial las de las organizadoras. Sólo apelando a esta variable es posible entender el origen del fenómeno y, por tanto, la dinámica de redes. Para mostrar la trascendencia de esta variable nos centraremos en el tipo de coordinación productiva, incidiendo tanto en el móvil de la red y las transacciones que se realizan dentro de ella como en su complejidad.

Lo que la información recogida en las entrevistas pone de relieve es



que existe un alto grado de coincidencia entre empresas dinámicas a nivel tecnoorganizativo, gerencial y comercial y organizadoras de redes basadas en la coordinación estratégica, por un lado, y empresas poco dinámicas a dichos niveles y organizadoras de redes cuyo principal criterio regulador es el precio o cuyo núcleo es una empresa comercial, por otro. Una característica diferencial adicional es la mucha mayor complejidad del primer grupo de redes respecto al segundo.

El núcleo de las redes basadas en la coordinación estratégica son empresas de dimensión relativamente importante dentro de la población estudiada, suelen formar grupos empresariales con una dirección y estrategia comunes, tienden a situarse cerca de la frontera tecnológica, se ubican en segmentos medios-altos del mercado, hacen del servicio al cliente, la rapidez de entrega, la innovación de producto y diseño, la diversificación de gama, la red comercial, la calidad, la promoción y el desarrollo de los recursos humanos factores fundamentales de competitividad. Cuentan, además, con una dirección profesionalizada y valoran de forma significativa el asesoramiento técnico-organizativo, la investigación y la cooperación (Tomás Carpi *et al.*, 1996).

Tales características no sólo explican su mayor interés en crear redes sólidas y cualificadas (dadas las características de sus mercados, objetivos y factores de competitividad), sino la tendencia a transferir rutinas e innovaciones a los subcontratistas y proveedores, así como su mayor capacidad de innovación. La calidad y la rapidez en el servicio se constituyen en los criterios fundamentales de selección de subcontratistas y proveedores. El asesoramiento tecnológico y en control de calidad a los subcontratistas, así como la discusión (y desarrollo conjunto en ocasiones) de las innovaciones de proceso y de producto, son prueba de la necesidad de adaptación de las competencias del anillo a la dinámica del núcleo, por un lado, y del valor instrumental que en tales redes cobra la cooperación, por otro.

Pero también en estas redes las inercias propias de los sistemas territoriales de pequeña empresa (debidos fundamentalmente a déficits gerenciales y tecnoorganizativos de los subcontratistas) se hacen notar, obligando a veces a internalizar fases mediante el desarrollo del propio grupo empresarial. Fenómeno este que ha podido apreciarse en alguna red mercadológicamente vanguardista. El gran peso de los *drapaires* y de las pequeñas empresas en el colectivo de subcontratistas, con escasa capacidad de absorción de novedades, constituye una restricción tanto para la ampliación del anillo como para la propia difusión de innovaciones dentro del sistema territorial.

La contrapartida al anterior espectro lo constituyen las redes lidera-

das por empresas con estrategia de adaptación pasiva a la dinámica tanto del mercado como de su entorno territorial. Su finalidad consiste en obtener ventajas a corto plazo, tanto de la coyuntura de la demanda y la imitación, como de la evolución del uso de la capacidad productiva y el débil poder de negociación de un amplio colectivo de pequeñas empresas, autónomos y trabajadores a domicilio. El precio prevalece entre los criterios de selección de los subcontratistas y la presión sobre las condiciones de trabajo y el margen empresarial de estos últimos es la principal resultante de la relación. La inestabilidad (sólo contrarrestada por la situación de necesidad de los subcontratistas) no sólo es teóricamente más acusada que en el anterior modelo, sino de naturaleza muy distinta. Fenómeno este que se hace aún más patente en el caso de que el organizador sea una comercial.

Pero las diferencias no se agotan con lo dicho. La distinta dinámica, objetivos y competencias de las empresas organizadoras de ambos modelos genera también una diferente composición de las redes. La importancia que en el primer modelo adquieren los servicios avanzados a las empresas, la I+D y la formación originan una ampliación de las transacciones a ámbitos desconocidos en el otro modelo: relaciones estables con empresas de ingeniería y asesoramiento empresarial e Instituto Tecnológico. Es también en estos casos donde aparecen acuerdos de cooperación (comerciales y de investigación) con otras empresas, a pesar de lo poco frecuente de tal fenómeno en el espacio que nos ocupa.

Aunque éstos constituyen modelos estilizados que no hacen estricta justicia a las formas intermedias existentes, sí ponen de relieve la diversidad paradigmática de las estructuras de red dentro de un mismo sector-espacio y el papel jugado por la pluralidad de trayectorias y nichos (tanto mercadológicos como productivos) existentes.

## 7. Conclusiones

La literatura sobre redes empresariales ha puesto de relieve la forma de integración productiva que parece más coherente con los sistemas de producción flexible y con la creciente complejidad de la innovación en ámbitos sectoriales en los que la vida del producto se ve significativamente reducida. Pero los estudios sobre redes empresariales han venido primando algunas tendencias, bien sean las redes innovadoras en los sectores de tecnología punta o los fenómenos de explotación en sectores maduros. La realidad, sin embargo, es mucho más compleja. A pesar

de su relevancia, tampoco ha merecido la debida atención el estudio de la dinámica de redes.

En este artículo se ha puesto de relieve la diversidad de formas y de trayectorias de red que pueden darse en un mismo espacio y sector. La primera inferencia importante es que la pluralidad de nichos y trayectorias empresariales dentro de un mismo sector-espacio y la diversidad de condiciones y estrategias que ello conforma, constituyen la principal razón explicativa del fenómeno. La segunda es que la estrategia empresarial es básica para entender la evolución de una red. Por último, se pone claramente de relieve que el estudio de las redes puede verse significativamente enriquecido con una perspectiva poblacional, que no sólo introduce la diversidad, sino los fundamentos de un proceso cuasi-evolutivo, que es el que parece informar la dinámica empresarial y tecnológica.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Becattini, G. (1990), «El distrito industrial marshalliano como concepto socio-económico», en F. Pyke, G. Becattini y W. Sengenberger (comps.), *Los distritos industriales y las pequeñas empresas*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992.
- Bianchi, P. y Bellini, N. (1991), «Public Policies for Local Networks of Innovators», *Research Policy*, núm. 20 (5).
- Camagni, R. (comp.) (1991), *Innovation Networks. Spatial Perspectives*, Londres, Belhaven Press.
- (1991a), «Local "Milieu", Uncertainty and Innovation Networks: Towards a New Dynamic Theory of Economic Space», en R. Camagni (comp.), 1991.
- (1991b), «Introduction: From the Local "Milieu" to Innovation Through Cooperation Networks», en R. Camagni (comp.), 1991.
- Castillo, J. J. (1988-1989), «La división del trabajo entre empresas», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 5, Madrid.
- Cohen, W. M. y Levinthal, D. A. (1990), «Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation», *Administrative Science Quarterly*, núm. 35.
- Cooke, P. y Morgan, K. (1993), «The Network Paradigm: New Departures in Corporate and Regional Development», *Environment and Planning D*, vol. 11.

- Cusumano, M. A. (1992), «Shifting Economies: From Craft Production to Flexible Systems and Software Factories», *Research Policy*, núm. 21 (5).
- DeBresson, C. y Amesse, F. (1991), «Networks of Innovators: A Review and Introduction to the Issue», *Research Policy*, núm. 20 (5).
- Dei Ottati, G. (1994), «Trust, Interlinking Transactions and Credit in the Industrial District», *Cambridge Journal of Economics*, núm. 18.
- Foray, D. (1991), «The Secrets of Industry are in the Air: Industrial Cooperation and the Organizational Dynamics of the Innovative Firm», *Research Policy*, núm. 20.
- Freeman, C. (1991), «Networks of Innovators: A Synthesis of Research Issues», *Research Policy*, núm. 20 (5).
- Gemünden, H. G. y Heydebreck, P. (1995), «The Influence of Business Strategies on Technological Network Activity», *Research Policy*, núm. 24 (6).
- Institut Valencià D'Estadística (IVE) (1991), *Directori d'unitats econòmiques. Comunitat Valenciana*, Valencia.
- Landau, R. y Rosenberg, N. (comps.) (1986), *The Positive Sum Game*, Washington, National Academy Press.
- Malecki, E. y Tootle, D. M. (1996), «The Role of Networks in Small Firm Competitiveness», *International Journal of Technology Management*, vol. 11, núms. 1 y 2.
- Morgan, K. (1991), «Competition and Colaboration in Electronics: What are the Prospects for Britain?», *Environment and Planning A*, núm. 23.
- Murdoch, J. (1995), «Actor-Networks and the Evolution of Economic Forms: Combining Description and Explanation in Theories of Regulation, Flexible Specialization, and Networks», *Environment and Planning A*, vol. 27.
- Pérez, C. (1985), «Macroelectronics, Long Waves and World Structural Change: New Perspective for Developing Countries», *World Development*, núm. 13 (3).
- Piore, M. J. y Sabel, Ch. F. (1984), *The Second Industrial Divide*, Nueva York, Basic Books.
- Pollert, A. (1988), «Dismantling Flexibility», *Capital and Class*, núm. 34.
- Rainnie, A. (1991), «Small Firms: Between the Enterprise Culture and New Times», en R. Burrows (comp.), *Deciphering the Enterprise Culture. Entrepreneurship, Petty Capitalism and the Restructuring of Britain*, Londres, Routledge.
- Robertson, P. L. y Langlois, R. N. (1995), «Innovation, Networks, and Vertical Integration», *Research Policy*, núm. 24 (4).
- Sabel, C. (1988), «The Reemergence of Regional Economies», *Papers de Seminari*, núm. 29-30.
- ; Herrigel, G. B.; Deeg, R., y Kazis, R. (1989), «Regional Prosperities Compared: Massachusetts and Baden-Württemberg in the 1980's», *Economy and Society*, vol. 18, núm. 4.
- Saxenian, A. (1991), «The Origins and Dynamics of Production Networks in Silicon Valley», *Research Policy*, núm. 20.

- Sayer, A. y Walker, R. (1992), *The New Social Economy: Reworking the Social Division of Labour*, Oxford, Basil Blackwell [La nueva economía social, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1994].
- Solé, F. y Valls, J. (1991), «Networks of Technological Cooperation Between SMEs: Strategic and Spatial Aspects», en R. Camagni (comp.), 1991.
- Storper, M. y Harrison, B. (1991), «Flexibility, Hierarchy and Regional Development: The Changing Structure of Industrial Production Systems and their Forms of Governance in the 1990s», *Research Policy*, núm. 20 (5).
- Teubal, M.; Yinnon, T., y Zuscovitch, E. (1991), «Networks and Market Creation», *Research Policy*, núm. 20 (5).
- Tomás Carpi, J. A.; Such, J., y Torrejón, M. (1996), «Competitividad, estrategia empresarial y territorio: el caso de la industria textil valenciana», doc. mimeo.
- Wellman, B. y Berkowitz, S. D. (comps.) (1988), *Social Structures: A New Approach*, Nueva York, Cambridge University Press.

**Resumen.** «Producción flexible, redes empresariales y sistemas territoriales de pequeña y mediana empresa: la industria textil valenciana»

Este artículo tiene un doble objetivo. Por un lado, pretende contribuir al desarrollo de un marco conceptual acorde con una realidad tan compleja y diversa como la de las estructuras y dinámicas de red. Por otro lado, se propone mostrar, a través del análisis de un caso concreto, la multiplicidad de formas y de trayectorias de red que pueden darse en un mismo sector y espacio. Una variable fundamental para entender tal situación la constituye la propia diversidad de las poblaciones empresariales y las diferentes estrategias que en ellas se gestan.

**Abstract.** «Flexible production, enterprise networks, and territorial systems of small and medium-sized companies: the Valencian textile industry»

This article has two objectives. Firstly, it seeks to contribute to the development of an appropriate conceptual framework for the analysis of as complex and diverse a reality as network structures and dynamics. Secondly, a case study is used to show the very different forms of networks found in a single industry and space. A fundamental variable for understanding this situation is the diversity of the companies themselves, and hence of the strategies they follow.

# Intensificación agraria y transformaciones socioculturales en Andalucía Occidental

Análisis comparado de la costa noroeste de Cádiz y el condado litoral de Huelva

Cristina Cruces Roldán y Emma Martín Díaz \*

La agricultura ha representado a lo largo de toda la historia de Andalucía un sector de actividad emblemático, no sólo para su economía, sino también para la definición de su estructura de clases sociales y la conformación de algunos rasgos fundamentales de su identidad. En la era del capitalismo posindustrial, su fuerza parece decrecer, al tiempo que lo hace su influencia en las macrocifras de producción y empleo. Sin embargo, el aparente descenso del peso económico del sector agrario no siempre recoge la diversidad de situaciones que se viven en Andalucía, y parece responder, en muchos casos, a una excesiva dedicación al modelo de lo que Naredo denominó «gran explotación», que sustituye gran parte de la mano de obra por inversiones en capital (1971; Naredo *et al.*, 1975) y que, tras la aplicación de la política agraria común, se encuentra en una situación no tanto crítica sino de indefinición respecto al futuro.

Por una parte, en la actualidad nos encontramos en una situación de plena incorporación de Andalucía a los mecanismos supranacionales de regulación política, y en un momento de intensificada penetración capitalista en el campo andaluz. La integración vertical de la

\* Profesoras de Antropología Social en la Universidad de Sevilla. Departamento de Antropología Social. Facultad de Geografía e Historia. Universidad de Sevilla. María de Padilla, s/n. 41004 Sevilla.

agricultura sigue un proceso imparable, y ahora la renta de la tierra se satisface con el control externo de los sectores financiero, industrial y de servicios, a través del abastecimiento de *inputs* y la intervención sobre los precios finales. De otro lado, la desarticulación económica de Andalucía se mantiene, a pesar de la aparente salida de la crisis, y nuestra economía sigue siendo incapaz de reabsorber los excedentes humanos liberados por el sector primario tras la "Revolución Verde", objetos ahora por vez primera de un subsidio de desempleo estable. Finalmente, la degradación ecológica resultante de la contaminación de las aguas y la erosión de los suelos amenaza con provocar desastrosos resultados a medio plazo.

En este artículo pretendemos describir y analizar un caso de gran relevancia en la evolución reciente del sector agrario andaluz, no vinculado de forma directa a los cambios en la gran explotación, y en el cual la extensión de tierra no determina con exclusividad la situación de clase de los sectores implicados en la estructura social agraria. Nos referimos a la "nueva agricultura", un sector altamente modernizado y capitalizado en la línea de la especialización regional a que se dirigen las agriculturas europeas, que interesa conocer porque requiere, como aparente paradoja, el *empleo de abundante mano de obra*, bien familiar, bien asalariada, y ha venido por tanto a absorber una parte de los excedentes agrarios.

Desde mediados de los años setenta, y con especial fuerza en la década de los ochenta y hasta nuestros días, varias zonas de la costa andaluza han sido testigos de este proceso de intensificación de las pequeñas y medianas explotaciones del litoral, asociado a nuevas formas productivas y a cultivos fitotérmicos de cosecha temprana y con destino preferente a la exportación. A resultas de condicionantes estructurales distintivos y de las especificidades de las sociedades locales afectadas, la "nueva agricultura" ha presentado en cada caso formas y mecanismos de implantación-difusión diferentes, y consecuencias singulares en el plano de la sociedad y la economía. No obstante, su lógica última de funcionamiento resulta similar.

Nuestro objetivo se centra en la exposición de dos de estos modelos de "nueva agricultura" en el condado litoral de Huelva y en la costa noroeste de Cádiz, donde hemos realizado sendos trabajos de campo en profundidad entre los años 1989 y 1993, más concretamente en los municipios de Palos-Moguer y Sanlúcar de Barrameda<sup>1</sup> cuyas produccio-

<sup>1</sup> Los principales proyectos de investigación, dentro del grupo de investigación «Cambios económicos, transformaciones socioculturales, identidad y simbolismo en

nes "de primor" más destacadas son, respectivamente, el fresón y la flor cortada. En ambos casos encontramos respuestas laborales y socioculturales diversas en su forma, pero que se han de analizar en función de un mismo marco macroeconómico que no rompe la tradicional subsidiariedad de nuestro sector agrario, y, antes al contrario, son muestra del mantenimiento de la dependencia estructural de la economía andaluza.

## 1. Implantación, asentamiento y difusión de la "nueva agricultura" en Andalucía

Los condicionantes que han permitido la implantación y posterior desarrollo de la "nueva agricultura" en Andalucía son diversos. Entre los geográficos, destacaremos que ocupa zonas de formación geológica reciente, suelos sueltos y ligeros, arenas y material de acarreo que, por lo general, presentan problemas para los cultivos tradicionales por exceso o déficit de drenaje. En muchos casos se trata de zonas antes minusvaloradas, e incluso rechazadas como posibles terrenos para el cultivo agrícola, y, en otros, de comarcas trabajadas desde antiguo por el hombre. En cualquier caso, se trata de superficies fácilmente sustituibles (valles aluviales, zonas bajas, cintas de playa, cuencas arenosas marinas, marismas).

Desde el punto de vista climático, la "nueva agricultura" encuentra su enclave natural allí donde la incidencia del sol y las temperaturas se ve limitada por regímenes de escasa oscilación térmica, situación climática característica del litoral, en que se elimina el peligro de heladas. Razones históricas explican también la generalización de la "nueva agricultura" en pequeñas explotaciones, como sucede en el litoral mediterráneo con las roturaciones efectuadas en antiguos montes, cultivados inicialmente en secano, y en el occidente con la ocupación de bienes de

Andalucía», dirigido por el doctor Isidoro Moreno Navarro, y financiado por la Junta de Andalucía durante los años 1992-1993, en el marco de la *PGICRT* denominado «Cambios económicos y transformaciones socioculturales en el medio rural andaluz», fueron «Intensificación de la agricultura andaluza y cambios en la estructura social y el sistema simbólico en la zona de Palos-Moguer», «Transformaciones socioculturales en Palos de la Frontera y Moguer: el impacto de la industrialización y el comercio» y «Diversificación económica y proceso de cambio sociocultural en Sanlúcar de Barrameda». Las reseñas a publicaciones de estos proyectos se pueden encontrar en las referencias bibliográficas.

propios o tierras comunales, así como los procesos de herencia familiar vividos en localidades caracterizadas por la mayor distribución de la propiedad. El papel jugado por la Administración ha sido también especialmente relevante. Encontramos amplias zonas de "nueva agricultura" donde hay abundancia de agua, bien por la existencia de acuíferos, algunos de ellos en grave peligro de salinización, bien por las políticas de colonización y regadío llevadas a cabo por el INC y, más tarde, el IRYDA. En la franja mediterránea, el proceso partió de la iniciativa privada, y el éxito en la captación de aguas fue aprovechado por la administración para la ejecución de grandes obras. Estas políticas, al igual que las prestacionales, han servido en gran medida para relocalizar el excedente humano liberado en los procesos de modernización de la agricultura andaluza de las últimas décadas, efecto en parte conseguido gracias a la fijación a la tierra que permite el reparto en regímenes de agricultura intensiva. La crisis de la agricultura tradicional y la reducción de las viejas alternativas de trabajo agrícola, en tiempos en que el libre mercado ha ofertado innovaciones técnicas, mecánicas y químicas aplicadas a la agricultura y ha abierto nuevas vías de comercialización, han servido asimismo de acicate para la incorporación de muchos agricultores al proceso. Por su parte, el Estado ha favorecido, con dotaciones estructurales e inyecciones financieras, la posibilidad de nuevos proyectos de cultivo.

En cada caso, los factores locales han jugado también papeles de catalización o bloqueo para la aceptación de la "nueva agricultura". En la mayoría de las ocasiones, su difusión se ha efectuado siempre que no atentara contra actividades económicas ya firmemente asentadas o contra las que la agricultura resultara competitiva (turismo), o bien contra estructuras de mayor propiedad relativa de la tierra, en que primó la tradicional tendencia a la seguridad (cultivos de caña de azúcar en Motril-Salobreña). En muchas localidades, de hecho, la "nueva agricultura" se incorpora a una amplia diversidad de actividades, como formas de "agricultura a tiempo parcial" con otras de tipo industrial o de servicios (Huelva) o bien combinadas con el turismo (Granada).

Los nuevos procesos de producción se fundamentan en una inusitada renovación técnica, en forma de enarenado (suelo artificial o basado en formaciones geológicas naturales), acolchado (cobertura del suelo con bandas de plástico) o instalación de invernaderos (construcción de espacios cubiertos más amplios). En todos los casos, el riego localizado, por microaspersión o goteo, supone un mayor ahorro de agua y la posibilidad de fertirrigar el terreno por asociación de nutrientes al agua. La

aplicación de la química agraria incluye igualmente la utilización de abonos y productos fitosanitarios, y la introducción de la biología agraria, en forma de esquejes y plántones seleccionados de producción industrial.

La "nueva agricultura" suele localizarse en pequeñas unidades productivas: el 81% de las explotaciones del litoral andaluz son menores de 5 ha. No obstante, existen importantes contrastes: la dimensión media de explotaciones en el condado litoral de Huelva, por ejemplo, es de 8,73 ha, y en el Campo de Dalías sólo de 1,41, en una provincia donde el 94% de las explotaciones son menores de 5 ha. El grado de minifundismo real, sin embargo, es aún mayor si tenemos en cuenta las medias de las explotaciones regadas, que restringen la superficie a 1,60 ha para el total de Andalucía, o si observamos las peculiaridades de algunas localidades donde los sucesivos repartos intergeneracionales no se inscriben en los registros o censos.

Sin embargo, lo verdaderamente importante desde el punto de vista socioeconómico es que las explotaciones de "nueva agricultura" suelen ser, además, *unidades de gestión y organización económica familiares, que emplean fundamentalmente la mano de obra disponible en la unidad familiar o bien que utilizan una mano de obra asalariada procedente básicamente de colectivos de inmigrados, en forma de empleo precario*. Según datos de Márquez Domínguez (1989: 364), el 71,33% del total de la mano de obra empleada en la "nueva agricultura" es de carácter doméstico. En Huelva, Almería y Granada se crea, no obstante, una demanda de fuerza de trabajo que llega a provocar un flujo inmigratorio de otras zonas de Andalucía, el norte de África, Portugal y, más recientemente, ciertos estados del Este europeo. Ello ha llevado a algunos autores a catalogar los cultivos de primor como *cultivos sociales*, pero tal demanda no es ni mucho menos generalizada, y muchas veces está asociada a las contrataciones ilegales y al trabajo mal pagado. En general, como se expone en el cuadro siguiente, las zonas que se caracterizan por tener altos porcentajes de mano de obra eventual ocupada el litoral mediterráneo (en el Campo de Dalías llegan a necesitarse 106,8 unidades de trabajo agrario [UTA], es decir, 29 370 jornales/100 ha de superficie agraria útil) y, en menor medida, el condado litoral de Huelva (54,65% del total de la fuerza de trabajo empleada). En la costa noroeste de Cádiz la contratación es mucho menor, y es habitual recurrir a alguno de los mecanismos de "economía moral" característicos de las economías campesinas tradicionales con el objetivo de evitar costes salariales.

CUADRO 1. Relación régimen de tenencia de la tierra/fuerza de trabajo empleada

		Costa Noroeste de Cádiz	Condado litoral	Campo de Dalías
Régimen de tenencia	Propiedad	18 413 (67%)	23 952 (90%)	13 480 (89%)
	Arrendam.	8 499 (31%)	2 399 (9%)	348 (2%)
	Aparcería	454 (2%)	124 (1%)	1 356 (9%)
Fuerza de trabajo UTA	Asalariado fijo	397 (9%)	280 (8%)	744 (4%)
	Eventuales	810 (18%)	2 160 (60%)	1 999 (12%)
	Ayudas fam.	1 238 (29%)	294 (8%)	6 436 (37%)
	Empresario	1 889 (44%)	858 (24%)	8 111 (47%)
	TOTAL	4 334	3 592	17 290
UTA/100 Ha	15,3	11,5	106,8	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Censo Agrario de España.

Las innovaciones asociadas a la "agricultura de primor" se han difundido a través de diversos enclaves, con situaciones de partida bien distintas. En lo que refiere a la costa mediterránea, hay que reparar en las especificidades de las vegas malagueñas y granadinas, donde ya existía una agricultura que había conocido ciclos de especulación, localizada en lugares privilegiados para cultivos como la caña de azúcar, la viña y el naranjo, y más recientemente, algunas hortalizas y exóticos árboles subtropicales. En el extremo oriental, donde predominaban los espacios baldíos por la escasez de agua, se cultivaban hortalizas en los enarenados naturales del extremo oriental granadino. En la costa atlántica había una cierta tradición previa en la costa noroeste de Cádiz, con los tradicionales cultivos en pequeñas huertas, pero no así en el condado litoral de Huelva, en que los inmensos arenales se cultivaban de trigo mediante una arcaica agricultura itinerante, y, en las cañadas, eran aprovechados para hortalizas y otros productos de subsistencia.

En cada zona se ha producido una evolución particular que permite distinguir actualmente cuatro áreas singulares de "nueva agricultura" en Andalucía: el Campo de Dalías, Río Verde-Granada, el condado litoral de Huelva y la costa noroeste de Cádiz. En todos ellos destaca la necesidad de realizar fuertes inversiones y asumir riesgos extremos, con el objetivo de alcanzar la deseada correlación entre "aumento de los gastos" e "incremento de la producción final bruta". Este hecho sumerge al agricultor en una doble subordinación. De una parte, se ve forzado a

asumir todos los riesgos de una producción no planificada y dirigida a unos mercados externos demandantes de alimentos perecederos con cortísimos ciclos de especulación. De otra, se somete a las grandes firmas que pueden utilizar a los productores como unidades de "pequeña industria a domicilio" (en el caso de Sanlúcar, una de las fórmulas de introducción de la flor cortada por las grandes empresas holandesas en las explotaciones familiares fue la distribución de los esquejes y otros *inputs* a través de las cooperativas o mercados, desde donde eran repartidos entre sus socios o entradores, que se comprometían a entregar los ramos elaborados, restando del total obtenido por ello la cantidad correspondiente a las inversiones previas) o, a través de contratos de campaña, integrarlos verticalmente en la industria de transformación o la red de las grandes firmas internacionales.

En cualquier circunstancia, en estos circuitos comerciales se crea un importante valor añadido que escapa al agricultor y que se vuelve en favor de la estructura terciaria a través de los mercados de las zonas productoras, las grandes cadenas de distribución, y los entrelazamientos entre éstos y los mercados de exportación en Holanda, Francia y, últimamente con gran fuerza, Gran Bretaña e incluso EEUU de manera incipiente. Junto a ellos, se mantienen las formas tradicionales de subastas a la baja —comercios alhondiguistas, mayoristas, con precios no vinculantes y a comisión, en que el producto final será el resultado de una venta anónima, tergiversable, sin riesgos para el mayorista— y los almacenistas, que realizan órdenes en firme y acuerdan pactos de antemano.

Pero también han surgido nuevas estructuras societarias de producción que añaden, en algunos casos, la comercialización. Así sucede con las Asociaciones de Productores Agrarios, las Cooperativas de Trabajo Asociado, las SAT (Sociedades Agrarias de Transformación), y, en otro sentido, los *mercados*, mercados de origen creados bajo el auspicio del MAPA, que tienden crecientemente a la privatización. Se constata asimismo, en los últimos años, un progresivo afianzamiento de las cadenas transnacionales distribuidoras de los grandes hipermercados, de tal modo que el mercado de productos hortofrutícolas y flores suele quedar fuera de las fuerzas locales. Entre todos estos flujos conviene singularizar, asimismo, las figuras del comisionista y el agente de enlace, sus estrategias oportunistas de compra a bajo precio y, en lo que refiere a la alteración en los ritmos cotidianos de las poblaciones afectadas, el continuo ir y venir de flotas de camiones frigoríficos del sur al norte de Europa.

Rodeados de, o inmersos en, sectores productivos industriales y fi-

nancieros inducidos por la actividad agrícola, la diferencia más destacada entre las grandes y pequeñas explotaciones de “nueva agricultura” consiste en que, mientras las primeras aplican un cálculo netamente capitalista y de maximización monetaria como presupuesto empresarial, cuando la “nueva agricultura” se ha implantado en forma de pequeña producción doméstica, las familias de pequeños propietarios no contemplan la realización de sus propias plusvalías o el beneficio empresarial como requerimientos para que las explotaciones sean consideradas *sustantivamente* rentables, y no contabilizan en términos de mercado la remuneración, siempre hipotética, de la fuerza de trabajo empleada. De hecho, la evolución de la “nueva agricultura” andaluza parece demostrar que las grandes empresas de cultivo que han gozado de un cierto éxito son aquellas que agrupan abundantes extensiones de tierra y una cierta intervención en los procesos de integración vertical, formando parte del *agrobusiness* (control de los *inputs*, como el plástico, la semilla o los esquejes) y con un control al menos intermedio de la comercialización (SAT de Huelva). No ha sucedido así cuando el único objetivo de la gran empresa ha sido la producción directa, presupuesto ante el cual, como en Sanlúcar, los intentos de rentabilizar grandes invernaderos de flor cortada han fracasado.

Un efecto destacadísimo de la “nueva agricultura” es que ha generado una importante dinamización económica en algunas comarcas andaluzas, que aparecen como áreas “sin paro”, y donde llegan a originarse los más altos índices de renta *per cápita* de toda Andalucía (Palos, El Ejido). En algunas de estas zonas, la actividad agraria convive con otras, sobre algunas de las cuales ha generado un cierto “efecto de arrastre”, conformando economías locales trisectoriales, y se han producido importantes incrementos demográficos, más que por crecimiento natural, por los positivos saldos migratorios que genera. La demanda de mano de obra se concentra en la recolección, aunque los cultivos de primor amplían su demanda de noviembre a finales de junio o principios de julio, espaciando y diversificando a la vez los calendarios itinerantes de trabajo tradicionales de los jornaleros andaluces, que suelen proceder de las comarcas serranas y las campiñas andaluzas, donde la mecanización y la modernización de las grandes superficies se ha conseguido a costa de la reducción de la mano de obra. Para éstos, la participación en las campiñas de primor no sólo asegura un salario, sino también la consecución de las peonadas que les permitirán acceder al subsidio de desempleo agrario durante una parte del año<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Muchos de ellos se estabilizan en la zona de llegada e incluso pueden llegar a ad-

A su vez, el proceso ha permitido la relativa rentabilidad del minifundio, en una situación en que el factor “tierra” pierde peso en favor de la capacidad de organizarla y del capital. El contraste —y a la vez complementación— entre gran y pequeña propiedad andaluza ha reposado durante décadas en la insuficiencia de la segunda para la subsistencia de las familias campesinas, y en la reserva de una “mano de obra colchón” para las grandes superficies agrícolas. Hoy, quizá por vez primera, las innovaciones asociadas a la “agricultura de primor” están dinamizando de tal modo algunas comarcas del litoral andaluz, que los productores directos pueden alcanzar su subsistencia, e incluso ciertos niveles de consumo, gracias al cultivo intensivo de pequeños predios de regadío, abandonando la tradicional posición de “propietarios-jornaleros”. Todo ello, cuando no ha supuesto una alternativa “imprevista” que ha hecho posible rentabilizar con unos beneficios anteriormente impensables dentro de los sistemas de cultivo y aprovechamiento tradicionales (secano y hortofrutícola destinado al autoconsumo o los mercados local o comarcal) en explotaciones que, por la extensión de tierra controlada actualmente, hubieran quedado reducidas a marginales o complementarias de otras actividades productivas.

Esta evolución ha comportado efectos sociales y culturales de gran interés. De un lado, han aparecido nuevos sectores medios en la población agrícola, que repercuten en una complejización de la sociedad agraria andaluza, y en las estructuras sociales locales. Estos nuevos sectores, en muchos casos, no reproducen los hábitos y símbolos de estatus asociados a los jornaleros-propietarios tradicionales. Podemos destacar, por ejemplo, los cambios en las pautas de consumo secundario, para muchos vistas como rompedoras respecto a la práctica del ahorro. Todo ello dentro de un proceso de reproducción y, a la vez, modificación de las “culturas del trabajo” previas, tanto en lo que refiere a sus características materiales (nuevos procesos de trabajo, habilidades, técnicas) cuanto a las representaciones simbólicas de las experiencias y condiciones de trabajo, incluida la propia percepción del territorio. No sería arriesgado afirmar que asistimos incluso a una progresiva alteración de la secular imagen simbólica de la tierra en Andalucía, ya que, en algunas zonas

quirir tierra propia, realizando otras tareas, como en el litoral de Huelva, que recibió en 1994 más de 35 000 inmigrantes, muchos de ellos portugueses y marroquíes, y donde la recolección de fresas se complementa en otras épocas por la limpia de pozos, la desinfección de suelos o la instalación de riegos. El Ejido, por ejemplo, nace como municipio en las postrimerías de los años ochenta, y contaba entonces con 16 840 habitantes. En 1986 se alcanza la cifra de 36 081 habitantes en el padrón, rondando en la actualidad los 50 000 habitantes.

analizadas, los protagonistas de las innovaciones agrícolas tienden a desviar el discurso del "reparto" en favor de la petición de obras infraestructurales y de acondicionamiento, o bien subvenciones personales. Sobre estas últimas cuestiones nos centraremos más adelante, presentando algunas de las conclusiones obtenidas en los trabajos reseñados.

## 2. Los dos modelos analizados. Palos-Moguer y Sanlúcar

Este apartado se centrará en el análisis de las variedades del modelo global, válido para el conjunto de la formación socioeconómica andaluza. Como indicábamos al principio, nuestra intención es señalar cómo, ante un mismo fenómeno macroeconómico —intensificación capitalista e internacionalización del sector agrícola—, se producen interesantes variaciones derivadas de las características estructurales propias y las tradiciones previas privativas de las realidades microsociales. Para ello, realizaremos una comparación basada en el diferente origen del proceso, en los factores de catalización y/o bloqueo, en el proceso de implantación de los rasgos más destacados de la "nueva agricultura" de las diferentes localidades y en algunos de sus efectos locales. Más que hacer una descripción lineal para cada municipio, expondremos de forma comparativa los diferentes aspectos que les confieren su peculiar naturaleza:

a. En lo referente al origen del proceso, una diferencia fundamental entre Palos-Moguer y Sanlúcar de Barrameda radica en la propia titularidad de las tierras dedicadas a la "nueva agricultura". En el caso de Sanlúcar, éstas son explotaciones familiares en forma de huerta excavada llamadas "navazos", en régimen de pequeña propiedad, que se transmiten generalmente por herencia con cierta tendencia a la patrilinealidad, principal mecanismo tradicional de reproducción social en la zona. Dentro de la localidad encontramos la excepción de los "parcelistas", beneficiarios de predios marismeños en régimen de canon, que suelen ser a su vez descendientes de los antiguos navaceros. En ambos casos, resulta evidente que hay una tradición previa que permite trazar una línea de continuidad de los navaceros a los "nuevos agricultores".

La génesis del proceso en la zona de Palos-Moguer es radicalmente diferente: no hay, como en el caso de Sanlúcar, una tradición previa de cultivo de primor intensivo. Además, la inexistencia de una línea continuista se observa también en la heterogeneidad de los sectores sociales

resultantes de este proceso. Por otra parte, las tierras dedicadas a la "nueva agricultura" son de titularidad pública: Montes de Propios y suelo propiedad del SEPES. Aunque existía una tradición de aprovechamiento de tierras denominadas "de canon" —pertenecientes a los Montes de Propios—, que eran cedidas en usufructo a jornaleros y pequeños propietarios, la extensión del proceso supuso la "invasión" de los terrenos de titularidad pública, en una nueva versión del "hambre de tierras", esta vez saciada aprovechando una coyuntura específica y circunscrita a la zona.

De esta forma, mientras que en Sanlúcar la "nueva agricultura" se centra en zonas cultivadas con anterioridad en forma de pequeñas explotaciones excavadas cultivadas de forma intensiva, en Palos-Moguer tiene su implantación en espacios vírgenes de conquista, que quedan abiertos por la iniciativa privada y la impotencia de la administración para defender sus derechos de propiedad.

