

Utopías europeas: ¿el trabajo que viene?

Trabajo, cualificaciones y
aprendizaje: la vía europea

La identidad ocupacional de las
operadoras telefónicas

Los conceptos de trabajo y su
aplicación práctica

La flexibilidad productiva en el
calzado valenciano

Paternalismo y control social en el
franquismo

Trabajo del pasado, trabajo del
futuro

ISSN 0210-8364



34

9 778402 108364

34

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA



REVISTA CUATRIMESTRAL DE EMPLEO, TRABAJO Y SOCIEDAD

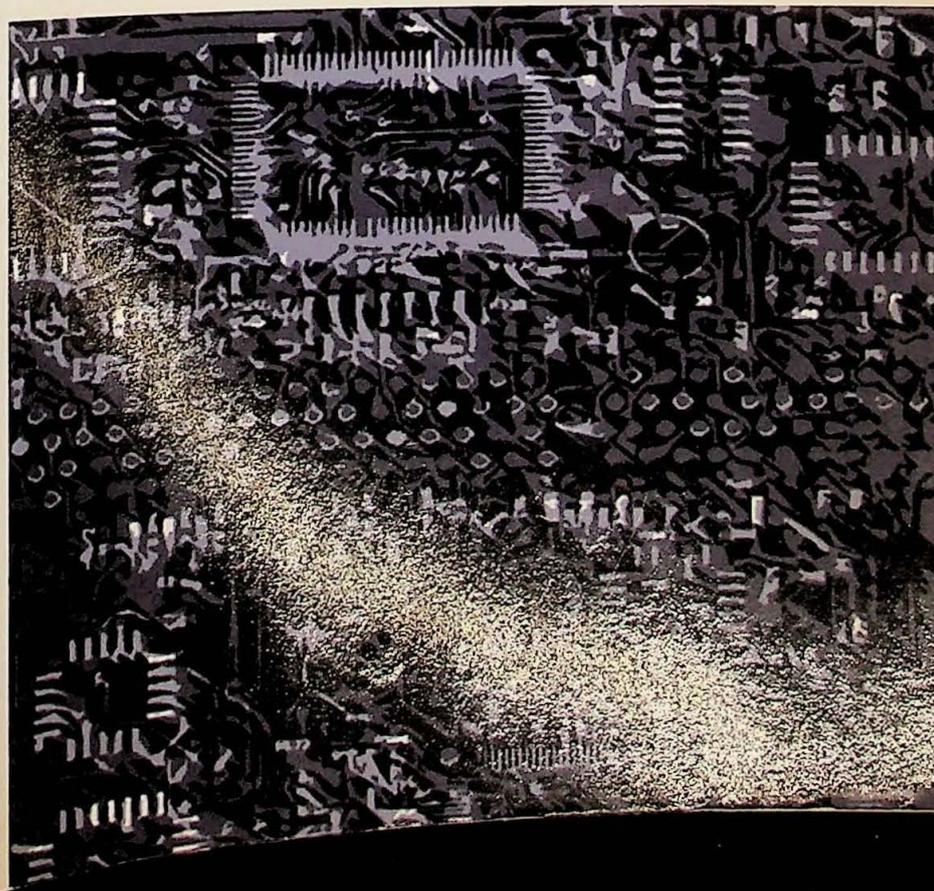
OTOÑO 1998

OTOÑO 98



Siglo Veintiuno
de España
Editores, SA

Utopías europeas: ¿el trabajo que viene?



Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA



Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

Juan José Castillo
Santiago Castillo

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-IRESCO, CNRS, París.
Enrique de la Garza, UAM, Iztapalapa, México.
Oriol Homs, CIREM, Barcelona.
Ilona Kovács, Instituto Superior de Economía e Gestão, Lisboa.
Marcia de Paula Leite, Universidade de Campinas, Brasil.
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.
José María Sierra, Departamento de Geografía, Urbanismo y Ordenación del Territorio, Universidad de Cantabria.
Jorge Uría, Departamento de Historia Contemporánea, Universidad de Oviedo.
Fernando Valdés Dal-Re, Departamento de Derecho del Trabajo, UCM.

Dirección de la redacción de la revista

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

Editor

Siglo XXI de España Editores, S. A., Príncipe de Vergara, 78. 28006 Madrid
Teléfonos: 91 562 37 23 - 91 561 77 48. Fax: 91 561 58 19

Suscripciones

MUNDI-PRENSA LIBROS, S. A.
Castelló, 37. 28001 Madrid
Teléfono: 91 436 37 01. Fax: 91 575 39 98

Sociología del Trabajo 34

NUEVA ÉPOCA

Otoño 1998

SUMARIO

- Ilona Kovács**, Trabajo, cualificaciones y aprendizaje a lo largo de la vida. Ilusiones y problemas de la sociedad de la información 3
- Gabriel Pérez Pérez**, La identidad ocupacional de las operadoras de Telmex. El caso de la central San Juan 27
- Lina Gavira Álvarez**, Los límites epistemológicos de los análisis sobre el trabajo y sus implicaciones prácticas 53
- Juan Antonio Tomás Carpi y José Luis Contreras Navarro**, Evolución económica y flexibilidad productiva: la industria valenciana del calzado 81
- Fernando Peña Rambla**, Paternalismo y control social en la industria franquista. La empresa Segarra de la Vall d'Uixó 109
- CONGRESOS
- Juan José Castillo**, Trabajo del pasado, trabajo del futuro: por una renovación de la Sociología del Trabajo 133

A los colaboradores

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

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

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

Deberán dirigirse a Redacción de la revista *SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO*, Facultad de Ciencias 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. 34 - otoño de 1998

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

Príncipe de Vergara, 78 - 28006 Madrid

© *Sociología del Trabajo*

© Siglo XXI de España Editores, S. A.

Madrid, octubre de 1998

Diseño de la cubierta: Pedro Arjona

ISSN: 0210-8364

Depósito legal: M. 27.350-1979

Precio de este número: 1.400 ptas., IVA incluido

Fotocomposición: EFCA, S. A.

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

Impreso en Clossas-Orcoyen, S. L.

Polígono Igarra. Paracuellos de Jarama (Madrid)

Printed in Spain

Trabajo, cualificaciones y aprendizaje a lo largo de la vida

Ilusiones y problemas de la sociedad de la información

Ilona Kovács*

1. Introducción

De acuerdo con la decisión del Consejo y del Parlamento Europeos, 1996 fue proclamado el año Europeo de la Educación y de la Formación a lo Largo de la Vida con el objetivo de suscitar el debate sobre el tema. La reflexión crítica sobre los «libros verdes» y «libros blancos»¹ elaborados por la Comisión Europea reviste particular interés, por el hecho de que en ellos se encuentran los fundamentos para la toma de decisiones que afectan profundamente al mundo del trabajo en la Unión Europea. El año europeo, coordinado por la DG XXII de la Comisión Europea, responsable de la Educación y la Formación, tuvo dos objetivos fundamentales. El primero se refería a la búsqueda de soluciones para los problemas del empleo relacionados con las profundas transformaciones actuales, tales como la necesidad de adaptación cada vez

«Trabalho, qualificações e aprendizagem ao longo da vida: Ilusões e problemas da sociedade da informação». Traducción de Ariel Jerez.

* ISEG, Instituto Superior de Economia e Gestão, Rua Miguel Lupi, 20, P-1200 Lisboa.

¹ *Libro Verde Política Social Europea* (1993), *Libro Blanco Crecimiento, Competitividad y Empleo* (1993), *Libro Verde sobre la Innovación* (1995), *Libro Verde sobre la Sociedad de la Información* (1997) y *Libro Verde Colaboración para Una Nueva Organización del Trabajo* (1998). Estos «libros» se publican como material de debate con los interlocutores sociales («verdes») y, luego, como publicaciones independientes por el servicio de publicaciones de la Unión Europea, en los distintos idiomas de la Unión, incluido el castellano. La autora cita aquí los que utiliza principalmente bajo la entrada inglesa *European Commission* [Nota de los Editores].

más rápida de los conocimientos y aptitudes de cada individuo a las exigencias impuestas por la aceleración de la evolución científico-técnica y la propia necesidad de reducir los riesgos de exclusión. El segundo objetivo se relacionaba con la responsabilización de cada individuo respecto a la renovación constante de sus capacidades. Por un lado, la adaptación necesaria a los cambios tecnológicos y socioeconómicos y, por otro, los progresos obtenidos en las modalidades de aprendizaje gracias a la instauración progresiva de la sociedad de la información, hacen necesario que «el individuo esté más motivado para tomar iniciativas y decisiones en el dominio de la adquisición del saber, en otras palabras, que adopte en relación a los instrumentos existentes una actitud más activa» para su mejor integración en la sociedad de la información².

El contexto de transformaciones tecnológicas, socioeconómicas y culturales en que vivimos imposibilita encarar el aprendizaje desde la perspectiva tradicional, es decir, como algo que se realiza en la primera fase de la vida con el objetivo de pasar a una segunda fase, la de la actividad profesional centrada en una ocupación y en un empleo. Por esa razón, existe consenso sobre la necesidad de prolongar la educación escolar y la formación profesional inicial dentro de una perspectiva del aprendizaje continuo. Esa separación anterior entre dichas fases de la vida permitiría también una división relativamente clara de las responsabilidades entre el Estado, instituciones educativas/formativas, empresas e individuos. En las condiciones actuales, esta división se vuelve insostenible.

La responsabilidad cuasi exclusiva del Estado respecto a la educación/formación tiende a ser cuestionada y transferida a la esfera de la sociedad civil. Las empresas tienden a tener un papel creciente en la oferta de formación, al mismo tiempo que se pretende responsabilizar cada vez más a las personas de su formación con la meta de conseguir una mejor inserción profesional y una mejor integración en la sociedad.

No cabe duda de que el aprendizaje, en lo que se refiere a la actividad profesional, tiene que ser continuo, ya sea bien para actualizar y perfeccionar conocimientos, desarrollar las aptitudes requeridas por las transformaciones técnico-organizativas del trabajo en las diversas áreas de actividad, bien para promover nuevos perfiles profesionales, tanto en el mercado de trabajo interno de la empresa como en el mercado de trabajo externo.

² Cf. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, núm. L256/45 del 26 de octubre de 1995.

2. Sobre el contexto de las «transformaciones inevitables»

El *Libro Blanco sobre la Educación y la Formación* parte de la premisa de que la sociedad europea entró en una fase de transición hacia una nueva sociedad. La evolución actual «rumbo a la sociedad cognitiva» aumenta las posibilidades de acceso de los individuos a la información y al saber y, al mismo tiempo, arrastra consigo una modificación de las capacidades adquiridas y de los sistemas de trabajo. Se trata de una revolución generada por las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). La perspectiva del determinismo tecnológico está bien patente en este libro, como se ilustra en la siguiente afirmación:

[...] las tecnologías de la información transforman la naturaleza del trabajo y la organización de la producción. Esas transformaciones están alterando profundamente la sociedad europea. La producción en masa perdió terreno a favor de una producción más diferenciada. La antigua tendencia al desarrollo del trabajo asalariado permanente, es decir, a tiempo completo y de duración indefinida, parece invertirse. Las relaciones de producción y las condiciones de empleo cambian. La organización de la empresa evoluciona en dirección de una mayor flexibilidad y descentralización. La búsqueda de la flexibilidad, la organización de redes de cooperación, el recurso creciente a la subcontratación, el desarrollo del trabajo en equipo son algunas de las consecuencias de la penetración de las tecnologías de la información [EC, 1995a: 23].

Bajo esta óptica, personas y organizaciones tienen que adaptarse a los cambios producidos por las tecnologías de la información y la comunicación, que son consideradas como las grandes fuerzas que modelan las relaciones sociales, económicas y políticas, dando origen a un nuevo tipo de sociedad: la sociedad de la información. Se sobrentiende que el camino al futuro ya está trazado por las TIC, entendidas como fuerzas actuantes y autónomas del contexto sociocultural. No hay actores sociales, sólo sujetos pasivos que tienen que adaptarse a los inevitables procesos de transformación. En esta perspectiva, el aprendizaje a lo largo de la vida es uno de los principales medios de adaptación, constituyendo una fuente importante de la alta *performance*, o sea, del mantenimiento o aumento de la competitividad.

Frente a esta visión determinista, defendemos una perspectiva de interacción entre las TIC y la sociedad, la cual parte de la existencia y la posibilidad de opciones alternativas en su utilización. La preocupación no es tanto la adaptación de los individuos, grupos y organizaciones a las

«transformaciones inevitables», sino el amoldamiento de estas nuevas tecnologías a las necesidades de las personas, de los grupos, de las organizaciones y de los objetivos sociales. Está subyacente una perspectiva no determinista de futuro, considerando que no hay un único camino trazado, sino varios caminos posibles. El futuro depende de los actores sociales, de sus valores, de sus intereses, de su capacidad de negociación y del grado de democracia de los procesos de transformación. Bajo esta óptica, el aprendizaje a lo largo de la vida constituye un medio que capacita a las personas para que se afirmen individual y colectivamente como actores sociales en el proceso de construcción social del futuro.

En estrecha relación con las TIC, la mundialización y la civilización científico-técnica son «los tres impactos motores que transforman de modo profundo y duradero el contexto de la actividad económica y el funcionamiento de nuestras sociedades» (EC, 1995a: 21). La apertura de los mercados y la intensificación de la competencia son encarados como mecanismos poderosos del progreso económico: «esta opción impele el desarrollo de la competitividad general de nuestras economías, aumenta el bienestar general haciendo más eficaz la distribución mundial de otros recursos» (EC, 1995a: 24). La competitividad se transforma en un fin en sí mismo. «Ser competitivo dejó de ser un medio. La competición adquirió un estatuto de creencia universal de ideología» (Grupo de Lisboa, 1994: 14). En nuestra perspectiva la mundialización no significa una marcha en dirección a un mayor bienestar a nivel planetario; por el contrario, puede ser bastante desigual en su alcance y puede tener consecuencias muy diferenciadas. En el caso de prevalecer los intereses de las fuerzas en competición que procuran, en el actual contexto de la liberalización del mercado y de la desregulación de las actividades económicas la maximización del lucro y su poder, por encima de todo, pueden surgir consecuencias sociales, humanas y ambientales indeseadas y devastadoras, tales como, entre otras, la concentración del poder de decisión y de influencia sobre el destino de la humanidad en cadenas de ámbito mundial de empresas financieras e industriales, el aumento de las desigualdades sociales y económicas dentro y entre las naciones, la exclusión social de los no competitivos, la agresividad individual y colectiva, el agravamiento de los problemas ecológicos (cf: Petrella, 1994; Grupo de Lisboa, 1994). Por lo tanto, el cuadro de análisis de la Comisión Europea elaborado sobre la luz del imperativo de la competitividad no permite identificar estas consecuencias. Y, por consiguiente, no estimula la reflexión sobre las vías alternativas de la mundialización susceptibles de buscar soluciones innovadoras a nivel global y evitar consecuencias desastrosas.

En lo que se refiere al tercer factor de impacto, el de la «civilización científica y técnica», el *Libro Blanco sobre la Educación y la Formación* lamenta el desfase existente entre el progreso científico y técnico y la conciencia colectiva: «en vez de celebrar el progreso como en el siglo pasado, la opinión pública contempla muchas veces la empresa científica y el progreso tecnológico como una amenaza» (EC, 1995a: 25). Para conseguir una mayor fascinación por el avance tecnológico, se propone una mayor divulgación del progreso científico. Una vez más se ignora la ambigüedad, en este caso de la ciencia y la técnica, un aspecto tan discutido entre los científicos. La creciente concienciación del público, sobre todo desde Hiroshima, acerca de la ambigüedad de la ciencia y la tecnología, para los redactores del *Libro Blanco* no es más que producto de la ignorancia y de un «clima irracional alimentado por una mediatización exagerada» (EC, 1995a: 25). El *Libro Verde sobre la Innovación*, partiendo del impacto de la civilización científico-técnica, alerta para la insuficiencia de la educación técnica, lo que constituye uno de los obstáculos a la difusión de la innovación (EC, 1995b: 26). No obstante, no existe ninguna preocupación con la formación tecnocéntrica de los especialistas que conciben y/o adoptan nuevas soluciones técnicas como obstáculos a la innovación organizacional y social. Estos especialistas, al proceder de los procesos de informatización y automatización, no se limitan a alterar el sistema técnico de la organización, sino que también interfieren igualmente en su sistema social sin tener una formación social adecuada para ello. Esa deficiencia, como llama la atención Werner Wobbe, se debe a la «conciencia predominantemente tecnocrática de los establecimientos tradicionales que son las universidades, en las disciplinas técnicas y en la informática» (Wobbe, 1987: 4-5).