En Sanlúcar se comienzan a cultivar desde muy pronto las nuevas semillas de zanahoria y tomate, y más tarde los esquejes de flor cortada, experimentados previamente en zonas poco intensivas, en los navazos mismos. Esta agricultura es producto de la iniciativa individual, aunque instigada en cierta medida por la introducción de las comercializadoras y su política de reparto de los esquejes, semillas y otros *inputs* a los particulares a través de cooperativas y mercados. En el caso de Palos-Moguer hay un claro precedente en la introducción del cultivo del fresón: la empresa hortícola Sur, situada en los Montes de Propios gracias a una permuta de tierras con el Ayuntamiento, y dedicada en un primer momento a la explotación de turba, es la pionera en el cultivo del fresón. Los primeros freseros eran agricultores experimentados, quienes se hacían cargo de una determinada extensión de tierra por la que recibían un sueldo, más un porcentaje de comisión por la producción. El éxito del producto provocó la colonización a la que hemos aludido, beneficiada en sus comienzos por el hecho de que éstas eran tierras despreciadas por sus propietarios por su escasa adaptabilidad a los cultivos "tradicionales".

b. Si la génesis del proceso es diferente, también lo son los factores que actuaron como catalizadores del mismo. En la zona de Palos-Moguer, la existencia de otras posibilidades de ocupación permitió la fijación de la población en una época de fuerte emigración andaluza como fueron los años sesenta. Aunque la crisis de las estructuras agrarias tradicionales afectó también a la zona, esta crisis coincidió con la fase de montaje e instalación del polo industrial de Huelva, en la cual participa-

ron los jornaleros y pequeños propietarios de la zona de manera masiva, mucho más que en la fase posterior de pleno funcionamiento de las industrias. Esta última, que supuso la pérdida de puestos de trabajo de una gran parte de la población autóctona, coincidió precisamente con el comienzo del cultivo del fresón, con excelentes resultados, lo cual animó a muchos de los nuevos desempleados a dedicarse a la incipiente actividad económica.

Por el contrario, los factores que actúan como catalizadores en Sanlúcar son las sucesivas crisis de reproducción vividas por los antiguos horticultores. Primero, en los años sesenta, como consecuencia de la "Revolución Verde", que limitó el número de efectivos familiares derivables hacia el cultivo de la tierra, por la progresiva mecanización de las labores. Más tarde, en los años ochenta, por agotamiento de los positivos efectos de las estrategias adoptadas frente a aquella primera crisis (emigración, ampliación y roturación de tierras cultivables, adopción de nuevos cultivos, resurgimiento de las cooperativas, proletarización...). Es en este momento cuando aparece la opción de los invernaderos, que permitía abandonar la estrategia centrífuga de "expulsión" de los hijos fuera de la explotación familiar, y la sustituía por una estrategia "centrípeta" o aglutinadora para hacer frente a las fuertes demandas de mano de obra, a la vez que hacía posible la multiplicación de explotaciones más pequeñas e intensivas en un mismo antiguo navazo. A ello se unieron las crisis del viñedo y de la ganadería, las cuales derivaron, sobre todo la primera, en una escasez de los costes de oportunidad: descendió de forma alarmante una oferta tradicional de trabajo asalariado especializado y bien remunerado, eventualmente utilizada por los navaceros.

c. En lo que refiere a la estructura de clases, por tanto, en Sanlúcar no fue la clase jornalera, sino la clase pequeño-proprietaria, la que pudo superar una evidente crisis de reproducción. Aquí se recurre a una experiencia previa de trabajo en régimen familiar, aplicando la lógica doméstica, como salida a la crisis, mientras que, en Palos-Moguer, la "nueva agricultura" supone no sólo un cambio de actividad, sino una variación en la estructura de clases: de jornalero a pequeño propietario.

Nos encontramos ante el hecho de que, mientras que la "nueva agricultura" de Palos-Moguer se inscribe en un contexto tradicional de pluralidad de bases económicas (combinación de varias situaciones en las relaciones sociales de producción: propietario y asalariado), en Sanlúcar se ha tendido hacia el abandono de la condición de *propietarios-jornaleros* que hasta entonces compartían muchos navaceros. Se renuncia

tanto al trabajo asalariado cuanto a otras actividades ahora consideradas marginales y que formaban parte de la tradicional "estrategia multiuso" entendida por algunos como característica del campesinado andaluz (Martínez Martín y González de Molina, 1992). La "nueva agricultura" se convierte en monoactividad, y la masiva reconversión de huertas en invernaderos por parte de la misma clase pequeño-proprietaria es una de sus principales características.

d. Como consecuencia de la disparidad de estos procesos se produce una diferente valoración social y simbólica de la actividad. En Sanlúcar se refuerza —o al menos se continúa— el valor cultural de la autonomía, que otorga a la tierra un valor no sólo patrimonial o estatutario, sino, en gran medida, simbólico. En este aspecto, la idea de ser independiente, de "no trabajarle a nadie", componente fundamental de la autoestima y de la "cultura del trabajo" de los antiguos navaceros y consecuencia de factores de polarización histórica local que derivaron en una fuerte conciencia de clase, continúan presentes en los nuevos agricultores. Inversamente, en la zona de Palos-Moguer, la "nueva agricultura" supone una ruptura no sólo de prácticas económicas, sino también simbólica en relación con la actividad agrícola "tradicional", considerada como "la auténtica agricultura", mientras que el cultivo del fresón se considera sobre todo una actividad empresarial. En palabras de un informante: «*más que agricultor soy empresario*».

e. Otras disparidades importantes se producen en el proceso de implantación y en los rasgos que presenta la "nueva agricultura" en las dos zonas. La característica en Palos-Moguer es básicamente el monocultivo del fresón en terrenos arenosos, utilizando micro y macro túneles. En Sanlúcar, utilizando también terrenos arenosos, la forma predominante son los invernaderos de flor cortada, en los cuales los pequeños agricultores se han transmitido las innovaciones dando lugar a un sistema de difusión "por ondas". La extensión de las innovaciones en el cultivo del fresón responde a un sistema similar, siendo muy pocos los que reconocen recurrir a los expertos de las cámaras agrarias, aunque la mayoría de los socios de cooperativas suelen acudir a éstas en busca de asesoramiento. Sin embargo, la tendencia actual es diferente en ambas zonas: mientras que en Sanlúcar se está acrecentando el monocultivo de la flor cortada, en Palos-Moguer existe una tendencia creciente, aunque todavía reciente, a la diversificación —básicamente, frutales y plantas ornamentales (helechos)—, como un mecanismo de reducción de gastos a largo plazo y una forma de buscar salidas para un mercado que co-

mienza a estar saturado y en el que están haciendo su aparición fresones producidos con menos costes salariales y, por tanto, más baratos.

Pese a estas diferencias, el proceso de implantación presenta una serie de rasgos comunes que determinan de manera estructural la existencia misma de la "nueva agricultura" en el territorio andaluz, y que son producto de la propia evolución internacional de las relaciones capitalistas de producción, de la actuación eurocomunitaria y estatal en política agraria, y de la realidad privativa de la formación social andaluza:

a. La fuerte penetración del sector financiero, facilitada por la concesión masiva de préstamos de campaña a los agricultores, préstamos apoyados por la administración autonómica, y que sólo hasta fechas muy recientes se han comenzado a restringir.

b. Este modelo se complementa con el apoyo estatal, bien mediante la realización de proyectos específicos como son las obras de regadío, o bien mediante subvenciones de ayuda a la instalación de agricultores (RD 808 y 1987).

c. La coyuntura tendente a una exportación que no es controlada por los productores, quienes, como ya se ha señalado, son en la mayoría de los casos simples peones de un proceso global de descentralización productiva, con lo que ello supone de incertidumbre acerca de los resultados de sus esfuerzos e inversiones.

d. La existencia de mercados urbanos cercanos y la convergencia cronológica del proceso —unos treinta años.

Estas características, que estructuran la realidad de la "nueva agricultura" andaluza, determinan que, pese a las importantes variedades del modelo, los resultados sean muy similares. Sin embargo, el trabajo de un antropólogo no puede reducirse al hallazgo de los elementos que, en última instancia, determinan o son la consecuencia de una específica realidad. El análisis de cómo individuos y grupos pertenecientes a diferentes realidades microsociales hacen frente a un mismo proceso global, y el desvelamiento de cuáles son los elementos que particularizan un mismo proceso dentro de una realidad macrosocial global, como es una determinada formación socioeconómica, es una faceta fundamental de la investigación antropológica.

Dentro de los elementos diferenciadores, el recurso a la mano de obra ajena a la explotación es uno de los más interesantes. Mientras que la utilización de la fuerza de trabajo asalariada es un recurso periódico en el cultivo del fresón, en los invernaderos sanluqueños se evita en lo

posible la mano de obra ajena al grupo doméstico, haciendo uso de instituciones de gran tradición en la zona y en otros lugares de Andalucía, y de otras formas de evitación de costes salariales. Sirvan como ejemplo nuevas formas de "tornapeón"<sup>3</sup>, como el techado conjunto de los invernaderos, la transmisión comunitaria de la información, los flujos de ayuda mutua interfamiliar, la colaboración vecinal..., que llegan incluso a manifestarse en otras relaciones sociales y afectivas (por ejemplo, las relaciones de compadrazgo o la intensificación de las relaciones de amistad). Los efectos de estas prácticas pueden reconocerse en la creación o revitalización de rituales de reproducción de identidades de carácter sublocal, o el surgimiento de asociaciones de interés común en algunos de los pagos donde la "nueva agricultura" ha tenido un mayor desarrollo. En caso de hacerse necesario el recurso a la mano de obra asalariada, ésta suele provenir en Sanlúcar de Barrameda menos del sector de los "faeneros" de viña (propietarios-jornaleros u obreros cualificados, de mediana edad), que de los descendientes de éstos, jóvenes y mujeres convertidos en "obreros de invernadero", con graves dificultades a la hora de acceder al mercado de trabajo. Para su contratación siguen pesando todavía mucho el conocimiento del oficio, las redes interpersonales de relación y el deseo del contratante, pequeño propietario habitualmente, por no dar una imagen de "patrón" de muy negativa carga simbólica en una localidad históricamente polarizada como la sanluqueña.

No deja de ser paradójico que ésta sea la práctica usual en Sanlúcar, donde la abundancia de mano de obra es palpable, mientras que en lugares como Palos-Moguer el escaso número de jornaleros autóctonos obliga a emplear inmigrantes. En esta zona, la característica principal de la existencia de una relativamente importante inmigración de carácter temporal viene determinada, en el marco de las relaciones laborales, por unas "redes de clientelismo" mediante las que se consigue la venida de familias enteras provenientes de las áreas andaluzas con claro predominio de la población jornalera, fundamentalmente de la campiña sevillana y Sierra de Cádiz. Estas familias son alojadas por el patrón en construcciones cercanas a los cultivos, estableciéndose una relación en la que se espera que se produzca una mutua fidelidad basada en la confianza que otorga la cierta estabilidad de la misma. No fallarle al patrón en plena cosecha o firmar jornadas trabajadas antes de que se realicen son me-

<sup>3</sup> Ayuda mutua y recíproca realizada por los pequeños propietarios de manera alternativa en unas y otras explotaciones, especialmente en los "periodos-punta" de trabajo (siembra, recolección).

canismos frecuentes que ayudan a cimentar esta relación. Su ruptura es contemplada como un agravio por parte de los freseros. Por otra parte, cuando la inmigración es extranjera, cosa cada vez más frecuente, las relaciones suelen basarse en la mutua desconfianza determinada por la ausencia de la legalidad. Los trabajadores se quejan de una mayor explotación con respecto a los autónomos, mientras que los empresarios aducen que los inmigrantes están «más pendientes del reloj que del trabajo».

Estas diferencias se traducen en el recurso a diferentes estrategias económicas. En la «nueva agricultura» sanluqueña se produce un mantenimiento de la lógica económica doméstica con los cálculos del tradicional balance consumo-trabajo planteado por Chayanov (1985/1921). Se produce, por tanto, una idealización de la «unidad familiar» y una recreación de la «unidad doméstica», como discurso que hace posible la extracción externa de las plusvalías creadas en la familia, velando sus desigualdades internas. La reificación de la familia como unidad compacta es evidente.

En Palos-Moguer, por contra, el recurso a la autoexplotación en el seno del grupo doméstico como estrategia para rentabilizar las explotaciones es uno de los mecanismos, pero no el único. La necesidad de recurrir a la fuerza de trabajo asalariada hace que sea indispensable una fuerte explotación de ésta, que no puede realizarse mediante la idealización de las relaciones patrón-trabajador vistas como unidad. Como hemos señalado, dos son los recursos empleados; el clientelismo y las contrataciones ilegales, en mayor medida a inmigrantes extranjeros, pero también a trabajadores autóctonos. En numerosas ocasiones esta sobreexplotación se justifica en virtud de la comparación del trabajo asalariado con el trabajo del patrón: «Yo soy el que los busca, el que los lleva de vuelta, el que antes comienza y el último que lo deja». El hecho de que se esté trabajando en beneficio propio no es un factor determinante en el *emic* de los freseros, priorizándose el «cumplir» sobre cualquier otra circunstancia, aunque sea tan importante como sobre quien recae el beneficio.

La fuerte capitalización, los elevados rendimientos por unidad de superficie y el fuerte endeudamiento que presentan los nuevos agricultores los hace autoperibirse como verdaderos «peones de los bancos». Éste es un síntoma evidente de las fuertes condiciones de dependencia en las que tiene lugar el proceso de implantación de los diferentes cultivos. Sin embargo, las diferencias entre el tipo de cultivo y las formas específicas que adquieren la producción, distribución y comercialización de los productos dan lugar a situaciones distintas: en el invernadero sanluqueño la única viabilidad posible es la de la pequeña superficie, capaz

de poner en marcha una división social del trabajo a la vez flexible, intensiva, eficaz y especializada. Un trabajo artesano que se identifica con el «buen hacer» tradicional de los agricultores de la zona, y que tiene como contrapartida el que no se recibe a cambio ni se contabilizan como gastos salariales las horas, la dedicación, los saberes y el nivel de especialización, ha terminado por imponerse a la gran empresa de flor cortada. Como Mignon destacó ya en 1982, la intensificación y diversificación de la producción, y un cierto tipo de cultivos no totalmente mecanizables, se realizan de forma más eficaz para el sistema a través de pequeñas unidades de producción familiar.

Las pequeñas, medianas y grandes explotaciones (que no propiedades) de freseros dan lugar a una tipología de situaciones en las cuales sólo los medianos freseros, salvo por el recurso necesario a la mano de obra asalariada, podrían ser considerados de manera similar a los pequeños propietarios sanluqueños. Los grandes son unos empresarios parcial o totalmente dedicados al *agrobusiness*, y la mayoría de los pequeños unos agricultores a tiempo parcial, que presentan una clara diversidad de actividades económicas al trabajar muchos de ellos como asalariados en distintas empresas. El cultivo del fresón ha dado origen a la formación de un mercado de trabajo asalariado y la «vuelta al campo» se produce entre individuos que han trabajado en muy diversos sectores económicos, generalmente como asalariados. Por contra, en la «nueva agricultura» sanluqueña, la dedicación constante al invernadero no permite la realización o continuación del trabajo asalariado. Así, se produce una búsqueda del límite de intensificación en función de lo disponible, estableciendo una racional relación entre los factores «mano de obra», «extensión del terreno» y «tipo de cultivo». Se produce, pues, una fijación familiar a la tierra a partir de la sobreexplotación e incluso la «vuelta al campo» de niños y viejos. Éste es un proceso cerrado y circular, y sólo así se puede alcanzar el capital necesario para incorporar la explotación a la imparable carrera de innovaciones.

En ambas zonas, el trabajo femenino cuenta con una sólida tradición. En la zona de Palos-Moguer, por muy importante que este trabajo resulte en términos de renta, es percibido como auxiliar en la familia y recurso de renta añadido a otros sectores económicos —cobro de subsidios o de pensiones. En Sanlúcar, aunque la flor es un cultivo «de primor», y por tanto se halla fuertemente feminizado, se constata que su implantación no ha inducido a cambios en las relaciones de poder dentro de la familia. El trabajo de la mujer es percibido como un deber con la familia de orientación, o bien con la futura familia de pro-



creación, como se observa en los frecuentes casos de "ayuda de la novia" en el incipiente invernadero del novio.

Los diferentes factores señalados provocan una clara diferenciación en la génesis, factores de catalización y procesos de implantación de los cultivos pertenecientes a la "nueva agricultura" y, consiguientemente, darán lugar a una serie de características a nivel local que son resultado y causa de las especificidades locales. En Palos-Moguer, el cultivo del fresón ha supuesto la incorporación al mismo de una serie de *sectores sociales* heterogéneos, cuya diferenciación no es resultado exclusivo del distinto volumen de producción, sino de las estrategias utilizadas, de la situación de diversificación o no de bases económicas y de otros factores que influyen en la propia percepción de la actividad. En cualquier caso, estos sectores se caracterizan por un fuerte dinamismo que ha dado lugar a transformaciones importantes de la estructura social de las localidades. Así, la élite local tradicional, compuesta por los grandes propietarios tradicionales y los bodegueros, no se ha incorporado, salvo muy minoritariamente, al cultivo del fresón, y ha perdido su papel de élite juntamente con el declive de la agricultura "tradicional". Este papel podría correr a cargo de los grandes freseros que en lugar de asumir de manera consciente y deliberada este relevo, se consideran a sí mismos como una consecuencia directa de un proceso de mayor igualitarismo social, sin que se intenten explicar las causas de éste. Las frases «ya no es como antes» o «ya no hay señoritos» reflejan claramente el sentimiento de este grupo, que rechaza la comparación con la élite tradicional por considerar que, contrariamente a éstos, su actual situación es resultado de su propio y denodado esfuerzo.

En el caso de Sanlúcar, los grandes propietarios no tienen lugar en la "nueva agricultura". Como hemos indicado, las especiales características del cultivo —una manualidad altamente cualificada— no hacen rentables las grandes explotaciones. Los auténticos protagonistas de este cultivo son los pequeños propietarios, aunque dentro de este grupo se ha producido una segmentación, resultante de la operación de procesos diferentes sobre los dos sectores tradicionales. Así, posiciones hasta hace algunos años equivalentes en las estructuras sociales locales tienden a divergir, dentro de una situación compartida de fuerte dependencia. Los descendientes de los navaceros tradicionales han pasado a ocupar posiciones privilegiadas si se han convertido en "nuevos agricultores", por contraste con la situación del otro gran grupo de pequeños propietarios tradicionales, los viñistas, que se encuentran en una profunda crisis y acercan sus estrategias domésticas a las de los jornaleros. Pero la relativa mejora de los "nuevos agricultores" se hace a costa del riesgo, la deuda

y la sobreexplotación familiares, de tal modo que hay que buscar a los verdaderos beneficiarios del proceso, las "nuevas élites", más bien en el segmento de intermediarios y comercializadores, que supera las barreras locales.

En lo referente a la reproducción social, las diferencias son también palpables en las distintas zonas. Entre los agricultores sanluqueños, la "nueva agricultura" ha permitido que no sólo se asegure la reproducción simple, sino en muchos casos la reproducción ampliada, produciéndose más de una nueva explotación a partir de una unidad anterior gracias a los invernaderos, aunque manteniendo las reglas tradicionales de la patrilinealidad en el reparto de los predios. En Palos-Moguer, la novedad del proceso y la falta de continuidad entre agricultura tradicional y "nueva agricultura" ha provocado una ruptura que tiene como consecuencia la no existencia de mecanismos culturales conocidos para realizar la transmisión de los bienes y el oficio, con lo que no se ha asegurado la reproducción social generalizada.

En realidad, en ambos casos nos encontramos con un proceso de descentralización productiva, que en otras zonas del capitalismo avanzado se vive en sectores industriales o de servicios. En este punto de intensificación agrícola, la propiedad de la tierra ya no es el factor determinante para obtener beneficios máximos. La mayor rentabilidad se obtiene del proceso no directamente productivo. El "hambre de tierras" de los palermos y moguerenos al que antes hacíamos alusión refiere al deseo de producción para la comercialización, y no tiene en absoluto relación con el deseo de ser autosuficientes. En este sentido, sí existen diferencias con respecto a Sanlúcar, donde la autosuficiencia es un valor tradicional mantenido e incluso reforzado en la "nueva agricultura".

Respecto a la realización de beneficios, una resultante esencial del modelo de la pequeña agricultura sanluqueña de primor es la presencia de un sistema complejo de extracción de plusvalía, no sólo por el alargamiento de la jornada de trabajo (plusvalía absoluta), sino también por la elevación de la productividad, consecuencia de las modernas formas de cultivo (lo que podríamos identificar como una plusvalía relativa). Plusvalía que, en realidad, se crea en la familia, pero se realiza en los circuitos externos a la misma, basándose en el doble proceso de extracción de renta de la tierra. Existe un doble valor añadido para los productos, obtenido tanto a través de los procesos de elaboración primaria (confección de ramos y cajas de hortalizas), cuyo trabajo recae también sobre la "cuadrilla doméstica", y especialmente sobre sus mujeres, cuanto por la aplicación de conocimientos y saberes técnicos, ahora más espe-

cializados, que son resultado de una larga tradición de experiencia agrícola, y que forman parte de la "cultura del trabajo" de los navaceros tradicionales presente en los "nuevos agricultores".

En la zona de Palos-Moguer destaca como mecanismo específico para dar salida a la producción la constitución de una serie de cooperativas y de sociedades de transformación agraria (SAT). Las diferencias entre unas sociedades y otras son significativas, ya que mientras en el caso de las cooperativas lo que se busca es obtener un mayor beneficio de los socios, agrupando la producción de éstos, las SAT, creadas por los grandes productores de fresas, tienen como objetivo una defensa de su producción en términos de calidad (denominación de origen), y responden a una tendencia a la diversificación de sus inversiones, de manera que gran parte de los beneficios obtenidos se invierten en la adquisición de infraestructuras y material de transformación, y no en una ampliación de la superficie cultivada.

De lo expuesto podría deducirse que los modelos presentados son radicalmente diferentes, ya que mientras parece evidente la falta de conexión entre la labor agrícola tradicional y la "nueva agricultura" en la zona de Palos-Moguer, en el caso de Sanlúcar puede parecer que hay una continuidad del modelo de agricultura tradicional. Sin embargo, esta continuidad debe ser matizada, no sólo por la segmentación que la adopción de la "nueva agricultura" introduce en el seno de una clase tradicionalmente homogénea, sino porque una característica esencial de esta actividad económica es la pérdida de peso de los factores naturales (estacionalidad, tiempo, etc.), y los cambios en la percepción de la naturaleza y en los ciclos de trabajo. El mantenimiento de la habilidad manual, el primor y la constancia en el "tajo" son componentes facilitadores de un proceso de transformación radical que da lugar a la aparición de nuevos paisajes "verticalizados".

Este proceso tiene para sus protagonistas unos gravísimos costes sociales y educativos. En la pequeña agricultura de primor, bajo una apariencia de mejora económica y de "modernización", se están enmascarando situaciones nuevas de más que dudosa calidad de vida, en que la intensiva aplicación de mano de obra hace interminables las jornadas de trabajo; las mujeres se ven presionadas más que nunca por la necesidad de hacer compatibles las faenas de la explotación familiar y las actividades domésticas, que siguen siéndoles asignadas como resultado de una "división natural" (y no social) del trabajo. Las faenas agrícolas ocupan horarios nocturnos, e incluso las madrugadas en las fechas-punta, y llevan a situaciones extremas calificables de "triples" e incluso "cuádruples

jornadas". Aquellos que en otra época fueron beneficiarios de los avances técnicos, mecánicos y químicos, como los niños y los ancianos, sufren ahora los perversos efectos de estos mismos avances: los niños abandonan las escuelas en los períodos de recolección; los viejos, bajo el velo ideológico de «distraerse» o «ayudar a los hijos», tienen que reintegrarse a una actividad que quizá habían abandonado años atrás. Todo ello, sin un paralelo beneficio o justa compensación para la familia del valor de lo producido en la familia.

La falta de conexión entre la labor agrícola tradicional y la "nueva agricultura", y la ruptura entre la "cultura del trabajo" de los agricultores y la "cultura del trabajo" de los freseros, así como la conciencia de la fuerte condición de dependencia del cultivo del fresón son las causas que explican las diferencias del modelo de Palos-Moguer con el de Sanlúcar en este aspecto específico: salvo en el caso de los pequeños freseros, quienes recurren casi exclusivamente al grupo doméstico para el trabajo en la explotación, los medianos y grandes freseros no recurren al trabajo familiar, aunque las esposas de los medianos se vean también sujetas al proceso de doble explotación que supone la "doble jornada" de trabajo. Pero, en lo que toca a los hijos, existe una clara voluntad de apartarlos de la explotación: «el campo no lo quiero para mis hijos». La mayoría de los padres aspira a que sus hijos estudien y desempeñen una profesión liberal. Sin embargo, la cada vez más alta tasa de paro entre los universitarios y la falta de salidas profesionales hacen que, recientemente, los freseros se estén replanteando la posibilidad de comenzar a introducir a sus hijos en el cultivo del fresón. La triple explotación (propia, de la esposa y de los trabajadores asalariados) es la característica esencial de este proceso de trabajo. Como vimos, a los asalariados se les exige que trabajen tanto como el patrón, y las acciones reivindicativas son objeto de fuertes represalias, produciéndose una tendencia creciente a contratar trabajadores ilegales, más baratos y más sumisos.

En ambos modelos, sin embargo, las condiciones de vida son duras. En el caso sanluqueño, los grados de calor que se alcanzan en los invernales son extremos; la toxicidad se eleva como consecuencia de la aplicación, a veces desmedida, de fuertes compuestos químicos; el "corte", el "remetido" y otras faenas conllevan un importante desgaste corporal; la incidencia sobre el medio ambiente y la dudosa inocuidad de los que se llaman "productos de primor" en el mercado, son el precio social y ecológico a pagar. En el caso de Palos-Moguer, a la dureza del trabajo hay que añadir el hecho de que éste es un proceso de un fuerte coste ecológico; la erosión de los terrenos y la salinización de los acuíferos, junto a las reservas limitadas de agua, hacen pensar que sea un

proceso limitado en el tiempo para el que, hoy por hoy, no existen alternativas en la zona.

Pese a las diferencias que hemos podido apreciar, se hace ahora evidente la hipótesis en que hemos venido insistiendo desde el principio del texto: los modelos comparados responden, en cualquier caso, a los intereses del sistema. En el caso sanluqueño, bajo un régimen de "oligopolio difuso" en forma de integración vertical (Daneo, 1972), junto a los que representan otras formas productivas que muchas veces han sido calificadas inadecuadamente como formas "no capitalistas" de producción: trabajo a domicilio, economía informal, industria difusa, formas de servicio no monetarizadas y, a otro nivel, trabajo doméstico femenino o transferencias en el cuidado de los ancianos. Todas ellas demuestran ser, por el contrario, y cada vez con mayor significación, una base fundamental de extracción de plusvalías, progresivamente más indispensables para el funcionamiento del sistema. Las pequeñas unidades de explotación resultan muy eficaces ya que dan lugar a unas relaciones sociales no monetarizadas, que no tienen valor de cambio en el mercado, pero que permiten un plustrabajo cuyos efectos sí entran en el mercado y son realizados en instancias ajenas a la familia agricultora.

La diversidad del cultivo del fresón en la zona de Palos-Moguer responde al mismo principio de utilidad. La falta de control de gran parte de los productores sobre los canales de distribución y comercialización del producto los convierte en meros instrumentos del proceso productivo. Sólo unos pocos grandes están en condiciones de escapar de esta dependencia, bien diversificando sus inversiones, bien expandiéndose a nuevas zonas, como Marruecos, con menos costes salariales. No es de extrañar, por tanto, que el comportamiento de los freseros se caracterice por una alta tasa de consumo, gran parte del cual es de productos suntuarios. La falta de alternativas puede ser la causa principal de este comportamiento.

### 3. Conclusiones y consideraciones finales

La exposición de los dos modelos nos permite hacer una reflexión sobre las características especiales y diferentes derivadas de los distintos procesos de transformación por los que atraviesan las localidades enclavadas de la "nueva agricultura andaluza".

Como corolario, destacaremos que las elevadas demandas de capital, sustentadas en el endeudamiento y, en muchos casos, la sobreexplota-

ción de la mano de obra familiar, no son más que algunas de las manifestaciones de la generalizada situación de triple dependencia a que conduce la "nueva agricultura" andaluza. De una parte, el sector agrario depende cada vez más de los macroprocesos económicos de tipo industrial (inversiones, industria agraria), financieros (créditos bancarios) y de comercialización (compra-venta), con una falta absoluta de control sobre ellos y afianzando así el doble proceso de extracción de "renta de la tierra". En segundo lugar, el pequeño agricultor ya no depende de los grandes propietarios locales, a quienes muchas veces tenía que dirigirse para conseguir el trabajo asalariado complementario de las rentas de su propia explotación, sino sobre todo del Estado, encarnado en las élites administrativas, tanto por la importancia de los subsidios cuanto por la política de infraestructuras y subvenciones. Y, finalmente, Andalucía mantiene su carácter periférico respecto a los círculos de acumulación centrales, aunque terceros países comparten una posición aún más periférica respecto al primer mundo y comienzan a ofertar productos de calidad más baratos que los andaluces<sup>4</sup>.

Todo ello puede llevarnos a concluir que la "nueva agricultura andaluza", en sus diversas modalidades comarcales e incluso locales, es una manifestación más de un estado de semicolonialismo en que se facilita el drenaje de recursos hacia fuera de Andalucía, dejando escapar de nuestras fronteras, nuevamente, gran parte del valor añadido que se crea en la producción directa, y haciendo recargar en nuestro territorio sus costes, no sólo educativos y sociales, sino también ecológicos y culturales. Así lo demuestran los problemas de salinización, erosión o las pérdidas edáficas, e incluso las tensiones entre los diferentes usos del litoral, de las que son muestras los problemas vividos al respecto en Doñana, la Bahía de Cádiz o la Costa del Sol. Y, por supuesto, la creciente sensación de desposesión y los imponderables cálculos de la insatisfacción personal y la ruptura con los componentes de las "culturas del trabajo" previas de las localidades efectuadas.

La afección de este proceso al sector primario demuestra que las pe-

<sup>4</sup> Es el caso de Colombia con la flor cortada, o de la implantación de invernaderos en Marruecos por parte de empresarios, procedentes, en algunos casos, de las mismas zonas donde se localiza la "nueva agricultura" andaluza. De otra parte, cualquier alteración en los circuitos centrales de comercialización afecta de forma inmediata al sector, como sucede con la problemática del fresón en la frontera con Francia, que cobró especial virulencia en 1994, o con la decisión que parece ha sido adoptada por algunas súbastas holandesas de no permitir el paso de flor cortada extranjera a partir del 15 de mayo de 1995, cuyos efectos sobre la agricultura de la costa noroeste de Cádiz pueden ser catastróficos al no contar con un mercado de origen propio.

queñas formas de producir de cierto tipo de cultivos no mecanizables para los cuales las habilidades manuales tienen mucha importancia no son en absoluto contradictorias con el modo de producción capitalista avanzado, e incluso se encuentran perfectamente articuladas con éste. La aparente contradicción entre “mano de obra empleada” e “intensiva capitalización” no es tal. En esta situación, convendría preguntarse si muchas de las pequeñas propiedades que sirven a la producción y manipulación de los “productos de primor” no son sino formas de “nueva aparcería”, como ha señalado algún autor, con las que el capitalismo avanzado elude los riesgos que entraña siempre la producción directa. La propiedad funcionaría entonces como una simple “ficción jurídica”, muy eficaz de otro lado para mantener la fijación a la tierra de los pequeños productores, y para la continuación y expansión de procesos de acumulación y decisión centrales, a los que ya no interesa detentar la propiedad de la tierra.

Finalmente, la importancia de los estudios locales no debe hacernos olvidar el marco en el que se inscriben estas zonas. Pese a las diferencias, importantes, fruto de las experiencias privativas de cada zona, existe un contexto que las engloba y que es determinante con respecto a la realidad estructural de estos procesos de cambio. Este marco o contexto que es Andalucía como formación socioeconómica dependiente en el interior del Estado español, es el que le da a la “nueva agricultura” sus características esenciales: su fuerte situación de dependencia que a su vez actúa como un factor de consolidación de los centros y periferias del sistema capitalista, demostrando una vez más que se puede cambiar el modelo de producción sin alterar cualitativamente las condiciones de los grupos y territorios sujetos al “proceso de modernización”.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chayanov, V. A. [1921] (1985), *La organización de la unidad doméstica campesina*, Nueva Visión, Buenos Aires.
- Cruces Roldán, C. (1991), «Dinamización y crisis de reproducción en la agricultura familiar de Sanlúcar de Barrameda», *Revista de Estudios Andaluces*, núm. 17, pp. 85-111.
- (1993a), «Intensificación productiva y “culturas del trabajo”: la “nueva agricultura sanluqueña”», *Sistemas de identidades y su expresión en las socieda-*

- des locales*, *Actas del VI Congreso de Antropología*, Tenerife, vol. 3, pp. 65-89.
- (1993b), «Opciones familiares y legitimaciones familistas en la “nueva agricultura” andaluza», *Nuevas perspectivas en el estudio del parentesco y la familia*, *Actas del VI Congreso de Antropología*, Tenerife, vol. 4, pp. 277-290.
- (1994a), «De la colonización a la “nueva agricultura”. Evolución y dinámica de la agricultura familiar en la “Colonia Agrícola del Monte Algaida” (Sanlúcar de Barrameda)», *Agricultura y Sociedad*, núm. 70, enero-marzo, pp. 97-163.
- (1994b), «Trabajo y estrategias económicas en las explotaciones de Sanlúcar de Barrameda», *Revista de Estudios Regionales*, núm. 38, enero-abril, pp. 15-39.
- (1994c), *Navaceros, “nuevos agricultores” y viñistas. Las estrategias cambiantes de la agricultura familiar en Sanlúcar de Barrameda*, Sevilla, Ministerio de Cultura y Fundación Blas Infante, julio.
- (1996a), «Los “nuevos mercados de trabajo” de la Andalucía agraria: la agricultura de primor y el trabajo femenino», en M.<sup>a</sup> Dolores Ramos y M.<sup>a</sup> Teresa Vera (comps.), *El trabajo de las mujeres: pasado y presente. Actas del Congreso Internacional del Seminario de Estudios Interdisciplinarios de la Mujer*, Málaga, tomo II, pp. 447-455.
- (1996b), «La feminización del trabajo en la agricultura de primor. Papeles y trayectorias femeninas en el cultivo de la flor cortada», en Dolors Comas D'Argemir (coord.), *Familia, herencia y derecho consuetudinario*, *Actas del VII Congreso de Antropología Cultural*, Simposio V, pp. 97-129.
- Daneo, E. (1972), *Agricoltura e sviluppo capitalistico in Italia*, Turín.
- Demerson, P. (1987), *L'or rouge de Huelva*, École Nationale Supérieure Agronomique de Toulouse.
- Ferragne, A. (1985), «Typologie des producteurs de la fraise de Palos de la Frontera», dactilografiado.
- Gavira, L. (1993), *Segmentación del mercado de trabajo rural y desarrollo: el caso de Andalucía*, Madrid, MAPA.
- Marchena Gómez, M. (1984), *La distribución de la población en Andalucía (1960-1981)*, Sevilla, Universidad de Sevilla.
- (1987), *Territorio y turismo en Andalucía*, Sevilla, Consejería de Comercio y Turismo.
- Márquez Domínguez, E. (1985), «Estrategia espacial de la economía agraria en el litoral andaluz», *Revista de Estudios Andaluces*, núm. 5.
- (1986), *La nueva agricultura onubense*, Publicaciones del IDR de la Universidad de Sevilla.
- (1989), «La nueva agricultura andaluza», en *Geografía de Andalucía*, Sevilla, Tartessos, tomo IV, pp. 331-384.
- Martín Díaz, E. y Melero Melero, L. (1991), «Intensificación de la agricultura andaluza y cambios en la estructura social y el sistema simbólico en la zona de Palos-Moguer. Campaña 1990», en VVAA, *Anuario etnológico de Andalucía*, Consejería de Cultura de la Junta de Andalucía, Sevilla, pp. 137-148.