Las respuestas a los tres choques antes referidos, alerta el *Libro Blanco*, exigen profundas adaptaciones de la sociedad europea. La formación constituye un «elemento privilegiado de adaptación». La formación a lo largo de la vida se convierte en uno de los mecanismos esenciales para permitir la conciliación entre flexibilidad y seguridad por la mejora de la capacidad de empleo a lo largo de la vida. Se parte del supuesto de que la formación a lo largo de la vida es una creciente oportunidad para todos:

La mundialización de los intercambios, la globalización de la tecnología y, en particular, el surgimiento de la sociedad de la información aumentan las posibilidades de acceso de los individuos a la información y al saber [...] actualmente, está claro que las nuevas potencialidades ofrecidas a las personas exigen de todos un esfuerzo de adaptación, en particular para construir por sí mismos su propia cualificación [EC, 1995b: 27].

Rechazando la tesis de las transformaciones unilaterales y uniformes y de la accesibilidad generalizada a la formación a lo largo de la vida, defendemos el punto de vista que entiende que las posibilidades de aprendizaje en el trabajo están muy diferenciadas en función de diversos factores, tales como el tipo de división del trabajo entre empresas en el contexto de una economía cada vez más mundializada, las orientaciones estratégicas seguidas por las empresas con el fin de la supervivencia y la mejora de la competitividad, así como las situaciones de trabajo concretas de acuerdo con los niveles de formación/cualificación exigidos y el grado de estabilidad del empleo. Las desigualdades referidas a las oportunidades de aprendizaje en el trabajo tienden a agravarse todavía más con la transferencia de responsabilidades hacia los individuos por la renovación de sus facultades.

3. División desigual del trabajo entre las empresas como factor de diferenciación de las posibilidades de aprendizaje

En la perspectiva futurista de la sociedad de la información, que identifica las consecuencias con las potencialidades, la difusión de las TIC y el desarrollo de los nuevos servicios permiten sustituir los empleos obsoletos poco cualificados por empleos que requieren nuevas aptitudes y niveles más elevados de cualificación. Por lo tanto, la tendencia es de creación de más y mejores oportunidades de aprendizaje. No obstante, un análisis más cuidadoso de las tendencias de la evolución del empleo y de las cualificaciones en el contexto de la introducción de TIC, con apoyo en estudios empíricos realizados, indica que no existe una única tendencia de evolución, sino una diversidad de situaciones que varían en función de un conjunto de condiciones macroeconómicas, sociales y culturales, principalmente de la división internacional del trabajo, de las políticas (económica, de empleo, de educación y de formación, entre otras), de las condiciones del mercado de los productos y del trabajo, del sistema de enseñanza y formación, de las estrategias sindicales, del contenido de las negociaciones y del nivel de educación/formación de los recursos humanos, entre otras.

Además, la formación, la movilidad profesional y las posibilidades y exigencias de aprendizaje están igualmente relacionadas con las estrategias de modernización seguidas por las empresas, así como por el tipo

de organización del trabajo. La emergencia de nuevas cualificaciones y de posibilidades de aprendizaje están ligadas a una mayor difusión no sólo de las nuevas tecnologías, sino sobre todo a nuevos principios de organización y gestión que valoran a las personas tanto en términos cuantitativos como en términos cualitativos (Kovács, 1994).

En la óptica del *Libro Blanco*, la difusión de nuevas cualificaciones en el seno de las estructuras empresariales en red parece generalizarse. Se parte de la premisa de la «empresa flexible» o «empresa virtual» que las concibe como una red de cooperación y de agregación de facultades y recursos que, originados en diferentes empresas, se juntan para responder a una oportunidad de negocio.

Las empresas en red serían más democráticas por el hecho de que entre ellas reinan relaciones de cooperación: cada nudo de la red va incorporando valor a lo largo de la cadena productiva. No obstante, la división de competencias puede ser desigual entre las empresas, creando relaciones asimétricas entre ellas. Por ejemplo, las grandes empresas, sobre todo las transnacionales, pueden concentrarse sólo en las actividades-llave (actividad I+D, concepción de los productos, planificación, marketing y comercialización) y organizarlas, al menos parcialmente, de acuerdo con los nuevos principios. Pero tienden a externalizar las actividades menos centrales (mantenimiento, distribución, seguridad, etc.) a empresas especializadas, y a deslocalizar las actividades más rutinarias (fabricación, transformación) a las zonas con mano de obra barata.

La constante búsqueda de zonas más ventajosas para vender y producir bienes y servicios dentro de la lógica de reducción de los costos tiende a llevar frecuentemente a una fragmentación del proceso productivo y a una división «taylorista» del trabajo entre las empresas. El trabajo profesional ligado a la alta tecnología tiende a concentrarse en las empresas centrales localizadas en zonas con infraestructuras materiales, de información y comunicación adecuadas; por el otro lado, las operaciones de rutina tienden a estar deslocalizadas en empresas subcontratadas situadas preferencialmente en zonas de mano de obra barata. Este tipo de división del proceso productivo entre empresas puede surgir igualmente en el seno de redes empresariales o macroempresas nacionales. En este caso son también «empresas cabeza» las que concentran las áreas y funciones-llave y del trabajo cualificado. Por su parte, en las «empresas mano» dependientes de las «empresas cabeza» predomina el trabajo de ejecución rutinario y descualificado, limitándose el espacio de trabajo cualificado a un núcleo reducido que se dedica a las funciones de dirección y control (Castillo, 1994).

Esta división desequilibrada del trabajo entre empresas conlleva una distribución igualmente desequilibrada de las cualificaciones y de las oportunidades de aprendizaje en el trabajo: mientras en las empresas centrales se concentran los trabajadores mejor cualificados y con posibilidades de desarrollar y renovar sus capacidades, en las empresas subcontratadas para la ejecución de trabajos para las empresas centrales predominan los trabajadores poco o nada cualificados, con reducida o ninguna posibilidad de aprendizaje en el trabajo.

De acuerdo con el postulado de que la mundialización sólo trae beneficios, para los redactores del *Libro Blanco* la búsqueda de mano de obra más barata es un mecanismo eficaz de la distribución de los recursos a nivel mundial:

Mañana nacerá, antes de lo que se suele creer, un mercado global y diferenciado de empleo. Se observa que grandes firmas, pero también pequeñas empresas e incluso profesionales liberales, utilizan teleconferencias para la ejecución de trabajos en tiempo real en países de bajos salarios [EC, 1995a: 24].

Desde nuestra perspectiva, la competición de todos contra todos en el mercado mundializado conlleva una tendencia de la utilización agresiva de los recursos humanos, presente ya como propuesta en los métodos de gestión divulgados más ampliamente por los "gurús" del *downsizing*, *rightsizing* y la reingeniería. La reingeniería parece constituir, en última instancia, la apuesta de la Comisión Europea en materia de innovación organizacional. Al menos así se sugiere en el cuadro reproducido en el *Libro Verde* de la Unión Europea sobre «Dominios de aplicación de la reingeniería y sus características» (EC, 1995b: 34)³. Esta utilización agresiva de los recursos humanos, orientada hacia la compresión de los costes, se manifiesta en diversas formas, tales como:

- sustitución masiva de trabajadores con edad superior a los cincuenta años por un reducido número de jóvenes recién formados;

³ Es importante tener presente que la reingeniería fue concebida como la respuesta americana al modelo japonés y que estaba dirigida sobre todo a los problemas de las grandes empresas. También es importante no olvidar la ambigüedad de la reingeniería. La racionalización de las operaciones productivas por medio del máximo agrupamiento de puestos y tareas, de la compresión vertical, de la descentralización de las decisiones bajo una óptica de reducción de los costes («para hacer a las empresas esbeltas»), conlleva no sólo despidos, sino también una sobrecarga de los supervivientes en un ambiente de inseguridad, desconfianza, preocupación y angustia, lo que no favorece la creatividad y la imaginación indispensables para la innovación.

- reducción del número de empleos basados en contratos de larga duración y de tiempo indefinido;
- aumento sustancial de las formas de empleo inestable;
- búsqueda del personal más cualificado posible al precio más bajo posible.
- utilización de mano de obra poco o nada cualificada de los países más pobres al precio más bajo posible.

La creciente difusión de estos «mecanismos eficaces de distribución de recursos humanos» limita cada vez más las posibilidades de aprendizaje en el trabajo. En una economía donde las fuerzas de mercado pueden funcionar libremente, las empresas tienden a asumir claramente su objetivo, que es producir beneficio para ser competitivas. Éste es el principal criterio que marca la utilización de los recursos humanos tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Se crean empleos, se da formación, cambian las formas de organización del trabajo y los métodos de gestión, con tal que la empresa se vuelva más competitiva frente a sus competidores (Petrella, 1994: 30).

Los poderes públicos tienden a actuar, como afirma Petrella, en la dirección de crear recursos humanos más adecuados a las necesidades de las empresas mundiales:

Habiendo decidido que su papel principal es el de crear el ambiente "local" más favorable a la competitividad de sus empresas nacionales, los poderes públicos nacionales continúan elaborando, por tanto, una política destinada a colocar a disposición de las empresas "locales nacionales" el recurso humano más adaptado y adaptable a las exigencias de la empresa mundial competitiva, liberalizada, desregulada y privatizada [Petrella, 1994: 30].

4. Orientaciones estratégicas diferenciadas de las empresas y las posibilidades de aprendizaje

La evolución tecnológica y organizacional de las empresas no es uniforme, precisamente porque las elecciones tecnológicas y organizacionales están hechas en función de orientaciones estratégicas seguidas por las empresas con el objetivo de la supervivencia y/o mejora de competitividad. Esas orientaciones pueden ser de distintos tipos, tales como:

- la estrategia de reducción de los costes, sobre todo de mano de obra;

- la estrategia de innovación “tecnocéntrica”;
- la estrategia de innovación inspirada en el modelo *lean production*;
- la estrategia de innovación “antropocéntrica” centrada en las personas y la organización⁴.

La estrategia de reducción de los costes de mano de obra y la modernización tecnocéntrica apuestan sobre todo en la flexibilización cuantitativa de los recursos humanos (variación del número de trabajadores en función de la coyuntura) por medio del aumento de los empleos periféricos (contrato de corta duración, contratos a tiempo parcial) y a través del recurso creciente a la externalización de un conjunto de funciones y tareas (subcontratación, empleo autónomo, contratos por obra, etc.). Al mismo tiempo, las estrategias de *lean production* (por lo menos en parte) y, principalmente, la estrategia antropocéntrica apuestan sobre todo por la flexibilización cualitativa (aumento de la cualificación, polivalencia, adaptabilidad), invirtiendo en el desarrollo de nuevas competencias en los diversos niveles (organización cualificante). Por lo tanto, las diferentes orientaciones estratégicas seguidas por las empresas colocan necesidades y posibilidades de aprendizaje bien distintas.

Puede haber igualmente dentro de la misma empresa soluciones de compromiso, cuando se aplican estrategias distintas a los diferentes grupos: flexibilización cualitativa en relación al núcleo central y flexibilización cuantitativa en relación a los grupos periféricos de los trabajadores con bajo nivel de cualificación.

Estas estrategias dentro de la misma empresa dieron origen a una nueva estratificación de los trabajadores. La aplicación de nuevos principios de gestión de recursos humanos orientada al largo plazo y a la valorización de las personas tiende a ser limitada a los más competentes y/o a aquellos que detentan las cualificaciones-clave difíciles de obtener en el mercado de trabajo externo. Mientras tanto, por su parte, los grupos periféricos son gestionados de acuerdo al paradigma tradicional, dentro de una óptica de corto plazo y dentro de la lógica del mercado, para la que el «factor humano» no pasa de concebirse como un costo que hay que reducir.

Por tanto, las transformaciones técnico-organizativas no afectan de modo uniforme a todos los sectores de actividad y a todas las empresas

⁴ Sobre la caracterización de esas estrategias véase I. Kovács, «A participação no contexto de competitividade», en *Organizações & Trabalho*, Lisboa, APSIOT, núm. 12 de 1994, pp. 11-29.

en lo que se refiere a las cualificaciones y puede haber variaciones incluso dentro de la misma empresa.

Tenemos que tener presente que las condiciones actuales de mercado presionan cada vez más a las empresas en la dirección de la estrategia de la reducción de costes, sea tanto por la vía de reducción del número de trabajadores como por la de la utilización de formas inestables de empleo que no estimulan la formación continua. Incluso las empresas que apuestan por la utilización de recursos humanos cualificados tienden a reducir el número de efectivos. Ciertas prácticas, cada vez más utilizadas, insertas en la flexibilización cualitativa, como, por ejemplo, la promoción del trabajo en grupo y de la polivalencia de funciones con el objetivo de reducción de costes, pueden no aumentar las cualificaciones ni permitir un conocimiento más amplio sobre los procesos productivos⁵. Estas prácticas, en definitiva, no pueden crear las condiciones para que el trabajo sea una fuente continua de aprendizaje que incida en el aumento de las cualificaciones.

Es importante subrayar que «la retórica del aprendizaje a lo largo de la vida no puede ignorar el ambiente concreto que se vive en las organizaciones empresariales» (Azevedo, 1996). Por un lado, una parte sustancial de las empresas no crea situaciones de trabajo favorables al aprendizaje ante la presión de la competencia y, por otro, las personas más afectadas por la amenaza del deterioro de su situación socioprofesional por la vía de la descualificación, subempleo y/o desempleo no se encuentran motivadas para el aprendizaje a lo largo de la vida. Existen indicios de que, en nuestro país, Portugal, parte sustancial de las empresas no se sitúa en la lógica de la organización cualificante.

De hecho, a pesar del alarmante alto nivel de analfabetismo funcional revelado por el *Estudo Nacional de Literacia*, gran parte de los portugueses consideran que aquello que saben es suficiente para la realización de su actividad profesional. Por lo que se puede concluir que

el trabajo que ejecutan o los papeles profesionales que desempeñan no requieren ni estimulan el uso de las facultades básicas de la lectura y escritura y del cálculo. No obstante, es innegable que hubo en muchos sectores una modernización técnica. Pero en la mayoría de los casos fue sólo una modernización de los equipamientos. [...] El trabajo continúa siendo, para muchos, no una ocasión para aprender o para aplicar lo que se aprendió, sino más bien para desaprobar lo que se sabe (que la mayoría de las veces ya es muy poco) [Teixeira, 1995].

⁵ Cf. ob. cit.

La relación existente entre el trabajo y el aprendizaje a lo largo de la vida es particularmente importante desde la perspectiva de la inversión realizada en los sistemas de educación y formación con el objetivo de aumentar el nivel de formación general y profesional. Esta inversión puede quedar comprometida y puede resultar ser un desperdicio si las empresas persisten o hacen reemerger formas descualificantes de organización del trabajo, que no requieran aprendizaje continuo, pero que, sin embargo, por el contrario, sí pueden implicar el olvido de los conocimientos adquiridos en el sistema de educación/formación. De ahí la importancia que tiene la convergencia entre las estrategias seguidas por el sistema de educación/formación respecto de las seguidas por las empresas en lo que se refiere a los perfiles profesionales a adquirir y a desarrollar. Esa convergencia requiere diálogo y negociación entre las diversas partes implicadas en la cuestión y en la articulación de sus acciones.

Al igual que no podemos culpar sólo al sistema de educación/formación por la situación preocupante en lo relativo al analfabetismo funcional, tampoco podemos responsabilizar sólo a este sistema de los fracasos del aprendizaje a lo largo de la vida. Sin duda, el sistema de educación/formación tiene un papel crucial, pero no se puede olvidar la importancia del trabajo realizado en las empresas como fuente de aprendizaje o de estímulo para mantener las capacidades de lectura y escritura. Para que la inversión colectiva e individual en la educación/formación dirigida a desarrollar las aptitudes y facultades no sea un desperdicio, es indispensable que la actividad profesional sea cualificante, es decir, que tenga un efecto formador.

El aprendizaje no se realiza sólo en escuelas y cursos, sino también por medio del trabajo, cuando las formas organizacionales y las tareas realizadas crean oportunidades para ello. El aprendizaje en el trabajo implica, todavía, un cambio radical en la manera de pensar y actuar de los empresarios y gestores: una nueva concepción del trabajo, de la organización y del tiempo de trabajo. Esto no puede ser afrontado como una cuestión destinada al trabajo directamente productivo, sino también tiene que estar destinado a la formación técnica (desarrollo de capacidades para lidiar con las nuevas tecnologías) y a la formación social (desarrollo de competencias sociales y de un mejor conocimiento de la empresa, de la estructura, de sus objetivos, para poder participar en su gestión [Kovács, 1988]).

Únicamente apoyándose en esta nueva concepción del trabajo, de la organización y del tiempo de trabajo es posible diluir las fronteras entre las situaciones de trabajo y las situaciones de aprendizaje, y no sólo con

la penetración de las TIC, como se afirma en el *Libro Blanco sobre Educación y Formación*. Consideramos ilusoria esta aproximación:

Las tecnologías de la información penetran sólidamente tanto en las actividades ligadas a la producción como en las actividades ligadas a la educación y a la formación. En este sentido, opera una aproximación entre los "modos de aprender" y los "modos de producir". Las situaciones de trabajo y las situaciones de aprendizaje tienden a hacerse próximas, si no idénticas bajo el punto de vista de las capacidades movilizadas [EC, 1995a: 10].