- (1993), «Intensificación de la agricultura andaluza y cambios en la estructura social y el sistema simbólico en la zona de Palos-Moguer. Campaña 1990», en VVAA, *Anuario etnológico de Andalucía*, Consejería de Cultura de la Junta de Andalucía, Sevilla, pp. 21-28.
- (1996), «El cultivo del fresón en la zona de Palos-Moguer. Cambios socio-económicos y sectores sociales implicados», *Aestuarina. Revista de Investigación*, año 3, núm. 3, pp. 31-55.
- Martínez Martín, M. y González de Molina Navarro, M. (1992), «Notas sobre propiedad y explotación como variables explicativas en la historia de las comunidades campesinas andaluzas», en R. Garrabou, *Propiedad y explotación campesina en la España contemporánea*, Madrid, MAPA, pp. 351-379.
- Mignon, C. (1982), *Campos y campesinos de la Andalucía mediterránea*, Madrid, MAPA.
- Moreno Navarro, I. (1981), «Mistificación y conformación de la identidad andaluza», en *Historia de Andalucía*, Barcelona, Planeta.
- (1984), «Reforma agraria e identidad andaluza. Implicaciones simbólicas del problema de la tierra en Andalucía», *Nación Andaluza*, vols. 2-3, pp. 91-96.
- (1990), *Cultura e ideología. El movimiento campesino anarquista andaluz*, Actas del IV Congreso sobre el Andalicismo Histórico, Cádiz, octubre de 1989, Sevilla, Fundación Blas Infante, pp. 77-93.
- (1991a), «Identidades y rituales», Estudio introductorio, en J. Prat, U. Martínez Veiga, J. Contreras e I. Moreno, *Antropología de los pueblos de España*, Madrid, Taurus, pp. 601-636.
- (1991b), «Desarrollo del capitalismo agrario y mercado de trabajo en Andalucía», *Revista de Estudios Regionales*, núm. 31, pp. 19-29.
- Naredo, J. M. (1971), *La evolución de la agricultura en España*, Barcelona, Estela.
- , Leal, J.; Leguina, J., y Terrafeta, L. (1975), *La agricultura en el desarrollo capitalista español, 1940-1970*, Madrid, Siglo XXI.
- Palenzuela Chamorro, P. (1989), «Estrategias económicas domésticas de los jornaleros andaluces: salario, subsidio y economía sumergida», *Agricultura y Sociedad*, núm. 50, pp. 75-107.
- (1990), «“Buscarse la vida”. Estrategias domésticas de los jornaleros de Lebrija», Universidad de Sevilla, tesis doctoral inédita.
- (1991), «El Estado no inocente: naturaleza perversa y eficiencia de la política asistencial en el medio rural andaluz», *Revista de Estudios Regionales*, núm. 31, pp. 213-229.
- Reynier, C. (1989), «La dinámica socio-organizativa: cooperativas y cooperativistas en las zonas de producción hortofrutícola andaluzas», *Agricultura y Sociedad*, núm. 50, pp. 109-154.
- Talego Vázquez, F. (1993), «Culturas del trabajo, conflicto político y discursos simbólicos en Marinaleda», *Anuario etnológico de Andalucía*, Consejería de Cultura de la Junta de Andalucía, Sevilla, pp. 195-205.
- (1996), *Cultura jornalera, poder y liderazgo mesiánico. Antropología política de Marinaleda*, Ayuntamiento de Sevilla y Fundación Blas Infante.

**Resumen.** «Intensificación agraria y transformaciones socioculturales en Andalucía Occidental»

Este artículo representa una contribución al análisis de los procesos de intensificación conocidos como “nueva agricultura” que tienen lugar en las zonas litorales de Andalucía. A partir de la exposición global del proceso de su implantación y difusión, se presentan dos casos de las costas de Cádiz y Huelva (Sanlúcar de Barrameda y Palos-Moguer) donde tienen lugar importantes procesos de producción de flor cortada y fresón. La comparación de los diversos procesos económicos y productivos se erige en el fundamento de la contribución, en que se demuestra la inclusión de las formas de “agricultura de primor” en los recientes procesos de precarización de las condiciones de trabajo y autoexplotación doméstica de los explotadores familiares, dentro de un contexto de descentralización productiva y profundización del sector agrario en el conjunto de la economía capitalista.

**Abstract.** «The intensification of agriculture and socio-cultural transformations in Western Andalusia»

This article is a contribution to the analysis of the process of intensification known as «new agriculture» currently taking place in coastal Andalusia. After outlining the general character and scale of this process, the author presents case studies of two areas of the coast of Cádiz and Huelva (Sanlúcar de Barrameda and Palos-Moguer) which have become major producers of cut flowers and strawberries. The comparison of the different economic and productive processes, including the development of forms of «fine agriculture», highlights the importance in these of the recent decline in working conditions and the self-exploitation of the farming families, within the context of the decentralization and intensification of agricultural production in the capitalist economy as a whole.

# SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

97

Georges Benguigui

Contrainte, négociation et don en prison.

Anne Barrère

Le travail scolaire au lycée :  
du discours de l'institution à l'expérience des élèves.

David Courpasson

Régulation et gouvernement des organisations.  
Pour une sociologie de l'action managériale.

## SYMPOSIUM

Alain Bancaud, Yves Dezalay, Robert Salais, Lucien Karpik

*Les avocats. Entre l'État, le public et le marché, XIIIe-XXe siècle*, de Lucien Karpik.

## NOTES CRITIQUES

Olivier Coutard

Quinze ans de dérèglementation des services publics :  
les exemples de l'électricité et des télécommunications.

Jocelyne Barreau

Entreprise-réseau et gestion des ressources humaines.

## COMPTES RENDUS

Benjamin Coriat et Olivier Weinstein, *Les nouvelles théories de l'entreprise* (Gilles Ferréol).

Michel Villette, *L'art du stage en entreprise* (Jean-Pierre Briand).

Philippe Corcuff, *Les nouvelles sociologies* (Franck Cochoy).

François de Singly, *Le soi, le couple et la famille* (François Dubet).

## 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. Padiou, C. Paradeise.

### Secrétariat de rédaction

M.-H. Hugonnard-Roche

## Information abonnements

TARIFS 1997 - 1 an / 4 numéros

Prix au numéro :

Abonnement Particuliers

Abonnement Institutions

140 FF TTC (France)

345 FF TTC (France)

550 FF TTC (France)

180 FF (Export)

505 FF (Export)

750 FF (Export)

COMMANDES ET ABONNEMENTS : SPES - BP 22 - 41354 Vineuil cedex - France

RENSEIGNEMENTS : DUNOD PÉRIODIQUES - TÉL 01 40 46 62 22

SOTRA0197

# Reorganización productiva en los puestos de trabajo

Estrategias de acción y relación laboral

Xavier Coller \*

## 1. Introducción

Los estudios recientes sobre el trabajo en nuestro país suelen centrarse en los aspectos institucionales de la relación laboral o en los cambios de las formas organizativas en las que se desarrolla la producción. Pero prestan poca atención a lo que ocurre en las empresas en el nivel de los puestos de trabajo, es decir, a la relación laboral no institucional<sup>1</sup>.

Agradezco a Antonio Martín Artiles, Helen Rainbird, Salvador Carrasco, Ignasi Brunet y Jordi Cambra los valiosos comentarios que realizaron a la investigación sobre la que se basa el presente artículo. Muy especialmente quiero agradecer al grupo de estudios Quit del Departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona y a Fausto Mi-guéllez —maestro y amigo— su apoyo y generosidad intelectual durante todo el proceso de investigación. Elisabet Tejero, Adela Ros, Jesús de Miguel y Rafael Encinas enriquecieron con sus comentarios y sus críticas siempre amables los diferentes borradores de este texto. No obstante, sólo el autor puede ser considerado responsable del resultado final.

\* Quit, Departamento de Sociología, Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra, 08193 Barcelona.

<sup>1</sup> A mi modo de ver tres factores explican esta situación. En primer lugar, la inexistencia de una tradición etnográfica entre los/as sociólogos/as del trabajo. En gran parte esta carencia es debida a las dificultades que (aún hoy) se encuentran para acceder a las empresas. En segundo lugar, la necesidad histórica de centrarse en el análisis de la construcción del sistema de relaciones laborales en democracia ha orientado la mayor parte de los estudios sobre el trabajo hacia los aspectos institucionales de la relación laboral tales como la negociación colectiva y sus efectos en el mercado de trabajo. En tercer lugar, la persistencia de una cierta concepción bravermaniana de la relación laboral que suele ignorar las acciones de las personas y sus relaciones sociales en el nivel de los puestos de trabajo. Nótese que cuando se habla de relación laboral se entiende que ésta puede adoptar dos formas. Por un lado, la forma institucional en la que los actores son instituciones comité de empresa, secciones sindicales, dirección empresarial. Por otro lado, la relación laboral no institucional que es el conjunto de acciones que trabajadores/as y dirección empresarial desarrollan en el nivel de los puestos de trabajo. Aunque ambas esferas están relacionadas, en este artículo me refiero solamente a la esfera no institucional de la relación laboral.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 30, primavera de 1997, pp. 71-95.

La consecuencia de este olvido es que los análisis de las políticas de reorganización empresarial suelen ignorar de qué manera los actores no institucionales de la relación laboral (trabajadores/as y dirección empresarial) afectan con sus acciones tales políticas y cómo se enfrentan a ellas. Es decir, ignoran el impacto de la reestructuración en la vida social de la empresa. En consecuencia, dejan sin explicar el carácter dinámico y conflictivo que implica toda transformación empresarial.

El presente trabajo intenta paliar esta carencia. El objetivo es dar cuenta de las estrategias que los actores de la relación laboral ponen en práctica para enfrentarse a las políticas de reorganización empresarial. Las evidencias en que se basan los argumentos expuestos proceden de una investigación realizada en una empresa de la confección a la que se ha puesto el nombre ficticio de Tecosa. Se parte de la observación generalizada de que la reestructuración comporta cambios en el interior de las empresas. Pero en lugar de solamente constatar tales cambios se investiga cuáles son los efectos en la relación laboral y en la organización del trabajo. Se concluye que la transformación genera incertidumbres en el nivel de los puestos de trabajo a las que los actores de la relación laboral responden de maneras diferentes al objeto de controlar su entorno nuevo.

## 2. ¿Una transformación sin conflictos?

Existen dos corrientes de pensamiento cuyo interés principal se centra en interpretar los cambios que en las últimas décadas se registran en las empresas. La escuela regulacionista y la escuela institucionalista trabajan en los departamentos de economía desde presupuestos diferentes aunque tienen en común que arguyen que la producción y el trabajo experimentan un proceso de transformación que se inicia en la década de los años setenta. Tal transformación, señalan, supone que lo que se conoce como fordismo deja paso a otra forma de producir que los regulacionistas denominan "neofordismo" o "posfordismo" y que los institucionalistas llaman «especialización flexible»<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> No es el objetivo de este artículo entrar en el debate acerca de si estamos asistiendo a la emergencia de un modelo nuevo de organizar la producción y el trabajo. Para este debate véanse los trabajos de Clarke (1990), Fieldes y Bramble (1992) y las aportaciones de regulacionistas e institucionalistas. Baste señalar aquí que ambas corrientes coinciden en varios puntos. Primero, ambas identifican el fordismo como un sistema de producción de masas que se articula con una forma de consumo también masiva (Aglietta,

Aunque existen diferencias notables entre las dos escuelas, aquí interesa resaltar que tanto regulacionistas como institucionalistas interpretan los cambios en la producción en clave de *transformación* del modelo de producción de masas<sup>3</sup>. Tal transformación, argumentan, bascula en torno a la idea de flexibilidad en el centro de trabajo. La flexibilidad se expresa, además de en la forma organizativa empresarial, en dos elementos clave: primero, la nueva tecnología (programable, polivalente, flexible) y, segundo, la flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo. Multitud de investigaciones recientes en lugares tan distintos como Francia, Estados Unidos, Italia, Gran Bretaña y España confirman este análisis<sup>4</sup>.

En el caso concreto de España, estudios recientes ponen de relieve las tendencias de cambio que se registran en el tejido empresarial y algunos de sus efectos en el trabajo<sup>5</sup>. Miguélez y Carrasquer (1995: 156)

1987: 117; Boyer, 1990: 35-36; Boyer, 1995: 542; Piore y Sabel, 1990: 13). Segundo, que el fordismo entra en crisis durante la década de los setenta. Tercero, que la respuesta empresarial a la crisis genera formas nuevas de organizar la producción y el trabajo (Piore y Sabel, 1990: 362).

<sup>3</sup> Los aspectos que permiten a los autores de las dos escuelas hablar de transformación del fordismo son los siguientes. Por un lado, los institucionalistas ponen el acento en varios puntos. Las empresas, dicen, tienden a crear formas organizativas nuevas como la producción en red en el marco de los distintos industriales (Sabel, 1989: 34). Al mismo tiempo también resaltan el recurso al ordenador, que es visto como el elemento que devuelve al trabajador/a el control sobre su trabajo (Piore y Sabel, 1990: 374). El uso creciente que hacen las empresas de tecnologías multiuso conduce a las direcciones empresariales a buscar una fuerza de trabajo flexible (Sabel, 1985: 282; Sabel, 1989: 33). A diferencia del fordismo, los institucionalistas indican que el modelo de la especialización flexible requiere establecer relaciones laborales e interempresariales basadas en la confianza (Sabel, 1989: 52; Piore y Sabel, 1990: 381; Sabel, 1985: 271). Por otra parte, los regulacionistas enfatizan también el recurso a una tecnología flexible que permite producir tanto en serie como en lotes (Coriat, 1993a: 62-67; Aglietta, 1987: 125). A diferencia del modelo de producción de masas, el posfordismo se asienta en la existencia de nuevas formas de trabajo como la rotación de puestos, los grupos semiautónomos y el enriquecimiento de tareas (Aglietta, 1987: 128-130). Estas experiencias nuevas, en combinación con algunos efectos positivos de la reorganización empresarial, contribuyen a paliar la tendencia a la descualificación del trabajo y favorecen la emergencia de nuevas figuras profesionales posfordistas (Kern y Schumann, 1988: 11-12).

<sup>4</sup> Para el caso francés véase el texto de Trouvé (1989). Sobre las experiencias en Estados Unidos véase el trabajo de Perrow (1992). Maruani *et al.* (1991) analizan el caso italiano y Pollert *et al.* (1991) y Burrows *et al.* (1992) hacen lo propio en Gran Bretaña. En España se han publicado recientemente multitud de estudios sobre el tema. Los trabajos de Castillo (1984), Castillo y Prieto (1990), Herranz (1989), las monografías de Miguélez, Alòs y Recio (1988a, b, 1990) y el estudio de Martín Artiles (1995), entre otros, dan buena cuenta de la situación en España.

<sup>5</sup> Al decir de los estudiosos/as de estos cambios en casos concretos de empresas españolas, donde había empleo establece ahora se sustituye por trabajo temporal, dando lugar a la fragmentación del mercado de trabajo (Recio, 1992; Miguélez *et al.*, 1988a, b);

resumen muy agudamente los resultados de estas transformaciones de la siguiente manera:

Se perfila un tipo de empresa muy diferente a la del pasado: más pequeña, extendida horizontalmente sobre ramos diferentes, con un núcleo de trabajadores estables y una periferia amplia de inestables. En este tipo de empresa la gestión de la mano de obra y la organización del trabajo pueden ser diferentes del pasado y las relaciones laborales necesariamente tienen que reflejar estos cambios, con un debilitamiento sindical, con una aparición de formas nuevas de representación, con un desarrollo de la negociación por grupos de trabajo o de manera individualizada.

Sin embargo, a pesar de la enorme cantidad de información en la que se sustenta esta conclusión, se conoce poco sobre el impacto de los procesos de flexibilización en la relación laboral diaria. Es decir, en la relación entre capital y trabajo *en el nivel de los puestos de trabajo*. Se sabe poco acerca de cómo reaccionan los/as actores de la relación laboral cuando la flexibilización transforma su entorno.

Tanto regulacionistas como institucionalistas se olvidan de estudiar lo que ocurre con los actores de la relación laboral cuando sus rutinas laborales se transforman por mor de la reestructuración empresarial. Este desinterés contrasta con el énfasis que ponen las dos escuelas en la empresa como el terreno desde el que se generan las transformaciones en la producción y en el capitalismo en general<sup>6</sup>. Si la reorganización

donde la producción estaba centralizada, ahora hay una tendencia a la difusión y la periferialidad (Vázquez Barquero, 1991; Castillo, 1991); donde había demarcaciones rígidas de puestos ahora se pueden encontrar puestos que requieren trabajadores/as polivalentes (Jodar y Lope, 1990); donde antes había maquinaria poco polivalente ahora se encuentran las nuevas tecnologías que permiten variar las cantidades de productos y los modelos con facilidad y permiten una rápida adaptación a la demanda (Bilbao, 1990); donde las tareas estaban fragmentadas ahora se observa su recomposición vía enriquecimiento o alargamiento de tareas (Homs, 1991); el sistema de relaciones laborales formales se encuentra ahora bajo presión al tejerse el tejido asociativo de los sindicatos por efecto de formas diferentes de flexibilidad (Martín Artilles, 1995).

<sup>6</sup> Por ejemplo, los regulacionistas elaboran una compleja teoría acerca de la transformación del capitalismo y la basan parcialmente en los cambios que observan en los centros de trabajo: «el cambio técnico ocupa un lugar importante en las formalizaciones macroeconómicas de la regulación por el rol que desempeñan en los movimientos a largo plazo de la economía y porque los vínculos entre tecnología, organización del trabajo, y otras formas institucionales forman la base de un régimen de crecimiento» (Amable, 1995: 236, las cursivas son mías). Los institucionalistas también sitúan las empresas en el centro de sus teorías, aunque a diferencia de los economistas ortodoxos introducen en el análisis de los procesos económicos el entorno institucional (política, estructura social) en el que éstos se desarrollan.

empresarial implica cambios del calibre que describen regulacionistas e institucionalistas, es más que probable que en el nivel de los puestos de trabajo los actores de la relación laboral desarrollen algún tipo de estrategia para enfrentarse o adaptarse a tales cambios.

Olvidar este presupuesto implica que la reorganización empresarial y la flexibilidad son utilizadas como variables independientes para explicar fenómenos extraorganizativos. En la medida en que se ignoran las consecuencias sociales de tales cambios *en el nivel de los puestos de trabajo* se sugiere que la transformación del (así llamado) fordismo es un proceso armónico ajeno a cualquier tipo de conflicto. Sólo un análisis de lo que ocurre dentro de las organizaciones sometidas a cambios puede quebrar tal interpretación.

A mi modo de ver, la sociología puede aportar un punto de vista un tanto diferente si, por un lado, se parte del presupuesto de que toda transformación lleva consigo un conflicto laboral en potencia y genera áreas de cooperación y, por otro lado, se analizan los fenómenos que ocurren en el nivel de los puestos de trabajo como una manera de conocer cómo se expresan estas formas de conflicto y cooperación. Es decir, se sugiere que la reestructuración y la flexibilidad se utilicen como variables explicativas de fenómenos sociales intraorganizativos<sup>7</sup>. Uno de estos fenómenos es la poca conflictividad aparente que la flexibilidad *per se* despierta. No se suelen hacer huelgas *contra* la flexibilidad, por poner un ejemplo de conflicto manifiesto.

Para investigar acerca de este fenómeno en lugar de inquirir por las causas del conflicto (algo hartamente estudiado) sugiero que el sociólogo/a debe preguntarse por los elementos que explican que los/as trabajadores/as acepten las medidas flexibilizadoras, si es que tal aceptación existe. Este asunto es relevante porque se suele asumir que el trabajador/a desarrolla una aceptación de tipo normativo que contribuye a legitimar las políticas de la dirección empresarial. Sin embargo, una ojeada al interior de los centros de trabajo saca a la luz que las políticas de reestructuración son intensamente contestadas en la práctica diaria. Tenemos, pues, formulada la paradoja: aceptación (conformidad) y rechazo (conflicto). Mann (1973) y Thompson (1991), desde la tradición gramsciana, ponen de relieve que tal contradicción es el resultado de una cierta doble conciencia que se basa en la aceptación incuestionada y normativa del

<sup>7</sup> También puede ser utilizada como variable dependiente, pero entonces el análisis se trasladaría más hacia el campo de la teoría de las organizaciones y más en concreto hacia las líneas que investigan la organización de la producción en redes y la emergencia de nuevas formas organizativas (neoinstitucionalismo y ecología organizacional).

*statu quo* como mecanismo de supervivencia (conformismo) y, al mismo tiempo, el rechazo práctico a la situación en la que la persona vive (conflicto). Esta doble conciencia explica que entre los trabajadores se acepten los discursos que legitiman la necesidad de la flexibilidad y al mismo tiempo se desarrollen acciones *en el puesto de trabajo* que suponen un rechazo a tales prácticas.

### 3. El debate sobre el proceso de trabajo

Conocer las estrategias que utilizan los/as actores en los puestos de trabajo para enfrentarse a los cambios de sus rutinas implica asumir una concepción de la relación laboral que parta de la naturaleza explotadora de la producción en el capitalismo y saque a la luz los espacios en los que los individuos pueden actuar en los centros de trabajo y las consecuencias de sus acciones. El debate sobre el proceso de trabajo que se inicia con la obra de Braverman (1974) ofrece una plataforma apropiada para estos objetivos. En esta sección se resumen los postulados básicos de este debate y se presentan las herramientas analíticas más relevantes para mi argumentación.

La relación laboral es de naturaleza contradictoria e incierta. El capital no tiene la certeza absoluta de que el trabajador/a va a hacer en todo momento y en todo lugar lo que el capital precisa. Además, los actores de la relación laboral no son pasivos. Es decir, pueden actuar, resistirse, generar conflictos y llegar a acuerdos, con lo cual introducen una cierta incertidumbre para la dirección empresarial.

El problema de la dirección empresarial es, pues, hacer frente a las incertidumbres en el proceso productivo para asegurar que el trabajador/a despliega la cantidad de esfuerzo necesaria en la dirección adecuada. De otra manera el capital no obtiene los productos de cuya venta recibirá beneficios. La solución a este problema ha sido interpretada de maneras diferentes<sup>8</sup>. A mi modo de ver la interpretación más satisfacto-

<sup>8</sup> Existen dos explicaciones alternativas que se consideran insuficientes. Por un lado, la escuela de las relaciones humanas pone el énfasis en las variables de satisfacción del trabajador y en su variante más moderna se refiere a la necesidad del compromiso (Walton, 1985). Esta escuela, de inspiración y práctica empresarial no parece la más adecuada para interpretar los fenómenos de los centros de trabajo en la medida en que no considera la naturaleza conflictiva y contradictoria de la relación laboral y entiende que la utopía de la cooperación armónica entre actores antagónicos es la meta política de la dirección empresarial. Por otra parte, la teoría de los contratos implícitos entiende que las

ria indica que la solución a las incertidumbres de la relación laboral se expresa en lo que Salaman (1985) llama el imperativo de control empresarial.

La dirección empresarial tiene un imperativo de control, pero no está claro cuáles son las formas que tal control adopta en la práctica, ni los instrumentos que se utilizan, ni parece que las formas de control sean universales ni evolutivas<sup>9</sup>. Por contra, parece que el control forma parte de la relación laboral, y ésta puede variar en función de distintos elementos: el contexto en el que se desarrolla; el tipo de actores, sus instrumentos y sus recursos; las estrategias de acción de estos/as actores y sus formas de interacción; y las condiciones en que la relación laboral tiene lugar.

En consecuencia, parece razonable evitar la concepción cibernética de control para adoptar una perspectiva situacional que permita incorporar en el análisis del control al menos dos aspectos<sup>10</sup>. Por un lado, el

incertidumbres quedan resueltas en la empresa a través de un intercambio de salario por obediencia (Amadiou, 1991; Pérez Díaz, 1987: 205). De esta manera se sugiere que los conflictos tienen solamente una naturaleza salarial y que la utilización de la fuerza de trabajo en el proceso de producción no es problemática. Sin embargo, se sabe que los conflictos en la producción no tienen sólo una causa económica (por muy importante que ésta sea) y que los trabajadores/as no obedecen las órdenes de la dirección solamente porque ésta les paga. El consentimiento tiene orígenes diversos y no se puede descartar que sea importando desde fuera de la producción. Para un análisis de la generación del consentimiento, véase el trabajo de Burawoy (1989) y la crítica de Paul Edwards (1990b).

<sup>9</sup> En algunos casos se suele utilizar el esquema que Marx esboza en *El capital* basado en el paso de la subordinación formal a la subordinación real. Este esquema ha dado origen a interpretaciones lineales y evolutivas del control empresarial. Tal es el caso de la tesis de la degradación del trabajo que formula Braverman (1974), y la de las tres formas evolutivas de control que elabora Richard Edwards (1979): simple, técnico y burocrático. Estas tesis han sido contrastadas y (en cierto modo) refutadas con evidencias de diferentes estudios. Quizá los más conocidos sean los de Andrew Friedman (1977), quien señala la existencia de estrategias de control directo y de autonomía responsable en función del grado de cualificación y del tipo de proceso productivo; el trabajo de Burawoy (1983) quien habla de regímenes de producción (despótico, hegemónico y de despotismo hegemónico), o el de Paul Edwards (1990b), quien señala que en una fábrica como Ford en los años veinte, paradigma del tipo de control técnico, se podían encontrar conjuntamente formas de control simple y burocrático.

<sup>10</sup> La perspectiva cibernética del control deriva en una concepción estática de la relación laboral ya que se entiende que existe una unidad que controla (*papel activo*), una medida sobre la que se controla (por ejemplo, *rendimiento o sociabilidad*) y un objeto que es controlado (*actor pasivo*). Hay que notar la coincidencia de esta perspectiva con la tesis de la degradación del trabajo que considera que el trabajador/a es un actor pasivo que es controlado por una dirección empresarial poco menos que omnipotente. A esta concepción contribuyó el (reconocido) exceso de objetivismo de la obra de Braverman,

dinamismo de la relación laboral (ya que los actores no son pasivos). Por otra parte, los condicionantes de la relación laboral (forma de producción, interacciones entre actos, situación social del trabajador/a).

De acuerdo con Paul Edwards (1990a), entiendo que existe un imperativo de control que se manifiesta en dos planos: el control general y el control del detalle. El control general hace referencia a la producción de formas de ver y pensar que el individuo incorpora como instrumentos para analizar el mundo exterior. A efectos de esta investigación el control general se manifiesta en los discursos empresariales.

Las fuerzas que presionan a las personas hacia la aceptación y legitimación social del trabajo a través de agentes como la escuela, la familia o los medios de comunicación son tremendamente intensas, pero son incapaces de eliminar, ni siquiera de prevenir, acciones de rechazo a una situación de subordinación en los centros de trabajo. Por ello, las direcciones empresariales precisan articular discursos cuyo objetivo es ganarse la cooperación del trabajador. Bendix (1956) lo indicó en su análisis del capitalismo temprano y a juzgar por la intensidad con la que se emiten tales discursos y su repetición en los medios de comunicación no parece que en este menester las cosas hayan cambiado mucho desde entonces.

Por otro lado, el control del detalle o inmediato se localiza en el nivel de los puestos de trabajo. Se trata del control sobre aspectos del trabajo tales como el ritmo, la forma de realizar las tareas, los estándares de calidad de un producto, la asignación de horas extra o de tareas. En suma, los detalles del trabajo. El control del detalle puede estar en manos de la dirección o del trabajador/a. Es obvio que las direcciones empresariales suelen desarrollar estructuras objetivas de control como obligar a fichar a la entrada y salida o implantar un método de trabajo particular. Estas fórmulas delimitan la frontera entre lo "legal" y lo sancionable, y han sido harto estudiadas, por lo que no se analizarán aquí.

Sin embargo, junto a estas estructuras objetivas existe un tipo de control del detalle que está construido en la relación laboral y que se origina en la interacción informal de los actores. Para entender el funcionamiento de este tipo de control es necesario partir de dos premisas.

Primera, el esfuerzo que puede desplegar el trabajador/a en el proceso productivo es variable y es objeto de disputa entre el trabajador/a y la dirección empresarial. Tal disputa o negociación del esfuerzo puede adquirir dos formas. Una institucional, que recibe el nombre de nego-

quien rechazó incorporar en sus análisis el componente de subjetividad que la relación social incorpora (Bravenman, 1974: 27).

ciación colectiva. Por otro lado, una negociación informal, que se desarrolla entre actores individuales en el nivel de los puestos de trabajo, es espontánea y se suele situar al margen de las normas de la empresa<sup>11</sup>. Segunda, el trabajador/a puede recurrir a instrumentos diversos para negociar su esfuerzo. Uno de ellos es lo que Manwaring y Wood (1985) llaman «cualificación tácita»<sup>12</sup>. Otro es la protesta directa o el recurso a formas de trabajar no aceptadas por la dirección.

La implicación de estas dos premisas es la hipótesis de que ante las transformaciones laborales que generan los procesos de flexibilización, el trabajador/a suele intentar acceder a cierto control del detalle de sus tareas a través de la negociación del esfuerzo. En la medida en que tal negociación se desarrolla con instrumentos "sancionables", significa un rechazo a las políticas empresariales y, por tanto, contribuye a la construcción del conflicto.

Es un lugar común considerar que en la relación laboral —como toda relación social— se dan cita intercambios de diversa naturaleza. La negociación colectiva es uno de ellos, pero también en la esfera no institucional se dan estos intercambios, aunque de manera no formal. Gouldner los recogió muy agudamente en *Patterns of Industrial Bureaucracy* (1954), y Alcaide Castro (1987) y Fox (1971) señalan que se trata de intercambios normales en todas las organizaciones que contribuyen a paliar las tensiones inherentes en los centros de trabajo.

La teoría de los intercambios sociales ha desarrollado algunos instrumentos conceptuales que pueden ser de utilidad para analizar este tipo de situaciones en la relación laboral. Tal es el caso de las nociones de deuda, confianza, beneficio y reciprocidad que desarrollan autores diferentes<sup>13</sup>. La implicación directa de esta teoría es que es posible explicar la aceptación pragmática de los cambios a los que la flexibilidad somete a los/as trabajadores/as a través de las relaciones de reciprocidad y endeudamiento que se desarrollan en el nivel de los puestos de trabajo y que

<sup>11</sup> Los casos que estudian Collinson (1992) y Burawoy (1989) son buenos ejemplos de cómo se desarrolla la negociación del esfuerzo.

<sup>12</sup> A diferencia de la cualificación "objetiva" la cualificación tácita comprende aquellas habilidades que el trabajador/a aprende a lo largo de su experiencia laboral pero no son utilizadas para los sistemas de clasificación profesional. Ejemplos de cualificaciones tácitas son aquellos conocimientos adquiridos con la práctica diaria que permiten al trabajador/a detectar errores de calidad, encontrar un ángulo nuevo para que la pieza salga mejor, o coser dos piezas de forma más rápida.

<sup>13</sup> Para una buena introducción de esta teoría véase el texto de Bredemeier (1978). Un trabajo que ayuda a entender la manera en que la teoría del intercambio social ha dado origen a la teoría de la elección racional es el texto "fundacional" de Emerson (1962).

tienen como base intercambios sociales en los que la negociación del esfuerzo ocupa una posición central. Estos intercambios contribuyen al mantenimiento del equilibrio social en condiciones de transformación del entorno laboral.

Una de las constantes de las investigaciones recientes en nuestro país es la de poner de relieve la existencia de un número creciente de personas que trabajan con contrato temporal. De acuerdo con las conclusiones a las que llegan Fausto Miguélez, Albert Recio y Ramón Alòs en sus monografías sobre el trabajo precario, dichos trabajadores/as se encuentran en la empresa en una situación particular caracterizada por una falta de estabilidad, bajos salarios, menos garantías laborales y la amenaza real de perder el puesto de trabajo. Es previsible, pues, que tales trabajadores presenten un comportamiento diferenciado respecto de sus actuaciones frente a las políticas de flexibilización. Adaptando la tesis que formula Andrés Bilbao sobre el trabajador socializado, se ha formulado la hipótesis de que la trabajadora temporal internaliza las expectativas de la dirección empresarial y ajusta su conducta a lo que se espera de ella en aras de obtener un contrato de trabajo fijo. En consecuencia, la resistencia que pueda presentar a las políticas de flexibilización es menor.

#### 4. Políticas de reorganización empresarial

Las evidencias en las que se basa este trabajo proceden del caso de una empresa denominada Tecosa. Tecosa es una empresa de la confección que emplea a 530 trabajadores/as de los cuales el 75% son mujeres y el 41% tiene contratos inestables. La pertinencia de la empresa para analizar los efectos de la flexibilización en la relación laboral viene dada por el proceso de reorganización que inicia la dirección empresarial y que discurre por cuatro líneas de actuación que convierten a Tecosa en una empresa flexible que reúne las características que la bibliografía especializada identifica como las variables que permiten hablar de transformación del modo de producción de masas.

A partir de 1983-1984 la dirección empresarial de Tecosa inicia un proceso de cambio que ha provocado que la organización se separe ligeramente del modelo de producción de masas y se adentre en la senda de la producción flexible. El proceso de transformación ha estado guiado más por lo que Mintzberg llama un enfoque adhocático que por un plan diseñado milimétricamente, y se puede concretar en cuatro áreas.

En primer lugar, la política de externalización productiva. A través de la externalización de la producción Tecosa adopta una estructura del tipo red que sigue el principio que Benet Harrison (1994) denomina de «concentración sin centralización». Es decir, es el centro el que sigue manteniendo el control del proceso aunque se desvía y se subcontrata parte de la producción a los talleres satélite. Este tipo de estructura organizativa satelizada permite a la empresa adaptar fácilmente la producción a las variaciones de la demanda derivando o detrayendo pedidos a los talleres.

En segundo lugar, la política de introducción de tecnología flexible (multiuso). La dirección empresarial incorpora maquinaria programable que permite producir en pequeños lotes y series grandes y, al mismo tiempo, cambiar rápidamente de modelo si la demanda lo requiriera. Esta política obliga a la trabajadora a cambiar continuamente de modelo, de máquina, de operaciones, de puesto, lo que implica una elevada movilidad y una presión hacia la polivalencia.

En tercer lugar, la política de empleo. La dirección empresarial sustituye empleo estable por temporal. Entre 1986 y 1992 el número de trabajadores fijos desciende en un 15%, mientras que el de trabajadores con contrato temporal aumenta en un 69%. Se crea así un colchón amortiguador de trabajadores/as que permite a la dirección empresarial ajustar numéricamente la fuerza de trabajo a la demanda.

En cuarto lugar, la implantación del sistema de producción *just in time* (jit). En el caso de Tecosa, el sistema jit ha significado una mayor movilidad funcional de la trabajadora y un cambio continuo de operaciones, modelos, tejidos, en definitiva, una transformación de la rutina laboral.

La puesta en práctica de estas cuatro políticas empresariales significa un punto de inflexión en la forma de producción en Tecosa. La organización se separa ligeramente del modelo de producción de masas y adopta una forma flexibilizada.

#### 5. Incertidumbres

El concepto que mejor resume las consecuencias de este proceso de reorganización productiva para dotarse de mayor flexibilidad es el de «incertidumbre». Las incertidumbres son diferentes para la dirección empresarial y para los/as trabajadores/as.

Coriat (1993b) pone de manifiesto que el sistema JIT, y habría que añadir también la externalización, convierte a la dirección empresarial en vulnerable ante las empresas de la red y los/as trabajadores/as. Me interesan especialmente las incertidumbres que proceden de estas últimas. A este respecto, reducir la vulnerabilidad empresarial implica obtener lo que Richard Edwards (1979) denomina la conducta laboral deseada. Para ello la dirección empresarial debe cumplir con dos requisitos. Por un lado necesita articular mecanismos de control y al mismo tiempo, como indica Regini (1992), *precisa* asegurarse la cooperación del trabajador, especialmente en momentos de cambio que pueden generar conflictos que afecten al funcionamiento del sistema.

Para las trabajadoras el proceso de flexibilización ha creado una serie de incertidumbres que afectan a tres aspectos vitales de su vida laboral. En primer lugar, el empleo. La contratación temporal no garantiza el empleo estable y los procesos de reestructuración empresarial y la innovación tecnológica pueden poner en peligro hasta los puestos de los/as trabajadores/as fijos. En segundo lugar, las funciones. Sarfati y Kobrin (1985) indican que las políticas de movilidad funcional no garantizan las funciones de los/as trabajadores/as. En Tecosa, la movilidad hace que la trabajadora cambie continuamente de puesto, de tareas, de operaciones, de máquinas. En tercer lugar, el rendimiento y el salario, que se convierten en impredecibles por la movilidad en un sistema mixto de trabajo por piezas como el de Tecosa.