En esta perspectiva tan divulgada, los modos de aprender, los modos de producir y los propios productores dejan de ser tomados en su contexto social, cultural y político, para ser reducidos a la dimensión tecnológica.

Las tecnologías de la información y la comunicación por sí solas no crean situaciones de aprendizaje. Sólo ocurre esto en el marco de nuevas formas de organización del trabajo cualificante (integración vertical y horizontal de tareas/funciones, grupos de trabajo, islas de producción, equipos semiautónomos), donde la situación de trabajo se constituye en una fuente de aprendizaje y de desarrollo profesional, en la medida en que integra el tiempo y el espacio del trabajo con el tiempo y el espacio de la formación. En este caso surge un alejamiento de la formación tradicional, una vez que el

departamento de formación proporciona un servicio de consultoría en aprendizaje. Los directores de línea son instructores, tienen dos funciones simultáneas, que normalmente son consideradas tareas separadas —la gestión del trabajo y la promoción de aprendizaje [Stahl, Nyhan y D'Aloja, 1993: 103].

La creación de oportunidades de aprendizaje continuo exige que aumente el espacio de trabajo cualificante en las empresas y que los responsables intermedios se conviertan en animadores de este proceso de aprendizaje continuo y, naturalmente, que sean accesibles los medios y las informaciones necesarias para aprendizaje en los locales de trabajo. El aprendizaje en el trabajo reviste un interés particular, cuando la población activa tiene un nivel relativamente bajo de escolaridad. En vez de que las empresas esperen una solución para la mejora de las cualificaciones del sistema formal de formación profesional, ellas mismas pueden actuar en este sentido apoyando las políticas de aprendizaje y formación insertas en el desarrollo técnico-organizativo de la empresa. La introducción de cambios tendentes a la organización cualificante del trabajo, integrando trabajo y aprendizaje, puede permitir la mejora de las cualificaciones. No obstante, es importante que haya

un sistema de certificación de las competencias profesionales adquiridas en el ejercicio profesional [...] que transmita confianza a los trabajadores y que los motive a completar y a perfeccionar, a reciclarse, en definitiva, a superar las debilidades de su perfil de capacidad [Azevedo, 1996].

5. Situaciones de trabajo y posibilidades de aprendizaje en el trabajo

Este *Libro Blanco* al que nos venimos refiriendo postula una generalización de las situaciones de aprendizaje en el trabajo al indicar que

las tecnologías de la información contribuyen a hacer desaparecer algunos trabajos rutinarios y repetitivos que pueden ser codificados y programados por las máquinas automáticas. El trabajo estará cada vez más constituido por tareas inteligentes que exigen espíritu de iniciativa y adaptación [EC, 1995a: 23].

La formulación siguiente apunta en el mismo sentido:

Esta mutación derivada de las nuevas tecnologías de la información tiene incidencias económicas y sociales más generales: desarrollo del trabajo individual independiente, de las actividades terciarias y de nuevas formas de organización de trabajo conocidas como «*learning organization*», descentralización de la gestión y horarios flexibles [EC, 1995a: 23].

Desde nuestro punto de vista existe una fuerte tendencia hacia la diferenciación de las posibilidades de aprendizaje en el trabajo, según las situaciones de trabajo, dependientes de los niveles de formación y cualificación exigidos y del grado de estabilidad del empleo, como muestra el esquema de la página siguiente.

El *Libro Blanco* postula la generalización de la situación 3, a pesar de que existen fuertes indicios de la expansión de la situación 1, como indica Iribarne:

La lógica de la 'flexibilidad' conduce a una primera precarización del vínculo salarial, con el crecimiento de contratos de corta duración, así como por medio del crecimiento de los contratos a tiempo parcial [...], aunque, más allá de esto, la presión existente para que se dé el tránsito del trabajo asalariado para el trabajo autónomo [...] hace evidente la problemática del retorno al trabajo de *encomienda*. Se trata de volver a atribuir, en un contexto de incertidumbre, la responsabilidad de la gestión de la fuerza de trabajo a quien la presta [Iribarne, 1997: 27].

Niveles de formación/cualificación	Situación 3: empleo autónomo, trabajo altamente cualificado: posibilidades de aprendizaje en el trabajo y fuera del trabajo	Situación 4: empleo estable, trabajo cualificante: posibilidades de aprendizaje en el trabajo y fuera del trabajo
	<ul style="list-style-type: none"> —trabajo altamente cualificado (profesional), permitiendo y exigiendo aprendizaje continuo; —posibilidad de aprendizaje fuera del trabajo; —falta de interés por parte de la empresa en invertir en la formación de trabajadores independientes; —posición y capacidad de negociación de los individuos con el empleador; —fuerte movilidad profesional en el mercado de trabajo externo (entre empresas); —perspectivas profesionales: actividad profesional intensa cualificante, ligada a una serie de empresas sin vínculos estables. 	<ul style="list-style-type: none"> —trabajo variado e interesante, ofreciendo posibilidades de aprendizaje en el trabajo; —fuerte motivación para el aprendizaje fuera del trabajo; —fuerte interés por parte de la empresa en invertir en la formación con el objetivo de mejorar las cualificaciones y la polivalencia; —posición y capacidad de negociación de los individuos y de grupos con el empleador sobre salarios y condiciones de trabajo; —perspectivas profesionales: fuerte posibilidad de movilidad horizontal y/o ascendente en el mercado de trabajo interno y externo.
Grado de estabilidad en el empleo	Situación 1: empleo inestable y trabajo descualificante: imposibilidad de aprendizaje en el trabajo	Situación 2: empleo relativamente estable, trabajo poco cualificante: posibilidades limitadas de aprendizaje en y fuera del trabajo
	<ul style="list-style-type: none"> —trabajo pobre en contenido, limitando fuertemente el aprendizaje en el trabajo; —falta o poca motivación para el aprendizaje fuera del trabajo cuando se tiene niveles de escolaridad bajos; —falta de interés por parte de la empresa en invertir en la formación de personas con una relación provisional con la empresa; —falta de capacidad de negociación con el empleador; —movilidad predominantemente horizontal, sobre todo en el mercado de trabajo externo; —perspectivas profesionales: fuerte probabilidad de un itinerario profesional marcado por la precariedad y la amenaza de desempleo. 	<ul style="list-style-type: none"> —trabajo de contenido pobre, limitando fuertemente el aprendizaje en el trabajo; —fuertes limitaciones de aprendizaje fuera del trabajo; —algún interés por parte de la empresa en invertir en la formación de algunos individuos con un buen desempeño; —posición de negociación individual frágil, con eventual capacidad de negociación sindical con el empleador; —predominio de la movilidad horizontal en el mercado de trabajo interno, con movilidad ascendente limitada; —perspectivas profesionales: probabilidad de mejorar la cualificación para un segmento pequeño; para la mayoría, falta de perspectivas y amenaza de precariedad y de desempleo.

Podemos interrogarnos junto a este autor si los empleadores no están buscando, como bloqueo a la fluidez, traspasar el paradigma de la flexibilidad/adaptabilidad hacia el paradigma de «fluidez/liquidez», exigiendo la demolición de toda la construcción social que rodea el trabajo.

Aquellos que se encuentran en las situaciones 1 y 2 tienen desventajas respecto a aquellos que se encuentran en las situaciones 3 y 4, en relación a las posibilidades reales y de motivación para el aprendizaje. Por consiguiente, la responsabilización del individuo respecto a su aprendizaje no puede ser abordada de la misma manera en situaciones de trabajo tan diferenciadas.

Estudios realizados en Inglaterra indican la existencia de una fuerte correlación entre la situación en el mercado de trabajo y la salud física y psicológica de los individuos. De esta manera, aquellos que se encuentran en una situación de desempleo o tienen un empleo inestable o inseguro y mal pagado tienen un bajo nivel de bienestar psicológico manifiesto en altos grados de angustia, pérdida de autoestima, tensión familiar, resignación y retraimiento, al mismo tiempo que sufren un bajo nivel de bienestar físico manifiesto en el uso frecuente de los servicios de salud (Gallie, 1995). De este modo, se verifica una acumulación de desventajas (situación profesional desventajosa, dificultades financieras, bajo nivel de bienestar físico y psicológico).

Cuando los individuos se encuentran en condiciones de inseguridad existencial, de falta de perspectivas y de confianza en relación a la mejora de la situación profesional, no están reunidas las condiciones mínimas para poder responsabilizarlos por la renovación de sus facultades. Esta responsabilización sólo es posible cuando el individuo se encuentra, en su situación de trabajo y en su vida en general, con una posición en el mercado de trabajo interno y externo que le confiere confianza, que le estimula a pensar en proyectos de futuro y, al mismo tiempo, le confiere la posibilidad, el interés y la capacidad de autoaprendizaje. Proponer la responsabilización individual respecto a la renovación constante de sus facultades en las actuales condiciones de desempleo, de empleo periférico y precario, revela tanto ignorancia sobre las condiciones sociales mínimas de esa responsabilización como insensibilidad social e irresponsabilidad política.

En relación a los grupos en desventaja en el mercado de trabajo es necesario desarrollar acciones de formación específicamente concebidas de acuerdo con sus características. En la medida en que para estos individuos y grupos la empresa no constituye un local de aprendizaje, no se los puede responsabilizar por su aprendizaje continuo; tienen que ser los poderes públicos los que dinamicen su aprendizaje.

Esa acción es particularmente importante si tenemos en consideración la actual tendencia de expansión de las situaciones de trabajo poco o nada propicias para el aprendizaje. De acuerdo con Petrella, en los Estados Unidos y en el Reino Unido, lo que se designa como empleo permanente, la «*permanent work force*» se sitúa en torno al 20% del empleo total de las empresas y el resto está «compuesto por empleo que goza de distintos estatutos, cuya característica principal es ser un magma de recursos humanos en régimen altamente inestable, precario y vulnerable desde todos los puntos de vista» (Petrella, 1994: 29). De esta manera, en todos los países, aunque la tasa de desempleo sea baja, en lo que se refiere a los nuevos empleos creados tiende a predominar el empleo precario. Además tenemos que considerar el aumento del empleo clandestino, sobre todo en ciertos países y en ciertos sectores.

En España, más allá de la elevada tasa de desempleo, se multiplican los empleos mal pagados y precarios, así como las formas de trabajo ilegales vinculadas a millares de empresas clandestinas, tanto industriales (calzado, textil) como de servicios (comercio, introducción de datos informáticos, etc.)⁶, con horarios prolongados y bajísimos salarios. Juan José Castillo pone de relieve frente a las teorías del fin de la sociedad del trabajo la tendencia a una progresiva invisibilidad del trabajo, o sea, que los contornos anteriormente visibles del trabajo asalariado hoy se vuelven cada vez más disimulados y escondidos.

Esta disimulación hace muy difícil un análisis cuantitativo sobre la extensión de las diversas situaciones de trabajo antes mencionadas. Sólo es posible hacer algunas aproximaciones. En Portugal, de acuerdo con los datos estadísticos disponibles, más de un tercio de la población activa en 1993 se encuentra en una situación frágil en el mercado de trabajo si se tiene en consideración su situación de empleo, y más de la mitad si se toma como referencia su nivel de escolaridad.

De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística⁷, la proporción de contratos indefinidos en Portugal era del 12,4% en 1996. La tasa de desempleo se situaba en el 7,3% en 1996 y en el 6,7 en el tercer trimestre de 1997. La proporción de los «trabajadores por cuenta propia sin personal a su servicio» alcanzó el 20,5% de la población empleada en 1996 y el 21,6% en la del tercer trimestre de 1997. Gran parte

⁶ Sobre estas tendencias se encuentra un excelente análisis en J. J. Castillo, «À la recherche du travail perdu. (Y de la sociología capaz de encontrarlo)», Comunicación presentada en *World Meeting: Labor studies and Sociology of Work (Methodological concerns)*, Universidad Mayagüez, del 5 al 8 de febrero de 1996.

⁷ INE, *Inquerito ao Emprego*.

de estos puestos puede ser considerada como en situación de empleo precario⁸. La proporción de aquellos que trabajan a tiempo parcial sobre el total de empleo en 1996 era de 8,7%, en su gran mayoría (72,9%) mujeres (OCDE, 1997: 197). Es preciso resaltar que de aquellos que trabajan a tiempo parcial, sólo una pequeña proporción (10,9%) opta por ello, es decir, que no desea trabajar a tiempo completo (Eurostat, 1996).

En lo que se refiere a los niveles de escolaridad, cerca del 50% de la población está en una situación extremadamente frágil, en la medida en que cuenta con un nivel de instrucción igual o inferior a la enseñanza básica primaria (4 años). Como dato significativo podemos apuntar, en suma, que el 71% de los trabajadores por cuenta ajena se encuentra en una situación desventajosa ya que tiene un nivel de escolaridad igual o inferior a la enseñanza básica preparatoria (6 años).

Es preciso destacar que un elevado nivel de escolaridad, más allá de que proteja en el largo plazo a los trabajadores en situación de desempleo y empleo precario, en el corto plazo no garantiza el empleo estable y adecuado al nivel de instrucción. De hecho, como indican los datos del Eurostat⁹, en la Europa de los doce, en 1994, el 11,5% de los jóvenes licenciados (de 25 a 29 años) estaban desempleados y el 19,3% tenían un contrato de duración determinada. En Portugal, aunque la tasa de desempleo entre los licenciados sea más baja (2,4%), la precariedad es más elevada: el 27,8% de los jóvenes licenciados tienen un contrato temporal. A lo que se añade que más de un cuarto de los jóvenes licenciados no consiguen tener un trabajo adecuado a su nivel de instrucción, o sea, se encuentra sobrecualificado. Esta situación se debe en buena medida a que es simultáneo el aumento de licenciados que salen de las promociones de las universidades y la reducción de los espacios tradicionales de inserción en el mercado de trabajo, ya sea tanto por la reducción de los empleos en la función pública vinculados a la reducción de las funciones del Estado-providencia y a la privatización de las empresas públicas, como por la presión ejercida por la lógica de reducción de costos en unas empresas que se ven abocadas a una competencia creciente en mercados cada vez más globales.

Una de las mayores ventajas de un nivel más elevado de escolaridad es que constituye un buen punto de partida para el aprendizaje a lo largo de la vida, específicamente para la participación de los programas de

⁸ Debido a la inexistencia de datos estadísticos, es imposible hacer una separación entre los trabajadores autónomos y "autónomos" en condición de empleo precario.

⁹ Eurostat, *Education et perspectives d'emplois: à quoi faut-il s'attendre aujourd'hui?*, Luxemburgo, 12/1995.

formación continua. Según los datos de Eurostat del año 1994, en todos los países de la Europa de los 12, con la excepción de Portugal, los que participan en los programas de formación continua son los más escolarizados¹⁰. Es decir, aquellos que más necesitan la formación para mejorar su situación no utilizan esa oportunidad. Por tanto, la formación continua amplía en vez de atenuar la desigualdad de situaciones existentes. Aquellos que se encuentran en una situación más ventajosa tienden a aumentar todavía más sus ventajas frente a aquellos que se encuentran en una situación relativa de desventaja.

El ingreso de los jóvenes más escolarizados en el mercado de trabajo por la vía del empleo periférico o precario comienza a ser la regla. La precariedad del primer contacto con el empleo, principalmente si la experiencia del empleo continúa en los mismos moldes, puede tener graves consecuencias: ausencia de socialización profesional, desaprendizaje, pérdida de confianza en el futuro, desinterés y falta de capacidad para construir su cualificación. Por tanto, las ventajas de la escolaridad más elevada acaban debilitándose o hasta perdiéndose cuando la precariedad de la situación laboral se convierte en un modo de vida.

6. Sociedad de la información y la responsabilidad individual por el aprendizaje

De acuerdo con la visión tecnicista de la sociedad de la información, la generalización de la informática en la escuela y la conexión de cada escuela a Internet serán garantía de la adaptabilidad futura de los individuos a las nuevas exigencias. Al mismo tiempo, la enseñanza asistida por ordenador sería el principal medio de reconversión y de actualización de saberes.

La transferencia de la responsabilidad del aprendizaje al individuo queda justificada sobre todo con la existencia de las nuevas modalidades de adquisición del saber relacionadas con el soporte de tecnologías de la información, sistemas multimedia e Internet. Se parte de la idea de que estos nuevos medios llegan a todos los lados, ofreciendo innumerables oportunidades a cada individuo para acceder a la información y al saber. Esta visión tecnicista no tiene en cuenta que el uso depende de la medida en que se supera el analfabetismo funcional o analfabetismo infor-

¹⁰ Ob. cit.

mático que afecta a amplias capas de población no sólo en Portugal sino también en países más desarrollados como los Estados Unidos.

Este problema afecta tanto a aquellos que se encuentran excluidos o marginados en el mercado de trabajo como también a aquellos que se sitúan en la base de la estructura del empleo. Un estudio sobre este aspecto indica que, a pesar del mayor peso y de la expansión de las profesiones ricas en conocimiento y en información, los empleos cualificados débilmente o desprovistos de cualificación también aumentan, aunque más lentamente, y afectan a una parte todavía sustancial de los empleos dentro de los países del G-7 (Castells y Aoyama, 1994).