Las trabajadoras de Tecosa perciben que lo que antes era estabilidad para ellas ahora es un caos. «El taller —decía una de las trabajadoras— es como un hormiguero. Nos tienen todo el día moviéndonos por ahí». A diferencia de períodos anteriores, en Tecosa ya nadie tiene asegurados ni su empleo, ni las funciones, ni el salario.

Estas incertidumbres delimitan el terreno de juego en el que se desarrolla la relación laboral diaria en el centro de trabajo. Es decir, la incertidumbre que introduce la flexibilidad es la catalizadora de estrategias de acción diversas con las que los actores hacen frente a los procesos de flexibilización. Los actores de la relación laboral perciben el entorno de manera distinta de acuerdo a su situación en la estructura de la empresa (Gouldner, 1954: 20-21). En la medida en que dicha situación les hace perseguir intereses materiales diferentes, las acciones que desarrollan forman parte de lógicas que en ocasiones son opuestas y en ocasiones convergen.

## 6. Estrategias frente a la incertidumbre. Búsqueda de la hegemonía

Para enfrentarse a las incertidumbres de la flexibilidad la dirección empresarial desarrolla una estrategia doble. A nivel organizativo crea una estructura de producción descentralizada que le permite ajustar la producción a las variaciones de la demanda. Sin embargo, esta estructura la convierte en vulnerable. Para reducir su vulnerabilidad respecto de las unidades productivas externas desarrolla sistemas de control tanto directo (sanciones, supervisión) como indirecto (saturar a los talleres con pedidos o transferir personal y sistema de trabajo).

A nivel interno la incertidumbre más relevante procede de las trabajadoras. La dirección empresarial pone en práctica una estrategia de control general que adopta en la práctica la forma de discurso unitarista. A través de este tipo de discurso la dirección articula la hegemonía en la fábrica.

Las situaciones en las que emerge el discurso unitarista en Tecosa son simples. La dirección empresarial percibe que el entorno organizacional ha cambiado y en consecuencia diagnostica los problemas que tiene la organización y que ponen en peligro la supervivencia de la empresa. En este caso la competencia, los cambios en el mercado, la necesidad de producir con calidad. Este diagnóstico entra a formar parte del discurso de los/as directivos y es ampliamente extendido por la organización ya sea en conversaciones cara a cara, en circulares o en las reuniones con el comité de empresa. Tal diagnóstico toma vida propia y es incorporado al sistema de creencias a través del cual el trabajador/a interpreta la situación de la empresa y, consecuentemente, la suya propia. La dirección introduce las soluciones que considera adecuadas a tales problemas, es decir, las políticas de flexibilización, e inmediatamente reclama la aceptación de tales prácticas aun cuando perjudican a la trabajadora. La búsqueda de cooperación se basa en la amenaza de que la empresa puede no sobrevivir si no se aplican los planes de la dirección empresarial lo que, se argumenta, perjudica a todos/as sin distinción.

Las bases ideológicas sobre las que se basa el discurso unitarista en Tecosa participan de una cierta ideología directiva bastante extendida. Tal como pone de relieve Paul Edwards (1990a), el discurso unitarista presenta a la empresa como un equipo cuyos miembros, sin distinción de su posición en la estructura de la organización, cooperan para producir un bien del que todos se benefician. Cualquier alternativa que no provenga de la dirección empresarial queda, así, fuera de juego. Cual-

quier conflicto de carácter colectivo con soporte sindical es considerado una injerencia externa, ya que la empresa es concebida y presentada como un grupo compacto en el que no tienen cabida lógicas diferentes a las de la dirección. La disensión es evaluada como negativa mientras que la aceptación es positiva porque facilita la supervivencia de la empresa. En consecuencia, el discurso unitarista transporta consigo el valor de la aceptación y su objetivo final es persuadir a la trabajadora de que los cambios en la gestión de la producción y el trabajo son necesarios y se tienen que aceptar, a pesar de sus repercusiones negativas, porque redundan en beneficio de todos/as.

El discurso unitarista en Tecosa emerge y se intensifica en momentos en que la dirección es más vulnerable por los retrasos en la producción y, consecuentemente, necesita de una mayor cooperación de la fuerza de trabajo. Por ejemplo, cuando hay puntas de demanda y se requiere trabajar más horas o cuando se requiere incrementar la calidad del producto. En este sentido, las observaciones realizadas refuerzan la tesis de Marino Regini de la búsqueda del consenso en momentos de transformación. En la medida en que dicho discurso es aceptado por las trabajadoras, la dirección empresarial obtiene la hegemonía en la fábrica y refuerza la legitimidad de las políticas puestas en marcha.

Este discurso tiene consecuencias importantes. Por un lado, tiene un efecto paralizador en las trabajadoras, quienes renuncian a plantear alternativas a la dirección y se resignan a consentir con las prácticas flexibilizadoras. Por otra parte, desactivado el soporte colectivo, a la trabajadora sólo le queda la alternativa de las acciones individuales e informales. Pero esta alternativa choca frontalmente con el valor unitarista de la aceptación en la medida en que supone un reto a las políticas de la dirección.

El valor de la conformidad que transmite el discurso unitarista se ve reforzado en la práctica con la estrategia de temporalización de la plantilla. La política de contratación en Tecosa se convierte en un instrumento disciplinario que conduce a los/as trabajadores/as temporales hacia una mayor disponibilidad a la aceptación de los cambios y al rechazo de la negociación del esfuerzo. Existen varios mecanismos por los que el contrato de trabajo disciplina a las trabajadoras temporales.

En primer lugar, la existencia de la posibilidad de perder el puesto de trabajo. La naturaleza temporal del contrato convierte tal amenaza en real y la agrava si se tiene en cuenta que la no renovación del contrato implica la expulsión a un mercado en el que las condiciones de trabajo (si se consigue un nuevo empleo) son comparativamente mucho peores a las de Tecosa. Por tanto, se puede asumir que el objetivo de la trabajadora temporal en Tecosa es alcanzar la estabilidad contractual.

El segundo mecanismo por el que el contrato de trabajo se convierte en un elemento disciplinario es la internalización y adaptación de la trabajadora a las expectativas de los otros/as significativos<sup>14</sup>. Dichas expectativas se expresan en los estándares sobre los que el trabajador/a es evaluado por el mando intermedio (actitud hacia el trabajo, habilidad, relación con las compañeras, polivalencia). Si el objetivo de una trabajadora es alcanzar el contrato estable, es previsible que su conducta se ajuste a los requerimientos de aquellas personas de las que depende su estabilidad futura. El proceso de ajuste a las expectativas era manifiesto en varios aspectos. Por un lado, a diferencia de sus compañeras de mayor antigüedad las trabajadoras temporales no solían plantear conflictos individuales cuando eran movilizadas o se les cambiaba el modelo<sup>15</sup>. Además, eran más proclives que sus otras compañeras a convertirse en polivalentes. Por último, también solían estar más dispuestas a "echar" más horas en el trabajo.

La amenaza, la internalización y el ajuste promueven una aceptación de la situación laboral a la espera de una recompensa futura en forma de contrato fijo y por tanto previenen a la trabajadora de iniciar cualquier tipo de acción que implique una cierta negociación de su esfuerzo. Ello da lugar a lo que John Geary (1992) llama gestión de la fuerza de trabajo por obligación.

## 7. Negociación del esfuerzo

Los/as trabajadores/as de Tecosa desarrollan lo que Goffman llama un proceso de ajuste secundario que consiste en adaptarse a los cambios de sus rutinas a través de acciones que le permiten acceder a cierto control de su entorno laboral para reducir las incertidumbres que genera la flexibilidad. Se observaron tres estrategias que se pueden agrupar bajo el concepto de «negociación del esfuerzo» que se discutió con anterioridad.

En primer lugar está el recurso a las trampas. De acuerdo con las normas de la empresa las trampas son acciones ilegales. Consisten en la

<sup>14</sup> Los otros significativos pueden ser definidos como aquellos que tienen una influencia relevante para moldear el comportamiento de una persona. En este caso, la dirección empresarial en general, y más concretamente los/as mandos intermedios de cuya evaluación depende la renovación del contrato de la trabajadora.

<sup>15</sup> En estos casos el conflicto surge por el perjuicio que la movilidad supone para el rendimiento de la trabajadora y sus posibilidades de relacionarse informalmente con sus compañeras.

creación de un banco individual de puntos que la trabajadora utiliza para racionalizar su esfuerzo<sup>16</sup>. La trabajadora recurre a las trampas para equilibrar un salario que la flexibilidad convierte en variable por culpa de los continuos cambios de puestos y modelo que hacen que el rendimiento descienda. Los días que produce menos por estar sujeta a cambios continuos, la trabajadora añade unos puntos de su banco particular al total de puntos producidos en el día. De esta manera amortigua los efectos negativos de la flexibilidad.

La segunda estrategia que se observó fue el recurso a los trucos. Los trucos son, también, ilegales. Un truco es una forma de realizar las tareas de manera diferente al método que prescribe la dirección empresarial. Los trucos son el resultado de las cualificaciones tácitas de las trabajadoras y les permiten producir con mayor rapidez. En consecuencia, sirven para que la trabajadora obtenga el efecto deseado (maximizar la relación tiempo/salario) minimizando el esfuerzo.

Ni las trampas ni los trucos son actividades nuevas. Roy (1995) y Burawoy (1989) hablan también de ellos aunque los interpretan como formas de evasión de la rutina laboral. A mi modo de ver, las trampas y los trucos pueden ser entendidos como formas de resistencia y como formas de adaptación al entorno. Se trata de instrumentos que la trabajadora utiliza para racionalizar su entorno laboral caótico y flexibilizado. Como tales, forman parte de una lógica que se opone a la autoridad de la dirección empresarial.

Durante el trabajo de campo se observó que a pesar de que los trucos y las trampas eran prácticas ilegales en Tecosa, los mandos intermedios las toleraban y no las sancionaban. Esta situación es una variante de lo que Erving Goffman (1987: 244-250) denomina una «ficción organizada». Todos/as saben que se cometen ilegalidades, pero la situación persiste y se reproduce.

Existen varias razones que explican la persistencia de las ficciones organizadas en Tecosa. Por un lado, las trampas y los trucos benefician a la trabajadora porque permite amortiguar el impacto negativo de la flexibilidad. Por otro lado, las trampas y los trucos también benefician al mando intermedio porque la producción se hace más rápidamente, se evitan conflictos colectivos ya que son válvulas de escape individual para amortiguar los efectos negativos de la flexibilidad, y porque su persecu-

<sup>16</sup> La producción de una trabajadora en Tecosa se mide en puntos. Cada operación que realiza equivale a unos puntos que después son traducidos en salario. Como la producción es variable, la cantidad de puntos producidos también lo es, lo que permite la existencia de bancos individuales.

ción implacable derivaría en situaciones conflictivas ya que se trata de prácticas convertidas en normas informales. En la medida en que los dos actores principales de la relación laboral en los puestos de trabajo se ven beneficiados por esta situación la ficción organizada se reproduce.

Se han discutido anteriormente algunas tipologías de control empresarial y se argumentó que algunas de las formas que adopta el control nacen de la relación social en el puesto de trabajo. El recurso a los trucos en el contexto del sistema de trabajo de Tecosa permite sustentar este punto de vista.

En ocasiones los trucos provocan errores de calidad: piezas mal cosidas, hilos sin cortar, piezas desordenadas. Tales errores perjudican a la trabajadora que recibe las piezas en la siguiente estación de trabajo, cuando esto ocurre se genera lo que Burawoy (1989) llama la «lateralización del conflicto». Las trabajadoras, en lugar de entrar en conflicto con la dirección empresarial (que es la responsable del sistema de trabajo), se enfrentan con las propias compañeras que causan errores.

La manifestación de tal conflicto son los enfrentamientos directos. Y cuando los errores persisten las propias compañeras estigmatizan la conducta desviada con el apelativo de «marrana». Recibir tal etiqueta implica que las piezas que ha cosido la trabajadora van a ser escrupulosamente revisadas en el futuro por las demás, lo que aumenta las probabilidades de encontrar errores y de perjudicar económicamente a la infractora. El objetivo de la estigmatización es que la trabajadora se ajuste a unos estándares al objeto de no perjudicar a sus compañeras. De esta manera, las propias trabajadoras internalizan la disciplina de la calidad y controlan el comportamiento de sus partes. La dirección empresarial y la organización flexible del trabajo quedan eximidas de toda responsabilidad.

La tercera estrategia que se utiliza para negociar el esfuerzo es la protesta. La protesta adquiere dos formas. Por un lado, una reivindicación del ajuste de los tiempos de producción que por motivo de la flexibilidad quedan desfasados. El comité de empresa canaliza la protesta, pero la dirección empresarial suele devolver el problema al taller donde inevitablemente el asunto se dirime entre la trabajadora y el mando intermedio. Cuando los mandos intermedios toman los tiempos la trabajadora recurre a la estrategia de la ralentización para mostrar que el tiempo asignado a la tarea es erróneo. En ocasiones tal estrategia tiene éxito y en otras no.

Por otro lado, se observaron otras formas de protesta más sutiles cuyo objetivo es conseguir del mando intermedio tareas que le sean favorables. En algunos casos la trabajadora hace saber directamente al



mando intermedio que la tarea asignada le perjudica en términos de tiempo y salario. En otros casos, la trabajadora ralentiza su ritmo para forzar al circulador/a que le cambie de tarea<sup>17</sup>.

A través de las protestas se intenta negociar al mando intermedio el tiempo de producción y el tipo de tareas. Se trata de una manera de intentar afectar la relación tiempo/esfuerzo/salario para que tenga un resultado positivo para el trabajador/a. Es en este sentido en el que se interpretan como estrategias de negociación del esfuerzo que tienen como objetivo racionalizar un entorno variable e incierto.

## 8. Intercambios sociales

Durante la realización del trabajo de campo se observó otro tipo de dinámica que no implica necesariamente un desafío a la autoridad empresarial, sino un cierto acomodo entre mando intermedio y trabajador/a. Me refiero a los intercambios sociales.

Trabajadores/as y mandos intermedios identifican este fenómeno de dos maneras: «portarse» y «hacer favores». Para el/la mando intermedio “hacer favores” significa dar algo que la trabajadora precisa como salir antes del trabajo, tomar unos días libres sin que le baje el salario o permitir el uso de algunas ilegalidades. El mando intermedio espera que la trabajadora responda positivamente cuando se la necesite. Es decir, espera que la trabajadora devuelva el favor cuando el sistema productivo precise de una mayor elasticidad de la fuerza de trabajo, un mayor esfuerzo o una menor conflictividad.

Para la trabajadora “portarse” significa que el mando intermedio la recompensa con algo que ella necesita. Por ejemplo, arreglarle el salario cuando se ve perjudicada por la movilidad, hacer la vista gorda ante las irregularidades o relajar ciertas normas disciplinarias. La trabajadora tiene la expectativa de que el mando intermedio “se portará” si se ajusta a sus necesidades.

Este intercambio de cooperación-aceptación por beneficios individuales no forma parte de un proceso de negociación institucional. El intercambio es espontáneo y se da por supuesto mientras exista confianza entre los/as actores. Esta confianza se crea a través de la relación dia-

<sup>17</sup> El circulador/a es la figura profesional que se encarga de hacer circular las piezas en el grupo de trabajo a través de una cinta transportadora. El circulador/a es un mando intermedio.

ria: cuanto más reciprocidad haya entre los/as actores, tendrán más confianza en que el otro/a responderá.

La generación de confianza es posible por dos particularidades que moldean la relación laboral en Tecosa. En primer lugar, algunos/as circuladores han trabajado anteriormente en los puestos que ahora tienen a su cargo. Conocen a las trabajadoras y los pormenores del trabajo, lo que les lleva a adoptar una postura más proclive al intercambio. En segundo lugar, Tecosa es una empresa endogámica. Sólo si se cuentan los hermanos/as que trabajan allí se llega al 10% de la plantilla<sup>18</sup>. Las personas que trabajan en la empresa importan sus redes sociales (parentesco, vecindad, amistad) al taller, lo cual lubrica la relación laboral y facilita la aparición de estos intercambios. Esta situación está favorecida por la política de reclutamiento y selección del personal, la cual se realiza a través de dos canales: por un lado, los pequeños talleres satélites y, por otro lado, los propios trabajadores/as del centro.

El intercambio social genera en Tecosa un sistema de deudas que profundiza aún más en la situación de dependencia de la trabajadora. La deuda se origina porque el intercambio, desde el lado de la trabajadora, suele tener como objeto algo que ésta precisa en virtud de su situación social extralaboral. Por un lado, la trabajadora construye su identidad basándose en la percepción de su rol como subsidiario, secundario. El trabajo es importante, pero no central<sup>19</sup>. Esta observación en Tecosa confirma las conclusiones de Kanter (1977) y Pollert (1981). Por otro lado, los aspectos extralaborales (cargas reproductivas) sí que juegan un papel central en sus vidas. En consecuencia, en algún momento de sus vidas laborales precisan de unos días libres para cuidar a un familiar, salir antes del trabajo para recoger a los niños del colegio o cualquier otra eventualidad. Es en esos momentos cuando la trabajadora entra en la espiral del intercambio “favor-devolución-favor”.

La devolución del favor no se hace con el mismo objeto, sino cumpliendo con las expectativas que el mando intermedio tiene. Aquí es donde está el desequilibrio de todo este sistema de intercambio: la trabajadora se beneficia en términos individuales para atender unas obligaciones que le son impuestas como mujer (trabajo reproductivo), pero el/la mando intermedio se beneficia en términos individuales y benefi-

<sup>18</sup> Es previsible que el porcentaje aumente si se tiene en consideración otro tipo de relaciones de parentesco (padres, hijos/as, primos/as, etc.).

<sup>19</sup> Por ejemplo, una sexta parte de la tasa de absentismo se explica sólo por razones de trabajo reproductivo. El resto obedece en su mayor parte a bajas por enfermedad.

cia a la empresa, ya que todo este sistema de intercambios le permite utilizar la fuerza de trabajo de una forma flexible y sin generar conflictos.

La situación de dependencia social de la trabajadora, la posibilidad de negociar individualmente su esfuerzo, las presiones por la hegemonía en la fábrica y la disciplina de la contratación conducen a que no existan conflictos colectivos manifiestos y a que la trabajadora acepte y consienta con las políticas de flexibilización. De acuerdo con Michael Mann (1973) se trata de un tipo de aceptación pragmática que obedece a lo que se conoce como "conciencia dual". Los/as trabajadores/as aprenden a aceptar su situación de subordinación y trasladan esta creencia a la empresa. Pero al mismo tiempo, la práctica diaria de su trabajo les conduce a resistirse y a plantear conflictos, a saltarse las normas y a llegar a acuerdos implícitos con los estratos más bajos de la dirección empresarial.

Es esta tensión entre aceptación pragmática y conflicto la que en gran medida explica que las políticas de reorganización empresarial que persiguen una mayor flexibilidad no encuentren una respuesta más contundente en el nivel de los puestos de trabajo. La transformación del fordismo no es que sea armónica, sino que su potencial de conflicto queda amortiguado por las especiales relaciones que se desarrollan en el centro de producción.

## 9. Conclusiones

Las políticas de reestructuración empresarial originan incertidumbres en el centro de trabajo a las que los actores de la relación laboral se enfrentan aplicando estrategias diferentes. En el caso de los trabajadores/as ello es posible si se entiende que la relación laboral *no* está completamente determinada por la dirección empresarial. Es decir, si se entiende que el trabajador/a dispone de espacios de acción no controlados por la dirección. Estas áreas permiten al trabajador/a de Tecosa el recurso a trampas, trucos y protestas de distinto calibre cuyo objetivo no es otro que racionalizar el esfuerzo ante los cambios de la rutina laboral ocasionados por un recurso al uso flexible de la fuerza de trabajo.

En el nivel de los puestos de trabajo se generan ficciones organizadas. En estas situaciones la trabajadora de Tecosa y la dirección empresarial se acomodan a la situación nueva creada por la flexibilidad. En la medida en que las acciones ilegales de la trabajadora (la negociación de su esfuerzo) son toleradas por los mandos intermedios se convierten en

válvulas de escape individual e informal que previenen la aparición de conflictos colectivos. Mientras los sistemas de intercambio y las ficciones organizadas benefician a la trabajadora individual, ésta pierde incentivos positivos para hacer emerger sus ilegalidades e institucionalizar el conflicto.

Al mismo tiempo, sólo si se entiende que la dirección empresarial no puede fijar por anticipado *todas* las conductas laborales (ya que el trabajador/a no es una máquina ni es pasivo) tiene cabida en el análisis de la reestructuración los intentos por ganarse la cooperación del trabajador. Sin embargo, a diferencia de lo que sostiene la versión moderna de la escuela de relaciones humanas (Walton, 1985), tal cooperación no surge espontáneamente, sino que es el producto de procesos complejos que se dan en el centro de trabajo. La emergencia e instalación de un discurso unitarista y la disciplina que impone la contratación temporal son sólo dos factores que juegan un papel importante. La negociación colectiva es otro. Los intercambios sociales son, también, un fenómeno que contribuye a explicar no sólo cómo se obtiene esa cooperación sino por qué no aparecen más conflictos manifiestos en el centro de trabajo dadas las consecuencias negativas de la flexibilización sobre los/as trabajadores/as.

Se precisan más investigaciones que permitan confirmar, refutar o, cuando menos, comparar las situaciones expuestas aquí. También se precisa abrir líneas de investigación que ayuden a entender algunos de los fenómenos esbozados. Por ejemplo, sería interesante que se desarrollara alguna investigación acerca de la producción de discursos unitaristas en las escuelas de negocio (allí donde se forman muchos futuros directivos de empresa) y su reproducción en diferentes ámbitos (medios de comunicación, por ejemplo). Quizá convenga recordar que las direcciones empresariales son los actores menos estudiados por los/as sociólogos/as del trabajo.

También sería adecuado prestar atención a las maneras en que se reorganizan el conflicto y el consentimiento en las multinacionales. Existen pruebas que indican que estas organizaciones generan presiones que reducen la autonomía de las subsidiarias y contribuyen a una cierta homogeneización (Coller, 1996). Como consecuencia, las direcciones empresariales de las plantas de producción en ocasiones se ven empujadas a introducir formas de trabajo similares en diferentes localidades. En la medida en que se genera una "transformación inducida" puede ser interesante comparar cómo se reorganizan las relaciones sociales en los talleres de estas multinacionales y conocer las diferencias entre localidades. Al mismo tiempo, se puede prestar atención al papel que desempe-

ñan los comités de empresa europeos en las multinacionales como fuentes de consenso o como catalizadores de conflictos que, por el hecho de ser supraestatales, pueden adoptar una nueva dimensión geográfica.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aglietta, M. (1987), *A Theory of Capitalist Regulation: The US Experience*, Londres, Verso [*Regulación y crisis en el capitalismo*, Madrid, Siglo XXI, 1979].
- Alcaide Castro, M. (1987), *Conflicto y poder en las organizaciones*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Amable, B. (1995), «La théorie de la régulation et le changement technique», en R. Boyer (dir.), *Théorie de la régulation. L'état des savoirs*, París, Éditions La Découverte, pp. 236-244.
- Amadiou, J.-F. (1991), «Salaire d'efficiencia, contrat implicite et théorie des organisations», *Revue Française de Sociologie*, vol. 31, núm. 2, pp. 225-242.
- Bendix, R. (1956), *Work and Authority in Industry. Ideologies of Management in the Course of Industrialization*, Berkeley, University of California Press.
- Bilbao, A. (1988), «El trabajador socializado», *Sociología del Trabajo*, núm. 4, pp. 107-129.
- (1990), «El proceso de trabajo en artes gráficas: tecnología y descentralización productiva», *Sociología del Trabajo*, núm. 9, pp. 3-17.
- Boyer, R. (1990), *The Regulation School: A Critical Introduction*, Nueva York, Columbia University Press.
- (dir.) (1995), *Théorie de la régulation. L'état des savoirs*, París, Éditions La Découverte.
- Braverman, H. (1974), *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Nueva York, Monthly Review Press.
- Bredemeier, H. C. (1978), «Exchange Theory», en T. Bottomore y R. Nisbet (comps.), *A History of Sociological Analysis*, Nueva York, Basic Books, pp. 418-456.
- Burawoy, M. (1983), «Between the Labour Process and the State: The Changing Face of Factory Regimes under Advanced Capitalism», *American Sociological Review*, vol. 48, pp. 587-605.
- (1989), *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Burrows, R.; Gilbert, N., y Pollert, A. (comps.) (1992), *Fordism and Flexibility. Divisions and Change*, Londres, MacMillan.

- Castillo, J. J. (1984), «Las nuevas formas de organización del trabajo», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, vol. 26, pp. 201-212.
- (1991), «Reestructuración productiva y organización del trabajo», en F. Migúlez y C. Prieto (dirs.), *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 23-42.
- y Prieto, C. (1990), *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la Sociología del Trabajo* (2.ª ed.), Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Clarke, S. (1990), «New Utopias for Old: Fordist Dreams and Post-Fordist Fantasies», *Capital and Class*, núm. 36, pp. 52-59.
- Coller, X. (1996), «Managing Flexibility in the Food Industry. A Cross-National Comparative Case Study in Multinational Companies», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 2, núm. 2, pp. 153-172.
- Collinson, D. L. (1992), *Managing the Shopfloor. Subjectivity, Masculinity and Workplace Culture*, Berlín, Walter de Gruyter.
- Coniat, B. (1993a), *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica* (2.ª ed.), Madrid, Siglo XXI.
- (1993b), *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa* (2.ª ed.), Madrid, Siglo XXI.
- Edwards, P. K. (1990a), *El conflicto en el trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- (1990b), «Understanding Conflict in the Labour Process: The Logic and Autonomy of Struggle», en D. Knights y H. Willmot (comps.), *Labour Process Theory*, Londres, MacMillan, pp. 125-152.
- Edwards, R. (1979), *Contested Terrain. The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, Nueva York, Basic Books.
- Emerson, R. M. (1962), «Power-Dependence Relations», *American Sociological Review*, núm. 27, pp. 31-40.
- Fieldes, D. y Bramble, T. (1992), «Post-Fordism: Historical Break or Utopian Fantasy?», *The Journal of Industrial Relations*, vol. 34, núm. 4, diciembre, pp. 562-579.
- Friedman, A. (1977), *Industry and Labour*, Londres, MacMillan.
- Fox, A. (1971), *A Sociology of Work and Industry*, Londres, Collier MacMillan.
- Geary, J. (1992), «Employment Flexibility and Human Resource Management: The Case of Three American Electronics Plants», *Work, Employment and Society*, vol. 6, núm. 2, junio, pp. 251-270.
- Goffman, E. (1987), *La presentación de la persona en la vida cotidiana*, Buenos Aires, Amorrortu-Murguía.
- Gouldner, A. W. (1954), *Patterns of Industrial Bureaucracy. A Case Study of Modern Factory Administration*, Nueva York, The Free Press.
- Harrison, B. (1994), *Lean and Mean*, Nueva York, Basic Books.
- Herranz, R. (1989), «New Forms of Work Organization: The Case of Spain», en P. Grootings, B. Gustavsen y L. Héthy, *New Forms of Work Organization in Europe*, Oxford, Transaction Publishers, pp. 175-192.
- Homs, O. (1991), «Cualificación y formación en las empresas españolas», en

- F. Miguélez y C. Prieto (dirs.), *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 117-128.
- Jodar, P. y Lope, A. (1990), «Flexibilitat productiva i canvi en les relacions industrials. Dos casos en grans empreses», en P. Jodar (comp.), *Organització de la producció i relacions laborals a les empreses. Cinc estudis empírics*, Vic, Eumo.
- Kanter, R. M. (1977), *Men and Women of the Corporation*, Nueva York, Basic Books.
- Kern, H. y Schumann, M. (1988), *El fin de la división del trabajo. Racionalización en la producción industrial*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Mann, M. (1973), *Consciousness and Action in the Western Working Class*, Londres, MacMillan.
- Manwaring, T. y Wood, S. (1985), «The Ghost in the Labour Process», en D. Knights, H. Willmot y D. Collinson, *Job Redesign. Critical Perspectives on the Labour Process*, Aldershot (GB), Gower, pp. 171-197.
- Martín Artilles, A. (1995), *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Maruani, M.; Reynaud, E., y Romani, C. (comps.) (1991), *Debates sobre el empleo. Italia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Miguélez, F.; Alòs, R., y Recio, A. (1988a), *El trabajo precario en Catalunya. La industria textil en el Vallès*, Barcelona, Ceres.
- ; —, y — (1988b), *El trabajo precario en el comercio*, Barcelona, Ceres.
- ; —, y — (1990), *Descentralización productiva y cambio técnico en la industria de transformación metálica*, Barcelona, Ceres.
- y Carrasquer, P. (1995), «La repercussió Laboral dels Jocs Olímpics», en M. Moragas y M. Botella (comps.), *Les claus de l'èxit. Impacts socials, esportius, econòmics i comunicatius de Barcelona '92*, Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, pp. 155-170.
- Pérez Díaz, V. (1987), *El retorno de la sociedad civil*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos.
- Perrow, Ch. (1992), «Small Firm Network», en N. Nohria y R. G. Eccles, *Networks and Organizations: Structure, Form, and Action*, Boston (Ma), Harvard Business School Press, pp. 445-470.
- Piore, M. y Sabel, Ch. (1990), *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza Universidad.
- Pollert, A. (1981), *Girls, Wives, Factory Lives*, Londres, MacMillan.
- (comp.) (1991), *Farewell to flexibility?*, Londres, Basil Blackwell.
- Recio, A. (1992), «Flessibilità, economia e lavoro: il caso spagnolo», *Sociologia del Lavoro*, núms. 41-42, pp. 73-93.
- Regini, M. (1992), «Los empresarios frente al problema del consenso», *Sociología del Trabajo*, núm. 16, pp. 53-75.
- Roy, D. (1995), «Efficiency and "the Fix": Informal Intergroup Relations in a Piecework Machine Shop», *American Journal of Sociology*, vol. 60, núm. 3, pp. 255-266.
- Sabel, Ch. (1985), *Trabajo y política*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- (1989), «Flexible Specialisation and the Re-emergence of Regional Economies», en P. Hirst y J. Zeitlin (comps.), *Reversing Industrial Decline?*, Nueva York, St. Martin Press, pp. 17-70.
- Salaman, G. (1985), «Factory Work», en R. Deem y G. Salaman (comps.), *Work, Culture and Society*, Milton Keynes (GB), Open University Press, pp. 1-25.
- Sarfati, H. y Kobrin, C. (dirs.) (1985), *La flexibilidad del mercado de trabajo: una selección de criterios y experiencias*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Thompson, E. P. (1991), *Customs and Common*, Nueva York, The New Press.
- Trouvé, Ph. (1989), «Management de las flexibilidades o flexibilidades del management? Reflexiones sobre algunos usos franceses de las flexibilidades», *Sociología del Trabajo*, núm. 7, otoño, pp. 3-33.
- Vázquez Barquero, A. (1991), «Dinámica económica y reestructuración productiva en España», en F. Miguélez y C. Prieto (dirs.), *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 3-22.
- Walton, R. E. (1985), «From Control to Commitment in the Workplace», *Harvard Business Review*, marzo-abril, pp. 77-84.

**Resumen.** «Reorganización productiva en los puestos de trabajo. Estrategias de acción y relación laboral»

Las políticas de reorganización empresarial que persiguen una cierta flexibilidad generan una serie de incertidumbres a las que los/as actores de la relación laboral se enfrentan de maneras diversas. Tanto trabajadores/as como dirección empresarial desarrollan estrategias de control de las fuentes de incertidumbre. En el nivel de los puestos de trabajo, tales estrategias se convierten en objeto de un intercambio entre el trabajador/a y el/la mando intermedio que genera una relación de dependencia que por un lado amortigua el efecto negativo de la flexibilidad y por otro previene la aparición de conflictos manifiestos.

**Abstract.** «The reorganization of production in the workplace. Strategies and labour relations»

Policies of business reorganization designed to increase flexibility generate a series of uncertainties which the actors in labour relations respond to in different ways. Both workers and management develop strategies to control the sources of uncertainty. At the level of the workplace, these strategies take the form of exchanges between workers and intermediate managers which generate relations of dependence that, on the one hand, cushion the negative effects of flexibility, and on the other, may give rise to open conflicts.

# POLITICA SOCIEDAD

Revista cuatrimestral de Ciencias Sociales

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad Complutense

**Presidenta:**

Rosario Otegui Pascual, Decana

**Director:**

Ramón Ramos Torre

**Consejo de Redacción:**

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, Laureano Pérez Latorre, Bernabé Sarabia Heydrich, Fernando Valdés dal Re.

**Secretaria:**

Carmen Pérez Hernando

## CONTENIDO N° 22

### RACIONALIDAD, POLÍTICA Y RELIGIÓN

**Salvador Giner**  
*Carisma y razón*

**Juan Manuel Iranzo**  
*La demarcación social entre ciencia y religión a examen desde la sociología del conocimiento científico*

**Juan Luis Pintos**  
*Una perspectiva sociocibernética sobre la religión: los imaginarios sociales de lo mundanamente irrepresentable*

**Enrique Gil Calvo**  
*Realización humana y religiosidad política*

**Antonio Elorza**  
*De la teocracia a la religión política*

**Pablo Hermida**  
*El nuevo espacio público de la religión.  
(Anotaciones a Public Religions in the modern world)*

**Ángela López**  
*Política y religión en América Latina*

**José Carlos Sainz**  
*De FECUM a FECUN: política y religión entre los congregantes marianos (1965-1977)*

**José María Mardones**  
*De la secularización a la desinstitucionalización religiosa*

**Rosa Aparicio**  
*La nueva identidad social de los creyentes españoles*

#### VARIOS

**José L. Martínez Llopis y José Pérez Adán**  
*Identidad contra identidades: el destino contra Babelia*

**Marcial Romero López**  
*Sobre la voz del poder y la amenaza de muerte.  
(A propósito de Moisés y de Judit)*

### 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.

## ¿Cuánto cuestan las mujeres?

Un análisis de los costos laborales por sexo

Sandra Lerda y Rosalba Todaro \*

Es común en los medios empresariales el comentario referente a los altos costos de emplear trabajadores del sexo femenino, debido a los mecanismos legales de protección a la maternidad y al papel que desempeña la mujer en la familia. Sin embargo, en distintas ramas de actividad económica, a pesar de enfrentar obstáculos, la mujer sigue logrando insertarse, constituyendo parte importante de la fuerza laboral. Esto llevaría a pensar que los altos costos de contratación de mano de obra femenina constituyen un mito en el mercado de trabajo.

Este artículo tiene el propósito de discutir, a partir de un estudio de casos realizado en Santiago de Chile, el concepto de costo de mano de obra, así como las dificultades metodológicas para captar los factores que producirían diferencias de costo entre la mano de obra masculina y la femenina.

La primera parte del trabajo presenta una visión general del contexto macroeconómico y del marco regulatorio del mercado de trabajo en Chile, con una rápida revisión sobre la situación de las mujeres en el mundo laboral.

En la segunda parte se plantea el problema de los costos laborales

\* Sandra Lerda y Rosalba Todaro son investigadoras del Centro de Estudios de la Mujer-CEM, Purísima, 353, Santiago, Chile. Las autoras agradecen los comentarios y sugerencias de Amalia Mauro, Laís Abramo, Diane Alméras, Irma Arriagada, Thelma Cálvez y de los demás participantes en el Seminario Interno que se realizó en el CEM para discutir una versión preliminar de este documento, la que fue presentada en el II Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Águas de Lindóia, São Paulo, Brasil, el 1 al 5 de diciembre, 1996. Esta versión se ha beneficiado de las conversaciones y discusiones mantenidas con las compañeras del equipo de investigadoras del CEM y de los comentarios de un evaluador de esta revista. El resultado final, sin embargo, es de exclusiva responsabilidad de las autoras.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 30, primavera de 1997, pp. 97-121.

diferenciados por sexo y se presentan algunos de los principales resultados del estudio de casos que ha servido de base para estas reflexiones.

La tercera parte discute conceptos y metodologías para medir los costos de la mano de obra, presentando lo que serían sus principales limitaciones, desde el punto de vista del género.