Otro estudio cuestiona la idea generalmente aceptada según la cual los países más avanzados afrontan la competencia de los nuevos países industrializados que tienen bajos niveles salariales, apostando en su exportación en actividades que implican un alto nivel de cualificación. Analizando datos disponibles sobre la evolución de los mercados de exportación por grupos de productos y la tasa de utilización de mano de obra cualificada, este estudio concluye que no se confirma la hipótesis de la sustitución de sectores exportadores con bajo nivel de cualificación por sectores de alto nivel de cualificación de los recursos humanos (Crouch, 1995). En otras palabras, en términos de la estructura profesional de los sectores de exportación, «el camino en dirección a una economía basada en las capacidades y en el saber, continúa siendo penoso y largo en la mayor parte de los países europeos más avanzados» (Crouch, 1995: 610).

Sólo una pequeña parte de los individuos utiliza los nuevos medios de información-comunicación para el autoaprendizaje, precisamente aquellos que se encuentran en una situación ventajosa en lo que se refiere a las posibilidades de aprendizaje en el trabajo (situaciones 3 y 4). Dada la posibilidad y capacidad de sacar provecho de esos medios de autoformación, estos individuos se benefician de esos medios para mejorar todavía más sus perspectivas profesionales. Por su parte, aquellos que se encuentran en una situación frágil en el mercado de trabajo, en general tienen un acceso limitado a esos medios y poca capacidad para sacar provecho de ellos para el autoaprendizaje. En la circunstancia de tener un acceso ocasional, tienden a utilizarlos para la diversión. Se verifica una vez más la acumulación de las ventajas y desventajas, según la posición ventajosa o desventajosa en el mercado de trabajo.

7. Conclusiones

El Libro Blanco sobre la Educación y la Formación, de modo semejante a los otros Libros Verdes y Blancos, parte de un conjunto de premisas a partir de las cuales se desencadena un raciocinio deudor del determinismo tecnológico. En este esquema de pensamiento no hay lugar para la coexistencia de tendencias diferentes y hasta contradictorias, para la ambigüedad, y no se plantea la posibilidad de futuros alternativos, que llamen a la reflexión y a la participación de los actores sociales en las diversas opciones políticas; sólo existe una única tendencia de evolución impuesta por las tecnologías de la información y la comunicación exigiendo la adaptación de las personas, de las organizaciones, de las formas y de las relaciones sociales e institucionales. La reflexión se limita a cómo conseguir la mejor adaptación. Este tipo de pensamiento prescinde del conocimiento de lo concreto y de la comprensión de los problemas en su complejidad, lo que acaba por impedir la realización de los objetivos enunciados, a saber, el mantenimiento del modelo social europeo, la cohesión económica y social, la reducción del desempleo y de la exclusión social.

La realización de estos objetivos requiere un esquema de pensamiento diferente que parta de la idea de la existencia de futuros alternativos, lo que reclamaría la realización de estudios sobre la realidad concreta para la identificación de tendencias y problemas. Esta perspectiva, por tanto, reclama el debate y la reflexión tanto acerca de las alternativas a los modos de utilización de las nuevas tecnologías como de las tendencias a la evolución dominante de los procesos de globalización.

Surge un interrogante: ¿cómo las medidas propuestas en los libros blancos y verdes de la Comisión Europea pueden contribuir a la resolución de los graves problemas sociales y ambientales si el propio marco de análisis elegido deja fuera estos mismos problemas?

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Azevedo, M. J. (1996), «A aprendizagem ao longo da vida: da mudança de palavras à mudança de políticas?», comunicación presentada en el foro Euroformação-Eurotraining, FIL, 17/18 de abril.

- Castells, M. y Aoyama, Y. (1994), «Vers la société de l'information: structures de l'emploi dans les pays du G-7 de 1920 à 1990», *Revue Internationale du Travail*, núm. 1, pp. 5-36.
- Castillo, J. J. (1994), «La cualificación del trabajo y los distritos industriales», *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 21-22.
- (1996), «À la recherche du travail perdu. (Y de la sociología capaz de encontrarlo)», comunicación presentada en el *World Meeting: Labor Studies and Sociology of Work* (Methodological concerns, Universidade Mayagüez, 5/8 febrero. [Ahora incluido en el libro *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos, 1998.]
- Crouch, C. (1995), «La société des savoirs? un objectif encore lointain. Les implications des changements dans le commerce international 1976-1989 sur les compétences professionnelles», *Sociologie du Travail*, núm. 47, pp. 595-621.
- European Commission (1995a), *White Paper on Teaching and learning. Towards the learning society*, Bruselas.
- (1995b), *Green paper on innovation*, Bruselas.
- (1996), *Green Paper, Living and Working in the Information Society: People first*, Bruselas.
- Eurostat (1996), *Enquête sur les Forces de Travail*. Luxemburgo, Publicaciones Oficiales de la U.E.
- (1995), *Education et perspectives d'emplois: a quoi faut-il s'attendre aujourd'hui?*, Luxemburgo, núm. 112.
- Gallie, D. et al. (eds.) (1995), *Social change and the experience of unemployment*, Nueva York, Oxford University Press.
- Grupo de Lisboa (1994), *Limites à competição*, Lisboa, Publicações Europa-América.
- Iribarne, A. (1997), «Una leitura dos paradigmas do Livro Branco sobre a educação e formação: elementos para un debate», *Formação Profissional*, CEDEFOP, núm. 8-9, pp. 23-32.
- Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, núm. L 256/45 de 26 de octubre de 1995.
- Kovács, I. (1988), «Formação e novas tecnologias na indústria», *Emprego e Formação*, Lisboa, IEF, núm. 1 5.
- et al. (1994), *Qualificações e mercado de trabalho*, Lisboa, IEF.
- Moniz, A. B. (1994), «Parecer da APSIOT sobre o Livro Verde Política Social da União Europeia», *Organizações e Trabalho, Revista da Associação Portuguesa em Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho*, Lisboa, núm. 11.
- OCDE (1997), *Perspectives de l'emploi*, París, OCDE, 1997.
- Petrella, R. (1994), «As armadilhas da economia de mercado para a formação no futuro: para além do anónimo, a necessidade da denúncia», *Formação Profissional*, CEDEFOP, núm. 13.
- Pfeffer, J. (1995), «A competitividade através dos recursos humanos», *Executive Digest*, enero.
- Stahl, T.; Nyhan, B. y D'Aloja, P. (1993), *A Organização Qualificante. Uma visão para o desenvolvimento dos recursos humanos*, Eurotecnet/CCE.

- Teixeira, C. (1995), *Baixa literacia: o trabalho também é culpado*, Lisboa, Público, 11 de diciembre.
- Wobbe, W. (1987), «Tecnologia, trabalho e emprego. Novas evoluções da reestruturação social», *Formação Profissional*, núm. 1, Berlín, CEDEFOP, pp. 4-5.

Resumen. «Trabajo, cualificaciones y aprendizaje a lo largo de la vida. Ilusiones y problemas de la sociedad de la información»

En este artículo se realiza una lectura crítica, con énfasis en el aprendizaje en el trabajo, de la perspectiva desarrollada por algunos de los Libros Verdes y Blancos de la Comisión Europea sobre el aprendizaje a lo largo de la vida. Frente a las premisas que plantean que la evolución inevitable en dirección a la sociedad de la información tiene como consecuencias un tipo de producción y de empresas flexibles, trabajo inteligente, nuevas competencias y, por consiguiente, más y mejores oportunidades de aprendizaje para todos, se defiende un punto de vista en el que las posibilidades de aprendizaje se encuentran muy diferenciadas según el tipo de división del trabajo entre empresas y las situaciones de trabajo concretas. Teniendo en cuenta el desempleo persistente, la expansión de empleos periféricos y precarios y de situaciones de trabajo poco propicias para el aprendizaje, y la reproducción de la desigualdad de situaciones en el mercado de trabajo, se cuestiona la transferencia hacia los individuos de la responsabilidad de construir su propia cualificación y la renovación de sus capacidades.

Abstract. «Life-long work, skills and learning: illusions and problems of the information society»

In this article, the author presents a critical analysis of the approach to life-long learning, and particularly on-the-job learning, adopted in some of the European Commission's Green and White Books. The author challenges the assumption that the inevitable development of the information society will lead to flexible production and companies, intelligent work, new skills, and hence, more and better opportunities for learning for all. Rather, it is suggested that these opportunities vary significantly in function of the division of labour between companies and the particular work situation of employees. Given persistent unemployment, the proliferation of peripheral and precarious jobs and of work situations which hardly favour learning, as well as the reproduction of unequal labour market situations, the author questions the benefits of transferring to individuals responsibility for constructing their own skills and updating their expertise.

Revista Española de Investigaciones Sociológicas

82

Abril-Junio 1998

Modesto Escobar
Desviación, desigualdad,
polarización: medidas de
la diversidad social

**Ignasi Brunet Icart y
Antonio Morell
Blanch**
Mercado de trabajo y
estrategias de
valorización

Ricardo Sanmartín
En torno a Ortega
y la gente. Ortega
y la Antropología
Cultural

**Araceli Serrano
Pascual**
Manifestaciones étnicas y
cívico-territoriales
de los nacionalismos

**Francisco J. Llera
Ramo**
Los rendimientos de los
sistemas electorales de
las Comunidades
Autónomas:
el predominio
del bipartidismo
imperfecto

Rafael Martínez
Efectos de la fórmula
electoral mayoritaria de
doble vuelta

**Belén Barreiro e
Ignacio Sánchez-
Cuenca**
Análisis del cambio de
voto hacia el PSOE en las
elecciones de 1993

Juan José Castillo
El significado del trabajo
hoy

**Ismael Crespo y Pablo
Mieres**
La cultura política
democrática de la clase
parlamentaria uruguaya

**Manuel José Rodríguez
Caamaño**
Presentación.
Jaime Balmes y las
Ciencias Sociales

Jaime Balmes
Estudios Sociales

Crítica de libros

La identidad ocupacional de las operadoras de Telmex. El caso de la central San Juan

Gabriel Pérez Pérez*

En este artículo presentamos una investigación realizada en la central San Juan de la empresa Teléfonos de México (Telmex), ubicada en la zona centro de la capital mexicana, a un grupo de 30 operadoras. Nuestra investigación trata de establecer cuál es la identidad ocupacional de las operadoras de Telmex y cuáles son los nuevos desafíos a los cuales se enfrenta dicha identidad con los cambios organizativos y técnicos realizados en la empresa y frente a la apertura de las telecomunicaciones en México.

Partimos de reconocer que los individuos y los grupos no tienen una sola identidad, sino que forman parte de un sistema de identidades con distintos niveles de pertenencia, entre los que podríamos señalar, por ejemplo, la identidad nacional, étnica, de género y lo que aquí llamaremos identidad ocupacional.

Esta pluralidad de pertenencias sólo puede explicarse en el terreno simbólico. Alejandro Figueroa establece que la cultura es la dimensión simbólica de lo social y remite a los códigos con los cuales tanto las prácticas y las relaciones sociales como el entorno y los objetos, el mundo natural y el sobrenatural, adquieren un significado. Dentro de este entorno cultural la identidad se expresa en la forma en que los miembros de un grupo, cualquiera que sea, se definen y son definidos por los "otros" con los que existe interacción. El fenómeno identitario se ca-

* Sociólogo, articulista de la revista *El Cotidiano* de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, México, estudiante del Doctorado en Filosofía Práctica, Facultad de Filosofía, UCM. Cañizares, 4, 28012 Madrid. El autor agradece los comentarios de los evaluadores anónimos de ST.

Directora
Pilar del Castillo

Secretaría
Mercedes Contreras Porta

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

Redacción y suscripciones
Centro de Investigaciones Sociológicas
Montalbán, 8. 28014 Madrid (España)
Tels. 91 580 76 07 / 91 580 76 14
Fax 91 580 76 19

Distribución
Distribuidora Literaria de Siglo XXI, S. A.
Polígono Industrial El Malvar
Camino de Boca Alta, Naves 8 y 9
28500 Arganda del Rey (Madrid)
Tels. 91 871 93 72 / 91 871 93 79
Fax 91 871 94 08

Precios de suscripción
Anual (4 números): 4.500 ptas. (40 \$ USA)
Número suelto: 1.300 ptas. (12 \$ USA)

racteriza, así, por la presencia de un juego de autodefiniciones y de heterodefiniciones en los que frecuentemente subyacen juicios de valor. La cultura es la base de la que surgen tanto las marcas con las que se percibe y juzga valorativamente lo propio y se distingue lo ajeno. La cultura se encuentra en los cimientos de todo sistema de identidad, pero no constituye en sí misma el fenómeno identitario¹.

El punto de esta dimensión que nos interesa resaltar tiene que ver con que toda identidad individual o colectiva es social. No se hereda por vía genética; necesita ser aprendida para después darse a conocer y hacerse reconocer. La identidad, entonces, se ha convertido en un problema que tiene que pasar por la explicación del "ser parte de" o, en otras palabras, por el estudio del fenómeno de la pertenencia social. Una vez aceptado el carácter social de la identidad, podemos agregar que es un fenómeno que se construye en la interacción entre individuos dentro de un sistema de oportunidades y restricciones. Sobre esto, Melucci afirma «que la solidaridad es la capacidad del actor para accionar una identidad colectiva que se expresa como la capacidad de reconocer y ser reconocido como parte de un mismo sistema de relaciones sociales»².

Como nuestra investigación trata sobre el trabajo femenino, tiene como base el estudio de los procesos de formación de identidades de género de las mujeres los cuales se vertebran alrededor de tres ejes fundamentales: a) la maternidad y el ser madre; b) el matrimonio o la unión y el ser esposa o compañera, y c) el trabajo o la profesión, y el ser trabajadora o profesional. Es la manera en cómo se percibe, se valora, se introyecta y se vive simbólica y factualmente cada una de estas esferas, lo que produce la resolución de la identidad en cada mujer. Investigaciones realizadas con respecto al trabajo de las mujeres (se pueden ver las investigaciones de Aihwa Ong³, con mujeres trabajadoras del norte de México y de Malasia), establecen que la identidad de la mujer trabajadora se define también en interacción con una serie de fenómenos concatenados fuera del mundo laboral, como puede ser el machismo en el caso de México o la religión islámica en el caso de Malasia.

¹ Alejandro Figueroa, *Por la Tierra y por los Santos: Identidad y persistencia cultural entre Yaquis y Mayos*, México, Ed. Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, Culturas Populares de México, 1994, pp. 321-387.

² Alberto Melucci, «The Symbolic Challenge of Contemporary Movements», *Social Research*, Nueva York, invierno, 1985, pp. 789-817.

³ Se puede ver por ejemplo el siguiente artículo: Aihwa Ong, «The Gender and Labor Politics of Postmodernity», *Annual Review of Anthropology*, USA, vol. 20, 1991, pp. 279-309.

De todo lo anterior entendemos la identidad ocupacional como el sistema de creencias y valores que se conforman dentro de una ocupación y que está compuesta por una ideología que expresa su carácter cultural. Esta identidad se forma a partir de las experiencias singulares del trabajo. La identidad es una identidad colectiva, que conforma un "nosotros ocupacional" frente a un "otros" que bien puede ser otra ocupación dentro de la empresa o fuera de ella. Este tipo de identidad, a diferencia de la identidad profesional⁴, tiene su peso fundamental en el ámbito del trabajo. La identidad ocupacional emana del lugar de trabajo sus caracteres generales, que necesitan ser aprendidos, expresados y reconocidos por los miembros de la ocupación. Asimismo, esta identidad se va transformando en el tiempo sujeta a los cambios internos de la ocupación o al contexto más amplio de la propia empresa. En nuestro caso, la identidad ocupacional además está cruzada por la identidad de género, porque la ocupación de operadora es tradicionalmente exclusiva de mujeres.

El proceso de modernización de Telmex

A finales de los años setenta, en plena expansión de Teléfonos de México como empresa, ocurrió la introducción de la tecnología digital basada en el uso de la fibra óptica como elemento múltiple de transmisión, en sustitución de los cables de cobre. En 1980, Telmex tomó la decisión de introducir la nueva tecnología, contratando como proveedores a las empresas Ericsson e Idetel. En 1982 se inicia la instalación de centrales digitales. Las cosas avanzaban con lentitud, pero el terremoto que azotó a la ciudad de México en 1985 produjo cambios drásticos. Los daños de los seísmos aceleraron el Programa de Digitalización; para 1988 se encontraba digitalizado el 10% de la planta telefónica⁵.

⁴ En Francia se ha desarrollado recientemente una corriente de pensamiento que tiene especial interés por el estudio de las identidades profesionales. Dentro de sus mejores exponentes destaca Claude Dubar, quien afirma que la identidad es un producto de socializaciones sucesivas, en donde la dimensión de la identidad profesional adquiere una importancia particular, porque el empleo condiciona la construcción de identidades sociales. La identidad profesional si bien adquiere algunas de sus particularidades en el espacio físico de trabajo sus características identitarias fundamentales se construyen en la formación escolar o profesional específica. En: Claude Dubar, *La socialization: Construction des identités sociales et professionnelles*, París, Armand Colin, 1991, 276 pp.

⁵ Ignacio Medina Núñez, «Teléfonos de México: modernización, privatización y nuevas relaciones laborales», *Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad*, México, Universidad de Guadalajara, vol. 1, mayo-agosto de 1995, pp. 137-138.

El último gran acontecimiento en la historia de la empresa Telefónica lo podemos situar cuando el ex presidente de la República, Carlos Salinas, dio el anuncio oficial de la oferta de Telmex a la iniciativa privada, en una asamblea general del Sindicato de Telefonistas (STRM), el 18 de septiembre de 1989. El 9 de diciembre de 1990, después de una subasta pública, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público notificó que el 20,4% del capital social de Telmex (Acciones A4), que hacían posible tener el control sobre toda la empresa, por un valor total de 1.757,6 millones de dólares, había sido adquirido por el grupo Carso (con el empresario Carlos Slim Helú a la cabeza), France Cable and Radio (filial de la France Telecom) y Southwestern Bell de Estados Unidos. El gobierno conservó 187 millones de acciones de la serie A para quedarse con el 4,4% del mismo. La fase última del proceso de privatización se contempló hasta el 11 de mayo de 1994 cuando el gobierno federal, a través de Nacional Financiera, concluyó la colocación de bonos de conversión obligatorios en acciones de Telmex, que fueron las posteriores acciones en manos del gobierno.

Tras esta medida de privatizar Teléfonos de México estaba la necesidad de obtener capital urgente para instrumentar la modernización digital, dado que el Estado se mostraba carente de recursos para tan cuantiosa inversión (alrededor de diez mil millones de dólares). La lógica de la privatización en este caso apunta más a la tendencia, ya manifiesta en los países industrializados, de desregulación de la economía en un ámbito que ya se sitúa como estratégico para la producción mundial. En este sentido, el modelo económico mexicano de apertura comercial y basado en la atracción del capital extranjero exigía mayor eficiencia en las comunicaciones, no tanto en beneficio del público consumidor ordinario, sino de los llamados "grandes usuarios", que demandaban servicios más avanzados y rápidos, mejores y más diversificados (en México los primeros demandantes de este tipo de servicios más eficientes fueron la Banca Nacional, la industria maquiladora y en general las grandes industrias exportadoras)⁶.

El propósito del gobierno era que mediante una lógica de competencia, se ampliara la red telefónica en base al sistema de interconexión, quedando Telmex como la empresa central más importante en México y por lo tanto a la que habrían de recurrir las empresas de telefonía que se establecieran en el país, en razón de que tendrían que rentar la red ya establecida. El servicio de larga distancia quedó protegido hasta 1996⁷.

⁶ *Ibid.*, pp. 138-147.

⁷ Para principios de 1996, se encuentran más de quince compañías en proceso de li-

A partir del 11 de agosto de ese año se permitió la competencia en el servicio telefónico de larga distancia a las empresas que contaran con infraestructura propia y por tanto que no requirieran la interconexión a la red de Telmex, y a partir del 1° de enero de 1997, la empresa empezó a competir con otras empresas en la prestación del servicio, sobre la base del sistema de interconexión de redes. Quedando como la red fundamental la que está a cargo de Telmex.

En los últimos años, básicamente desde el anuncio de la privatización de Telmex, se ha puesto un especial énfasis en la extensión y modernización de su red telefónica. Se ha avanzado considerablemente en el tendido del circuito de larga distancia, en el número de aparatos telefónicos y de líneas atendidas. De igual manera, se planeó instalar 13.500 kilómetros de cable de fibra óptica en todo el país para agilizar el tráfico telefónico de larga distancia nacional e internacional. Durante 1995 se inauguró UniNet, que es la Red Universal de Teléfonos de México, que proporciona servicios de enlace multiprotocolo nacional e internacional, con altas capacidades de enrutamiento y conmutación de paquetes, que permite funciones de conexión de servidor a servidor, terminales virtuales, correo electrónico, conversión de protocolos, videoconferencias y acceso a Internet.

Hasta la fecha, Teléfonos de México es la empresa privada mexicana con mayor número de clientes e inversionistas. Mantiene en servicio, los 365 días del año, más de 9.200.000 líneas telefónicas terrestres o inalámbricas. Comunica a más de 20.500 poblaciones en todo el país. Maneja 7.294 millones de minutos de tráfico telefónico de larga distancia nacional y 3.024 millones de minutos de tráfico de larga distancia internacional, equivalentes a 1.811 millones y 504 millones de conferencias, respectivamente⁸.

Con respecto al proceso de modernización en el departamento de Tráfico, en el cual trabajan las operadoras y el que les ha afectado directamente, el 21 de mayo de 1992 se reunieron representantes de la empresa Teléfonos de México y del STRM con el objeto de establecer las bases por las cuales operará la «Modernización de Tráfico Manual». En dicho Convenio de Modernización de Tráfico Manual, la Empresa y el sindicato acordaron establecer 39 centros de operadora, con un total de 1.420 posiciones, que comprenderían a 5.701 trabajadores que partici-

citación para ofrecer distintos servicios de telecomunicaciones, entre ellas: ALESTRA, AVANTELE, UNICOM, IUSATEL, MARCATEL, INVESTCOM, CABLY SIST y MIDITEL. En BANAMEX, *México Social*, 1996, p. 263.

⁸ *Informe Anual de Telmex, S.A. de C.V.*, 1995, México, p. 3.

parían en el proceso para la modernización de Tráfico Manual. Cabe destacar que dentro del proyecto de Modernización de Tráfico Manual, empresa y sindicato acordaron una serie de cursos de capacitación orientados principalmente a la operación de posiciones digitales⁹.

El número de operadoras ha ido bajando, aunque muy lentamente, debido a la falta de contrataciones, las reubicaciones en otras áreas y las jubilaciones que se han dado año tras año. Para enero de 1996, se contaba con un total de 10.215 operadoras: 8.128 que trabajan en el servicio de Tráfico Nacional y 2.087 que trabajan en el servicio de Tráfico Internacional. Uno de los logros del sindicato, y que hasta la fecha se mantiene, fue el de conseguir que las trabajadoras del departamento de Tráfico no fueran despedidas por el proceso de modernización. El sindicato al respaldar los cambios en la empresa pudo mantener la plantilla laboral con tan sólo algunas reubicaciones. Este hecho le ha traído una enorme credibilidad en el departamento de Tráfico, como un sindicato verdaderamente preocupado por el bienestar de sus trabajadores y por el progreso de la empresa.

Como parte de la modernización en el departamento de Tráfico se desarrollaron 79 programas de capacitación de nueva tecnología, entre los que destacan: Posiciones Digitales de Operadora, Red de Fibra Óptica y Tecnología Digital en conmutación y transmisión. Durante los siguientes años y hasta la fecha se ha seguido la implementación de las posiciones digitales de operadora. Esto se está logrando a través de los programas de sustitución de las centrales de tecnología analógica, lo que representa casi 4,1 millones de líneas durante el período de 1992-1997. Se espera que para el año 2000 sea del 100% el índice de digitalización de la planta telefónica.

El perfil de las operadoras

Las treinta entrevistas realizadas a las operadoras, y que nos sirven de base para el conocimiento de su identidad ocupacional, fueron aplicadas durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 1996 y enero de 1997. Estas entrevistas fueron aplicadas en los 4 departamentos de operadora: 02, 04, 05 y 09, para poder obtener una muestra representativa.

⁹ Convenio de Modernización de Tráfico Manual, México Telmex/STRM, 21 de mayo de 1992.

El perfil de nuestras operadoras a grandes rasgos corresponde al de mujeres mayores o maduras, en donde tenemos que la más joven cuenta con una edad de 28 años y la mayor con 52. El promedio de edad de las operadoras es de 37 años. Son mujeres primordialmente urbanas, la mayoría nacidas en el Distrito Federal, predominando las mujeres solteras o que no cuentan con una pareja. La mayoría de las operadoras sí tiene hijos y se caracterizan por una gran estabilidad en el empleo. Nos encontramos con que la mayoría de ellas no tuvo otra ocupación antes de entrar a Telmex, es decir que se encontraban estudiando o en el hogar y que la ocupación de operadora fue su primer trabajo y prácticamente ha sido el único, además de que poseen un nivel de escolaridad considerablemente alto para el tipo de ocupación que desempeñan.

Podemos caracterizar la ocupación de operadora como un empleo con marcadas redes familiares: la mayoría de las operadoras entró a trabajar por algún familiar principalmente del sexo femenino; también encontramos un alto porcentaje de familiares de las operadoras trabajando en la empresa telefónica, de igual forma, principalmente mujeres. Con respecto a los años de ingreso de las operadoras entrevistadas en la empresa telefónica, estas trabajadoras entraron entre 1968 y 1989.

Dimensiones de la identidad de las operadoras de Telmex

Pasemos ahora a hablar de las dimensiones de la identidad ocupacional de las operadoras de Teléfonos de México, poniendo el acento en los diversos niveles de pertenencia de la identidad ocupacional que la configuran y le dan sus conexiones con los diferentes actores y contextos con los cuales tiene relación. La identidad ocupacional tiene varias dimensiones o niveles de pertenencia, que van más allá de la misma ocupación, como son la compañía, las compañeras, la percepción de los cambios organizativos y técnicos, y lo que es propio de la identidad genérica. La existencia de la identidad dentro de una organización, como ocurre en el caso de Telmex, desvela su existencia por la congruencia reiterada de las acciones y las representaciones en la organización. Reúne rasgos que condensan diferentes modos de relación en el tiempo, sus contenidos se refuerzan y se reproducen de modo recursivo. En este apartado describiremos las características por separado de la identidad ocupacional de las operadoras.

La idea de identidad pertenece a la categoría de conceptos que constituyen la representación de la organización en tanto contexto de las acciones que en ella se llevan a cabo. Dicha categoría sólo emerge cuando los participantes tienen la necesidad (provocada o espontánea) de reflexionar acerca del sentido de sus acciones. La pertenencia de los rasgos de identidad organizacional exige que los participantes se visualicen a sí mismos como actores inscritos en el sistema. Ellos ven lo que hacen en aquello que la organización hace; también perciben los actos de la organización a través de su propia acción individual. En este sentido, la identidad requiere del participante un proceso de doble reflexividad¹⁰.

Para la elaboración de este trabajo en particular y para conocer las diversas dimensiones que integran la identidad ocupacional de las operadoras, nos apoyamos en la elaboración de una Escala Lickert¹¹. El método Lickert representa un medio sistemático y refinado para construir índices a través de ítems o juicios a partir de la información de un cuestionario; por ello se aplicaron diferentes ítems sobre aspectos de la ocupación de operadora, la compañía Telefónica, las compañeras, sobre su género y sobre la valoración de los cambios técnicos y organizativos llevados a cabo en Telmex como parte de su proceso de modernización.

Identidad ocupacional

Aquí debemos de tener en cuenta que tan sólo se habla de la identidad ocupacional sin relacionarla con otros niveles de pertenencia con los cuales se vincula y que constituyen el marco conceptual de la identidad ocupacional. De acuerdo con los datos obtenidos podemos pensar que la identidad ocupacional, apartada de las otras dimensiones de la identi-

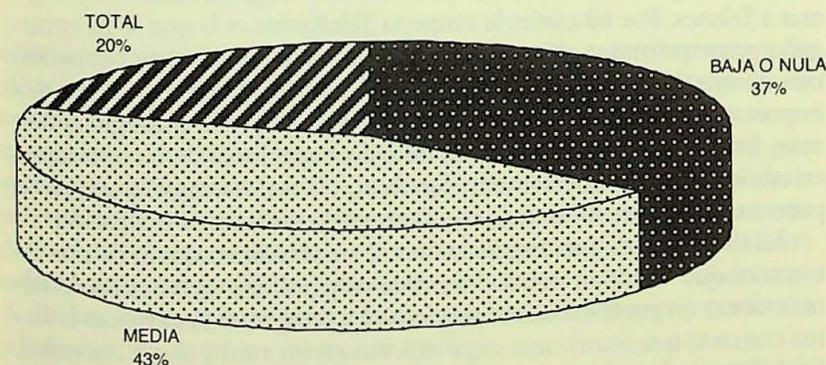
¹⁰ Jorge Etkin y Leonardo Schvarstein, *Identidad de las organizaciones: invariancia y cambio*, Buenos Aires, Paidós, 3ª ed., 1995, pp. 297-298.

¹¹ La Escala Lickert es un tipo de escala aditiva que corresponde a un nivel de medición ordinal (en el nivel de medición ordinal uno está en condiciones de distinguir entre diferentes categorías y de poder afirmar si una categoría posee en mayor, menor o igual grado el atributo que estamos midiendo). Este tipo de Escala consiste en una serie de ítems o juicios ante los cuales se solicita la reacción del sujeto. El estímulo (ítem o sentencia) que se presenta al sujeto representa la propiedad que el investigador está interesado en medir y las respuestas son solicitadas en términos de grados de acuerdo o desacuerdo que el sujeto tenga con la sentencia en particular. En Jorge Padua *et al.*, *Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales*, México, COLMEX/FCE, 4ª ed., 1992, pp. 154-180.

dad, es una identificación alta en donde sólo un poco más de una tercera parte de las operadoras no presenta una identificación a este nivel de pertenencia, aunque si lo presenta, en mayor o menor grado, en otros niveles, principalmente con la compañía o con las compañeras.

La cultura en el lugar de trabajo o en la ocupación representa un conjunto de emociones, creencias, acciones orientadoras, sostenidas por los miembros de una ocupación acerca de su trabajo. Las ocupaciones forman y moldean las creencias individuales de los miembros. Las ideologías ocupacionales asientan obligaciones morales apropiadas que la gente en la ocupación debe llevar consigo misma y hacia quienes con ellos interactúan, y consiste, además, en la correcta distribución de recursos para mantener esas obligaciones¹².

GRÁFICO 1. Identidad ocupacional



Como podemos ver en el gráfico, las operadoras se identifican fuertemente con su ocupación. Esto se debe a que han hecho del lugar de trabajo algo propio, en donde no encontramos dos mundos separados, es decir que el mundo doméstico se integra con el mundo laboral. Las operadoras en muchas ocasiones pagan a otras compañeras por sustituirlas en horas, días o hasta semanas para tener tiempo para ellas mismas o para desarrollar alguna actividad. Una costumbre común entre ellas es que si van a llegar tarde por alguna razón o a salir temprano, le pidan a alguna amiga que trabaje sus horas faltantes a cambio del pago corres-

¹² Harrison M. Trice, *Occupational Subcultures in the Workplace*, Nueva York, ILR Press, Ithaca, 1993, pp. 46-80.

pondiente. Estos hechos facilitan la identidad ocupacional y la solidaridad entre compañeras.

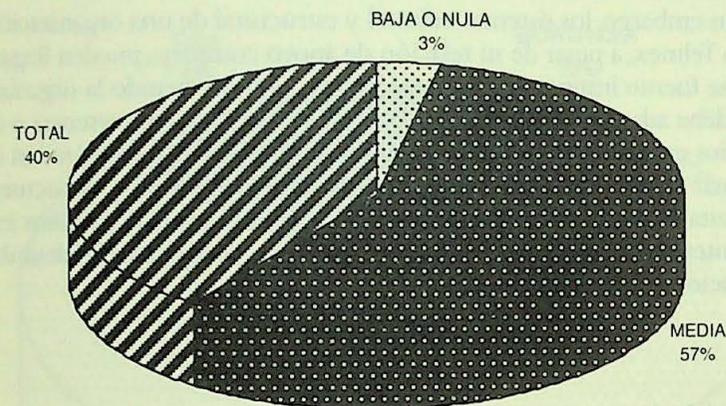
Identidad con la compañía

Con respecto a la identidad de las operadoras con su compañía, nos encontramos con que prácticamente la totalidad de las operadoras se identifica con la compañía. Como se puede apreciar en el gráfico correspondiente, esto se debe, probablemente, a que en el grupo de operadoras, tanto empresa como sindicato, les han inculcado la idea de que son ellas "la voz de la empresa", las que mantienen contacto con el usuario y que sus aciertos o desaciertos repercutirán directamente en la compañía. En el tono de voz, en unas cuantas palabras, la operadora moderna tiene que servir al cliente y manifestar su agradecimiento por llamar a Telmex. Por tal razón, la empresa Telefónica es la que se ha encargado principalmente de remarcar que más allá de ser otra ocupación más dentro de la empresa, es la ocupación de operadora una de las más importantes, y la que lleva en su función el mensaje y el prestigio de Telmex. Es por ello por lo que la identidad ocupacional de las operadoras en este caso está tan fuertemente ligada con la de la compañía que en los porcentajes se identifican más con la empresa que con su ocupación.