En las consideraciones finales planteamos que la forma como se conceptualiza el costo de la mano de obra masculina y femenina avala tanto la desigual distribución de costos y beneficios de la división sexual del trabajo vigente, como la subvaloración social del trabajo realizado por las mujeres.

## 1. Competitividad y mercado laboral en Chile

### 1.1. *El contexto de apertura e integración a los mercados internacionales*

Debido a los éxitos que ha demostrado en términos de crecimiento y estabilidad macroeconómica, la economía chilena viene siendo mencionada en diferentes foros internacionales como un modelo a seguir por las demás naciones de América Latina. El "modelo chileno" se basa en un alto grado de apertura hacia los mercados internacionales, que se refleja, entre otros indicadores, en que más de un tercio del producto se destina al mercado externo. Además, Chile viene poniendo en práctica un proceso de integración internacional con las siguientes características: apertura unilateral del comercio por la vía de la reducción de los aranceles y otras barreras al intercambio; apertura económica bilateral negociada con socios específicos; asociación al Foro de Cooperación Económica del Asia-Pacífico (APEC) e integración a grandes bloques regionales, como son el Mercosur y la Unión Europea<sup>1</sup>.

En este contexto de una economía pequeña, que ha elegido el camino del crecimiento con apertura internacional como forma de solucionar sus problemas de pobreza y aumentar el nivel de bienestar de su población, el tema de la competitividad adquiere especial importancia. Efectivamente, algunas proyecciones macroeconómicas (Agosin, 1996) muestran que, para seguir creciendo a tasas del orden del 7% al año

<sup>1</sup> En relación al NAFTA, hasta el momento, las negociaciones no han resultado en la deseada asociación.

## ¿Cuánto cuestan las mujeres?

(aproximadamente el mismo ritmo observado en los últimos diez años), la economía chilena debe aumentar substancialmente su volumen de exportaciones y la proporción de los productos exportados en el producto total. Y, para alcanzar este objetivo, debe aumentar su nivel de competitividad internacional, tema en el cual asume un papel destacado la cuestión de los costos laborales.

A pesar de que en los últimos diez años el costo del trabajo por hora en el sector manufacturero se ha triplicado, los costos laborales en Chile son de los más bajos de toda América Latina, por lo menos en lo que se refiere al sector productor de manufacturas (Riveros, 1996). Por lo tanto, la economía chilena todavía tiene parte de sus ventajas comparativas basadas en la relativa abundancia de mano de obra barata, lo cual hace que sea este factor fundamental en cualquier estrategia de aumento de competitividad.

Para las empresas, la clave de la competitividad es asegurar una evolución de sus costos de producción compatible con la evolución de los precios de sus productos (Agacino, 1995). La mayor apertura económica y la incorporación a mecanismos de integración económica internacional pueden producir (y, en algunos casos, ya se están produciendo) bajas de precios de productos finales. La pregunta es, entonces, ¿qué hacer con los costos?

Mientras a largo plazo se destacan los aumentos de productividad, la innovación tecnológica y los cambios en las formas de organización de la producción como formas de aumentar la competitividad empresarial, a corto plazo, y como "opción fácil", se observa una tendencia a la flexibilización del trabajo, reforzándose, entre otras, estrategias de subcontratación, trabajo a domicilio, rotación de tareas, extensión de la jornada laboral, flexibilidad horaria.

Así, si a largo plazo aumentar la competitividad exigiría cambios cualitativos en las formas de producir y aumentos de productividad de los recursos humanos empleados en la producción, a corto plazo, las medidas que se adoptan buscan, primordialmente, reducir costos por la vía de pagar menores salarios y evitar costos no salariales. Es en este contexto donde operan las restricciones a la contratación de mujeres, bajo el argumento de sus costos supuestamente más altos.

### 1.2. *El marco regulatorio del mercado laboral*

El mercado laboral en Chile ha sido fuertemente liberalizado, estando sujeto a una reglamentación por parte del Estado que es muy poco res-

trictiva<sup>2</sup>. Existe flexibilidad para contratación y despido de trabajadores, siendo el costo de este último limitado a una indemnización de un mes de sueldo por año de trabajo en la empresa, con un límite de 11 meses, en caso de que la causa del despido sea "necesidad de la empresa" y no faltas del(de la) trabajador(a).

En relación con los salarios, aparte de un salario mínimo fijado por ley a partir de negociaciones tripartitas, la determinación de las remuneraciones a nivel de las empresas depende de procesos de negociación entre empleados y empleadores, sin intervención pública. Al mismo tiempo, los costos laborales no salariales de cargo del empleador son bajos, siendo la contribución por accidentes del trabajo (que varía entre un 0,85 y un 6,8% de la planilla de salarios) el único cargo que incide sobre las remuneraciones y que no es de cargo de los trabajadores.

El sistema de previsión y seguridad social carece de una base solidaria, financiándose a partir de las contribuciones de los empleados, que aportan un 7% de sus remuneraciones para el sistema de salud y alrededor del 13% para el sistema de fondos de pensiones, reformado en 1981.

En este marco, la legislación laboral de protección a la maternidad aparece como una de las pocas regulaciones restrictivas en el mercado de trabajo<sup>3</sup>.

Si bien a partir de la reforma legal de 1993 no existen trabajos prohibidos para las mujeres, durante el embarazo, la trabajadora tiene derecho a cambiar de tareas en la empresa legalmente, siempre y cuando el trabajo que esté realizando le exija un esfuerzo incompatible con su estado. Este cambio, sin embargo, no puede implicar ninguna pérdida de remuneración.

Las trabajadoras tienen derecho a una licencia por maternidad de 6 semanas antes y 12 semanas después del parto. Hay fuertes restricciones al despido durante el embarazo y hasta un año de terminada la licencia de maternidad (aunque la trabajadora se ausente sin motivos o no cumpla con sus obligaciones, se requiere una autorización judicial especial), lo que corresponde a una virtual prohibición de terminación de la relación contractual de trabajo durante este período de fuero maternal.

Durante el período de lactancia, las trabajadoras disponen legalmente de una hora al día para amamantar a su hijo(a), la cual puede ser divi-

<sup>2</sup> Para una completa caracterización del mercado laboral en Chile, véase Romaguera *et al.* (1995).

<sup>3</sup> Sobre la legislación de protección a la maternidad, véase Henríquez y Riquelme (1996).

da en dos períodos de igual o distinta duración. Legalmente, el derecho al tiempo para alimentación se extiende hasta que el hijo(a) cumpla los dos años de edad.

La mujer trabajadora tiene también derecho a licencia remunerada para cuidado del(a) hijo(a) enfermo, mientras éste(a) no cumpla el año de edad. A partir de la reforma laboral de 1993, este derecho se extendió al padre, dejando a la madre la decisión de cuál de los dos solicita el permiso.

Por último, pero no menos importante, está la exigencia de tener o proveer servicios de sala cuna para todo y cualquier establecimiento que ocupe 20 ó más trabajadoras del sexo femenino, independiente de su edad o estado civil.

### 1.3. Las mujeres chilenas en la fuerza de trabajo

La población estimada para Chile en 1996 es de alrededor de 14 500 000 habitantes, de los cuales 7 200 000 serían hombres, existiendo un total de 7 300 000 mujeres en el país<sup>4</sup>. La fuerza de trabajo total (o población económicamente activa-PEA) sería de cerca de 5 450 000 personas, con una tasa de desocupación del orden del 7,0%<sup>5</sup>. Del total de personas ocupadas, 68,9% son del sexo masculino y 31,1% del sexo femenino. El desempleo afecta al 8,3% de las mujeres en la PEA y al 6,5% de los hombres.

A pesar de que el incremento en la población económicamente activa femenina ha sido mucho más alto que el de la PEA masculina en las dos últimas décadas, la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo es todavía de las más bajas de América Latina, alcanzando tan sólo el 32,9%<sup>6</sup>.

En lo que se refiere a la composición sectorial de la fuerza de trabajo por sexo, se observa que las mujeres están concentradas básicamente en tres sectores económicos: la industria manufacturera, el comercio y los servicios comunales, sociales y personales (véase cuadro 2, en el Anexo 1). Adicionalmente, dentro de la industria, las mujeres chilenas tam-

<sup>4</sup> Estimaciones del INE-CELADE, en INE, *Compendio Estadístico 1996*, p. 81.

<sup>5</sup> Datos no publicados de la Encuesta Nacional del Empleo, Instituto Nacional de Estadísticas-INE, trimestre junio-agosto de 1996, obtenidos en comunicación personal con el economista Luis Riffó. Para más detalles, véase el cuadro 1 del Anexo 1.

<sup>6</sup> Según Valdés y Gomáriz (coords.) (1995), el índice de crecimiento de la PEA femenina en Chile pasó de 100 en 1970 a 223,9 en 1990, mientras que para la PEA masculina el índice pasó de 100 en 1970 a 153,7 en 1990.

bién se concentran en algunos sectores "feminizados" como, por ejemplo, el de confecciones (Gálvez y Todaro, 1988).

En cuanto a las remuneraciones, diferentes estudios han tratado de estimar la relación entre los ingresos de hombres y mujeres en Chile.<sup>7</sup> Según el último dato que salió a la luz pública, las mujeres en Chile perciben un 62% del ingreso promedio masculino, siendo en la Región Metropolitana de Santiago, donde se concentra el 40% de la población del país, el nivel de diferenciación salarial por sexo aún más alto, con la relación entre los salarios femeninos y los masculinos alcanzando un solo 54% (PNUD, 1996).

Éste es el contexto a partir del cual planteamos nuestra discusión sobre los costos laborales por sexo, su medición y su significado.

## 2. El dilema de los costos diferenciados por sexo

Con relación a los costos de la mano de obra femenina se hacen diferentes afirmaciones, a veces completamente contradictorias. Por un lado, se dice que las mujeres tienen costos laborales más altos, lo cual explicaría o justificaría: sus sueldos más bajos, las resistencias a su contratación en ciertas ramas de actividad, las dificultades a las que se enfrentan para alcanzar puestos más altos en la jerarquía ocupacional, las exigencias y/o presiones que sobrellevan relacionadas a la maternidad, etc. Por otro lado, algunos autores sugieren que la contratación masiva de mujeres en ciertos ámbitos (como por ejemplo, las maquilas en México o en República Dominicana) se explica a partir del costo laboral inferior de las mujeres (Benería, 1991).

¿Cómo se explican estas afirmaciones aparentemente contradictorias?

Cuando se señalan los bajos costos de la mano de obra femenina, los autores se están refiriendo, muy probablemente, a los costos salariales. Como ya mencionamos anteriormente, efectivamente los diferenciales de salarios observados entre hombres y mujeres alcanzan niveles altos, recibiendo éstas, en promedio, el 62% de la remuneración masculina en el caso chileno (PNUD, 1996)<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Véase, por ejemplo, Henríquez (1996).

<sup>8</sup> Las distintas fuentes de información respecto de las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres llegan a resultados no coincidentes, no sólo en Chile, sino también en otros países, debido a que se comparan, en algunos casos, salarios, en otros, ingresos totales por el trabajo remunerado, en otros ingresos totales, etcétera.

## ¿Cuánto cuestan las mujeres?

Cuando enfatizan los altos costos de la fuerza de trabajo del sexo femenino, los empleadores, por lo general, se están refiriendo a los costos no salariales. Éstos se vinculan, por un lado, a la maternidad y a las interrupciones en el trabajo derivadas (permisos pre y posnatal, permisos para cuidado del hijo enfermo y horario para lactancia); por otro, a las inasistencias producidas por el papel que las mujeres cumplen en el ámbito doméstico (cuidado de personas dependientes, trámites varios, reuniones en los colegios de los hijos, etcétera).

Lamentablemente, no hay disponibilidad de estadísticas generales que permitan dilucidar la aparente contradicción, comparando costos salariales y no salariales de trabajadores de ambos sexos. A partir del estudio de casos realizado por las autoras<sup>9</sup>, podemos, sin embargo, plantear algunos temas conceptuales y metodológicos para la discusión, así como avanzar algunas hipótesis explicativas de los diferenciales de costos de mano de obra por sexo.

Efectivamente, los datos recabados en el ámbito del ya mencionado estudio indican que los costos laborales totales de la mano de obra femenina (incluyendo costos salariales y no salariales) son inferiores a los costos de la mano de obra masculina. En las cinco empresas estudiadas en profundidad, el costo laboral de las trabajadoras variaba entre el 40,4 y 86,5% del costo de los trabajadores.

En lo que a los costos salariales se refiere, éstos también fueron siempre inferiores para la mano de obra femenina. De hecho, la relación entre costos salariales de las mujeres trabajadoras y costos salariales de los varones varía entre 40,5 y 81,9% en las cinco empresas estudiadas. Esto confirma los resultados de los ya mencionados estudios anteriores, que demuestran la persistencia de remuneraciones inferiores para las mujeres en relación con los salarios que se pagan a los hombres en el mercado de trabajo<sup>10</sup>.

Los supuestos costos más altos de las mujeres debieran reflejarse, por lo tanto, en costos no salariales más altos. En los casos estudiados, sin embargo, tampoco se ha encontrado una relación entre costos no salariales de mujeres y hombres superior al 100%, excepto en una de las empresas, donde esta relación encontrada fue del 118,7%. En otro de los casos estudiados, los costos de los trabajadores masculinos y femeninos fueron virtualmente equivalentes, con una relación igual a 100,9%.

<sup>9</sup> Rosalba Todaro y Sandra Lerda, *Estudio de costos laborales por sexo*, informe final de consultoría al Servicio Nacional de la Mujer-SERNAM, Santiago, Chile, junio de 1996.

<sup>10</sup> Algunos de los resultados encontrados son aún inferiores a los números que estudios y trabajos existentes sugieren para la relación entre remuneraciones femeninas y masculinas (véase, por ejemplo, la nota 8).

mientras que en las otras dos empresas para las cuales se contó con información cuantitativa esta relación fue 73,5 y 39,4%.

Nuestra conclusión preliminar es que, medida en términos cuantitativos y de costos directos, la diferencia de costos entre trabajadores del sexo masculino y femenino no es tan importante como se piensa, ni tan significativa como quieren creer algunos, ni juega necesariamente en contra de la inserción laboral de las mujeres. Sin embargo, el problema o la aparente contradicción entre los datos y las opiniones de algunos empresarios está relacionado con la forma como se miden los costos laborales, con los conceptos de costos que están implícitos en la metodología de cálculo y, finalmente, con las imágenes de género que permean el mercado de trabajo.

En el ámbito del estudio ya mencionado, se realizaron entrevistas con alrededor de 14 empresarios y/o empleadores de mano de obra de ambos sexos. A pesar de que no han hecho un análisis sistemático de las diferencias entre contratar trabajadores de uno u otro sexo, cerca de la mitad de los empresarios dicen que, efectivamente, la mano de obra femenina es más cara, mientras que la otra mitad no ve mayor diferencia en términos de costo.

Es interesante notar, además, que, aun aquellos empresarios que creen que las trabajadoras implican un costo más alto para la empresa que la fuerza de trabajo del sexo masculino, cuando son instados a explicitar las razones para sostener dicha opinión o los factores determinantes del costo más alto de las mujeres, presentan imprecisiones en su discurso.

En cualquier caso, la opinión sobre el costo más alto para las mujeres se sostiene, en buena medida, en la percepción que tienen algunos empleadores respecto a las ausencias y licencias de las trabajadoras. Según algunos de ellos, y no se ha podido confirmar ni tampoco rechazar esta impresión a partir de los datos recabados por las autoras, las mujeres faltarían más al trabajo y harían más uso de licencias y permisos legales que los hombres.

Son muchas las dificultades para obtener datos representativos a este respecto. Con relación al número de licencias, en una de las empresas estudiadas para las cuales obtuvimos información, efectivamente había nueve licencias solicitadas por trabajadoras para cada licencia masculina. En una segunda empresa, esta relación era de 3 a 1. En relación al número de días de licencia, también era alta la relación en favor de los hombres. Sin embargo, en una tercera empresa analizada en un estudio anterior, las mujeres tenían un promedio de 2 días de licencia por año contra 1,25 días de ausencia justificada para los hombres<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Véase Todaro (1996).

### ¿Cuánto cuestan las mujeres?

Otro argumento fuertemente utilizado para explicar los costos laborales más altos para las mujeres es el de los embarazos. En las cinco empresas estudiadas por las autoras, la proporción de mujeres embarazadas en el total de trabajadoras variaba entre cero (1 empresa) y 7,6% (1 empresa), siendo un 3% (2 empresas) el porcentaje considerado "normal" por buena parte de los entrevistados.

Otro costo constantemente mencionado es el de la sala cuna en los establecimientos con 20 ó más trabajadoras. Efectivamente, en algunos casos esta exigencia podría representar un costo muy alto en relación a los salarios que percibe la mano de obra femenina, dependiendo del puesto que ocupa la trabajadora en la jerarquía ocupacional. Sin embargo, el costo de la sala cuna, al afectar a relativamente pocas trabajadoras en el total de la fuerza de trabajo, se diluye en la planilla de costos totales de la empresa, especialmente si ésta es de gran tamaño.

La pregunta que nos surge entonces es: ¿Por qué estos factores de costo no se reflejan en los datos obtenidos? ¿Qué hay detrás de la idea de que las mujeres son más onerosas para la empresa? En las secciones que siguen tratamos de, a partir de una discusión sobre el concepto y las metodologías utilizadas para medir costos laborales, esbozar algunas respuestas.

### 3. Conceptos de costos, estadísticas, indicadores y sus limitaciones

El costo laboral es lo que le cuesta al empresario emplear a una persona. En otras palabras, representa el costo de la fuerza de trabajo desde el punto de vista de la demanda. Como tal, incluye todos los costos que implica la contratación y mantenimiento de un(a) trabajador(a) en el empleo, y no solamente su remuneración.

Por lo tanto, el costo laboral, según la definición de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, abarca la remuneración por el trabajo cumplido, la remuneración por tiempo no trabajado, las primas y gratificaciones, los gastos en concepto de comidas, bebidas, combustible y otros pagos en especie, los gastos de vivienda de los trabajadores a cargo de los empleadores, los gastos de seguridad social a cargo de los empleadores, los gastos de formación profesional a cargo de los empleadores, el costo de los servicios de bienestar y los costos no clasificados en otros grupos, como los gastos de transporte de los trabajadores, el suministro de ropa de trabajo y los gastos de contrata-

ción, así como los impuestos considerados como costos de la mano de obra.

Parte de estos costos constituye un costo fijo, como es el caso de los costos de contratación. Otros componentes conforman lo que se conoce como costo variable, que depende del tiempo de utilización del factor trabajo.

¿Cómo se miden los costos de la mano de obra?

En Chile, el costo de la mano de obra se mide a través de una encuesta del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), a partir de la cual se recopila la información necesaria para construir el Índice de Costo de la Mano de Obra y el Índice de Remuneraciones. Los conceptos manejados por el INE son los siguientes<sup>12</sup>:

---

#### Costo de la Mano de Obra

---

Sueldos y salarios básicos (salario básico, incentivo pagado a los trabajadores, ganancia de los trabajadores por trato, comisiones pagadas por ventas, reembolsos o devoluciones de gastos)

- Pagos de las horas no trabajadas (pagos por vacaciones, días feriados, permisos)
- Pagos en especie
- Subsidios de vivienda y alquiler
- Gastos por Seguridad Social (corresponden a pagos a los trabajadores por seguridad social costeados por el empleador, pagos de los empleadores a regímenes de seguridad social)
- Costo para el empleador por capacitación y perfeccionamiento del personal
- Costo para el empleador por los servicios de bienestar (servicios de alimentación, de asistencia médica, de educación, etc.)
- Otros costos para el empleador por mano de obra (incluye costos de ropas de trabajo, transporte para los trabajadores, gastos de contratación, entre otros)

---

#### Remuneración

---

Sueldos y salarios básicos (salario básico, incentivo pagado a los trabajadores, ganancia de los trabajadores por trato, comisiones pagadas por ventas)

- Pagos de las horas no trabajadas (pagos por vacaciones, días feriados, permisos)
  - Pagos en especie
  - Subsidios de vivienda y alquiler
  - Gastos por Seguridad Social (pagos a los trabajadores por seguridad social costeados por el empleador, subsidios al trabajador traspasados por el empleador)
- 

<sup>12</sup> Véase INE (1994).

### ¿Cuánto cuestan las mujeres?

Aunque cada uno de los ítems de costos mencionados podrían constituir fuentes de diferencias por sexo, por lo que pudimos observar en las entrevistas realizadas con empleadores, los principales factores que explicarían las diferencias de costos entre trabajadores del sexo masculino y del sexo femenino son los siguientes:

- a. Las remuneraciones efectivamente pagadas;
- b. Los costos no salariales, con especial énfasis en el pago de salariedad, que está asociado, por la legislación, a las trabajadoras;
- c. La rotación de la mano de obra, que implicaría en nuevas contrataciones, necesidad de capacitación y los costos asociados;
- d. Las ausencias y licencias, cuyo costo no es de tipo pecuniario, ya que no son financiadas por los empleadores, sino por el sistema de previsión y seguridad social. El costo de las ausencias y licencias se refleja en desorganización de la producción, cambios imprevistos y eventuales reducciones en los volúmenes producidos.

Los índices de costos de mano de obra, como el que se calcula en Chile, sirven para acompañar la evolución del costo agregado del empleo en las distintas ramas de actividad económica y en las diferentes ocupaciones. No están, por lo tanto, diseñados para permitir comparaciones finas entre diferentes componentes de costo a un nivel muy desagregado. Sin embargo, sí podrían permitir realizar comparaciones entre los sexos de la evolución de los costos, si recopilaran información desagregada por sexo.

Desde el punto de vista del género, por lo tanto, la primera y principal limitación de la metodología adoptada por el INE para medir el costo de la mano de obra está en el hecho de que los datos recopilados no están desagregados por sexo. Fue exactamente éste el esfuerzo que se hizo en el estudio de casos realizado por las autoras: solicitar a las empresas la misma información que se utiliza en la encuesta del INE, sólo que desagregada por sexo, ya que ésta sería la única manera de realizar una comparación entre costos de mano de obra de trabajadores y trabajadoras.

Además de la ausencia de información en la encuesta del INE, a partir del estudio realizado pudimos observar que los datos necesarios para comparar los costos por sexo no existen o no están disponibles. A pesar de que el tema es planteado por los empresarios, en realidad, la información que sería necesaria para evaluar las diferencias y comparar los costos no es recopilada por las empresas, transformándose en un obstáculo casi infranqueable para intentar contestar a la pregunta del título de este trabajo.

La segunda limitación importante de la metodología empleada para levantar información sobre costos de la mano de obra está en el propio concepto de costo que se maneja. Según Folgado (1994: 239), «no son los costes de los factores de producción considerados de manera aislada sino su relación con la aportación que realizan, es decir, su productividad, lo que realmente importa a efectos de valorar si el nivel y evolución de tales costes permiten a la empresa ser competitiva». O sea, para que una comparación de costos por sexo tenga sentido se requiere una definición y una metodología que relacionen costos en términos salariales y no salariales con la productividad del(de la) trabajador(a).

Efectivamente, todos los elementos de costos que mencionamos anteriormente como eventuales fuentes de diferenciación sólo adquieren sentido mediante un análisis del tema de la productividad.

Por ejemplo, en relación a la rotación de la mano de obra, la metodología utilizada capta este factor de forma indirecta, a través de las indemnizaciones pagadas por fin de contrato de trabajo y a través de los gastos de capacitación y de contratación. A pesar de que estos costos de contratación, capacitación y finalización de la relación de trabajo no están discriminados por sexo, una metodología que midiera la tasa de rotación de la mano de obra por sexo podría permitirnos realizar una comparación fundamentada.

¿Por qué es importante el tema de la rotación en una comparación de costos por sexo? Triplett (1983) nos recuerda que las transacciones que se establecen en el mercado de trabajo tienen una dimensión temporal. La celebración de contratos de trabajo, además de dar lugar a costos fijos del empleo, contiene elementos implícitos a largo plazo que están relacionados con el interés, por parte del(a) empleador(a), en la continuidad de la fuerza de trabajo (por los costos de contratación y otros), y con la conveniencia, para el(la) trabajador(a), de la continuidad y certeza del empleo y de la fuente de ingresos.

Desde el punto de vista del empresario, por lo tanto, una alta rotación de la mano de obra genera costos. Y en su propia opinión, manifestada en las entrevistas realizadas por las autoras, la mano de obra masculina tiene una mucho más alta tasa de rotación. Sin embargo, otros autores han encontrado que son las mujeres las que tienen rotación más alta<sup>13</sup>. Lamentablemente, no hay estudios más acabados sobre el tema y no pudimos contar con indicadores directos que midan la tasa de rotación de la mano de obra diferenciada por sexo.

<sup>13</sup> Según Montero (1996: 154), «los empresarios se quejan de que el contratar mujeres aumenta la rotación y por lo tanto los costos».

## ¿Cuánto cuestan las mujeres?

El número de días de ausencia o la cantidad de licencias solicitadas por un trabajador son también variables a ser relativizadas, tanto por el tema de la productividad, como por la cuestión de la forma de pago del(a) trabajador(a). Ya vimos que las ausencias y las licencias son costeadas por el sistema de seguridad social; o, alternativamente, no son pagadas, constituyendo un costo para el(la) trabajador(a).

Por lo tanto, la inasistencia de un(a) trabajador(a) al lugar de trabajo genera costos por la producción que se deja de realizar, por el eventual incumplimiento de entregas, por la eventual necesidad de buscar reemplazante, etc. Y todo esto está vinculado al puesto de trabajo y a la productividad del(a) ausente.

Por otro lado, si la forma de remuneración de la fuerza de trabajo es por productividad o por pieza, como suele ocurrir, por ejemplo, en la industria de confecciones (que contrata masivamente trabajadores del sexo femenino), existe un claro desestímulo a la inasistencia. Cuando ésta es inevitable, el(la) trabajador(a) suele compensar su inasistencia con una mayor productividad antes (cuando la ausencia es planificada) y/o después de que se produzca. En caso de ausencias largas (como, por ejemplo, por parto), si hay necesidad de reemplazar a la trabajadora, una eventual reemplazante de menor productividad va a costar menos a la empresa, ya que su remuneración será también inferior, manteniéndose, por lo tanto, una cierta coherencia entre costo y productividad.

Otro punto importante en el tema de las ausencias y licencias tiene que ver con las condiciones de trabajo. Estudios realizados vinculan de manera inequívoca el número de días laborales perdidos con las condiciones de trabajo que prevalecen en la empresa<sup>14</sup>. Cualquier análisis de costos de la mano de obra a partir de los días de trabajo perdidos tiene que ser, por lo tanto, controlado para que la comparación entre los sexos considere las condiciones de trabajo diferentes de hombres y mujeres.

Con relación a los costos de capacitación, lo que hemos observado es que estos son inferiores para las mujeres. A pesar de las opiniones de los empresarios en el sentido de que no hacen diferenciación por sexo a la hora de capacitar a sus funcionarios, un análisis de sus propias opiniones en las entrevistas sugiere que, en las áreas en que hay mujeres, ellas ya llegan capacitadas «naturalmente» (destrezas y habilidades adquiridas en el trabajo en el hogar y en la experiencia laboral anterior) o son capacitadas en el lugar de trabajo, por sus propias compañeras (Todaro y Lerda, 1996).

<sup>14</sup> Véase Castillo (1992) y también Echeverría y Quiroga (1993).

A pesar de que, aparentemente, los empresarios no tendrían que incurrir en costos adicionales de capacitación para la fuerza de trabajo femenina, el hecho de que las trabajadoras ya posean una calificación no se refleja en la valoración de su trabajo.

Es así como los costos salariales de las mujeres son sistemáticamente inferiores a los costos de los varones, como ya mencionamos. Algunos de los empresarios entrevistados explican este hecho con la argumentación de que los costos no salariales de las mujeres son más altos. Los salarios más bajos, por lo tanto, servirían para equilibrar los costos relativos. El ejemplo más citado es el del costo de la sala cuna.

Otros entrevistados insisten en la existencia de igualdad de remuneración para igual cargo. Explican los sueldos más bajos a partir de la presencia de mujeres en puestos inferiores de la jerarquía ocupacional, la cual resultaría de su experiencia profesional supuestamente más acotada y su menor cualificación.

Sin embargo, el nivel de capacitación de un(a) trabajador(a), así como el diagnóstico respecto de las necesidades de capacitación de la fuerza de trabajo, no son conceptos objetivos. Maruani (1994) nos recuerda que la calificación es una construcción social, que relaciona ciertas capacidades, habilidades y destrezas, con la valoración social de las mismas. Y el género juega un papel fundamental en la construcción de la jerarquía de calificaciones.

Además, los datos recabados por las autoras indican que la diferencia de costos salariales entre trabajadores y trabajadoras es mucho mayor que cualquier diferencia de costos no salariales encontrada. El resultado de este hecho es que las mujeres terminan por tener costos laborales inferiores a los costos masculinos, contrariamente a los argumentos que se utilizan para explicar las dificultades para su inserción en el mercado.

¿Cómo explicar, entonces, la persistencia de la "impresión" de costos laborales femeninos superiores? Es en este punto donde tenemos que retomar el tema de la productividad diferenciada y recordar la cuestión de la segregación sexual en el mercado de trabajo.

Partiendo de la visión de que el concepto de costos laborales sólo adquiere sentido si hace referencia al tema de la productividad, una comparación de costos por sexo tendría que analizar simultáneamente las diferencias de productividad entre hombres y mujeres.

De acuerdo con las entrevistas realizadas en el ámbito del estudio de casos que ha servido de base para estas reflexiones, queda patente la productividad superior de las mujeres, por lo menos en las actividades "feminizadas". Por ejemplo:

### ¿Cuánto cuestan las mujeres?

—los empresarios de la confección, a pesar de las "quejas" ya mencionadas en cuanto a embarazos, ausencias y licencias, sostienen que las mujeres tienen mucha más alta productividad, razón por la cual no reemplazarían a las trabajadoras por fuerza de trabajo masculina;

—en la industria manufacturera, ciertas tareas son asignadas exclusivamente a mujeres, bajo el argumento de sus destrezas y habilidades específicas, que redundan en una producción más alta y de mejor calidad;

—en actividades administrativas, que requieren dedicación y minuciosidad, las mujeres también son preferidas a los hombres.

Sin embargo, esto llevaría a la conclusión de que las mujeres sólo serían más productivas en las mismas ocupaciones a las cuales las lleva la segregación sexual en el mercado laboral. Por lo tanto, aun en el caso de producir a un costo superior para el empleador, su productividad compensaría este hecho.

Lamentablemente, no sabemos qué pasa en los otros espacios. No sólo la productividad diferenciada por sexo no está medida, sino que además no hay una metodología clara sobre cómo medir y comparar. ¿Cómo realizar las comparaciones que nos interesan, si hombres y mujeres no están en los mismos puestos de trabajo, realizando las mismas tareas? O sea, ¿cómo comparar, si «el mundo del trabajo no mezcla los géneros»?<sup>15</sup>

Efectivamente, la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo está marcada por dos hechos fundamentales: la segregación de sexos y la subvaloración del trabajo femenino. Esta inserción se da en el ámbito de un sistema social de sexo-género que incide, pero al mismo tiempo se recrea en el ámbito laboral<sup>16</sup>. Las imágenes de género existentes y su reproducción en los espacios de trabajo explican tanto la segregación sexual como la forma en que se construye socialmente el valor del trabajo de las mujeres.

Las identidades de género perfilan las capacidades, habilidades y destrezas de trabajadores y trabajadoras y, a su vez, contribuyen a realimentar la segregación y la subvaloración del trabajo femenino. Las imágenes de género prevaletentes en el medio laboral ratifican el mismo proceso<sup>17</sup>.

Por lo tanto, esta interacción entre identidades e imágenes en el sistema de sexo-género influye en la generación de productividad diferen-

<sup>15</sup> Maruani (1994: 42).

<sup>16</sup> Véase Humphrey (1987).

<sup>17</sup> Véase Abramo (1996).

ciada para hombres y mujeres en distintas ocupaciones que, a su vez, incide directamente en los costos laborales reales, aunque no haya acuerdo en cuanto a metodologías para medirlos adecuadamente. Influye también en la percepción que los diferentes actores involucrados tienen sobre los costos laborales de hombres y mujeres.

#### 4. Consideraciones finales

En un estudio de casos realizado para evaluar hasta qué punto y en qué sentidos podría tener validez la afirmación de que los costos laborales de las mujeres son superiores a los costos de contratar mano de obra masculina, las autoras llegaron a la conclusión de que, tal cual se miden, los costos laborales totales de la fuerza de trabajo femenina son, en realidad, inferiores.

A partir de estas reflexiones tratamos de plantear una discusión respecto al concepto y a las formas de medir costos laborales diferenciados por sexo.

Vimos que el concepto de costo de la mano de obra sólo adquiriría sentido si incorporara una evaluación en relación a la productividad por sexo. En la medida en que la noción de costo de la fuerza de trabajo por unidad de producto no se utiliza, se dificulta cualquier comparación. Los diferentes elementos constitutivos del costo laboral, y también otros factores que, no constituyendo directamente elementos de costo, sí inciden en éste, están permeados por la productividad y por las condiciones de trabajo diferenciadas por sexo.

Nociones básicas de economía convencional llevarían a pensar que un buen indicador de las diferencias de costo de la mano de obra por sexo sería la presencia o no de mujeres en las diferentes áreas del mercado. Por lo menos en los sectores en los cuales las mujeres se insertan cabría pensar que sus costos laborales, independientemente de si son más altos o más bajos que los de los varones, son más que compensados por su productividad como factor de producción.

Sin embargo, la racionalidad empresarial está lejos de ser neutra u objetiva, contrariamente a los supuestos de la economía neoclásica. Aunque se supone que los empleadores comparan costos y productividad a la hora de decidir la contratación de la fuerza de trabajo, al parecer las identidades y las imágenes de género tienen un papel tanto o más importante que consideraciones de orden puramente "económico".

La presencia de mujeres en el mercado de trabajo, en algunas áreas y

#### ¿Cuánto cuestan las mujeres?

no en otras, parece estar más bien vinculada a la segregación sexual que a elementos de costo. Y aun los elementos de costo, como vimos, también están permeados por el sistema de sexo-género.

Es así como, al mismo tiempo que la impresión de costos laborales más altos sólo justificaría la contratación de mujeres en sectores en los cuales ellas tienen evidentes ventajas en relación a los hombres en términos de productividad, si se comprobara que efectivamente los costos de la mano de obra femenina son más altos, la segregación constituiría un elemento de protección del empleo de las mujeres. Como habría actividades exclusivamente femeninas, independientemente de su costo como factor de producción, las mujeres tendrían empleo asegurado. Esta hipótesis se hace extremadamente vulnerable, sin embargo, frente a los cambios tecnológicos y de paradigmas productivos, los cuales, aparentemente, traerían consigo una "flexibilización" de la segregación, con la amenaza de la entrada de los varones en áreas antes "privativas" de mujeres<sup>18</sup>.

No sólo nos parece interesante cuestionar las interacciones entre costos y segregación, como también, a efectos de animar el debate, nos gustaría plantear una discusión del sentido de la pregunta inicial: ¿Qué significa que las trabajadoras tengan costos superiores o inferiores al costo de la fuerza de trabajo masculina? ¿Qué significa que las mujeres sean "más baratas" o "más caras"?

Si se trata de ser menos onerosas por la vía de los sueldos más bajos debido a la baja capacidad de negociación y reivindicación, por los bajos costos de la capacitación informal y realizada en el propio lugar de trabajo o por asumir solas todos los costos, determinados por la biología o por la cultura, que implica el papel de las mujeres en la reproducción social, tendríamos que admitir que no hay ninguna ventaja, en términos de igualdad de oportunidades, justicia social o equidad de género, en comprobar que la mano de obra femenina no cuesta más cara.

Si llegáramos a la conclusión de que las mujeres son más caras, sería la segregación sexual del trabajo y/o la escasez de mano de obra masculina lo que explicaría y justificaría su inserción. Y cabría rescatar aquí la idea de "dumping social"<sup>19</sup>.

En la medida en que la mano de obra masculina no internaliza las

<sup>18</sup> Véase, por ejemplo, Abramo y Armijo (1995).