La identidad de una organización se materializa a través de una estructura, que vendrían siendo los procesos y políticas gerenciales de Telmex como empresa del sector servicios. La estructura es entonces la forma concreta que asume una organización en un aquí y ahora concretos. Se define por los recursos de que dispone y el uso que de ellos hace, por las relaciones entre sus integrantes y con el entorno, por los modos que dichas relaciones adoptan, por los propósitos que orientan las acciones y los programas existentes para su implementación y control. La identidad se presenta como imagen y su percepción depende de la posición de quien la percibe, lo que permite distinguir en el caso de las operadoras una *endoidentidad* percibida desde los estados propios de la organización por ellas mismas. Las operadoras pasan una gran cantidad de tiempo dentro de la compañía, es por ello por lo que muchas de sus percepciones identitarias se generan, en su mayoría, en el lugar de trabajo.

Telmex ha difundido el mensaje a sus agremiados de poseer un compromiso social antes de convertir el recorte de personal en una medida inevitable. El tipo de compromiso que maneja con sus trabajadores debe ser entendido como un compromiso recíproco de "lealtad", de

GRÁFICO 2. Identidad con la compañía



acuerdo con la empresa, que mantiene unidas a las organizaciones y sin el cual nunca progresarían, se desarrollarían y crecerían. Se trata de un camino de doble sentido: implica compromisos, obligaciones y derechos, clara y mutuamente compartidos, que si son incumplidos por cualquiera de las partes ponen en riesgo, en mayor o menor medida, la armonía y el futuro de la empresa como organización social. El mensaje cultural de la empresa reitera la necesidad de que empresa y trabajadores asuman el compromiso conjunto de mantener y asegurar el liderazgo de Telmex como una empresa exitosa, que trata de sostener la confianza y lealtad de sus clientes e inversionistas¹³.

Todas las organizaciones tienen la tendencia a adoptar y mantener su propio sistema de valores y de construcciones simbólicas correspondientes. El sistema cultural de una organización reúne los aspectos expresivos y afectivos de la organización en un sistema colectivo de significados simbólicos. Este sistema cultural tiene la influencia de la sociedad que lo rodea, por el pasado de la organización y por los diversos factores de contingencia. Evoluciona también bajo la acción de los funcionarios y la interacción dinámica entre sus elementos culturales y estructurales. El sistema cultural y el sistema estructural deberían desarrollarse de manera armoniosa y concomitante, el pri-

¹³ Guillermo Vega Zaragoza, Clara Hernández Moreno y Gerardo Lucio, «Empleo y telecomunicaciones: las contradicciones de una industria en dinámica transformación», *Voces*, México, Telmex, VI época, año 33, núm. 400, abril-mayo de 1996, pp. 5-11.

mero para justificar al segundo y el segundo para sostener y reforzar al primero ¹⁴.

Sin embargo, los sistemas cultural y estructural de una organización, como Telmex, a pesar de su relación de apoyo compleja, pueden llegar a ser una fuente importante de tensión y de presión cuando la organización deba adaptarse rápidamente a circunstancias de competencia o de cambios en los sistemas de telecomunicaciones. Sus mensajes tratan de eliminar algún desequilibrio entre los sistemas cultural y estructural, pero esta relación puede perturbarse cuando sobrevengan cambios importantes en el ambiente cultural que podrían desarticular la identidad ocupacional de las operadoras.

Identidad con las compañeras

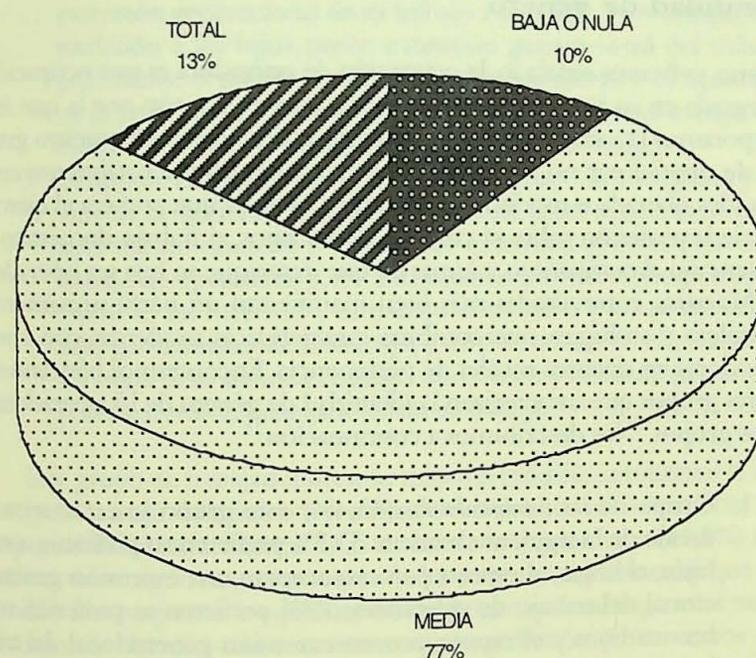
Pasemos ahora a hablar sobre la identidad entre las compañeras. En este caso nos encontramos con que prácticamente todas las operadoras (90%) se identificarían con sus compañeras aunque no en un grado mayor, sino que prevalece la identificación media. Con respecto a la dimensión identitaria de las compañeras, podemos pensar que mantienen una alta identificación entre ellas aunque no se manifieste tan claramente, como en el caso de la identidad con la empresa.

El mensaje de la empresa con respecto a cómo deben ser las consideraciones entre compañeros de trabajo, resalta el principio de considerar a los compañeros como a iguales en el plano humano, cualquiera que sean sus puestos o sus funciones. Se les pide conocer y comprender los problemas de los demás departamentos como los del propio, tener confianza en sus compañeros y mostrar hacia ellos una simpatía natural y sincera que fomente comprensión a sus dificultades y errores. Actuar en todos los casos respetando un código de discreción y de buenos modales ¹⁵. Este tipo de mensajes ayudan a disminuir las diferencias entre compañeros y contribuyen a una identificación entre los mismos, que se mantiene en un nivel intermedio, como podemos ver en el siguiente gráfico.

¹⁴ Yvan Allaire y Mihaela E. Firsirotu, «Teorías sobre la cultura organizacional», *Cultura organizacional: aspectos teóricos, prácticos y metodológicos*, Colombia, Fondo Editorial Legis, 1992, pp. 3-37.

¹⁵ Oscar Vargas Muñoz, «El Espíritu de Equipo», *Voces*, México, Telmex, IV época, año 29, núm. 348, junio de 1991, p. 21.

GRÁFICO 3. Identidad con las compañeras



A la empresa telefónica le ha servido la solidaridad que hay entre las operadoras para fomentar el compromiso, la cooperación, el cumplimiento, el esfuerzo, la solución de problemas y la falta de innovación para alcanzar mayores niveles de competitividad a través de una ética de confianza y lealtad. La confianza que hay entre el grupo de trabajadoras ha servido de base para la aplicación de nuevas formas de organización del trabajo en donde se solicita la participación de los miembros de la ocupación para resolver los problemas de la empresa ¹⁶.

¹⁶ Este tipo de estrategia empresarial, en donde las distinciones formales de la estructuración entre funcionarios, trabajadores y clientes tienden a desaparecer y se fomenta la participación de todos en la decisión como una forma de desburocratización se le ha definido como modelo posburocrático. Al respecto se puede ver en Wolf Heydebrand, «New Organizational Forms», *Work and Occupations*, vol. 6, núm. 3, agosto de 1989, pp. 323-357.

Identidad de género

Como ya hemos señalado, la ocupación de operadora es una ocupación integrada en su totalidad por mujeres, y esto es la razón por la que incorporamos la variable género en esta investigación¹⁷. De nuestro grupo de operadoras no hay ninguna que se identifique totalmente con una idea liberada o moderna de la mujer, es decir que prefiera el ejercicio de la profesión sobre el cuidado de los hijos, el trabajo doméstico y la atención al compañero, además de que desee que su hija sea operadora. Nuestras entrevistadas más bien manifiestan un perfil sumamente complejo y ambiguo, que combina características modernas con conservadoras en diversos niveles de pertenencia. Encontramos básicamente tres grupos que caracterizan la identidad de género de las operadoras; estos grupos¹⁸ los describimos a continuación:

1. Grupo de las *semimodernas* (43,4%): este grupo se caracteriza y divide de la siguiente manera: 33,3% prefieren su profesión a sus hijos, al hogar, al esposo, pero no aceptan una extensión generacional del trabajo de operadora; 3,3% prefieren su profesión sobre sus hijos y el esposo, poseen extensión generacional del trabajo, pero asumen el trabajo doméstico, y 6,7% prefieren la profesión a su hogar y al esposo, poseen una extensión generacional de su trabajo, pero asumen el rol materno.
2. Grupo de las *semiconservadoras* (23,3%): este grupo se caracteriza y

¹⁷ La categoría género es una herramienta de reciente creación y su uso no está generalizado. Sus antecedentes se remontan a la obra de la escritora francesa Simone de Beauvoir quien, en su libro *El segundo sexo*, desarrolla un planteamiento en donde establece que las características humanas consideradas como "femeninas" son adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social, en vez de derivarse naturalmente de su sexo. Así, al afirmar en 1949: «Una no nace, sino que se hace mujer», De Beauvoir abrió la reflexión sobre un nuevo campo de interpretación: el género. Después, durante el auge del nuevo feminismo de los años setenta, se incorporaron reflexiones dirigidas hacia los problemas de la identidad sexual. En la actualidad la categoría género se ha convertido en uno de los cimientos conceptuales para la teorización del estudio de las mujeres. En Marta Lamas, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México, Miguel Ángel Porrúa/PUEG, 1996, pp. 9-20.

¹⁸ Para la construcción de estos grupos partimos de un modelo en el que la mujer operadora estaría prefiriendo el rol ocupacional por encima de otros roles adscritos, como el de ser buena madre (dedicar más tiempo a los hijos), buena compañera (dedicar más tiempo al compañero), y ser buena ama de casa (asumir las tareas domésticas). Sobre estos perfiles es sobre los que analizamos y reagrupamos los perfiles reales obtenidos por el cuestionario.

divide de la siguiente forma: 10% antepone su profesión a la pareja y al trabajo doméstico, pero asume el rol materno y no hay extensión generacional de su trabajo a sus hijas; 3,3% antepone la profesión a los hijos, posee extensión generacional del trabajo, pero asume el trabajo doméstico y el rol de pareja, y 10% antepone la profesión a los hijos y al esposo, pero asume el trabajo doméstico y no posee extensión generacional del trabajo.

3. Grupo de las *conservadoras* (33,3%): este grupo se caracteriza y divide de la siguiente forma: 13,3% asume el rol materno, de pareja, el trabajo doméstico y no posee extensión generacional de su trabajo de operadora; 6,7% antepone su profesión al esposo, pero asume el rol materno y el trabajo doméstico y no posee extensión generacional de su trabajo, y 13,3% antepone su profesión a sus hijos, pero asume el trabajo doméstico y el rol de pareja y no posee extensión generacional de su trabajo.

Este grupo de trabajadoras, en su mayoría (56,6%) comparten la idea de que el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos es básicamente una responsabilidad suya. Menos de la mitad de las operadoras (43,4%) manifiesta tener algún rasgo en contra de los patrones tradicionales que encasillan a las mujeres a los quehaceres del hogar; sin embargo estas manifestaciones liberales son sumamente ligeras. Por lo tanto vemos que poseen una identidad de género tradicional, estable y con pocas muestras de cambio. Las que son madres tuvieron a sus hijos prácticamente durante los primeros años de trabajo como operadoras, en un espacio de tiempo muy corto.

La mayoría de las operadoras que no tienen pareja no viven solas, se mantienen dentro del núcleo familiar de origen. Lo cual muestra que las operadoras son mujeres que en su mayoría vive sin pareja o esposo, pero que mantiene lazos fuertes con su familia cercana. Estas mujeres, podemos decir, viven en ambientes domésticos tradicionales. Las operadoras estudiadas tienen en sus hogares la mayor responsabilidad doméstica (la cual no les es reconocida por los miembros de su familia) y, paralelamente, son ellas quienes más contribuyen económicamente, no les parece anormal realizar una doble jornada de trabajo y aportar la mayoría de sus ingresos al sostén familiar. La mayoría de las operadoras tiene a alguien que depende directamente de ellas.

Una forma fundamental para definir la identidad femenina en las sociedades tradicionales es su confinación, lo cual no significa que todas las tareas que se les han asignado socialmente se realicen en el ámbito doméstico, sino que, cualquiera que sea la labor que desempeñen, su im-

portancia es siempre subvaluada y nunca son labores que gocen de reconocimiento público¹⁹.

Para poder cumplir con su doble jornada de trabajo las operadoras desarrollan un conjunto de estrategias particulares para poder cumplir con sus responsabilidades como madres, esposas y amas de casa. Las estrategias utilizadas por las operadoras son principalmente el apoyarse, en parte o totalmente, en alguna persona contratada para la realización del trabajo doméstico, recurrir a la red de ayuda familiar; atender ellas mismas los quehaceres domésticos, a la vez que realizan adecuaciones en sus horarios de trabajo, para disponer de cierto tiempo, los fines de semana, durante la tarde o la mañana, para dedicarlos a las actividades del trabajo doméstico²⁰.

Gracias a la flexibilidad de sus horarios de trabajo, las operadoras pueden realizar algunas actividades domésticas dentro de sus horas de trabajo, como, por ejemplo, salir de la empresa para atender algún problema familiar. Con todo y esta capacidad para acoplar sus horarios de trabajo a sus necesidades domésticas, no dejan de tener problemas serios con el esposo o con el cuidado del hogar y la atención de los hijos. Los efectos de la relación entre el trabajo y el mundo doméstico contribuyen a que la mayoría de las operadoras piense que su vida laboral afecta negativamente a sus relaciones de pareja. De igual forma contribuye a la percepción mayoritaria de que el trabajo de operadora afecte negativamente a su vida como madre.

Valoración de los cambios técnicos y organizativos

Como parte del programa de mejoramiento de las condiciones de trabajo en la ocupación de operadora, desde 1983 empresa y sindicato pu-

¹⁹ Estela Serret, «Género, familia e identidad cultural. Orden simbólico e identidad femenina», en *Decadencia y auge de las identidades: cultura nacional, identidad cultural y modernización*, México, COLEF, 1992, pp. 149-161.

²⁰ La mayoría de las investigaciones de género han concluido que, debido a la división sexual del trabajo, el trabajo doméstico es un trabajo de mujeres; ya sea que lo realice la esposa-ama de casa, las hijas, se le pague a otra mujer para hacerlo o se recurra a la red de ayuda familiar, caso en el que será también otra mujer quien lo haga. Los estudios, que hacen hincapié especial en el factor cultural en el trabajo doméstico, destacan que la mujer cumple con tres papeles: esposa, madre y ama de casa. Cada uno de ellos le exige cierto tiempo y la realización de determinadas actividades. En Martha Judith Sánchez Gómez, «Consideraciones teórico-metodológicas en el estudio del trabajo doméstico en México», en *Trabajo, Poder y Sexualidad*, México, PIEM/COLMEX, 1989, pp. 59-79.

sieron especial atención en el desarrollo de los instrumentos técnicos que usan estas trabajadoras. El equipo que se introdujo en mayo de 1992 fue el resultado de una prueba de 2.000 equipos fabricados en Dinamarca y evaluados durante seis meses por operadoras mexicanas de todo el país.

La posición digital para operadora con servicios múltiples, cuyas siglas en inglés son TOPS'MP (Traffic Operator Position Multipurpose), cuyo proveedor es Northern Telecom, funciona como una computadora personal enlazada a un procesador central desde el cual se proporciona servicio de Larga Distancia, Asistencia y Facturación en servicio LADA y Asistencia de Directorio. La posición TOPS'S está conectada al Sistema Múltiple Digital, cuyas siglas en inglés son DMS (Digital Multiplex System). Así, un DMS conecta varias centrales de operadora y el tráfico generado en las diferentes poblaciones a donde pertenece puede ser conectado indistintamente por cualquiera de ellas. La posición TOPS'MP ha sido diseñada ergonómicamente buscando funcionalidad, confort y eficiencia. La posición se compone de Escritorio, Monitor y Teclado, teniendo un espacio de acción de aproximadamente 2 metros²¹.

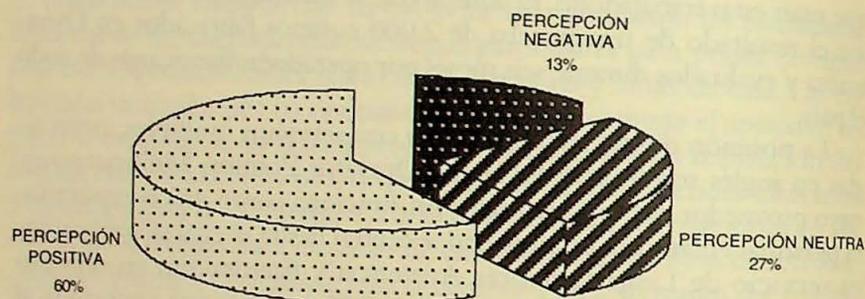
Con respecto a la valoración de los cambios técnicos y organizativos, por parte de las operadoras (los cuales podemos ver en el gráfico de la página siguiente), establecen que tan sólo una minoría, 13,3%, tiene una valoración negativa de los cambios: piensan que estos cambios vinieron a perjudicar el trabajo en vez de mejorarlo; en contraposición al 60%, que tiene una valoración positiva de los cambios, esto quiere decir que para la mayoría de las operadoras los cambios ocurridos en su ocupación a raíz de la privatización vienen a mejorar las condiciones de su trabajo.