<sup>19</sup> Según Guillermo de la Dehesa, el "dumping social" sería una situación de países en vías de desarrollo, en los cuales «la protección social de los trabajadores es muy reducida, las condiciones de trabajo muy duras, el número de horas de trabajo muy elevado y los salarios muy bajos, con lo que estos países están exportando esas condiciones sociales inaceptables a los países de Europa a través de sus productos [...]» (1994: 193).

externalidades negativas producidas por el tener y cuidar una familia y un hogar; y al mismo tiempo no tiene que remunerar los servicios que obtiene a partir de la división sexual del trabajo doméstico todavía vigente, podríamos decir que la fuerza de trabajo masculina se ofrece en el mercado a un precio que constituye un *dumping* en relación a la mano de obra femenina.

Se trataría, por lo tanto, de una competencia desleal. El costo laboral más alto de las mujeres incluiría un subsidio que ellas estarían entregando a la fuerza de trabajo masculina.

La internalización, por parte de la fuerza de trabajo masculina, de los costos de la reproducción social reduciría su disponibilidad para el trabajo en el mercado o aumentaría el precio al cual estaría dispuesta a emplearse. Esto produciría un cambio en la percepción empresarial respecto al costo de emplear mano de obra masculina en relación al costo de emplear mujeres.

Y es esta desigual distribución de los costos de la reproducción social lo que contribuye a explicar, más allá de lo que puedan decir los datos, la persistencia de la impresión de costo relativo más alto para las mujeres que para los varones.

Nos parece que la única manera de avanzar hacia una mejor comprensión de la cuestión de los costos de la mano de obra por sexo es realizar estudios específicos sobre uso del tiempo, rotación de la mano de obra por sexo y absentismo e inasistencias de trabajadores y trabajadoras. Se hacen necesarios, además, estudios de casos que permitan controlar las variables condiciones de trabajo, tareas realizadas, puestos en la jerarquía ocupacional y productividad. Las medidas agregadas que existen en la actualidad no captan toda la complejidad del tema ni posibilitan afirmaciones concluyentes.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, L. (1996), «Imágenes de género y políticas de recursos humanos en un contexto de modernización productiva», presentado en el XX Encuentro Anual de la Associação Nacional de Pesquisa e Pós Graduação em Ciências Sociais, Caxambú, MG, Brasil, 22 a 26 de octubre.  
— y Armijo, M. (1995), «¿Cambio tecnológico en la empresa: igualdad de

#### ¿Cuánto cuestan las mujeres?

- oportunidades para la mujer?, en R. Agacino y M. Echeverría (orgs.), *Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias*, Santiago, PET.  
Agacino, R. (1995), «Composición de las remuneraciones y costos laborales. Estudios de casos en los sectores alimenticios y metal mecánico», versión preliminar, Santiago.  
Agosín, M. (1996), «Proyecciones y escenarios de largo plazo para la economía chilena», en O. Sunkel (comp.), *Sustentabilidad ambiental del crecimiento económico chileno*, Programa de Desarrollo Sustentable, Centro de Análisis de Políticas Públicas, Universidad de Chile, pp. 27-42.  
Arriagada, I. (1994), «Transformaciones del trabajo femenino urbano», *Revista de la CEPAL*, núm. 53, agosto.  
Benería, L. (1991), «La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, sep.-dic., núm. 13-14, Madrid.  
Borderías, C.; Carrasco, C., y Alemany, C. (comps.) (1994), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Icaria: FUHEM, Barcelona.  
Castillo, J. J. (1992), «El absentismo laboral de la mujer: el fin de un mito», artículo en *El País*, 11/7/1992, p. 44.  
CEPAL, *Mujer y trabajo urbano en los 90's: El significado de los cambios en América Latina*, Santiago, LC/R, 26 de abril de 1994.  
Dehesa, G. de la (1994), «Coste laboral y "dumping social"», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 25-26, septiembre-diciembre.  
Echeverría, M. y Quiroga, V. (1993), «Estudio de las licencias médicas y del ausentismo laboral en el Servicio de Tesorerías, período 90-92», Departamento de Personal, documento no publicado, junio.  
Folgado, J. (1994), «Coste laboral, competitividad y empleo en la economía española», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 25-26, septiembre-diciembre.  
Gálvez, T. y Todaro, R. (1988), «La segregación sexual en la industria», en CEM, *Mundo de mujer: continuidad y cambio*, Ediciones CEM, pp. 280-320.  
Henríquez, H. (1996), «Las diferencias del ingreso de mujeres y hombres», en *Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo*, SERNAM, pp. 501-542.  
— y Riquelme, V. (1996), «Trabajo y maternidad: los pasos pendientes», *Temas laborales*, año 1, núm. 3, mayo, pp. 2-7.  
Humphrey, J. (1987), *Gender and Work in the Third World: Sexual Divisions in Brazilian Industry*, Londres/Nueva York, Tavistock Publications.  
INE (1994), *Metodología del sistema de estadísticas de salarios-base 100 en abril de 1993*, INE, Departamento de Comunicaciones y Ediciones, Santiago.  
— (1996), *Compendio Estadístico 1996*, Instituto Nacional de Estadística, Santiago.  
Jaumandreu, J. (1994), «Diferencias de coste laboral: razones y evidencia para la industria española», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 25-26, sept.-dic., pp. 122-131.  
Maruani, M. (1994), «La cualificación, una construcción social sexuada», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 21-22, sept.-dic., pp. 41-50.

- Montero, C. (1996), «Estrategias de flexibilidad laboral en la empresa chilena: estudio de casos», *Colección de Estudios CIEPLAN*, núm. 43, septiembre, pp. 143-182.
- PNUD (1996), *Informe sobre el desarrollo humano en Chile*, Naciones Unidas.
- Psacharopoulos, G. y Tzannatos, Z. (1992), *Women's Employment and Pay in Latin America: Overview and Methodology*, World Bank Regional and Sectoral Studies, Banco Mundial, Washington, D.C.
- Riveros, L. (1996), «Minimum Wages in Latin America: The Controversy about their Levels Economic Effects», *Labour Markets and Incomes*.
- Romaguera, P.; Echevarría, C., y González, P. (1995), «Chapter Three: Chile», en G. Márquez (comp.), *Reforming the Labor Market in a Liberalized Economy*, Washington, D.C., BID.
- Todaro, R. (1996), «Los costos laborales del trabajo de la mujer», en *Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo*, SERNAM, pp. 475-500.
- y Lerda, S. (1996), *Estudio de costos laborales por sexo*, informe de consultoría a SERNAM, Santiago, junio.
- Triplett, J. E. (comp.) (1983), *The Measurement of Labor Cost*, Studies in Income and Wealth, vol. 48, The University of Chicago Press, Chicago.
- Valdés, T. y Gomáriz, E. (coords.) (1995), *Mujeres latinoamericanas en cifras - tomo comparativo*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales de España y FLACSO Sede Chile, Santiago.

## ANEXO 1

CUADRO 1. Situación del mercado laboral en Chile (1996)

	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Población de 15 años y más	4 993 150	5 218 020	10 211 170	51,1
En la fuerza de trabajo	3 732 050	1 718 540	5 450 590	31,5
Fuera de la fuerza de trabajo	1 261 100	3 499 480	4 760 580	73,5
Tasa de participación	74,7	32,9	53,4	
Ocupados	3 491 060	1 576 180	5 067 240	31,1
Cesantes	217 440	117 710	335 150	35,1
Buscan trabajo por 1ª vez	23 560	24 650	48 210	51,1
Desocupados	241 000	142 360	383 360	37,1
Tasa de desempleo	6,5	8,3	7,0	
<i>Ocupados por rama de actividad</i>				
Agricultura, caza y pesca	688 210	43 350	731 560	5,9
Minería	92 090	4 180	96 270	4,3
Industria	618 090	218 000	836 090	26,1
Electricidad, gas y agua	32 950	4 600	37 550	12,3
Construcción	386 330	9 610	395 940	2,4
Comercio	507 080	388 540	895 620	43,4
Transporte y almacenaje	341 630	42 770	384 400	11,1
Servicios financieros	220 750	124 980	345 730	36,1
Servicios com., soc. y personales	603 290	739 590	1 342 880	55,1
Otras actividades	640	560	1 200	46,7
Total de ocupados	3 491 060	1 576 180	5 067 240	31,1

FUENTE: INE, Encuesta Nacional del Empleo, trimestre junio-agosto de 1996 (comunicación personal con Luis Riffo). Elaboración propia.

CUADRO 2. Distribución de la fuerza de trabajo ocupada en Chile, por rama de actividad económica, según sexo (1996)

Rama de actividad	Hombres (%)	Mujeres (%)
Agricultura y pesca	19,7	2,8
Minas y canteras	2,6	0,3
Industrias manufactureras	17,7	13,8
Electricidad, gas y agua	0,9	0,3
Construcción	11,1	0,6
Comercio	14,5	24,7
Transporte, almacenaje y comunicación	9,8	2,7
Servicios financieros	6,3	7,9
Servicios comunales, sociales y personales	17,3	46,9
TOTAL	100,0	100,0

FUENTE: INE, Encuesta Nacional del Empleo, junio-agosto de 1996.

ANEXO 2  
INFORMACIÓN SOBRE EL ESTUDIO DE CASOS REALIZADO<sup>20</sup>

Con el propósito de aproximarse a la medición de las diferencias de costos laborales por sexo en el mercado de trabajo en Chile, se realizó un estudio de casos involucrando un total de 12 empresas, distribuidas en los sectores industrial (7), de comercio (2) y de servicios (3). De este total, se obtuvo información cuantitativa para el análisis de 5 casos, para los cuales se presenta información en el cuadro 1 que sigue.

CUADRO 1. Empresas analizadas: tamaño, grado de feminización de la fuerza de trabajo y distribución de las trabajadoras por categorías ocupacionales

Categorías ocupacionales	Empresa 1		Empresa 2		Empresa 3		Empresa 4		Empresa 5	
	% m/N	% m/M								
Directivos	*	*	14,3	0,3	33,3	1,5	9,5	0,5	8,9	0,4
Profesionales	*	*	57,9	5,8	66,7	23,5	15,4	11,2	12,0	0,2
Técnicos	5,5	20,0	43,8	42,1	100,0	4,4	4,7	2,6	25,0	5,3
Personal										
administrativo	11,5	40,0	83,9	20,4	100,0	10,3	69,9	83,1	53,9	45,4
Trab. serv. person. y prot.	—	—	—	—	—	—	*	*	43,8	6,1
Empleados com. y dem.	—	—	—	—	—	—	—	—	38,8	10,1
Trab. calificados	3,4	40,0	—	—	100,0	33,8	6,6	2,5	29,6	23,3
Op. y mont. de maq. e inst.	—	—	—	—	—	—	*	*	*	*
Trabajadores no calificados	*	*	50,0	31,4	90,0	26,5	6,8	0,2	13,5	9,3
TOTAL	5,1	100,0	51,2	100,0	85,0	100,0	33,6	100,1	33,2	100,1
PERSONAL TOTAL	297		746		80		7725		3876	

\* Categorías en las cuales el 100% de los trabajadores son del sexo masculino.

m/N = proporción de mujeres en el total de trabajadores (en cada categoría ocupacional y total)  
m/M = distribución del total de las mujeres empleadas por categoría ocupacional<sup>20</sup> Véase Todaro y Lerda (1996).

Las Empresas 1 y 2 pertenecen al sector industrial, las Empresas 3 y 5 al sector comercio y la Empresa 4 al sector servicios no financieros. Es importante destacar que la Empresa 5, si bien tiene en el comercio su principal actividad, en realidad se trata de un *holding* que actúa de manera importante en actividades que corresponderían al sector servicios<sup>21</sup>.

Las empresas en las cuales no se obtuvo información cuantitativa fueron: un pequeño hotel (menos de 50 empleados), una fábrica de calzados (entre 200 y 300 trabajadores), una gran empresa del sector servicios (cerca de 1 500 empleados), una fábrica de confecciones (menos de 100 trabajadores), una gran empresa de inversiones (cerca de 10 000 funcionarios), una empresa textil (entre 100 y 150 empleados) y una pequeña empresa metalúrgica (menos de 20 trabajadores). En éstas se realizaron entrevistas a diferentes ejecutivos y ejecutivas para obtener información cualitativa respecto de opiniones y percepciones en relación a los costos de la mano de obra por sexo.

Empresa	Actividad	Tamaño	Sexo	Costo	Limitaciones
1	Industrial	...	...	...	...
2	Industrial	...	...	...	...
3	Comercio	...	...	...	...
4	Servicios no financieros	...	...	...	...
5	Comercio	...	...	...	...

<sup>21</sup> Por compromisos asumidos con los informantes, no podemos entregar mayor precisión sobre las características de las empresas estudiadas.

## ¿Cuánto cuestan las mujeres?

### Resumen. «¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales por sexo»

Este artículo tiene el propósito de discutir, a partir de un estudio de casos realizado en Santiago de Chile, el concepto de costo de mano de obra, así como las dificultades metodológicas para captar los factores que producirían diferencias de costo entre la mano de obra masculina y la femenina. La primera parte del trabajo presenta una visión general del contexto macroeconómico y del marco regulatorio del mercado de trabajo en Chile, con una rápida revisión sobre la situación de las mujeres en el mundo laboral. En la segunda parte, se plantea el problema de los costos laborales diferenciados por sexo y se presentan algunos de los principales resultados del estudio de casos que ha servido de base para estas reflexiones. La tercera parte discute conceptos y metodologías para medir los costos de la mano de obra, presentando lo que serían sus principales limitaciones, desde el punto de vista del género.

### Abstract. «How much do women cost? An analysis of labour costs by sex»

Using data from a case study carried out in Santiago de Chile, this article discusses the concept of labour costs, as well as the methodological difficulties facing any attempt to capture the factors responsible for the differences in the costs of male and female labour. The author begins by presenting an overview of the macro-economic context and the regulatory framework of the labour market in Chile, which is followed by a brief account of the situation of women in the world of work. This is followed by a discussion of the problem of labour costs distinguished by sex, in which the author presents the main results of the case study on which these reflections are based. Finally, the concepts and methodologies used to measure labour costs are examined, along with the principal limitations of these from a gender perspective.

# Work and Occupations

An International Sociological Journal

## EDITOR

Daniel B. Cornfield

## BOOK REVIEW EDITOR

Karent E. Campbell

## DEPUTY EDITOR

Holly J. McCammon

Volume 24, Number 1 / February 1997

## CONTENTS

Special Issue on Dynamics of Asian Workplaces, Guest Editor, *Doo-Seung Hong, Seoul National University.*

### About the Authors

Doo-Seung Hong, «Dynamics of Asian Workplaces», *An Introductory Essay.*

Mariah Mantsun Cheng and Arne L. Kalleberg, «How Permanent Was Permanent Employment?», *Patterns of Organizational Mobility in Japan, 1916-1975.*

James R. Lincoln and Yoshifumi Nakata, «The Transformation of the Japanese Employment System», *Nature, Depth, and Origins.*

Anne S. Tsui and Jung-Lih Larry Farh, «Where Guanxi Matters», *Relational Demography and Guanxi in the Chinese Context.*

Kyuhan Bae and Chinsung Chung, «Cultural Values and Work Attitudes of Korean Industrial Workers in Comparison With Those of the United States and Japan».

Frederic C. Deyo, «Labor and Post-Fordist Industrial Restructuring in East and Southeast Asia».

### Book Reviews

Subscriptions: Regular institutional rate \$184.00 per year, \$48.00 single issue. Individuals may subscribe at a one-year rate of \$58.00, \$17.00 single issue. Add \$8.00 for subscriptions outside the United States. Orders from the U.K., Europe, the Middle East, and Africa should be sent to the London address (below). Noninstitutional orders must be paid by personal check, VISA, or MasterCard.

SAGE PUBLICATIONS Ltd, 6 Bonhill Street, London EC2A 4PU, United Kingdom.

# ¿El ocaso de un mito?

Movilizaciones y radicalismo minero durante la transición  
(1977-1982)

Ramón García Piñeiro \*

A pesar de acreditar una larga tradición reivindicativa y una alta sindicación, se suele asociar a los mineros con expresiones conflictivas intensas, espontáneas, caóticas y no exentas de violencia, en las que la improvisación y la aleatoriedad priman sobre la acción reflexiva, meditada y calculada. De la dureza del trabajo y la incertidumbre ante la amenaza del accidente mortal se ha deducido, no siempre con confirmación empírica, una mayor receptividad de los trabajadores de este sector hacia las manifestaciones radicales de protesta obrera. En España, además, el protagonismo de los mineros en la huelga general de 1917 y en la defensa de la República a partir de 1936, pero sobre todo en la Revolución de octubre de 1934, ha dado pábulo a la difusión del tópico. Éste se ha consagrado definitivamente durante el franquismo, etapa en la que los mineros asturianos asumieron en primera línea la resistencia al régimen con manifestaciones tan inequívocas como la huelga de 1962, e incluso exhibieron una notable capacidad creativa para vertebrar formas estables de oposición. De ello dimanó la formación de una numerosa vanguardia con fuerte arraigo en los centros de trabajo, carismática, muy ideologizada y en la que hizo mella un discurso abiertamente anticapitalista. Por todo ello, un interrogante más jalonó los vacilantes comienzos de la transición política en España: ¿cuál sería la actitud de los mineros? Las siguientes líneas, en las que se pasa revista únicamente a las manifestaciones conflictivas más intensas y radicales, intentan aportar argumentos para responder de forma cabal a esta sugestiva cuestión<sup>1</sup>.

\* Doctor en Historia por la Universidad de Oviedo y profesor del Departamento de Ciencias Sociales del IES Galileo Galilei de Navia. Avenida del Pardo, s/n. 33710, Navia (Asturias).

<sup>1</sup> A estos interrogantes u otros conexos ya hemos intentado dar respuesta en Ramón García Piñeiro, *Los mineros asturianos bajo el franquismo*, Madrid, 1990, «Minería y

## 1. Los encierros

En los primeros años de la transición los mineros españoles recurrieron preferentemente al encierro para dejar constancia de su descontento. Esta forma de protesta laboral podía ser adoptada por un grupo muy reducido de trabajadores, generalmente de forma autónoma, los cuales solían forzar con su actitud el paro general: ya por solidaridad espontánea de los demás operarios ya por ocupar un emplazamiento estratégico dentro del centro extractivo. En cualquier caso, una vanguardia muy activa y decidida arrastraba con su resolución a la mayoría de los trabajadores, prolongando así los procedimientos de resistencia laboral y política utilizados bajo el franquismo. A las centrales sindicales no les quedaba más alternativa, ante el hecho consumado, que respaldar la iniciativa o, cuando menos, negociar que los encerrados depusieran su actitud sin represalias. Con el tiempo, dada la excesiva reiteración de esta forma de protesta, intentaron rebajar su incidencia de forma significativa, reservándola únicamente para situaciones excepcionales. En el fondo, pretendían recortar de esta manera la proverbial espontaneidad de los mineros en la expresión de su malestar, recabando para sí mismas un mayor protagonismo tanto en el proceso de negociación como en el de movilización. Generalmente, este propósito de regularizar la acción sindical mereció el beneplácito de la patronal minera, especialmente interesada en poner coto a la cascada de encierros que se sucedieron en los primeros años de la transición. En Hunosa, por ejemplo, con el ánimo de erradicarlos se llegaron a adoptar en 1980 severas disposiciones: si se abandonaba el encierro voluntariamente antes de la medianoche del primer día no se aplicarían medidas sancionadoras, pero en el caso de persistir se impondrían castigos que oscilaban entre los dos meses de suspensión de empleo y sueldo y el despido definitivo. Con estas normas se pretendía atajar la práctica de vincular la salida de los encerrados a que no se adoptaran ningún tipo de represalias. Algunas empresas privadas se emplearon con mayor contundencia para cercenar un comportamiento obrero que calificaban de auténtica lacra. En efecto, ante el

huelga general. Una década de huelgas mineras en la minería del carbón (1982-1992), en Francesc Bonamusa (comp.), *La huelga general*, Madrid, Ayer, 1991. «Represión gubernativa y violencia institucional en la huelga minera de 1962», *El régimen de Franco (1936-1975)*, Madrid, UNED, 1993. Y «La reconstrucción de la nueva vanguardia obrera y las comisiones de Asturias (1958-1977)», en David Ruiz (dir.), *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Madrid, 1993. Esta última aproximación con Francisco Erice Sebares.

## ¿El ocaso de un mito?

encierro en el pozo La Cazadora de 134 trabajadores de Antracitas de Matarrosa para protestar por el despido de un trabajador, la gerencia optó por remitir de forma fulminante 60 nuevas cartas de despido y por presentar ante el Juzgado de Instrucción de Ponferrada una denuncia «por ocupación indebida». Ambas acciones fueron finalmente anuladas para facilitar la salida de los trabajadores que permanecieron 17 días en el interior de las instalaciones<sup>2</sup>.

Hasta la citada fecha los más variados motivos justificaron la adopción de tan grave decisión. En 1977 se encerraron 33 picadores en mina Llamas los días 6, 7 y 8 de junio por disconformidad con los cambios introducidos en las condiciones de trabajo; y 8 mineros en Nicolasa los días 20, 21 y 22 de diciembre para denunciar la insalubridad del taller al que estaban destinados<sup>3</sup>. Al año siguiente, por diferencias salariales, en el precio de los destajos o por discrepancias en el promedio se registraron varios encierros en Hunosa (de 11 picadores en Montsacro, 15 en Barredo el 8 de febrero y 14 el día 15 del mismo mes, 32 en Aller y 4 en San Antonio). La misma actitud adoptaron también en la empresa pública 21 mineros de Nicolasa el 30 de noviembre para protestar por la negativa de la dirección a abonar la jornada completa a un grupo de trabajadores que tuvieron que abandonar el lugar de trabajo como consecuencia de las emanaciones de unas máquinas de gasóleo. Antes de finalizar el año, el 19 de diciembre, se encerraron en la AISS de Villablino los trabajadores de una mina a cielo abierto en Cerredo para oponerse al expediente de regulación temporal de empleo presentado por la dirección de la empresa<sup>4</sup>. En 1979, se encerraron el 11 de enero en el pozo La Collada (Siero) 30 trabajadores de fluoruros en defensa del puesto de trabajo y para reclamar las nóminas que se adeudaban desde noviembre de 1978, a los cuales se sumaron al día siguiente y hasta el día 19 más de doscientos mineros. La misma actitud adoptaron en el transcurso del año 11 obreros en Montsacro para reclamar un ayudante por cada dos picadores; 14 trabajadores en el pozo Entrego y 5 en Cerezal por diferencias en el precio de los destajos; 2 mineros en San Antonio para reclamar que se abonara el jornal perdido por una avería en la máquina de extracción; 250 en Samuño ante la sanción impuesta a ocho picadores que salieron al exterior por haberse mojado; 8 en Nicolasa por el deficiente estado del relleno y las malas condiciones de seguridad;

<sup>2</sup> *La Voz de Asturias*, 13 de marzo de 1980. *5 Días*, 14, 22 y 30 de octubre de 1980. *El País*, 28 de octubre y 1 de noviembre de 1980.

<sup>3</sup> *La Voz de Asturias*, 9 de junio y 21 de diciembre de 1977.

<sup>4</sup> *La Voz de Asturias*, 24 de enero, 17, 18 de mayo, 9 de noviembre y 1 de diciembre de 1978. *La Nueva España*, 9, 14 de febrero y 1 de diciembre de 1978.

12 en Barredo por discrepancias en torno al abono de una prima; 19 en Santiago para exigir que se aplicara la jornada laboral estipulada para los "mojados"; 90 en el pozo San Teodoro de Minas de Almadén por desavenencias en el convenio; 100 en el pozo Calero, 62 en el Calderón, 34 en el Horacio Bolsada de la Minero Siderúrgica de Ponferrada y 70 en las Minas de Caolín de A. de la Serna y Cía por el adeudo de varias nóminas y, en fin, un número indeterminado de trabajadores de mina Cuccona para protestar por las sanciones aplicadas por Minersa a varios huelguistas<sup>5</sup>. Conviene subrayar que, en no pocos casos, los paros derivados de estas acciones se extendieron a los pozos colindantes, afectando en algunas ocasiones a un municipio o incluso a una comarca.

Como queda dicho, a partir de 1980 las centrales mayoritarias fueron adoptando una actitud cada vez más crítica ante los encierros indiscriminados, subrayando su carácter vanguardista e insistiendo en la necesidad de agotar antes otros procedimientos de presión, incluyendo como es lógico la utilización de los cauces sindicales. Este parecer fue defendido con mayor ahínco por el SOMA, que comenzó el año calificando de irresponsables a los 4 mineros del pozo Santa Bárbara de Turón que permanecieron encerrados por espacio de una semana como expresión de protesta por las condiciones del relleno. Ello no fue óbice para que utilizaran el mismo recurso 6 mineros en Nicolasa para demandar que se alcanzara un acuerdo en el convenio; 7 en Santiago para protestar por las condiciones de trabajo; 17 en Minas Navaleo de Bemibibre para exigir el despido de un facultativo; 55 mineros del Grupo Marrón de García Simón e Hijos ante la resistencia empresarial a cumplir la normativa sobre el traslado de silicóticos a puntos compatibles; 134 en Antracitas de Matarrosa y 19 en Mina Ventana para protestar por el despido de un trabajador; y 7 del pozo Felipe Villanueva de Cervera de Pisuegra por el impago de salarios. Se recurrió a este procedimiento incluso para dejar constancia del malestar existente entre algunos grupos de trabajadores por el comportamiento de las organizaciones sindicales. En concreto, se registraron conatos de encierros el 6 de marzo en Montsacro, Barredo y Santa Bárbara, mientras se consolidaban los protagonizados por 10 mineros en el Fondón y 8 en Samuño, para repudiar que CC OO hubiera desconvocado el paro y las movilizaciones que se venían sosteniendo desde hacía más de trece días con el pretexto de so-

<sup>5</sup> *La Voz de Asturias*, 12, 13, 20 de enero, 30 de mayo, 10, 12, 19 de julio, 12, 14 de septiembre, 10 de octubre y 8 de noviembre de 1979. *La Nueva España*, 16, 20 de enero, 3 de febrero, 3 de mayo, 24 de junio, 10, 19 de julio, 12, 15 de septiembre, 10 y 11 de octubre de 1979.

segurar el clima de crispación y evitar enfrentamientos entre los trabajadores<sup>6</sup>.

La tendencia a la disminución en el número de encierros se mantuvo en 1981, sobre todo en la minería pública, por la mayor influencia que ejercían las organizaciones sindicales en la determinación de los comportamientos laborales. El endurecimiento de la actitud patronal y las graves secuelas de algunos encierros desaconsejaron la utilización sistemática e incluso frívola de esta forma de protesta. En Hunosa se encerraron el 4 de junio 5 militantes de CC OO para repudiar la reciente firma del Plan de Reconversión, 9 en Montsacro para reclamar más ayudantes por picador y 12 en Barredo por diferencias en el precio del destajo. En el resto de la minería española nos consta que adoptaron el mismo comportamiento 10 mineros de San Cayetano en Selva (Mallorca), en disconformidad con las condiciones de trabajo y la retribución salarial; 25 en Victoriano González para oponerse al despido de un ingeniero jefe que había pactado directamente con los trabajadores la productividad a cambio de un incremento salarial; y, en fin, 29 en mina Camargo de Nueva Montaña Quijano para impedir la clausura de la mina<sup>7</sup>. El reflujó se mantuvo inalterado a lo largo de 1982, año en el que se registraron encierros en el Ayuntamiento de Langreo, protagonizado por 30 mineros de Candín que exigían la condonación de una sanción impuesta a un picador; en Mosquitera por diferencias en el precio del destajo; en Minas de Villabona para neutralizar un expediente de regulación de empleo; en el pozo San Jerónimo de Hullasa para reclamar aumento de sueldo y exigir la integración en el INI; en Potasas de Navarra, a cargo de los integrantes de la candidatura independiente Unión de Izquierda Sindical que deseaban manifestar su disconformidad con el convenio; y en las oficinas centrales de Hunosa en Oviedo, ocupadas por un grupo de militantes del SOMA que pretendían manifestar su malestar ante el retraso en la ejecución de las nuevas afiliaciones ya pactadas en la empresa pública minera<sup>8</sup>.

No todos los encierros, con todo, fueron protagonizados por pequeños grupos de mineros intrépidos que adoptaban la medida de fuerza por su cuenta y riesgo. En algunas ocasiones la iniciativa emanó de la

<sup>6</sup> *La Voz de Asturias*, 10, 11, 15, 16 de enero, 7, 13 de marzo, 13 de mayo y 1 de noviembre de 1980. *La Hora*, 4 de enero de 1980. *El País*, 13 de septiembre de 1980. *5 Días*, 14 de octubre de 1980.

<sup>7</sup> *El País*, 5, 19 de junio y 16 de agosto de 1981. *Diario de Mallorca*, 19, 20 y 21 de junio de 1981. *La Voz de Asturias*, 10, 11, 12 de septiembre y 18 de octubre de 1981.

<sup>8</sup> *La Voz de Asturias*, 3 de marzo, 16 de mayo, 29 de junio, 2 de julio, 23 de septiembre y 11 de diciembre de 1982. *El País*, 7 de mayo de 1982.

propia asamblea de trabajadores, después de haber examinado la situación concreta, y en otros casos partió de los propios representantes sindicales, generalmente coincidiendo con los períodos de negociación colectiva. Por esta razón se encerraron 40 trabajadores en la casa de aseo del pozo María Luisa el 7 de febrero de 1979. Esta acción fue secundada entre el 15 y el 18 de febrero por más de 232 mineros, los cuales se repartieron la casi totalidad de los pozos de Hunosa para respaldar la posición de sus representantes en la mesa negociadora. En este sentido quizás el más espectacular lo protagonizaron el 4 de marzo de 1982 más de 700 mineros palentinos, pertenecientes a Minera San Luis, Antracitas de Velilla, Antracitas de Besande, Minera Cántabro-Bilbaína, Antracitas del Norte y Minas San Claudio, los cuales se atrincheraron en el interior de sus respectivos centros extractivos para presionar en la negociación del convenio colectivo. Por motivos similares, y ante la voluntad empresarial de marginar a los representantes de los trabajadores, se encerraron el 27 de junio de 1978 los miembros del comité de empresa de mina Carbonar de Velasco Herrero. La misma actitud habían adoptado el 9 de febrero, en demanda de un aumento lineal de 9 000 pts, más de cuarenta miembros del comité de empresa de Hunosa. El mismo proceder siguieron los representantes sindicales de Antracitas de Gillón el 9 de noviembre y de Antracitas de Fabero el 30 de noviembre, en el primer caso por la equiparación de los sueldos de los ayudantes y de los picadores en los tres pozos y en el segundo apremiando a la reestructuración de la empresa<sup>9</sup>. Sin duda alguna, el que mayor apoyo concitó fue el convocado para el 3 de junio de 1982 por las principales centrales sindicales para exigir la promulgación del Estatuto del Minero. Solamente en León se encerraron más de 400 delegados de CC OO y UGT en los locales de la AISS, siendo secundados por cerca de medio centenar en las cuencas mineras de Villablino, El Bierzo y Sabero. Se registraron incidentes similares en San Finx (Lousame), Endesa (Andorra) y Potasas de Navarra, respaldados con manifestaciones y concentraciones populares. Estas acciones, que solían gozar de un amplio respaldo entre los trabajadores, alcanzaban una mayor dimensión pública, pero no fue infrecuente que se vieran salpicadas a veces por la fuerte rivalidad que sostenían las centrales mayoritarias por acreditar mayor tenacidad y eficacia en la defensa de los mineros. Así, el encierro sostenido el 14 y 15 de abril de 1978, coincidiendo con la negociación colectiva, por 132 dele-

<sup>9</sup> *La Nueva España*, 9 de febrero y 28 de junio de 1978. *La Voz de Asturias*, 8, 16, 17 de febrero, 14 de noviembre y 1 de diciembre de 1979. *La Nueva España*, 17 de febrero de 1979.

gados del personal, la mayor parte de ellos pertenecientes al SOMA, suscitó una aguda polémica sindical entre las centrales por la pertinencia de la táctica empleada. También discreparon abiertamente por los encierros emprendidos en mayo y diciembre por los mineros de Figaredo y Nicolasa. Ya en 1980, 11 militantes de CC OO se encerraron el 1 de marzo en el pozo María Luisa precisamente para marcar diferencias con la táctica que venía adoptando el SOMA en la negociación del convenio colectivo, organización a la cual consideraron amordazada por «los compromisos que se suscribieron en las alturas», en referencia a la firma del Acuerdo Marco por UGT. Estas rivalidades sindicales, si bien de forma excepcional, llegaron a justificar la adopción de este tipo de medidas: el 2 de febrero de 1979, por ejemplo, se encerraron en el pozo Fondón varios militantes del Sindicato Unitario para denunciar que tanto CC OO como UGT obstaculizaban que les fuera concedido un local en el centro extractivo, esgrimando su condición de organización minoritaria<sup>10</sup>.

## 2. La radicalización de la protesta obrera

Las relaciones laborales en la minería española están salpicadas de excesivas expresiones de violencia, unas veces por mor de la intransigencia patronal y otras derivada de la desazón obrera ante la permanente amenaza de crisis en que se ha debatido el sector. La adopción de actitudes maximalistas, además, vino facilitada por la alta combatividad de los trabajadores y por la existencia de importantes vanguardias muy radicalizadas tras el largo período de colisión directa contra la Dictadura. Contra estas prácticas se conjuraron al alimón los sindicatos mayoritarios, pero fue CC OO quien tuvo que desmarcarse de forma más nítida de estas expresiones de acción directa por contar entre sus filas con un significativo número de afiliados dispuestos a todo en la defensa de las reivindicaciones obreras. No en vano en esta organización estaban encuadrados los militantes de la izquierda radical, los cuales gozaban de una presencia no desdeñable en algunos pozos y minas.

<sup>10</sup> *La Voz de Asturias*, 14 de abril, 2 de diciembre de 1978 y 5 de marzo de 1982. *Región*, 14 de abril de 1978. *La Nueva España*, 2 de diciembre de 1978. En el encierro de Nicolasa ambas organizaciones expresaron su rechazo a la medida de protesta, aunque CC OO matizó que compartía las reivindicaciones. *La Voz de Asturias*, 3 de febrero de 1979 y 3 de marzo de 1980. *La Voz de Galicia*, 3 de junio de 1982. *Aragón Express*, 4 de junio de 1982. *El País*, 4 de junio de 1982. UGT/CC OO, «A toda la minería».

Así como no es fácil establecer una vinculación mecánica entre el tipo de reivindicación y la forma de protesta empleada, sí podemos asociar las expresiones de violencia obrera con situaciones laborales muy delicadas, en las que los trabajadores se sienten impelidos a adoptar medidas desesperadas para asegurar, generalmente, el puesto de trabajo<sup>11</sup>. El carácter defensivo de estas acciones está presente en el agudo conflicto protagonizado en 1978 por los trabajadores de Minas de Figaredo, una empresa en grave situación financiera que acumulaba a la sazón un pasivo superior a los 240 millones de pesetas y adeudaba a los trabajadores la nómina de varios meses. La primera fase de las movilizaciones se inició el 27 de abril al encerrarse 125 mineros en el interior del pozo —a los que se sumaron el 2 de mayo 45 vigilantes y 2 facultativos—, y declararse en asamblea permanente en el exterior los más de 1 500 mineros que completaban la plantilla. La medida fue secundada por 20 mujeres que se encerraron el 1 de mayo en la Catedral de Oviedo y 30 mineros que se encaramaron en los depósitos del gasógeno de Ensidesa en Mieres. Por espacio de una semana, mientras se mantuvieron los encierros, se realizaron concentraciones y cortes de tráfico, afectando incluso al desarrollo de una etapa de la vuelta ciclista a España, hasta que se llevó a cabo el 4 de mayo una huelga general en Mieres, masivamente secundada, y un paro también general de una hora en la minería asturiana<sup>12</sup>.

Tras un breve paréntesis entre el 9 y el 13 de mayo, los trabajadores retomaron la huelga en esta última fecha al no recibir garantías de que se culminaría la anhelada integración en Hunosa, incrementando la presión a partir del día 15 con el encierro de 10 miembros del comité de empresa en el interior del pozo. Hasta que el 1 de julio se dispuso de 171 millones habilitados por el Consejo de Ministros para hacer frente a los salarios, se mantuvo la huelga y la tensión en la cuenca minera del Caudal, agudizada por la fuerte división surgida entre las centrales sindicales mayoritarias. Esta circunstancia quedó de manifiesto tras el aban-

<sup>11</sup> Screpanti califica a estos conflictos, que atribuye a la fase B del ciclo económico, de «agitaciones revival». Moscoso y Babiano han subrayado el carácter desordenado, espasmódico, disperso, agudo pero breve y circunstancialmente violento de estas formas de protesta obrera. Ernesto Screpanti, «Los ciclos largos en la actividad huelguística: una investigación empírica», *Historia Social*, núm. 5, 1989, p. 65. José Babiano Mora y Leopoldo Moscoso Sarabia, «Los conflictos sociales en fase depresiva ante la adopción de políticas de ajuste: el caso español», *Zona Abierta*, núm. 56, 1991, pp. 132 ss. Este enfoque lo hemos trasladado a la realidad asturiana en Ramón García Piñeiro, «La respuesta obrera: repetir o crear», *La Nueva España*, 3 de marzo de 1994.

<sup>12</sup> *La Nueva España*, 28 de abril, 3 y 5 de mayo de 1978. *La Voz de Asturias*, 29, 30 de abril y 2 de mayo de 1978.

### ¿El ocaso de un mito?

dono unilateral del encierro por parte de los delegados del SOMA y las críticas vertidas por este sindicato contra la marcha a pie desde Figaredo a Oviedo organizada el 21 de junio por 200 militantes de CC OO, a los que acusaban de excesivo protagonismo. Ello no fue óbice para que se realizaran cortes de carretera, como el efectuado el 18 de mayo, se promovieran manifestaciones masivas, como la reunida el 8 de junio en Mieres con la concurrencia de más de 12 000 personas, y se sostuviera una saneada caja de resistencia, habida cuenta de que la dirección de todas las acciones recayó siempre en la asamblea de trabajadores<sup>13</sup>. Al persistir las graves dificultades de la empresa para satisfacer los salarios, cuatro militantes de CC OO, Avelino García, Laudelino Andrade, Florentino Vidal Matías Crespo y Luis Argüelles, aunque éste tuvo que desistir al sufrir un ataque de vértigo, emprendieron el 2 de noviembre una acción desesperada: obligaron al director de la mina, José María Figaredo Sela, a que se encaramara con ellos en lo alto del castillete y le retuvieron a 75 m de altura cerca de 8 horas. Tras prolijas negociaciones los mineros depusieron su actitud y, aunque no presentó denuncia alguna el principal damnificado, pasaron a disposición judicial e ingresaron en prisión, la cual no abandonaron, previo pago de una fianza de 90 000 pesetas, hasta haber cumplido 17 días de permanencia. A pesar de que los trabajadores utilizaron como atenuante la crispación generada por la incertidumbre laboral e insistieron en calificar el hecho como una medida de presión para llamar la atención y no un secuestro, merecieron una rotunda condena de la Federación Asturiana de Empresarios (FADE) y de Fuerza Nacional del Trabajo, organización que repudió la acción por «atentar contra los principios sindicalistas que han inspirado siempre el buen nombre del productor asturiano». La FEM de CC OO, sindicato al que pertenecían los cuatro mineros, también repudió «los métodos de presión y coacción empleados», pero descartó su expulsión del sindicato y, tras confirmarse el despido el 7 de noviembre, presionó con UGT para que fueran readmitidos. Solamente CNT y PCOE emitieron un comunicado en el que manifestaron su inequívoco apoyo a los trabajadores, al que se adhirió la asamblea de delegados de CC OO en Hunosa<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> *La Nueva España*, 8, 14, 16, 17, 19 de mayo, 2, 8, 15, 29 de junio y 2 de julio de 1978. *La Voz de Asturias*, 13, 16, 17, 18, 20 y 27 de mayo, 1, 9, 22 de junio y 2 de julio de 1978. Los trabajos de conservación dividieron a los sindicatos ya que UGT era partidaria de realizarlos mientras que CC OO acataba el criterio establecido en la asamblea de trabajadores el 26 de mayo de realizar huelga indefinida sin conservación. Con todo, estas tareas se acometieron a partir del 7 de junio.

<sup>14</sup> *La Voz de Asturias*, 3, 4, 5, 7, 8 y 21 de noviembre de 1978. *La Nueva España*, 4, 5, 7, 8, 9, 21 y 29 de noviembre de 1978.

Además de asociar este tipo de incidentes a la desesperación obrera producida por el impago de varias mensualidades, debemos subrayar que se solían ejecutar contraviniendo el criterio oficial de las organizaciones mayoritarias, al margen de la militancia que ostentaran algunos o todos los promotores. Esta independencia ya se insinuó durante la retención de los directores sociales de Hunosa en el pozo Entrego, protagonizada el 30 de mayo de 1979 por un grupo de trabajadores que no aceptaban la clausura de la instalación, pero brilló con luz propia unos días después en las profundidades de mina Julia de Antracitas de Fabero. El 8 de junio, en efecto, 90 mineros de este centro extractivo impidieron por espacio de una semana que dos ingenieros y dos facultativos salieran al exterior mientras no les fueran abonados los salarios que se les adeudaban desde marzo. La calma tensa del interior se desbordó en el exterior. Además del encierro solidario de 75 mineros en el pozo Jarrina y 82 en el pozo Escandal, perteneciente a Antracitas de Gaiztaro, se celebraron sendas manifestaciones en Cordón del Sil y Ponferrada, saldadas cada una de ellas con dos heridos de pronóstico grave como consecuencia de la violenta intervención policial. De consuno, la Cámara Oficial Minera de Asturias y la Asociación Nacional de Ingenieros de Minas calificaron el acto de «secuestro sin paliativos»<sup>15</sup>.

En este clima de creciente crispación, agravada por la aguda crisis que azotaba a la minería leonesa, era previsible que la radicalización de las acciones abocaría a una irreparable tragedia. Esta empezó a presentarse el 19 de abril de 1980 al iniciarse un nuevo encierro de 32 mineros en el pozo Jarrina, una vez más con la obligada presencia de 3 ingenieros. En esta ocasión la protesta se vinculó a las represalias sindicales que estaban sufriendo varios delegados de CC OO, sindicato que aprovechó la ocasión para denunciar que la empresa había provocado el conflicto al trasladar arbitrariamente a trabajadores «molestos a puestos de baja productividad». Aunque tras intensas negociaciones los encerrados aceptaron canjear a los técnicos retenidos por Fermín Carnero y Casimiro González, respectivamente secretarios generales de UGT y CC OO en León, el Colegio de Ingenieros de Minas del Noroeste presentó una denuncia por secuestro en el juzgado de Ponferrada, delito castigado con penas que pueden oscilar entre los 6 y los 12 años de cárcel. Ante la querrela, y al ratificar delante del juez uno de los afectados, Jesús Crespo Gutiérrez, que había sido retenido «contra su voluntad y presionado por los trabajadores», los mineros depusieron su actitud y 6 de ellos fue-

<sup>15</sup> *La Voz de Asturias*, 31 de mayo, 9, 12, 13 y 15 de junio de 1979. *La Nueva España*, 9 y 12 de junio de 1979.

ron inmediatamente detenidos. En la subsiguiente concentración celebrada el 25 de abril delante de los juzgados de Ponferrada para exigir su inmediata puesta en libertad, Joaquín Suárez Fernández, un afiliado de CC OO integrado en la plantilla de Hijos de García Simón, se inmoló a lo bonzo ante la impotencia y el estupor general. Dada la gravedad de las quemaduras, fallecería el 2 de junio, provocando al día siguiente una conmovedora jornada de luto y duelo en toda la minería, especialmente en su villa natal de Mieres<sup>16</sup>.

También en la empresa pública se asumió el criterio de no contemporizar con las expresiones de radicalismo obrero. Este cambio de actitud se apreció de forma inequívoca en Hunosa a partir del incidente protagonizado el 29 de octubre de 1980 por más de 200 mineros. En esta fecha, desde las diez de la mañana y hasta las 18 horas bloquearon las oficinas del pozo Nicolasa y retuvieron en su interior a 3 ingenieros —incluido el director del centro extractivo—, y a un graduado social para exigir que se revocara la decisión de clausurar las instalaciones en tanto no se resolviera el conflicto planteado por el personal de mantenimiento<sup>17</sup>. Los afectados identificaron entre los que les cerraron el paso a Pablo Enrique Ramírez Rodríguez, Manuel Méndez Carnero y Vicente Javier Carnicero Álvarez, afiliados a CC OO y militantes del Movimiento Comunista de Asturias (MCA), los cuales pasaron a disposición judicial y quedaron detenidos el 30 de octubre acusados de un delito de secuestro, por el que el fiscal del caso solicitó inicialmente una pena de 6 años y un día. Al día siguiente Hunosa les comunicó a los tres que quedaban despedidos, argumentando que se había llegado al máximo de tolerancia y que, a diferencia de las sanciones del pasado, éstas eran consecuencia de «actitudes de delito común». Magistratura de Trabajo ratificó este criterio al declarar procedente el despido tras el juicio celebrado el 10 de diciembre, a pesar de que los retenidos reconocieron que habían sido tratados correctamente<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> *La Voz de Asturias*, 20 de abril y 4 de mayo de 1980. *El País*, 22, 23, 25, 26 de abril y 3 de junio de 1980. La FEM de CC OO emitió un comunicado en el que justificaba la presencia de los técnicos en el lugar del encierro «para que garantizaran las condiciones de seguridad».

<sup>17</sup> Los retenidos fueron Adolfo Castañón Alonso, Víctor García Bernaldo de Quirós y Senén Álvarez González, este último ingeniero director, a los que más tarde se unió Jesús Alonso de la Huerga. Causa 49/1980, Sentencia nº 183, 17 de mayo de 1982. *La Voz de Asturias*, 29 y 30 de octubre de 1980.

<sup>18</sup> *La Voz de Asturias*, 31 de octubre, 1, 5 de noviembre, 11 y 18 de diciembre de 1980. *El País*, 31 de octubre de 1980 y 20 de enero de 1981. *5 Días*, 31 de octubre de 1980. Por el contrario, el presidente de Hunosa declaró que los ingenieros habían sido «amenazados e insultados». *El País*, 6 de noviembre de 1980. En la sentencia se recono-

La represalia, con todo, suscitó un inmediato y espontáneo movimiento de solidaridad iniciado el 31 de octubre con la paralización de los pozos Barredo, Tres Amigos, Aller y Montsacro, inmediatamente secundado con el encierro de 6 mineros en Nicolasa, también afectado por la huelga. Aunque éstos depusieron su actitud el 4 de noviembre y los centros extractivos recuperaron la normalidad la semana siguiente, era evidente que la tensión no remitiría hasta que, al menos, fueran liberados los detenidos. Durante los 49 días que permanecieron entre rejas, no abandonaron su talante combativo: primero fueron reclusos en celdas de castigo por negarse a pelar patatas y realizar servicios mecánicos, después iniciaron una huelga de hambre y, a las tres semanas de reclusión, difundieron una carta en la que vincularon las represalias con el propósito de «intimidar al sector más combativo del movimiento obrero» y expresaron su convicción de que habían sido seleccionados por su «trayectoria política y sindical». No omitieron en el comunicado un fuerte reproche a CC OO, organización que les había abierto un expediente y que se había desmarcado públicamente al calificar de «antisindicales» cualesquiera prácticas que atentaran «contra la libertad y la dignidad de las personas»<sup>19</sup>.

A pesar del rapapolvo recibido y de haber condenado el procedimiento, CC OO intentó dirigir y canalizar todas las iniciativas destinadas a conseguir la readmisión de los despedidos, pero con dos condicionantes previos: que no fuera desbordado por actitudes vanguardistas el marco de la acción sindical de masas y que no se mediatizara con un hecho concreto la negociación global que se sostenía con la dirección de Hunosa sobre el futuro de la empresa pública. Desde estos presupuestos, se recogieron firmas, se recaudaron fondos, se promovieron numerosas negociaciones a todos los niveles, se solicitó la readmisión desde todas las instancias del sindicato, se organizaron numerosos paros y se convocaron manifestaciones como la celebrada en Mieres el 26 de junio de 1981, con la presencia de más de 5 000 asistentes. Todavía en diciembre de 1982, aprovechando el cambio político en España, la Sección Sindical y la Federación Estatal Minera de CC OO se dirigieron al presidente del INI y al ministro de Trabajo para reclamar que se readmitiera a unos despedidos castigados con ejemplaridad únicamente para inhibir la ca-

ce que nadie impidió que salieran a las 18,15 horas acompañados de la Guardia Civil «si bien se profirieron por personas indeterminadas algunas expresiones ofensivas para los ingenieros como la de bandidos, comedores, cabrones y otras análogas». Causa 49/1980.

<sup>19</sup> *La Voz de Asturias*, 1, 2, 5 de noviembre y 10 de diciembre de 1980. *El País*, 6, 8 y 9 de noviembre de 1980. «Carta de los presos de Nicolasa».

pacidad de movilización de los trabajadores, invocando que precedentes similares como los acaecidos en Minas de Figaredo, Antracitas de Fabero o Antracitas de Gaiztarro habían sido resueltos sin ningún tipo de secuelas<sup>20</sup>.

No pudo evitar, sin embargo, que buena parte de las iniciativas emprendidas para lograr la readmisión escaparan al control sindical, tanto las acometidas por los propios represaliados y sus familiares, como las promovidas por el llamado Comité de Solidaridad con los Despedidos de Nicolasa. Este organismo, que ya había movilizado a los mineros del Caudal el 17 de diciembre de 1980, recibió una contundente andanada de Francisco Javier Suárez, secretario general de la Unión Regional de CC OO en Asturias, quien lo catalogó como un grupo de «redentores y salvadores de la clase obrera que con estos entes abstractos o chiringuitos creados en las cuencas mineras distorsionan negativamente las gestiones mantenidas por el sindicato»<sup>21</sup>. Tampoco se subscribieron las acciones protagonizadas por los propios afectados aunque, como es lógico, se juzgaron con mayor benevolencia. Ante la desesperante ausencia de soluciones, la presión se retomó con fuerza a partir del 28 de mayo de 1981, fecha en la que primero se encadenaron los despedidos a la entrada del pozo Nicolasa para iniciar después, a partir del 30, una huelga de hambre en la iglesia de San Juan Bautista de Mieres, que mantendrían por espacio de 29 días. Para testimoniar su solidaridad, el 18 de junio se encadenaron en la sede central de Hunosa 9 familiares de los despedidos y el 24 de junio se incorporaron al templo 50 vecinos y amigos, mientras que los mineros de Nicolasa y Polio realizaron paros de apoyo los días 23 y 24 de junio, sumándose el día 25 y 26 Barredo y Tres Amigos. En esta última fecha se celebró en Mieres una multitudinaria manifestación convocada por CC OO en la que participaron, además del SOMA, la práctica totalidad de asociaciones de vecinos, organizaciones sindicales y políticas de Asturias, y a la que se adhirieron por escrito comités de empresa de toda España. Los despedidos aprovecharon la ocasión para poner fin a la huelga de hambre, aunque declinaron su participación en el acto por «el avanzado deterioro de su salud». No por ello renunciaron a emprender nuevas medidas de presión, comenzando por la presentación de una reclamación ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, si bien reconduciéndolas por el cauce sindical<sup>22</sup>. El 13 de mayo de

<sup>20</sup> «SS de CC OO en Hunosa al ministro de Trabajo», 20 de diciembre de 1982. «FEM de CC OO al ministro de Trabajo» y «FEM de CC OO al presidente del INI». *La Voz de Asturias*, 26 de diciembre de 1982 y 4 de enero de 1983. *Región*, 30 de diciembre de 1982.

<sup>21</sup> *La Voz de Asturias*, 18, 21 de diciembre de 1980 y 25 de junio de 1981.

<sup>22</sup> *La Voz de Asturias*, 29 de mayo, 2, 9, 17, 19, 23, 24, 25 y 26 de junio de 1981. *La*

1982 fueron enjuiciados los mineros de Nicolasa y condenados a 2 meses de arresto mayor, toda vez que el fiscal sustituyó la calificación inicial de detención ilegal por la de coacción, con lo que rebajó los seis años y un día inicialmente solicitados a 6 meses de prisión mayor. Durante dos días permaneció paralizada la empresa pública y, en el transcurso de la vista oral, se concentraron más de 200 mineros en las inmediaciones de la Audiencia Provincial de Oviedo<sup>23</sup>. Al año siguiente, la nueva dirección de Hunosa encabezada por Juan Tesoro concedió a propuesta del SOMA la amnistía laboral de los tres despedidos, asociando así al sindicato socialista la consecución de la reivindicación más anhelada en las cuencas mineras asturianas.

A pesar de que en la sentencia condenatoria se tipificara como violencia no sólo «la física o fuerza material sino también la presión moral con eficacia coercitiva», no está justificada la utilización del término «terrorismo laboral» empleado por Ignacio Bayón, a la sazón ministro de Industria, para describir los hechos acaecidos en Nicolasa<sup>24</sup>. Ahora bien, durante 1982 se registraron en la minería leonesa algunos sucesos, nunca suficientemente esclarecidos, que sí son merecedores de tan contundente calificativo. En efecto, el 15 de enero hizo explosión en el vestuario de la mina Santa Bárbara de Antracitas de Bañuelas un paquete con 3 kg de dinamita que segó la vida a un vigilante y ocasionó graves heridas a 7 mineros. Mientras que las centrales sindicales mayoritarias lo interpretaron como un atentado contra los trabajadores, se difundió el rumor de que el artefacto no había alcanzado los objetivos perseguidos. Poco después se produjo otro atentado similar contra las oficinas de Antracitas de la Silva en Torre del Bierzo, pero esta vez se adjuntó una nota manuscrita localizada a 300 metros en la que el GRAPO advertía al ingeniero que «él sería el próximo». Por estas fechas se difundieron por las cuencas mineras leonesas varias octavillas bajo la firma de Círculos Obreros de la Minería Siderúrgica de Ponferrada, en la que éstos se autodefinían como «grupos de mineros no muy extensos que se organizan clandestinamente sin reglamentación interna, cuotas ni carné [por lo que] ni son un partido, ni un sindicato, ni una asociación». Sin ambages propugnaban el recurso a «la mano dura», la adopción de «medidas de escarmiento» y la comisión de acciones violentas de todo tipo como la utilización de barricadas, la realización de cortes de tráfico, de sabota-

*Nueva España*, 26 y 27 de junio de 1981. En el Ayuntamiento de Mieres se aprobó una moción favorable a la readmisión, a la que solamente se opuso UCD. El alcalde trasladó la resolución al ministro de Industria. *La Nueva España*, 3 de junio de 1981.

<sup>23</sup> *La Voz de Asturias*, 9, 12, 14 y 25 de mayo de 1982. *El País*, 15 de mayo de 1982.

<sup>24</sup> *La Voz de Asturias*, 3 de junio de 1981. Causa 49/1980.

jes en los almacenamientos de carbón y en las vías del ferrocarril y, especialmente, el secuestro «de los empresarios o ingenieros despóticos». Propugnaban, por último, además de la disolución de las centrales sindicales y el rechazo a los delegados del personal, el boicot de las elecciones procediendo a «la destrucción de las urnas». La detención en el mes de mayo de una veintena de vecinos de Villaseca de Laciana por su supuesta militancia en el GRAPO y en el PCEr avala la presencia de estas organizaciones en sectores obreristas de la minería leonesa y, hasta cierto punto, facilita que se vinculen estos escritos con los atentados enumerados en primer término<sup>25</sup>.

### 3. Fuenteovejunas laborales

La cohesión interna y la especialización económica de las cuencas mineras dio pábulo a que, con cierta frecuencia, los conflictos laborales desbordaran el ámbito de la fábrica para adquirir un carácter popular e incluso interclasista. Como es lógico, se tiende a establecer una relación directamente proporcional entre la intensidad de esta transformación y el grado de dependencia social y económico hacia las actividades extractivas. También se ha puesto de relieve la íntima conexión existente entre lo que aquí denominaremos *fuenteovejunas laborales* y la utilización de modelos disciplinarios extensivos, según conceptualización de Jean Paul Gaudemar: aquellos en los que las direcciones empresariales pretenden prolongar el control obrero fuera de los muros de la factoría, mediatizando el ocio y la vida privada de sus operarios<sup>26</sup>. Por encima de los matices, ya se libraran contra empresarios privados, autoridades públicas o contra ambos, estos conflictos fueron duros, intensos y dramáticos, no exentos de episodios de violencia, fruto generalmente de una situación de desesperanza y pesimismo. Paradójicamente estallaron en demarcaciones predominantemente rurales, poco ideologizadas, con una implantación sindical epidérmica y carentes de sólidas tradiciones combativas.

El conflicto más emblemático lo sostuvieron por espacio de 300 días los 119 mineros de Criaderos y Minerales S. A. (CRIMIDESA) en Cerezo del Río Tirón, una pequeña localidad burgalesa en el corazón de la

<sup>25</sup> *El País*, 10, 11 de febrero y 1 de junio de 1982.

<sup>26</sup> Jean Paul Gaudemar, *El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica*, Madrid, 1991, p. 64.

Castilla sedimentaria con apenas 1 300 habitantes<sup>27</sup>. Se inició la huelga el 12 de abril de 1980 al no ratificar la gerencia de la empresa en Madrid el acuerdo verbal que había alcanzado previamente la dirección de la mina de sulfato y la representación de los trabajadores, integrada en su totalidad por militantes de CC OO. No bien se rompieron las negociaciones, la pretensión de la Guardia Civil de detener a varios miembros del Comité de Huelga provocó el primer enfrentamiento popular, marcando así el tono inicial de un conflicto caracterizado por el fuerte intervencionismo de las fuerzas del orden público. Aunque por imposición gubernativa, y tras recibir 18 cartas de despido, los trabajadores se avinieron a realizar las tareas de conservación de las instalaciones una vez que arrancaron del Gobernador Civil una concesión que juzgaron intangible: toda la producción generada debería permanecer en la factoría, para lo cual establecieron con la participación de todos los vecinos turnos de vigilancia permanente en las inmediaciones<sup>28</sup>. Para fortalecer su posición y comprometer con su causa a toda la población, los mineros recurrieron a la movilización permanente, comenzando con la celebración de asambleas abiertas y masivas en las que participaba toda la vecindad. Para subvenir a sus necesidades económicas crearon una Caja de Resistencia, nutrida inicialmente con los sueldos de los que desempeñaban los trabajos de mantenimiento, instalaron mesas para recaudar fondos en todas las localidades adyacentes y organizaron cuadrillas para intervenir en la recolección de productos agrarios e incluso lo que denominaron «una emigración general» a la vendimia riojana. Además, los panaderos colaboraron solidariamente distribuyendo hornadas especiales de pan entre las familias mineras y los bares ofrecieron “barra libre” en determinadas jornadas<sup>29</sup>.

La dirección de la empresa intentó quebrar la cohesión obrera y social con medidas que provocaran respuestas desesperadas de los huelguistas. Como un primer paso, el 26 de mayo consiguió del Gobierno

<sup>27</sup> De este conflicto nos ocupamos en Ramón García Piñeiro, «Los pasos del sulfato. Estrategias obreras y patronales en la huelga más larga de la España postfranquista», en *El trabajo a través de la historia*, II Congreso de Historia Social (en prensa).

<sup>28</sup> «Relación de hechos sobre la huelga de Crimidesa», Burgos, 21 de mayo de 1980. «De los trabajadores de Cerezo del Río Tirón a la dirección de la empresa», 15 de mayo de 1980. «Comunicado del Comité de Huelga», 9 de noviembre de 1980. Delán Prieto Callejo, delegado provincial de la Delegación Provincial de Burgos a Crimidesa, 15 de abril de 1980. Agustín Palacios García y Francisco Ubierna al Sr. Presidente del Gobierno, 2 de junio de 1980, y al Gobernador Civil de Burgos, 27 de mayo de 1980. *El País*, 26, 31 de octubre, 12 y 18 de noviembre. *5 Días*, 12 de octubre de 1980.

<sup>29</sup> «Relación de hechos más importantes en torno a la huelga de la mina Crimidesa en Cerezo del Río Tirón», U.S. de CC OO de Burgos, 5 de junio de 1980.

Civil que se duplicara la producción de mantenimiento. A los sucesivos requerimientos patronales de que se incrementara la dotación de los mineros que se dedicaban a estas tareas, el Comité de Huelga respondió invariablemente ofreciendo únicamente a los que figuraban en la relación de despedidos, por lo que esta drástica medida se hizo extensiva a toda la plantilla. En respuesta, los trabajadores suspendieron las labores de conservación que venían realizando desde el mes de abril. Posteriormente, en la madrugada del 28 de octubre de 1980, la dirección de la mina envió una caravana de 8 camiones para extraer el sulfato sódico acumulado, aprovechando que la mayor parte de los mineros se encontraba vendimiando en los bacillares riojanos. Inicialmente fueron las mujeres de los huelguistas las que frustraron la operación mas, una vez reunida toda la población, medio centenar de mineros ocuparon las dependencias reteniendo en su interior al director general y a nueve empleados. Aunque tras tensas negociaciones se logró un principio de acuerdo entre las partes, la indignación popular rebrotó con fuerza al comunicar la gerencia desde Madrid que no asumiría ningún acuerdo impuesto «coactivamente» por un grupo de «chantajistas» avalados por una organización, en referencia a CC OO, que además de practicar «el terrorismo sindical» sólo pretendía «hacerse con la propiedad de la mina»<sup>30</sup>.

Ante la presión patronal, los mineros cifraron toda su esperanza de éxito en la conversión del conflicto en un símbolo social. En la multitudinaria manifestación celebrada en Cerezo del Río Tirón el 3 de noviembre, decidieron realizar una marcha a pie hasta Madrid, donde fueron recibidos el 18 de noviembre por más de 100 000 personas en una imponente manifestación de fervor popular. Tras el baño de multitudes, buscaron el compromiso activo de todos los trabajadores solicitando la creación de comisiones de solidaridad en los centros de trabajo, organizando comidas, realizando entrevistas con autoridades, promoviendo representaciones teatrales, emitiendo películas como *La sal de la tierra* de

<sup>30</sup> «Gobierno Civil de Burgos al Sr. secretario del Comité de Huelga de Crimidesa», 3 de junio de 1980. «Resolución de la Delegación Provincial de Burgos del Ministerio de Industria y Energía», 26 de mayo de 1980. «Carta del director general de Crimidesa», 7 de junio de 1980. «Comunicado del Comité de Huelga», 9 de noviembre de 1980. *5 Días*, 21 de noviembre de 1980. E. Barronechea, «Crimidesa, los cocos quieren la mina», en *5 Días*, 25 de noviembre de 1980. *El País*, 18 de noviembre de 1980. *Proyectos Químicos*, revista de la industria química, núm. 177, 23 a 28 de junio de 1980. En cartas de Agustín Palacios García, secretario del Comité de Huelga, al presidente del Gobierno y al Gobernador Civil del 10 y 11 de julio de 1980, se advirtió que los trabajadores pondrían en servicio la mina antes de que se degradara definitivamente lo que consideraban un bien público.

Michael Wilson y, en fin, reclamando juguetes por toda España para los hijos de los huelguistas. En esta tesitura, la empresa decidió asestar el golpe definitivo al exigir que se rompiera con métodos expeditivos el cordón vecinal que impedía la salida del mineral. La carga se efectuó el 12 de enero de 1981, bajo un intenso temporal de lluvia y nieve, con un saldo de un minero grave por herida de bala y dos números de la Benemérita con lesiones de pronóstico leve. Dos días después, el 14 de enero, todas las casas de Cerezo del Río Tirón permanecieron cerradas con sus moradores dentro para expresar la repulsa popular por la actuación de las fuerzas del orden. Una vez doblegados, los mineros se vieron obligados a aceptar las condiciones impuestas por la patronal, que incluían, además de una oferta económica más cicatera que la inicialmente formulada, importantes represalias laborales y sindicales. De hecho CC OO siempre relacionó la actitud de la dirección de Crimidesa con el propósito de aplastar definitivamente a una organización sindical muy molesta por su inesperada implantación, la posición hegemónica que ocupaba entre los mineros y, sobre todo, el crédito que merecían sus dirigentes más cualificados<sup>31</sup>.

No menos intenso, popular y emotivo fue el conflicto sostenido por los mineros de la comarca de Andévalo, en el límite entre Badajoz y Huelva, aunque en esta ocasión el pulso se libró, bajo el asesoramiento de UGT, contra el Ejecutivo de UCD. Ello facilitó que las acciones adquirieran desde el primer momento una dimensión metalaboral, tanto por la inminencia de las elecciones andaluzas, fijadas para el 23 de mayo, como por la decisiva transcendencia social de los objetivos que se perseguían. Ambos factores propiciaron la desbordante convergencia de las propuestas obreras con las iniciativas de las organizaciones políticas, al tiempo que favorecieron la receptividad de todas las administraciones. Las movilizaciones se iniciaron al desvelarse que el Gobierno demoraba

<sup>31</sup> *El País*, 4, 6, 7, 15, 18, 19 y 20 de noviembre de 1980 y 14 y 28 de enero de 1981. *5 Días*, 6, 12 de noviembre de 1980 y 9 y 14 de enero de 1981. *Diario 16*, 12 de noviembre de 1980. *Región*, 13 de enero de 1981. *Diario de Burgos*, 27 de enero de 1981. *La Voz de Asturias*, 28 de enero de 1981. «Resolución de los trabajadores de Crimidesa», 5 de diciembre de 1980. «Plan de Solidaridad con Crimidesa aprobado por el Consell Nacional de Catalunya de la CONC», 6 de diciembre de 1980. «Carta de Agustín Moreno», 16 de diciembre de 1980. «Propuesta de CC OO Catalunya al Consejo Confederal», 18 de diciembre de 1980. «Llamamiento del Comité Ejecutivo de la FEM de CC OO al CE de la FEM de UGT», 20 de diciembre de 1980. «Comunicado de prensa de los trabajadores de Crimidesa», 22 de diciembre de 1980. «Navidad solidaria con los mineros», enero de 1981. «Acta de la reunión del Comité de Huelva y la representación de Crimidesa», 26 de enero de 1981. «Resolución de la asamblea de trabajadores», 26 de enero de 1981.

*sine die* la ejecución del proyecto Prerreducidos del Suroeste (PRESUR), aprobado en el Consejo de Ministros del 24 de abril de 1981, en el que se contemplaba la reapertura de las minas de Andévalo, la construcción de una planta de peletización (elaboración de granulado de mineral de hierro) en Fregenal de la Sierra (Badajoz) y otra de prerreducidos. Las vacilaciones gubernamentales se vinculaban con sendos informes elaborados por CAMPSA y Chevron en los que se subrayaba la inviabilidad de la operación tras evaluar que los depósitos de gas detectados en Cádiz, necesarios para el proyecto, no eran tan importantes como en principio se preveía<sup>32</sup>.

La iniciativa partió de un grupo de mujeres que, el 27 de marzo de 1982, se instalaron en el interior de una galería abandonada de mina Cala (Huelva), aunque fueron rápidamente sustituidas por medio centenar de trabajadores de Minera de Andévalo. Como primera medida dispusieron barrenos en la bocamina y amenazaron con accionarlos en el caso de que se les intentara desalojar por la fuerza. Sin solución de continuidad, el número de encerrados fue incrementándose: el 3 de abril se encontraban bajo tierra cerca de 200 y el 6 del mismo mes la cifra se había fijado en 250, mientras que en pequeños grupos con predominio de mujeres se tomó posesión simultáneamente de los ayuntamientos de Arroyomolinos de León, Santa Olalla de Cala, Real de la Jara, Jerez de los Caballeros, Fregenal de la Sierra, Badajoz, Plasencia y la propia iglesia de Cala, hasta elevar el número total de encerrados a 364. Entre ellos, 10 hijas de mineros voluntariamente recluidas en la Casa de la Cultura de Jerez de los Caballeros y 15 niños que se habían encerrado en las dependencias del teleclub de Cala. El 23 de abril se sumaron a la iniciativa 6 trabajadores más al introducirse en la mina San Guillermo de Jerez de los Caballeros. De forma ya más testimonial participaron en los encierros todos los concejales de Cala, Antonio García Correa, senador del PSOE por Huelva y, por último, el secretario general de la Federación Estatal Minera de UGT. Durante una noche, 5 militantes del SOMA adoptaron la misma actitud en el Ayuntamiento de Mieres<sup>33</sup>.

Ante las vacilaciones del Gabinete, que el 16 de abril volvió a aplazar por 3 meses la decisión de construir la planta de *pellets* aunque aprobara la reapertura de las minas, las medidas de presión se fueron radicali-

<sup>32</sup> *El País*, 16 y 23 de abril de 1982.

<sup>33</sup> *El País*, 2, 4, 7, 15, 21, 23 y 24 de abril de 1982. En la crónica publicada en *El País* del 27 de abril de 1982 se hacía referencia a 15 encierros: 5 en Cala, 1 en Arroyomolinos, 1 en Santa Olalla, 1 en Real de la Jara, 2 en Jerez de los Caballeros, 3 en Fregenal, 1 en Badajoz y 1 en Plasencia.

zando, adquiriendo a cada paso un tinte más dramático. El 12 de abril se declararon en huelga de hambre los encerrados en el Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros y al día siguiente se adhirieron un grupo de mujeres de Fregenal de la Sierra, secundadas por el párroco de la localidad, hasta completar un total de 25 en esta actitud. A partir del 20 de abril dejaron de ingerir alimentos los encerrados en la galería de Cala, por lo que no permitieron la entrada del médico a partir del 21 de abril, a pesar de que algunos ya presentaban cuadros catarrales, casos de bronquitis aguda, cólicos, hipertensión arterial, síntomas de neumonía e, incluso, problemas psíquicos. Por estos motivos, dos mineros se vieron impelidos a abandonar el encierro cinco días después, permaneciendo en el interior 26 trabajadores<sup>34</sup>.

Entretanto, la movilización popular en el exterior no remitió ni un instante. El 6 de abril Fregenal de la Sierra, Jerez de los Caballeros y Segura de León fueron testigos de una huelga general secundada por todo el vecindario. Ésta se repitió con unánime seguimiento el 14 y el 20 del mismo mes, pero afectando ahora a la práctica totalidad de las localidades mineras de la comarca de Andévalo. La movilización se hizo extensiva a todo Badajoz y al conjunto de la minería andaluza el día 27, por espacio de una hora en el primer caso y de dos en el segundo. Simultáneamente se realizaron concentraciones de mineros en diversas localidades de España, destacando la protagonizada por los trabajadores de Antracitas de Besande y Velilla. El 12 de abril se intentó realizar una marcha a pie hasta Badajoz, prohibida por el Gobernador Civil, mientras que el 25 sí se pudo celebrar una manifestación en Fregenal de la Sierra, donde se congregaron, según diferentes estimaciones, entre 12 000 y 20 000 personas, desbordando por completo las previsiones más optimistas. Además de recaudar con acciones de este tipo más de 2 millones de pesetas para sostener las movilizaciones, se recibió otro tipo de adhesiones más inesperadas como la de Radio Popular de Badajoz, perteneciente a la COPE, emisora que difundió un manifiesto anunciando que boicotaría cualquier comunicado de la Administración central hasta que atendiera las reivindicaciones de los mineros<sup>35</sup>. No fueron menos tibias las adhesiones de los políticos locales y regionales, con independencia de la militancia partidaria. Todos los alcaldes de los municipios afectados protagonizaron el 14 de abril sendas sentadas ante el Ministerio de Industria y el Palacio de la Moncloa, mientras que

<sup>34</sup> *El País*, 13, 14, 15 y 16 de abril de 1982. *La Voz de Asturias*, 23 y 27 de abril de 1982.

<sup>35</sup> *5 Días*, 14 de abril de 1982. *El País*, 13, 18, 23 y 28 de abril de 1982.

el pleno del Ayuntamiento de Fregenal declaraba persona *non grata* al Gobernador Civil de la provincia por haber ordenado a la fuerza pública que abortara la marcha minera a Badajoz. Al apoyo inicial del consistorio de la capital pacense y de la propia Diputación Provincial, se sumaron entusiastas todos los miembros de la Junta de Extremadura, los cuales se constituyeron el 17 de abril en asamblea permanente en Fregenal de la Sierra, actitud en la que permanecieron hasta el día 23. Durante el día 20 fueron respaldados por los primeros ediles de todos los concejos extremeños, avalando la concentración AP, UCD, PSOE, PCE y las centrales sindicales. Incluso el presidente del Ente Preautonómico, el ucedista Manuel Bermejo, amenazó con retirar del trámite parlamentario el Estatuto de Autonomía en el caso de que el Gobierno desoyera el clamor popular. A título individual los encerrados recibieron por dos veces la visita de Felipe González, quien se comprometió a afrontar el proyecto una vez que el PSOE ocupara el poder. No fue menos relevante, por último, la solidaridad internacional, en su mayor parte movilizadora y canalizada por la Federación Internacional de Mineros (FIM)<sup>36</sup>.