Podría haber, además, un elemento de rutina que explicaría esta percepción positiva de cambio técnico y organizativo, en razón de que, siendo un trabajo tan rutinario, la introducción de cualquier cambio, sea en el instrumental o en la forma de relacionarse, produce una sensación de cambio que normalmente se asume como positiva, sobre todo cuando está acompañado de una propaganda efectiva.

Las operadoras tienen la idea de que con los cambios tecnológicos su trabajo se ha vuelto mucho más pesado y riguroso. Esta idea se ve matizada con la opinión de que a pesar de que el trabajo es más pesado y disciplinado, a la vez es mejor, es decir es más eficiente y competitivo, además de organizado. Los efectos negativos de los cambios tecnológicos en el trabajo de las operadoras son un tema que se ha discutido en

²¹ Instituto Tecnológico de Teléfonos de México, S.C., *Manual de capacitación para la operación de posiciones digitales de operadora*, México, Telmex, mayo de 1992, pp. 1-11.

GRÁFICO 4. Valoración de los cambios técnicos y organizativos



las reuniones del sindicato. En la XIX Convención Nacional de Telefonistas de 1994, el sindicato, a través de las denuncias hechas por las operadoras, manifestaba la existencia de problemas tales como fatiga visual, posturas forzadas e incómodas y un estado de cansancio generalizado que a primera instancia se atribuye a deficiencias del puesto. La explicación que daba el sindicato para estos problemas era que las operadoras no hacen un uso y manejo adecuado del puesto, como es el ajuste de silla, escritorio, monitor, pantalla y teclado. El sindicato para disminuir estos problemas propuso un reforzamiento en los cursos de capacitación impartidos a las operadoras²².

Sin embargo, muchos de estos problemas van más allá del correcto manejo del equipo de operadora y tienen que ver con la intensificación misma del trabajo, ya que las operadoras llegan a responder entre 450 ó 500 llamadas por jornada de trabajo, cuando antes de los cambios tecnológicos respondían un promedio de 100 llamadas, además de que se les exige responder cada llamada en menos de 10 segundos. Las operadoras, a pesar de los discursos del sindicato con respecto a que los problemas de fatiga del trabajo se deben a que ellas mismas no usan bien el equipo, tienen una idea clara de que son los recientes cambios tecnológicos los que han influido en que el trabajo sea ahora mucho más desgastante, tanto mental como físicamente. A pesar de esta concepción clara del problema, las operadoras no poseen una posición de rechazo a los cambios tecnológicos; por el contrario, parecen estar hasta cierto

²² Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, *XIX Convención Nacional Ordinaria Democrática de Telefonistas: Informe de la Comisión de Modernización*, México, D.F., septiembre de 1994, p. 46.

grado "fascinadas" con los nuevos equipos y poseen una gran aceptación por los mismos.

Organizativamente las operadoras piensan que en la actualidad su trabajo se realiza de manera más individualizada debido a la personificación de los equipos de cómputo y a la separación física del trabajo. Con esto se refieren al hecho de que el equipo (computadora y diadema) es unipersonal y a que ya no se sientan en fila sino en "islas" de cuatro asientos dispuestos en forma de cruz en las que cada operadora estaba separada de otra compañera por una pequeña pared. A pesar de todo, las operadoras piensan que la relación que mantienen con sus compañeras no ha cambiado con la nueva organización del trabajo y con los cambios tecnológicos. Aunque creen que la relación con los jefes se volvió más autoritaria por parte de ellos. En general, todo parece indicar que a pesar de todo el proceso de modernización, las cosas siguen igual entre ellas, lo cual manifiesta que su identidad como compañeras o como colectivo se mantiene.

La identificación de los artefactos (como son las nuevas tecnologías) y la resolución de los juicios de identidad para los artefactos, dependen de los papeles y fines que el artefacto supuestamente debe cumplir al ser producido por medio de acciones intencionales sistemáticas que transforman objetos concretos; además de las capacidades del objeto, para cumplir esos supuestos papeles y fines. Esto significa que la identidad del artefacto depende del marco conceptual de acuerdo con el cual se llevan a cabo las acciones intencionales para producir ciertos resultados, de acuerdo con una particular concepción del mundo y de la sociedad que usará el artefacto y que juzgará sobre su identidad. No hay artefacto independientemente de los valores, normas, creencias, necesidades, deseos y fines de la gente concreta. La constitución de un artefacto, así como su identificación, dependen por completo del marco conceptual que incluye las creencias, valores, normas, fines e intenciones de las personas que hacen las identificaciones²³. Mientras el marco conceptual de acuerdo con el cual se cree que la nueva tecnología cumple con los fines específicos y los papeles que convencionalmente se decidió que debía de cumplir, la tecnología será identificada de forma positiva por las operadoras.

²³ León Olivé, «Identidad colectiva», *La identidad personal y la colectiva*, León Olivé y Fernando Salmerón (comps.), México, UNAM, 1994, pp. 65-84.

El éxito del sindicato de telefonistas

Desde que Francisco Hernández Juárez llegó a ocupar el máximo cargo en el STRM, desde entonces se ha caracterizado, como una forma de política personal, el apoyar y atender especialmente al departamento de Tráfico. Esto ha hecho que las operadoras después de tantos años confíen en que su sindicato (el cual gira alrededor de las decisiones de su secretario general), las protegerá frente a los problemas que pudieran presentarse a través de los procesos de modernización de la empresa Telefónica²⁴.

Gran parte del cambio de las operadoras en la atención a los usuarios, que se ha logrado con suma efectividad y en un breve espacio de tiempo, se debe al sindicato, quien ha establecido, en coordinación con la empresa, una cultura de atención al cliente por parte de las operadoras que tienen por objetivo cambiar la imagen prepotente e ineficiente de Telmex. En esto podemos constatar la eficiencia de los cursos de capacitación que son responsabilidad del sindicato, además de que podemos ver que en el poco tiempo que tienen para atender al usuario, ellas deben ser capaces de transmitir tres mensajes básicos, primero: que son amables y están para atender al usuario; segundo: que el cliente es lo primero, y tercero: que Telmex es la mejor empresa. Es importante señalar que estos tipos de mensajes no existían antes de la privatización y que en la actualidad las telefonistas los han asumido como parte importante de su responsabilidad.

Los cursos de capacitación han tenido éxito en establecer una identidad del trabajo dirigida hacia el servicio o atención del cliente, pero no sólo basta con hacer la relación de las operadoras con los usuarios más

²⁴ Francisco Hernández Juárez, actual secretario general del STRM, llegó a ocupar dicho cargo gracias a un movimiento iniciado por las operadoras y que él apoyaría, en su momento. Durante la revisión del CCT 1976-1978, en el cual hubo irregularidades para su firma, la cual se realizó a espaldas de los trabajadores, las operadoras fueron las primeras en rebelarse contra esta situación: el día 22 de abril de 1976, los departamentos 02, 04 y 09 en las centrales Victoria y San Juan se lanzaron a un paro laboral, cuyo móvil era precisamente el desconocimiento del CCT. Al tiempo que las operadoras se lanzaron al paro, esa misma noche, y para apoyarlas, un contingente de trabajadores se apoderó del edificio sindical de Villalongín 50; dentro de este grupo de trabajadores se encontraba Francisco Hernández Juárez. Durante el movimiento se ignoró a los dirigentes del sindicato y, después de una serie de pláticas en la Secretaría de Gobernación, dentro de una asamblea general se nombró a Hernández Juárez secretario general del Comité Interino. En María Xelhuantzi López, *El Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. Doce años (1976-1988)*, México, Telmex, 1988, pp. 33-40.

humanizada, sino que esta relación está cimentada en la rapidez y la eficiencia del servicio; para que el usuario quede satisfecho, los elementos cuantitativos son fundamentales en los servicios de telecomunicaciones. El instrumento que las apoya para cumplir con este trabajo eficiente y humanizado es la computadora misma o la nueva tecnología. Esto ayuda a que, en su conjunto, las operadoras no tengan una percepción negativa de la nueva tecnología, sino al contrario, en razón de que es indispensable para llevar a buen término su trabajo. El sindicato ha contribuido a la consolidación de una cultura corporativa, pero siempre acentuando que los logros benéficos de la modernización también son responsabilidad del sindicato y muy particularmente de la negociación de su secretario general.

Los postulados teóricos de la cultura corporativa definen a ésta usualmente como un aglutinante normativo o social que mantiene a una organización unida, expresa los valores o ideales sociales y las creencias que los miembros de la organización comparten. Los artefactos culturales, e incluso el arte de la administración en sí misma, es un poderoso medio simbólico de comunicación: pueden ser usados para construir compromisos organizacionales, llevar a una filosofía de la administración, racionalizar y legitimar la actividad, motivar al personal y facilitar la socialización; conducen por lo tanto a un sentido de identidad entre los miembros de la organización. La cultura es una variable organizacional; está en cómo moldear y formar la cultura interna en situaciones particulares y en cómo cambiar la cultura, consistentemente con los propósitos administrativos²⁵.

La gran mayoría de las operadoras posee una opinión positiva sobre los cambios técnicos y organizativos aprobados por el sindicato. Todo esto habla de la fuerza que tiene el sindicato para hacerles creer a las operadoras que los cambios ocurridos no tienen un interés primordialmente empresarial sino colectivo, en donde las trabajadoras son consideradas para no dañar sus intereses particulares. Por ejemplo, el discurso que maneja el sindicato con respecto a

la compra de equipos modernos y sofisticados, la adquisición de tecnologías punta, la transformación de los procesos y los puestos de trabajo, la creación de nuevos esquemas de formación de recursos humanos, en fin, todos aquellos factores que contribuyen a lograr un cambio en la cultura laboral y elevar la competitividad y la calidad de la empresa, han de traducirse necesariamente en beneficios concretos para el conjunto de los trabajadores. Estos beneficios no se

²⁵ Linda Smircich, «Concepts of culture and organizational analysis», *Administrative Science Quarterly*, vol. 28, núm. 3, 1983, pp. 339-358.

refieren solamente a aspectos tan importantes como los económicos, los de profesionalización laboral y de seguridad en el empleo, sino también a una revalorización del trabajo como una actividad sana, creativa y segura ²⁶.

Este tipo de mensaje que resalta el sindicato es de suma importancia para entender por qué la gran mayoría de las operadoras opina que los cambios organizativos y técnicos son positivos, porque éstos, además de beneficiar los aspectos económicos y de seguridad en el empleo, según el sindicato producen una actividad saludable que permite establecer un espacio de progreso, seguridad y armonía. Es gracias a estos mensajes, que tienen una gran efectividad, por lo que las operadoras se identifican con un sindicato que les garantiza un futuro promisorio y por lo tanto no manifiestan mayores preocupaciones con respecto al porvenir de su ocupación.

Conclusión

En el caso de las operadoras que estudiamos, es uno de los ejes principales de su identificación el ser precisamente telefonistas de Telmex (la principal industria de telecomunicaciones en México) y no de otra compañía. La identidad organizacional es una construcción en la cual confluyen las distinciones propias de la vida interna de una ocupación (vemos lo que creemos), junto con los cambios o perturbaciones que llegan desde el medio externo (creemos lo que vemos). En esta intersección hay rasgos que permanecen en el tiempo.

Este tipo de identidad ocupacional tradicional ha sido bombardeada por los administradores estratégicos que piensan que, a través de sus mensajes a favor del compromiso y el trabajo, pueden influenciar y dirigir el curso de las actividades de las operadoras; sin embargo, aunque vemos que las operadoras entienden el tipo de mensaje corporativo de la empresa y lo aceptan, nos encontramos con el peligro de que la cultura corporativa tiende a ser optimista pero corre el riesgo de ser una herramienta administrativa de poca efectividad cuando se ve afectada por cambios contingentes que desarticulan el contexto dentro del cual vive la organización, perdiéndose sus propósitos de control y legitimación de la actividad.

²⁶ Véase, por ejemplo, el siguiente documento: Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, XX Convención Nacional Ordinaria Democrática de Telefonistas: Informe de la Comisión de Modernización, México, D.F., septiembre de 1995, p. 39.

Por el momento los procesos de adaptación de la empresa telefónica a los nuevos contextos nacionales e internacionales han tenido éxito, han logrado armonizar los ciclos internos de la organización, dentro de lo cual se encuentra la ocupación de operadora, como parte de los procesos de modernización de Telmex, con los ciclos externos, relacionados con los cambios en las estrategias de gobierno, los mercados de telecomunicaciones mundiales y los cambios tecnológicos y de estrategia gerencial. Pero este equilibrio entre el mundo fabril y extrafabril puede presentar variaciones que desequilibren la base sobre la cual se levanta la identidad ocupacional y presentar reacciones internas frente a las variaciones de los ejes que aseguran dicha identidad.

El marco conceptual sobre el cual se construye la identidad ocupacional de las operadoras depende ahora en gran parte de los grandes cambios estratégicos de la empresa. Debemos de tomar en cuenta que la identidad no puede cambiar a voluntad, de una vez y de golpe, todos sus valores, intereses, metas, normas y símbolos; son recursos conceptuales, que si bien pueden ser influidos, no pueden ser moldeados idealmente. Si hay cambios fundamentales como afectaciones en las condiciones de trabajo por procesos nuevos de flexibilización del trabajo, estancamiento del salario y recortes de personal, por necesidades de competencia (aunque no necesariamente tenga que reducirse la plantilla de las operadoras); frente a cambios importantes de esta naturaleza, las personas que desempeñan los papeles gerenciales y sindicales pueden ser vistas y evaluadas de manera contraria a la que se les concebía.

Todo tipo de trabajadores puede asimilar cierto tipo de cambios, como los que podrían resultar de las innovaciones tecnológicas y organizativas. La identidad de estos trabajadores en cuestión puede no ser alterada, siempre y cuando los cambios ocurran de acuerdo con un mecanismo que no altere de manera fundamental su marco conceptual que cumplía con la función de darles estabilidad y seguridad en su vida laboral. La identidad ocupacional se forma sobre el eje del tiempo y el espacio. Este tipo de identidad es producto de la interacción de las trayectorias individuales que forman una trayectoria colectiva y las condiciones de trabajo. Por lo tanto, podemos pensar que la identidad ocupacional de las operadoras es una *identidad amenazada*, por que los factores sobre los cuales se formó tradicionalmente han sido alterados sustancialmente.

Las operadoras son un grupo de trabajo en transición, atrapadas en estos momentos dentro de su misma ocupación. Por una parte no entran nuevas operadoras y por la otra van saliendo muy lentamente las que se van jubilando. Esto va produciendo que el número de trabajado-

ras se vaya reduciendo, además de ir envejeciendo, y ello provoca que se mantengan los mismos juegos de interacción al no encontrar nuevos miembros que la recreen y rejuvenezcan.

Esto quiere decir que la ocupación de operadora va conformando una pequeña esfera en donde rejuegan básicamente viejos esquemas tradicionales que tienen que ver con el mundo doméstico, con el mantenimiento de los mismos planos familiares, y nuevos esquemas que tienen que ver con los cambios técnicos y organizativos de su ocupación. Esto produce un juego de interrelación que hasta estos momentos ha mantenido la imagen de un mundo estable. Las operadoras actuales han percibido minoritariamente la inseguridad que los grandes cambios tecnológicos pueden provocar en materia de trabajo; sienten una gran seguridad en su empleo, en su compañía y en su sindicato.

En esta burbuja identitaria dentro de la cual se encuentran las operadoras, los factores que amenazan con reconstituir una nueva identidad ocupacional son principalmente los que tienen que ver con la búsqueda de mayor eficiencia y calidad en el trabajo. Esto nos haría pensar por una parte que la identidad ocupacional de las operadoras podría reconfigurarse como una identidad competitiva, basada en la capacitación y en la competencia individual, quebrándose la identidad de grupo que las caracteriza; este tipo individual de identificación competitiva beneficiaría en mucho a los intereses de la empresa.

El futuro de la ocupación de operadora es incierto. De seguir las cosas de la misma forma, como parece serlo, la ocupación de operadora se irá reduciendo hasta llegar a un punto en que su desmantelamiento sería inminente, todo ello de acuerdo con las necesidades del servicio. Por lo tanto, la identidad ocupacional de las operadoras, tal y como la hemos descrito, desaparecería y con ello una identidad colectiva que caracteriza a un grupo de mujeres trabajadoras de finales del siglo XX.