Esta presión, como es lógico, terminó haciendo mella en el propio Ejecutivo, el cual se vio impelido a matizar su propia decisión. Para aminorar la tensión, el presidente del Gobierno se avino a recibir el 29 de abril a una comisión de mineros, condicionando éstos su presencia en la entrevista a que estuvieran acompañados por Antonio García Coorea, secretario general del Comité Minero de UGT en Huelva. Durante el encuentro interrumpieron el encierro, pero a pesar de las buenas palabras se reintegraron al interior de la mina al no haber recibido la satisfacción que deseaban: la fecha exacta en la que se iniciaría la construcción de la planta de peletización. UGT llegó a insinuar que desde el Gabinete se protegían los intereses de Explosivos Río Tinto, a la que en el pasado había estado vinculado Calvo Sotelo. Aunque anunciaron que retomarían la huelga de hambre y recibieron con regocijo la convocatoria de un paro general en toda la minería para el 6 de mayo, después de 32 días de encierro empezaron a manifestar síntomas de agotamiento. La comparecencia pública el 30 de abril del Secretario de Estado para la Información anunciando al término del Consejo de Ministros que el Gobierno mantenía su voluntad de poner en marcha la planta de *pellets*, aunque se demoraba la decisión final hasta el 7 de junio para recabar

<sup>36</sup> *El País*, 13, 14, 18, 21, 23 y 27 de abril de 1982. A pesar de las manifestaciones de F. González, Florencio Orma, coordinador de la Comisión de Industria del PSOE, expresaría más tarde sus reservas sobre la viabilidad de un proyecto que ya se conocía con el nombre de «la Hunosa del sur». *5 Días*, 14 de septiembre de 1982.

nuevos informes, terminó por apagar los últimos estertores combativos. En esta tesitura, aprovecharon la fiesta del trabajo para anunciar que abandonaban el encierro, se daba un nuevo plazo al Ejecutivo y, por consiguiente, quedaban suspendidas todas las movilizaciones convocadas. El corolario por estas acciones lo sufrieron 5 mineros palentinos de CC OO, los cuales fueron despedidos de Antracitas de Besande, Cántabro-Bilbaína, Antracitas de Velilla y Antracitas del Norte Floreal-Llorente por solidarizarse con los trabajadores de Andévalo. En vísperas del juicio por el castigo, celebrado el 8 de septiembre, se declaró un paro de una hora en toda la minería palentina y 2 mineros permanecieron colgados de la presa del pantano de Compuerto<sup>37</sup>.

Otras expresiones de *funteovejunismo* también aparecen asociadas a situaciones desesperadas, en las que el conjunto de la población asume como propias las reivindicaciones de colectivos laborales vertebradores de la economía comarcal. Así fue interpretado, por ejemplo, el expediente de regulación de empleo presentado el 23 de agosto de 1982 por Río Tinto Minera, mediante el que pretendía desprenderse de 1 191 de los 2 400 operarios que mantenía en plantilla, sin descartar que se efectuaran nuevos recortes en el plazo de 6 meses hasta estabilizarse en torno a los 500 asalariados. La respuesta obrera y popular, casi sin necesidad de convocatoria sindical, no se hizo esperar, tomando como modelo las experiencias vividas en Andévalo: encierros, concentraciones masivas, cierre de establecimientos comerciales, marchas, huelgas y otras medidas de fuerza. Los encierros de mineros, familiares y vecinos se efectuaron en las dependencias municipales de Zalamea de la Real, Nerva, Río Tinto, El Campillo y Campofrío, y en una iglesia de la aldea de La Dehesa. El 7 de septiembre, mientras se realizaba una concentración delante del Ayuntamiento de Riotinto en la que participaron más de 10 000 personas, quedaron inactivos todos los servicios de la comarca, ya fueran públicos o privados. Poco después, el día 13 más de 300 jóvenes cubrieron a pie la distancia que separa Riotinto de la ciudad de Huelva para testimoniar su compromiso activo con la causa de los mineros y, en fin, el día 17 cerca de un millar de mujeres de la comarca impidieron el traslado del mineral de Cerro Colorado hasta la fundición de Río Tinto Minera, provocando *a posteriori* cortes de tráfico en la carretera nacional que comunica Huelva con Extremadura. Conviene subrayar que, junto al Comité de Empresa, responsable de la convocatoria

<sup>37</sup> *El País*, 16, 28, 30 de abril y 3 de mayo de 1982. *5 Días*, 30 de abril de 1982. *La Voz de Asturias*, 28, 30 de abril, 1, 2 y 5 de mayo de 1982. *Diario Palentino*, 8 de septiembre de 1982.

de 3 días de huelga entre el 21 y 23 de septiembre, coordinó las acciones una Comisión Intermunicipal, integrada por los 5 alcaldes de los concejos afectados y 2 vecinos en representación de cada pueblo. Esta doble dimensión laboral y social, tan característica de la conflictividad minera, facilitó que el 21 de septiembre la dirección de Río Tinto Minera anunciara que retiraba el expediente de regulación de empleo<sup>38</sup>. Más imaginativa fue la respuesta dada por los vecinos de la población granadina de Orgiva a la Sociedad Minero Metalúrgica de Peñarroya cuando ésta anunció su pretensión de suspender los contratos de los 73 trabajadores que operaban en la mina de espato-flúor de Sierra Lújar. A parte de la huelga general convocada, durante los últimos días de diciembre de 1982 se sucedieron las asambleas masivas, las manifestaciones diarias, las concentraciones en la vía pública, los apagones unánimes de la luz eléctrica, los repiqueteos de campanas coincidiendo con la medianoche y, en fin, todo un variopinto repertorio de actos de protesta hasta que lograron, al menos parcialmente, los objetivos perseguidos<sup>39</sup>.

#### 4. Epílogo con valoración sindical

Los mineros españoles, tras el lógico ajuste, terminaron asumiendo los procedimientos conflictivos propios de una sociedad democrática. Las inercias derivadas de la resistencia antifranquista alumbraron en un principio formas de expresión del malestar excesivamente vanguardistas y radicales, abordadas de forma ambigua por las autoridades públicas y la patronal minera, pero estos comportamientos terminaron adquiriendo un carácter más bien anecdótico y testimonial. En la moderación de las actitudes y en la hibernación de los mensajes de sesgo anticapitalista desempeñaron un papel fundamental las organizaciones sindicales, aunque cada una de ellas imprimió al proceso su particular sello. La Federación Estatal de Mineros de UGT, y muy particularmente el SOMA, no modificaron ni un ápice una vieja máxima reiterada por Manuel Llana hasta la saciedad: «la huelga es un arma de doble filo»<sup>40</sup>. En todo caso,

<sup>38</sup> *El País*, 29 de agosto, 5, 6, 7, 9, 18 y 22 de septiembre de 1982.

<sup>39</sup> *El País*, 29 de diciembre de 1982.

<sup>40</sup> La doctrina oficial del SOMA de preguerra ha sido específicamente analizada, entre otros, por Manuel Pérez Ledesma en *El obrero consciente. Dirigentes, partidos y sindicatos en la II Internacional*, Madrid, 1987, pp. 239 ss.; en «El movimiento obrero antes de Octubre: la moderación a la violencia revolucionaria», *Octubre de 1934. Cincuenta años para*

su uso indiscriminado siempre podría abocar a los trabajadores a «un callejón sin salida» en el que se tuviera que pagar un precio inasumible, pero además, en el contexto de la transición, se subrayaba el riesgo de que la conflictividad permanente podría «dar al traste con nuestra incipiente democracia». A pesar de valorar su efectividad como «arma contra el sistema político anterior» y sin renunciar a su empleo en momentos determinados, el sindicato socialista abogó por la regulación del uso de este derecho. Defendió, asimismo, unas relaciones laborales institucionalizadas en las que el protagonismo recayera en las organizaciones sindicales en detrimento de las formas de expresión autónomas de los trabajadores, ya se manifestaran de forma democrática en la asamblea o, peor aún, de forma vanguardista por una minoría radicalizada. Ello implicaba, por consiguiente, ajustarse a un sindicalismo de «realidades prácticas, en el que primara la negociación y la acción serena y responsable por encima de las algaradas»<sup>41</sup>.

La Federación Estatal Minera de CC OO tuvo que pronunciarse de forma más rotunda contra los conatos de violencia laboral para mitigar la animosidad de una militancia mucho más combativa e ideologizada. Esta condena, con todo, no empañó el inequívoco pronunciamiento a favor del uso de la huelga, una vez fracasada la negociación, ya que se defendía una acción sindical firme y comprometida, en la que no podían tener cabida las actitudes tibias o inhibitorias. Era en el conflicto donde se exhibía la verdadera fortaleza de CC OO por disponer esta organización de una red de cuadros muy acreditada y por gozar de una mayor implantación en las categorías directamente involucradas en el arranque del mineral. De las experiencias combativas acumuladas durante la dictadura y del difuso anarcosindicalismo subyacente en su ideario, extrajeron la sobrevaloración de la asamblea como genuina e inapeable encarnación de la voluntad obrera, a la cual se deberían subordinar las organizaciones sindicales. Además de esta función instrumental, las centrales deberían practicar, en opinión de CC OO, un «sindicalismo de tajo, basado en el contacto directo y diario con los trabajadores», des-

la reflexión, Madrid, 1985, pp. 209 ss.; y en «Manuel Llana, sobre la ideología de un líder sindical», *Mineros, sindicalismo y política*, Oviedo, 1987, pp. 451 ss.; así como por Germán Ojeda en «Los mineros asturianos: de la tradición a la revolución», *Manuel Llana. Escritos y discursos*, Oviedo, 1985, pp. 25 ss.; y por Enrique Moradiellos en *El Sindicato de Obreros Mineros de Asturias, 1910-1930*, Oviedo, 1986.

<sup>41</sup> Comunicado del SOMA, *La Voz de Asturias*, 27 de febrero de 1980. En él replicaron a CCOO que cuando esta organización «aún funcionaba dentro de esquemas verticalistas nosotros [en referencia al SOMA] ya funcionábamos por secciones sindicales». *La Nueva España y la Voz de Asturias*, 3 de diciembre de 1978.

marcándose del «sindicalismo de titulares periodísticos» o, en alusión crítica al SOMA, del que «se realiza en determinadas esferas a las que los trabajadores no tenemos acceso». Estas prácticas se execraban bajo el epíteto de «burocratismo sindical»<sup>42</sup>.



<sup>42</sup> *Hoja del Lunes de Oviedo*, 25 de febrero de 1980. *La Voz de Asturias*, 26 de febrero de 1980. *La Nueva España*, 10 de febrero de 1970.

**Resumen.** «¿El ocaso de un mito? Movilizaciones y radicalismo minero durante la transición (1977-1982)»

Los mineros constituyen un colectivo laboral peculiar y diferenciado por las condiciones de trabajo que tienen que afrontar, por la naturaleza de sus relaciones laborales y, sobre todo, por la singularidad de sus respuestas conflictivas. Unos han visto en ellas la expresión de una elevada conciencia sindical, modelo y ejemplo para el conjunto de la clase trabajadora, pero otros han puesto el énfasis en el sesgo nihilista, casi escatológico, de sus manifestaciones de protesta. Historiadores, sociólogos, politólogos y literatos se han dividido en torno a esta percepción dicotómica. La incertidumbre dio pábulo a que en el inicio de la transición política en España despertaran más recelos y expectativas que ningún otro colectivo. Entre otros se abrieron los siguientes interrogantes: ¿encajarían en las relaciones laborales propias del orden democrático?, ¿abandonarían el discurso anticapitalista?, ¿acatarían la disciplina de las organizaciones sindicales democráticas?, ¿se diluirían los focos de radicalismo?, ¿serían capaces de expresar su descontento de forma pautada y reflexiva?, ¿se sumirían en una especie de rebeldía laboral permanente? La respuesta a cada una de estas cuestiones puede ser susceptible de múltiples matices, pero con la perspectiva del tiempo transcurrido ya nadie puede objetar el talante democrático de los mineros españoles, un colectivo que ha pagado un alto peaje por su pasado.

**Abstract.** «¿The decline of a myth? The mobilization and radicalism of miners during the transition (1977-1982)»

Miners' working conditions, labour relations, and, above all, their unique record of labour conflict make them a peculiar and distinctive group of workers. Whilst some authors have seen them as having a highly developed trade union consciousness, as a model and example for the working class as a whole, others have emphasized the nihilistic, almost eschatological character of their protests. Historians, sociologists, political scientists, and novelists have taken sides around this dichotomous vision. At the beginning of the transition to democracy in Spain, doubts as to how the miners would respond to the new political regime meant that they were the subject of greater fears and expectations than any other group of workers. People wondered, for example, if they would adjust to the labour relations of a democratic system, if they would abandon their anticapitalist discourse, if they would accept the discipline of democratic trade union organizations, if their radicalism would fade away, if they would be capable of expressing their discontent in an ordered and reflexive way, or if they would enter into some form of permanent labour revolt. The answer to each of these questions is inevitably complex, but in hindsight it is impossible to deny the commitment to democracy of the Spanish miners, a group which has paid a high price for its past.



**III CONGRESO DE HISTORIA SOCIAL DE ESPAÑA**  
«Estado, protesta y movimientos sociales»

Vitoria, 3, 4 y 5 de julio de 1997

PALACIO DE CONGRESOS EUROPA  
Avda. Gasteiz, s/n. 01009 Vitoria

ORGANIZA  
**ASOCIACIÓN DE HISTORIA SOCIAL**  
en colaboración con  
**Instituto de Historia Social Valentín de Foronda**

COMITÉ CIENTÍFICO  
**Junta Directiva de la Asociación de Historia Social**

COMITÉ ORGANIZADOR  
**Santiago Castillo, presidente, Carlos Hermida, secretario,**  
**Cristina Segura, tesorera, Félix Luengo, Julio Mangas, Antonio Rivera,**  
**Javier Ugarte, Óscar González, vocales.**

CONVOCATORIA  
El congreso se basará en exposición y discusión de ponencias y comunicaciones en las siguientes secciones:

**1ª Sección:**  
**Estado y movimientos sociales**

Dedicada al estudio del complejo sistema de poderes de las sociedades tradicionales dentro de la dialéctica social privilegio-riqueza, así como a la consideración de los mecanismos y estructuras de mantenimiento del orden, represión, reforma social (previsión social pública, instituciones de conciliación y arbitraje, etc.) y al estudio de la actividad de las instituciones estatales y paraestatales en la sociedad contemporánea.

**2ª Sección:**  
**La protesta popular ante el Estado y los poderes establecidos**

Sección en que se analizarán las protestas contra servicios obligatorios al Estado (levas, quintas...), motines y acciones antifiscales, movimientos contra la carestía de la vida (subsistencias), etc.

### 3ª Sección: Asociacionismo

Sección dedicada a tipos de asociaciones formalmente constituidas desde la antigüedad a nuestros días. En la época contemporánea se pretende que abarque, de modo especial, las denominadas instituciones de cultura popular, ocio y economía social (cooperativas, mutuas, etc.).

### 4ª Sección: Relaciones económicas y conflicto social

Sección destinada a debatir los conflictos generados en el marco de la explotación económica (motines antiseñoriales, acciones espontáneas u organizadas de trabajadores, etc.).

## COMUNICACIONES RECIBIDAS PARA SU DISCUSIÓN EN EL CONGRESO<sup>1</sup>

### Sección 1ª

- VILLALVA PÉREZ, Enrique. «Corte y orden público: el control de precios y abastos por la Sala de Alcaldes de Casa y Corte (fin XVI-prin. XVII)».
- BRAVO LOZANO, Jesús. «Escenarios de la conflictividad: elecciones municipales en la corona de Castilla a fines del s. XVII».
- TENORIO GÓMEZ, Pilar. «La mujer como litigante en el Antiguo Régimen en la Corona de Castilla».
- ORTEGA, Margarita. «La violencia dulce de las mujeres españolas durante el siglo XVIII».
- MARTÍNEZ RUEDA, Fernando. «Policía y poder provincial en Bizkaia durante la crisis del Antiguo Régimen».
- FORNIES CASALS, José Fco. «Las interpretaciones de la política social en Aragón 1773-1812».
- MARTÍNEZ GALLEGO, Francesc A. «La revolución de las coles: el trasfondo político del motín anticonsumero en el proceso revolucionario español».
- ROMERO MARÍN, Juanjo. «Revolución liberal y formación de élites artesanales. Barcelona, 1823-1860».
- DOREL FERRÉ, Gràcia; RENOM Y PULIT, Mercè. «Aproximación al pensamiento social del urbanista Ildefonso Cerdà (1815-1876)».
- PONS ALTÉS, Josep Mª. «La práctica electoral durante la década moderada (1844-54): entre la presión de las instituciones estatales y la movilización de los electores. El caso de la provincia de Lérida».
- DE TORO MUÑOZ, Fco. Miguel. «Conflicto social y evolución policial en España: rupturas y continuidades».
- ERICE SEBARES, Francisco. «Papel del Estado y reformismo social. Asturias 1880-1936».
- BADENES-GASSET RAMOS. «Gobierno local y política moral de la ciudadanía».

<sup>1</sup> La inscripción de una comunicación no supone su definitiva aceptación para la discusión en el Congreso. Tal aceptación la realizarán Comisiones científicas de evaluación.

- GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, Ángeles. «El papel del Estado en la regulación de las relaciones laborales: la Junta Local de Reformas Sociales de Sevilla, 1904-1923».
- MARTÍNEZ, Mª Ascensión. «La Junta Local de Reformas Sociales de San Sebastián y la aplicación de la legislación sociolaboral».
- BENGOECHEA ECHAONDO, Soledad. «Las organizaciones patronales catalanas y el primer congreso nacional de industrias metalúrgicas (Barcelona, 1913)».
- ALONSO OLEA, Eduardo J. «De lo privado a lo público. La protección sobre accidentes de trabajo en Vizcaya durante el siglo XX».
- ESPUNY TOMÁS, María Jesús. «La Comisión mixta del Trabajo en el comercio de Barcelona».
- PORRAS GALLO, Mª Isabel. «El seguro de enfermedad en la II República española: del decreto del 25 de diciembre de 1933 al I Congreso Nacional de Sanidad».
- BERZAL DE LA ROSA, Enrique. «La Iglesia al servicio del nuevo orden franquista: de la legitimación del "alzamiento" a la ofensiva social católica. Valladolid, 1936-1939».
- PRADA RODRÍGUEZ, Julio. «Estado y represión: aproximación al estudio de los mecanismos represivos durante el primer franquismo».

### Sección 2ª

- ARNABAT MATA, Ramón. «Una propuesta para el análisis de la contrarrevolución y la antirrevolución como movimientos sociales».
- ANDRÉS SANZ, Jesús de. «Golpes de Estado y respuestas desde fuera del ámbito institucional: Movilización social y expresión popular».
- VALLÉS CHOCLÁN, José Antonio. «Conflicto y formas de protesta en Madrid contra la Guerra de Granada».
- TORRE SOBERBIOLA, Mª Rosario de la. «Aproximación al Motín contra el Gobernador Subdelegado de Rentas de Cantabria Juan Módenes en febrero de 1803».
- GUTIÉRREZ, Mercedes y MARTORELL, Miguel. «Hambre y conflicto social en Madrid, en los años ochenta del siglo XIX».
- SALOMÓN CHÉLIZ, Mª Pilar. «Contra el poder establecido de la Iglesia: la protesta anticlerical popular en el Aragón de comienzos del siglo XX».
- GIL ANDRÉS, Carlos. «Los ecos del motín: percepción del Estado y de otros símbolos de poder en la España del primer tercio del siglo XX».
- REQUENA GALLEGO, Manuel. «La huelga campesina de junio de 1934 en Albacete».

### Sección 3ª

- LASAGA SANZ, Rafael. «Instituciones de economía social en España: el pósito agrícola como un antecedente del Estado de Bienestar español».
- CALVO CABALLERO, Pilar. «En los márgenes de la sociabilidad de negocios: cuando las relaciones de grupo trascienden impregnando el pulso de una ciudad».
- SOLÁ GUSSINYER, Pere. «Poderes y asociacionismo en la España contemporánea (siglos XIX y XX)».
- RUZAFÁ ORTEGA, Rafael. «Tradiciones, imposición patronal y autoorganización: el mutualismo obrero en Vizcaya en el siglo XIX».
- GRABULEDA I TEIXIDOR, Carles. «Industrialización y previsión popular. Sociedades de Socorros Mutuos en un suburbio industrial. Sant Martí de Provençals, 1850-1900».

- BARBOSA VÁZQUEZ, Ana M<sup>a</sup>. «Asociacionismo y acción colectiva: la formación de la conciencia femenina reivindicativa en la fábrica de tabacos de la Coruña».
- PUJOL GONZALO, M<sup>a</sup> Àngels. «Política y Asociaciones Voluntarias en Gerona (1887-1919)».
- SILES GONZÁLEZ, José. «Corporativismo femenino durante el primer tercio del siglo xx: el primer colegio profesional femenino. El caso de las matronas de Alicante».
- MORALES MUÑOZ, Manuel. «El asociacionismo ferroviario en la provincia de Málaga (1870-1937)».
- GÓMEZ AYALA, M<sup>a</sup> Àngels. «Asociaciones de cine y cultura obrera en Barcelona años 1929/30».
- GÓMEZ CARBONERO, Sonsoles. «El ocio y la cultura como factores de socialización política (Valladolid, 1931-1936)».
- GARCÍA PIÑEIRO, RAMÓN. «Solidaridad de base. Asociaciones primarias y plataformas unitarias de resistencia obrera al franquismo en Asturias».
- AIZPURU, Mikel. «¿La sociabilidad popular, reverso del modelo de organización social del franquismo? El caso de Barakaldo».

#### Sección 4<sup>a</sup>

- IZQUIERDO MARTÍN, Jesús. «Absolutismo y economía política del campesinado en Castilla: las redes de abastecimiento compulsivo cortesano (siglo XVI y XVIII)».
- NIETO SÁNCHEZ, José A. «El mundo laboral español del siglo XVIII: entre el conflicto y el consenso».
- LAGO, Gabriel y LÓPEZ BLÁZQUEZ, Nuria. «<levitas> y <galgas>: dos motines en los orígenes de la industrialización en España».
- RODRÍGUEZ CALLEJA, María. «La celebración republicana, socialista del 1<sup>o</sup> de Mayo. Tres casos concretos: Mataró, Barcelona y Manresa».
- ENRECH MOLINA, Carlos. «La descalificación del trabajo en la hilatura en Catalunya a fines de siglo XIX».
- SÁNCHEZ PÉREZ, Francisco. «Sindicalismo de oficio y protesta política: las cuatro huelgas generales de panadería en Madrid (1919-1920)».
- HERMIDA REVILLAS, Carlos. «Huelgas campesinas en Castilla la Vieja y León (1900-1936)».
- SEPÚLVEDA LOSA, Rosa María. «Incautaciones urbanas en Albacete, durante la Guerra Civil».
- SOTO CARMONA, Álvaro. «Huelgas en el franquismo: una explicación para toda la dictadura».
- IBARZ GELABERT, Jordi. «De sistema salarial invisible a transgresión de la ley. Hurto de mercancías en el puerto de Barcelona. 1939-1959».
- GÓMEZ ALÉN, José. «Huelgas políticas o laborales. El conflicto social en la Galicia franquista».
- FERNÁNDEZ ROCA, Fco. Javier. «Liberalización parcial del mercado y conflictividad social: Sevilla en los años 60».
- VEGA GARCÍA, Rubén. «Cultura local y comportamientos sindicales de los trabajadores asturianos».
- BAYONA FERNÁNDEZ, Gloria. «Un ejemplo de conflictividad laboral de ámbito provincial en la década de los sesenta: La empresa naval Bazán en Cartagena».
- PEDREÑO CÁNOVAS, Andrés. «Viejas y nuevas formas de conflictividad en el campo murciano: del jornalero histórico al obrero social».

#### PROGRAMA PROVISIONAL

3 de julio (jueves)

- 9,30 Recepción de los participantes.
- 10,00 **Inauguración**
- 10,30 **1<sup>a</sup> sesión**  
**«Estado y Movimientos sociales»**  
 Preside: Luis Castells.
- Ponentes:
- Miguel Artola: «La intervención del Estado en la regulación de los movimientos sociales».
  - Antonio Rivera: «Orden social, Reforma social, Estado social».
- 11,30 Pausa.
- 12,00 **Relación de comunicaciones.**  
 Relator: Pere Gabriel.
- 12,30 **Debate** de ponencias y comunicaciones.
- 16,00 **2<sup>a</sup> sesión**  
**«La protesta popular ante el Estado y los poderes establecidos»**  
 Preside: José Sierra.
- Ponentes:
- Carlos Barros: «Conflictos, revueltas, revolución: por una historia con sujeto».
  - Manuel Pérez Ledesma: «Estado y acción colectiva. Cambios de comportamiento en la Edad Contemporánea».
- 17,00 Pausa.
- 17,30 **Relación de comunicaciones.**  
 Relatora: Cristina Segura.
- 18,00 **Debate** de ponencias y comunicaciones.
- 4 de julio (viernes)
- 10,00 **3<sup>a</sup> sesión**  
**«Asociacionismo»**  
 Preside: Santiago Castillo.
- Ponentes:
- Andre Gueslin: «Economía Social en la Francia del siglo XIX».
  - F. M. L. Thompson: «¿Peculiaridad de lo británico? Las asociaciones voluntarias y la formación de la sociedad industrial en el siglo XIX».
- 11,00 Pausa.
- 11,30 **Relación de comunicaciones.**  
 Relator: Jorge Uría.
- 12,00 **Debate** de ponencias y comunicaciones.



16,00 4ª sesión  
«Relaciones económicas y conflicto social»  
Presidente: Antonio Miguel Bernal.

Ponentes:

- Antonio Domínguez Ortiz: «La conflictividad laboral en la España del Antiguo Régimen»
- Casimir Martí: «Historia e historiografía del movimiento obrero. Mi experiencia».

17,00 Relación de comunicaciones.  
Relator: José Antonio Piqueras.

17,30 Debate de ponencias y comunicaciones.

5 de julio (sábado)

10,30 Mesa redonda  
«¿La historia de las mujeres es historia social?»

Modera: Cristina Segura.

Participan:

- Cándida Martínez.
- Francisco Chacón.
- Teresa Ortiz.

12,00 Pausa.

• 12,30 Entrega de títulos de **Socios de honor** de la **Asociación de Historia Social** a:

- D. Antonio Domínguez Ortiz
- D. Casimir Martí
- D. Manuel Tuñón de Lara

Clausura.

PARA MÁS INFORMACIÓN:

Asociación de Historia Social  
Despacho 13,04

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología  
Campus de Somosaguas. 28223 Madrid

## Libros recibidos en la Redacción

**Babiano, J. y otros** (1996), *Los trabajadores y el sindicalismo en la historia de Madrid. Guía de Fondos Documentales de la Sección de Comisiones Obreras de Madrid. Archivo de Historia del Trabajo*, Fundación 1º de Mayo, Madrid, EPS.

**Balcells, A.; Pujol, E., y Sabater, J.** (1996), *La Mancomunitat de Catalunya i l'Autonomia*, Barcelona, Institut d'Estudis Catalans/Edicions Proa.

**Ballester, D.** (1996), *Marginalidades y hegemonías; la UGT de Cataluña (1888-1936). De la fundación a la II República*, Barcelona, Ediciones del Bronce-Fundació Comaposada.

**Castillo, S.** (coor.) (1996), *El trabajo a través de la Historia. Actas del II Congreso de Historia Social*, Madrid, Asociación de Historia Social y Centro de Estudios Históricos-UGT.

**Cerdá, M. y García Bonafé, M.** (dirs.) (1995), *Enciclopedia valenciana de arqueología industrial*, Valencia, Edicions Alfons el Magnànim.

**Dialógica** (1996), núm. 1, nueva revista del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, CEIL-Conicet, Buenos Aires.

**Erice, F.** (1996), *Los comunistas en Asturias, 1920-1982*, Gijón, Ediciones Troa.

**Gerpisa** (1997), «Organiser la conception. Organizing the product development», *Actes du Gerpisa* (París), núm. 19, febrero.

**Guillaume, P.** (dir.) (1996), *La professionnalisation des classes moyennes*, Talence, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine.

**Hodson, R. y Sullivan, T. A.** (1990), *The Social Organization of Work*, Belmont (Ca), Wadsworth (2ª ed., 1995).

**Lacalzada, Mª J.** (comp.) (1996), *Concepción Arenal. Dios y Libertad*, Pontevedra, Museo de Pontevedra.

**Lucena, H.** (comp.) (1996), *Los efectos laborales de la reestructuración productiva*, Carabobo (Venezuela), Universidad de Carabobo.

**MIRE** (1996), *Comparing social welfare systems in Europe. Vol. 1 Oxford conference. France-United Kingdom*, textos compilados por Bruno Palier, París, Mission de Recherche et Expérimentation, Rencontres et Recherches.

— (1996), *Comparer les systèmes de protection sociale en Europe. Vol. 2 Rencontres de Berlin, France-Allemagne*, textos compilados por Bruno Palier, París, Mission de Recherche et Expérimentation, Rencontres et Recherches.

**Monreal, P.** (1996), *Antropología y pobreza urbana*, Madrid, Los Libros de la Catarata.

**Murillo, S.** (1996), *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*, Madrid, Siglo XXI.

**Panaia, M.** (comp.) (1996), *Trabajo y empleo. Un abordaje interdisciplinario*, Buenos Aires, Eudeba-Paite.

**Pérez Sáinz, J. P.** (1996), *De la finca a la maquila. Modernización capitalista y trabajo en Centroamérica*, San José, FLACSO-Programa Costa Rica.

**Revista Latinoamericana de Sociología** (1996), año 2, núm. 3, «Redes y regiones: una nueva configuración».

— (1996), año 2, núm. 4, «Relaciones de trabajo en América Latina».

**Reyes, P. y Babiano, J.** (coors.) (1996), *Preservar la Historia, conquistar el futuro. Veinte aniversario de la constitución de la Unión de Madrid de Comisiones Obreras*, Catálogo de la Exposición, Madrid, EPS.

**Santiago, C. A. y Planell, E.** (comps.) (1996), *Reestructuración productiva, cambio tecnológico, género y sindicalismo en América Latina*, Puerto Rico, Facultad de Ciencias Sociales.

**Souchet, J.-L. y Roux, D.** (1996), *La mutualité en Loire-Atlantique. Dix générations de traditions et d'innovations solidaires*, Nantes, Les Mutuelles de Loire-Atlantique.

**Uría, J.** (1996), *Una historia social del ocio. Asturias 1898-1914*, Madrid, Centro de Estudios Históricos-UGT.

**VV AA** (1996), *L'adaptation des systèmes de santé. Maîtrise des dépenses et défis de santé publique*, Revue Française d'Administration Publique, París, oct.-dic., núm. 76.

— (1996), «La guerra civil y las Brigadas Internacionales en Albacete». *AL-BASIT*, Revista de estudios albaceteños, Albacete, núm. monográfico, noviembre.

**Vanthmsche, G.** (1994), *La Sécurité Sociale. Les origines du système beige. Le présent face à son passé*, Bruselas, De Boeck Université.

— (1994), *Le chômage en Belgique de 1929-1940, son histoire, son actualité*, Bruselas, Editions Labor.

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.

CIS

Centro de  
Investigaciones  
Sociológicas

# Sociología del trabajo

## Un proyecto docente

Juan José  
Castillo

152

REVISTA INTERNACIONAL DE

# SOCIOLOGIA

INSTITUTO DE ESTUDIOS SOCIALES AVANZADOS

TERCERA ÉPOCA - Nº 16 - ENERO-ABRIL, 1997

EDITOR: Salvador Giner  
DIRECTOR: Manuel Pérez Yruela  
SECRETARIO: Eduardo Moyano  
IESA-ANDALUCIA  
Edificio Universitario Servicios Múltiples  
Avda. Menéndez Pidal s/n - 14004-CORDOBA  
Telf. 957-218139 - Fax 957-218140  
E. mail: ca2iesa@lucano.uco.es

CONSEJO DE  
REDACCION

Beltrán, M.  
Paramio, L.  
Durán, M.ª A.  
Pardo, R.  
Iglesias, J.  
Rodríguez, J.E.  
Laporta, F.

CONSEJO ASESOR

Aguilar, F.  
Alcántara, M.  
Almarcha, A.  
Ariño, A.  
Castells, M.  
Colomer, J.M.ª  
Díaz Salazar, R.  
Domènech, A.  
Entrena, F.  
Escobar, M.  
Fernández Cordón, J.A.  
Fernández Enguita, M.  
Flaquer, Lluís  
Francisco, A. de  
González de la Fe, T.  
Gutiérrez Palacios, R.  
Jerez, Miguel  
Laraña, E.  
López Jiménez, A.  
Luque, E.  
Mate, R.  
Ortí, A.  
Moreno, L.  
Pérez Agote, A.  
Prieto, C.  
Ramos, R.  
Reinares, F.  
Rodríguez Cabrero, G.  
Sarasa, S.  
Toharia, J. J.

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN 1997

Para España		Para el extranjero	
Anual (3 números) ....	4.800 ptas.	Anual (3 números) .....	7.500 ptas.
Número suelto .....	1.800 ptas.	Número suelto .....	3.000 ptas.

ESTUDIOS

CICLO DE PROTESTA, VIOLENCIA POLITICA Y MOVIMIENTOS SOCIALES EN EL PAIS VASCO  
BENJAMÍN TEJERINA

EL PAPEL DE LOS NIÑOS EN LA REDEFINICIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA NUEVA FAMILIA URBANA ESPAÑOLA  
GERARDO MEIL LANDWERLIN

DESDE EL NEOLIBERALISMO A LA ESPECIALIZACION FLEXIBLE UNA LECTURA DESDE LA REALIDAD LATINOAMERICANA  
VÍCTOR RAMIRO FERNÁNDEZ

ELECCIONES Y HEGEMONÍA POLÍTICA EN ESPAÑA  
JORGE RODRÍGUEZ MENÉS

NOTAS

CIENCIA Y ENTORNO SOCIAL. UNA APLICACION DEL ENFOQUE NEOINSTITUCIONALISTA A LOS ESTUDIOS SOCIALES DE LA CIENCIA  
P. WEINGART, G. KRÜCKEN Y R. HASSE

HACER LA RONDA. ANALISIS SOCIOLOGICO DE LAS ACTUACIONES DE LA POLICÍA MUNICIPAL  
DIEGO TORRENTE

TEMAS

LOS BURAKUMIN, EN LA SOCIEDAD JAPONESA  
Josep Martí



CSIC. SERVICIO DE PUBLICACIONES  
Vitrubio, 8.  
28006 Madrid (España) Tlf. 34-1-5855070

Consejo Superior de Investigaciones Científicas

# 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.

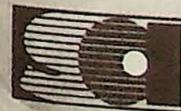
Drawing from more than 2,400 journals published in 35 countries, SA and SOPODA present abstracts of articles, books and conference papers. Bibliographic entries will guide you to relevant dissertations and important book and other media reviews. All are expertly classified and indexed for easy access.

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](http://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](mailto: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<sup>®</sup>Express. Phone: 619.695.8803 Fax: 310.208.2982

## BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

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

SUSCRIPCIÓN ANUAL: ESPAÑA 4.000 ptas.  
Europa 4.500 ptas.  
Resto del mundo 40 \$

Ejemplar: 1.400 ptas.  
1.750 ptas.

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

PRÓXIMO NÚMERO 31, OTOÑO 1997

## «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.

Entre otras contribuciones originales, este número incluirá las de Arnaldo Bagnasco, Richard Brown, Danièle Linhart, Ruth Milkman y Ludger Pries.

Con este balance crítico, internacional e interdisciplinar, podremos proponer las líneas de investigación (y acción) para la próxima década.