Resumen. «La identidad ocupacional de las operadoras de Telmex. El caso de la central San Juan»

En el artículo se analiza la identidad ocupacional de un grupo de operadoras de la central San Juan de la empresa Teléfonos de México. Este grupo de trabajadoras se ha enfrentado a un acelerado proceso de cambios organizativos y técnicos realizados en la empresa a partir de la apertura de las telecomunicaciones en México. El enfoque de este trabajo consiste en establecer la relación entre el mundo del trabajo y el mundo doméstico; esta relación se observa especialmente en las mujeres trabajadoras. Los cambios en cada uno de estos espacios repercuten en el otro; la experiencia en el mundo del trabajo deriva en la construcción de una cierta identidad ocupacional y la del mundo doméstico en una identidad de género. Además, en el artículo se establece que para la comprensión de la identidad de este grupo de mujeres trabajadoras es necesario tomar en cuenta las estrategias que han asumido conjuntamente empresa y sindicato para enfrentar las nuevas exigencias en la calidad, la flexibilidad y, en general, las presiones del mercado global de las telecomunicaciones, que amenazan con reconfigurar la identidad ocupacional de las operadoras.

Abstract. «The occupational identity of Telmex workers: the case of the San Juan exchange»

This article analyses the professional identity of a group of women workers in the Teléfonos de México (Telmex) San Juan telephone exchange. These women have experienced an accelerated process of organizational and technical changes at work as the company responded to the liberalization of the telecommunications sector in Mexico. This article analyses the relation between the world of work and the domestic world, a relation that is most evident in the case of female workers. Changes in either of these spaces affect the other: women's experiences in the world of work contribute to the construction of particular occupational identities, while experiences in the domestic sphere shape their gender identity. This article also shows that the identity of this group of women workers can only be understood in the light of the strategies which the company and union have both embraced to meet the new need for quality, flexibility, and the demands posed by competition in the global telecommunications market, pressures which threaten to remould the occupational identity of these workers.

- 291 *Alain Jeantet*
Les objets intermédiaires dans la conception. Éléments pour une sociologie des processus de conception.
- 317 *Monique Selim*
Entreprises vietnamiennes face au marché.
- 345 *Jean-Louis Meyer*
Intermédiaires de l'emploi et marché du travail.
REVIEW
- 365 *Jean-Marc Weller*
La modernisation des services publics par l'usager : une revue de la littérature (1986-1996).
DEBAT
- 393 *Philippe Bernoux*
Contrainte et domination sans autonomie ni acteurs ? Réponse à l'article de David Courpasson : « Régulation et gouvernement des organisations. Pour une sociologie de l'action managériale » (*Sociologie du travail*, n. 197).
- 407 *COMPTES RENDUS*
Vincent de Gaulejac, *Les sources de la honte* (Jean-Michel Saussots).
Catherine Bourgeois, *L'attribution des logements sociaux. Politique publique et jeux des acteurs locaux* (Philippe Warin).
Norbert Elias, *Du temps* (Daniel Mercur). Frederik Mispelblom, *Au-delà de la qualité. Démarches qualités, conditions de travail et politique du bonheur* (Jean-René Tréanton). Christine Gavini, *La gestion de l'emploi* (Alain Quemini). Everett C. Hughes, *Le regard sociologique. Essais choisis. Textes rassemblés et présentés par J.-M. Chapoutie* (Alain Chenu).
ENGLISH SUMMARIES appear at the beginning of each article.

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

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

Comité de rédaction

A. Borzeix, F. Coehoy, P. Desmarez, F. Dubet, J. Goetschy, M. Lallement,
D. Lorrain, M. Maurice, C. Musselin, J.-G. Padioleau, C. Paradeise, F. de Singly.

Secrétariat de rédaction

M.-H. Hugonnard-Roche

Information abonnements

TARIFS 1997 - 1 an / 4 numéros

Prix au numéro :

TARIFS 1998 - 1 an / 4 numéros

Abonnement Particuliers

Abonnement Institutions

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

RENSEIGNEMENTS : DUNOD PÉRIODIQUES - TÉL. 01 40 46 62 74

140 F TTC (France)

180 FF (Export)

367 F TTC (France)

537 FF (Export)

594 F TTC (France)

810 FF (Export)

SCOTIA0308

Los límites epistemológicos de los análisis sobre el trabajo y sus implicaciones prácticas

Lina Gavira Álvarez *

«Si una cosa es cierta es que la verdad es una apuesta en conflicto.»

P. BOURDIEU

«El saber no se produce por consenso, sino por disenso. No es una suma de lo mismo, sino un producto de lo diferente.»

J. IBÁÑEZ

Introducción ¹

Uno de los más interesantes debates en el panorama de las ciencias sociales en la actualidad está centrado en la realidad o virtualidad del mercado de trabajo, las categorías que implica su construcción teórica y las consecuencias que se derivan del mismo en la etapa actual de reestructuración del capital, tanto para distintos grupos sociales, como para diferentes regiones.

«Límites epistemológicos de los análisis sobre el trabajo desde la uniformización taxonómica del paradigma del mercado e implicaciones prácticas para los ciudadanos y los territorios económicamente periféricos». Este artículo se basa en la ponencia presentada en el VI Congreso Español de Sociología, A Coruña, 24-26 de septiembre de 1998, en el Grupo de trabajo: 08 "Sociología del Trabajo"; Sección 1ª: Para una sociología de la sociología del trabajo.

* Departamento de Sociología de la Universidad de Sevilla. Facultad de Ciencias de la Información, Gonzalo de Bilbao, 7 y 9. 41003 Sevilla. Telf. y Fax: 95 490 70 53. E-mail: lina@cica.es.

¹ Esta ponencia ha sido elaborada a partir de la revisión de otro trabajo presentado al III Seminario Internacional sobre Impactos Territoriales de la Reestructuración, celebrado en la Universidad de la Rábida en septiembre de 1995, reelaborado y enriquecido tras los comentarios de diferentes personas entre los que agradezco especialmente por sus minuciosas aportaciones los realizados por J.J. Castillo.

Esto se vincula con el hecho de que en las sociedades capitalistas la relación con el trabajo condiciona de forma sustancial la calidad de vida de los individuos y las relaciones de poder en la sociedad. No en vano la actualización de los debates sobre las clases sociales toma como uno de los puntos centrales de referencia la cuestión del trabajo, debido a sus implicaciones respecto a los niveles de renta y el ejercicio de los derechos de ciudadanía (Crompton, 1994).

Ahora bien, los análisis dominantes sobre el trabajo durante la última década se han visto impregnados de una unidimensionalidad economicista, que ha conducido en muchos casos a «la colonización de la vida» (Habermas, 1987) de los ciudadanos (o de la racionalidad sustantiva), por el constructo reduccionista del “sistema” neoliberal de mercado, o bien, en el mejor de los casos, por la simple superposición aditiva de diferentes sistemas implicados en el estudio del trabajo (económico, social, institucional...) contemplándolos separadamente, aplicando una racionalidad formal, que olvida la interdependencia dinámica existente entre las partes que configuran la totalidad concreta del trabajo, segmentándolo de forma parcial y estática.

Las consecuencias sociales de esta simplificación en los análisis se han dejado sentir a través de su transferencia al instrumental metodológico, de forma que ha conducido frecuentemente al olvido del empleador/a, del trabajador/a o del parado/a, para centrarse en la estructura empresarial, del mercado de trabajo o del paro, mediante cifras “globalizadoras” pretendidamente objetivas desde una racionalidad formal, que olvida los aspectos históricos de la división social e internacional del mismo, tanto como los aspectos psico-socio-culturales, que realmente pueden ayudar a entender los problemas de paro o de condiciones laborales con los que se enfrentan los ciudadanos. Estos problemas sólo se podrían afrontar desde la totalidad que aporta el análisis del trabajo en su dimensión social concreta (Ortí, 1994). La recurrencia simplificadora ha sido muy funcional a los intereses de los grupos dominantes y especialmente útil para legitimar las políticas de ajuste, en nombre de unas supuestas “estructuras competitivas” nuevas en el contexto internacional de globalización, que afectan a aspectos no sólo económicos (Alonso y Conde, 1996) y que han generado mayores tasas de pobreza y marginación a los grupos sociales y a los territorios más periféricos.

En esta cuestión los científicos sociales tienen una parte de responsabilidad (Castillo, 1994a; Ramonet, 1996²), ya que al formular las cate-

² Diario *Le Monde Diplomatique*, julio-agosto de 1996.

gorías que sirven de sustento al análisis del trabajo, se suelen asumir en muchos casos las que se imponen desde esta corriente dominante de pensamiento economicista, en la que trabajo se tiende a confundir con empleo, debido al proceso de reconfiguración de las relaciones entre estos términos, de las relaciones dentro del trabajo y de los vínculos entre trabajo, empleo y salario (Rose, 1994; Tanguy, 1994).

La aceptación acrítica de términos como “mercado de trabajo”, “cualificación”, “competencias”, “nuevas formas de trabajo”... pueden ser ejemplos de ello, pues se contribuye, desde una perspectiva fenomenológica, a dar realidad de totalidad a una parte del trabajo, sin cuestionar la adecuación de los análisis a las relaciones que existen entre distintos tipos de trabajo y cómo éstas afectan a diferentes grupos sociales en áreas geográficas con diferentes posiciones en la división internacional del trabajo. Todo ello nos conduce, como a otros investigadores (Castillo, 1998; Metcalf, 1992; Prieto, 1989), al cuestionamiento sobre la finalidad de los análisis y de las investigaciones sobre el trabajo, lo que se vincula con la perspectiva crítica de las ciencias sociales. En definitiva, se trata de considerar si epistemológicamente es pertinente analizar el trabajo o el paro, sólo desde perspectivas cuantitativas unidireccionales, olvidando su realidad social concreta, con dimensiones significativas y simbólicas diferentes para distintos grupos sociales y territorios, lo que supondría una discriminación básica al ser utilizados estos tipos de estudios en la definición de políticas y estrategias sociales.

En este contexto, quisiéramos contribuir en este artículo al debate sobre cómo la forma de acercamiento acrítico a los problemas deriva en situaciones de exclusión tanto para colectivos sociales concretos como para determinados territorios, para lo que partiremos de las investigaciones realizadas sobre Andalucía.

1. Mediciones, clasificaciones institucionales y desigualdad respecto al trabajo y las políticas laborales

En un trabajo anterior tratamos el tema de las implicaciones de las mediciones oficiales del trabajo (Gavira, 1996b). La clasificación se considera la forma más elemental de medida³, según Ibáñez (1985), quien afirma,

³ El término clasificación deriva de “clasis” (cuerpo de ejército), etimológicamente lleva implícito la disciplina: el orden lo impone quien tiene el poder para clasificar.

sin embargo, que el único medidor universal es la historia y que todas las demás medidas son contingentes en el espacio y en el tiempo.

Si partimos de esta consideración, habría que preguntarse *qué agentes sociales están implicados en la asignación de los ciudadanos a unas categorías laborales o a otras*, por qué, y qué implicaciones concretas se derivan de esas clasificaciones, tanto en cuanto a lo que dicen como en cuanto a lo que no expresan, además de las consecuencias prácticas que se derivan para grupos sociales y territorios específicos.

Hasta ahora, en el mundo occidental, los agentes que han dado forma (in-formado e in-formatizado) la estructura del trabajo, han sido el Estado a través de los sistemas de regulación de la producción y la reproducción social y los grupos sociales que tienen capacidad de asignar a un ciudadano a un trabajo u otro, dando forma a una determinada organización de los "recursos humanos". Es decir, aquellos que tienen el control del acceso al trabajo y la promoción de los individuos.

Sin embargo, desde los análisis del "mercado" de las teorías neoliberales dominantes, incluida la teoría del capital humano, sus actualizaciones y aplicaciones en la praxis política sobre empleo y formación, se presenta una lógica de relación entre los que ofrecen y los que demandan trabajo, donde parece que la lógica implicada se rige fundamentalmente por la "productividad", "los costes laborales" y/o "las prácticas consuetudinarias", que, *se supone, son utilizados como los indicadores que catalizan la toma de decisiones sobre la empleabilidad de los "recursos humanos" y su promoción*. Así, los problemas de desempleo aparecen como problemas de "desajustes" macro y microeconómicos de los mercados: falta de "competencia y flexibilidad". Bajo estos supuestos se reclama que el Estado no intervenga en las relaciones laborales más allá de posibilitar los medios para que las empresas y las instituciones especializadas ofrezcan una formación "adaptada" a las "necesidades del mercado" para ser "competitivos". En estos planteamientos, la lógica del mercado, la única válida para resolver los problemas del trabajo, equivale a la lógica de las empresas que tienen poder para controlar los mercados, cuyas estrategias obedecen a esta única racionalidad utilitarista en la que al "homo economicus" le sucede el "homo competens", cuyo comportamiento respecto al trabajo vendría motivado por la cartera de competencias (Alaluf y Stroobants, 1994) supuestamente exenta de los lastres derivados de una estructura social básicamente desigualitaria.

A pesar de ello, los estudios empíricos vienen demostrando que, en la asignación a un puesto de trabajo y la promoción de los individuos, en las empresas capitalistas intervienen otras lógicas, con diferente peso según los casos (Castillo, 1994b, 1998; Gavira, 1993, 1994), de más alcan-

ce que la pura relación coste-beneficio o la costumbre. Esto se ha puesto en evidencia, por ejemplo, para la etapa de reestructuración neofordista en investigaciones sobre las estrategias de movilización y gestión de los recursos humanos, mediante la elaboración de escalas de clasificación y su relación con las formas de demanda y producción de competencias a través del análisis de empresas de diferentes sectores en situación de cambio organizativo, como los realizados por Colin y Grasser (1995).

De esas investigaciones se concluye que «las clasificaciones no son sólo un reflejo de la evolución en términos de cualificación [con una traducción salarial específica], sino que pueden participar activamente en el proceso de transformación» (Colin y Grasser, 1995)⁴.

También en el caso de las zonas rurales andaluzas, nuestros trabajos de investigación en el equipo pluridisciplinar de la Casa de Velázquez en Andalucía y sobre los procesos de segmentación del trabajo y asesoramiento, han constatado la pluralidad de lógicas implicadas en la empleabilidad y el salario (Gavira, 1993; Gavira y González, 1993, 1994). En los mercados locales de trabajo rural, las estrategias de contratación de un trabajador u otro están relacionadas con los vínculos personales o culturales, más que con criterios sobre productividad potencial. Tampoco

⁴ Al intentar comprender las lógicas que subyacen bajo las escalas de clasificación de los recursos humanos en empresas con nuevos modelos de organización, para entender cómo se articulan con las demandas de competencias de los recursos humanos, han descubierto diferentes modos de ajuste: "*Clasificaciones reflejo*", esto es, las clasificaciones convencionales de sector, que las empresas aceptan tal cual y cuyo contenido se refleja de un modo tan general, que carecen de un alcance vinculante sólido. El único interés es que reflejan las jerarquías de las cualificaciones (empresas de muebles, como ejemplo); "*Clasificaciones instrumento*", en las que se trataba de potenciar mediante la propia cualificación la creación de nuevas competencias, sin embargo, los autores señalan cómo en la práctica este modelo, que pretendía ser una herramienta generadora de competencias, no ha sido ni puede ser satisfactorio, porque sigue siendo autónomo respecto de las transformaciones concretas del proceso de producción y de las relaciones laborales, las cuales sólo se tienen en cuenta desde un punto de vista exterior y estático (industria auxiliar del automóvil); "*Clasificaciones elaboradas*" son las que pretenden, a través de la escala de clasificación, plasmar el contenido de la evolución de las cualificaciones y estimular, mediante las situaciones de trabajo, el potencial cognitivo, que integre plenamente la dinámica de aprendizaje en la empresa considerada en su conjunto (empresas papeles). Los empleados intervinieron en los procesos previos de definición de los puestos y su cotización, sin embargo, se observó que en los dos casos estudiados, un mismo puesto tenía una evolución muy diferente según las opciones técnicas y comerciales de la empresa. Lo realmente interesante, sin embargo, es la constatación de cómo percepciones diferentes de las señales del "mercado" han conducido a una evolución diferente del oficio, situando el mismo puesto inversamente en la escala de cualificación (Colin y Grasser, 1995).

funciona la lógica utilitarista en el trabajo de las mujeres⁵. Las tareas fuertemente feminizadas, como el trabajo en invernadero o las recolecciones, no se clasifican como cualificadas y por ello son menos retribuidas que otras que requieren menos habilidades específicas para su realización.

Así pues, en la actualidad, *uno de los primeros desafíos que se presentan a los agentes implicados en el trabajo, como señala Rose (1994), es la gestión diferenciada del acceso y de los distintos tipos de movilidad*, para evitar lo que viene ocurriendo hasta ahora: que las empresas y sus jerarquías en aras de una supuesta productividad en el mercado, apliquen un complejo movimiento de atracción-rechazo de determinados grupos de población, que genera segmentación y exclusión.

Sin embargo, los sistemas de diagnóstico e información para poder realizar esta gestión diferenciada se han basado tradicionalmente en los dispositivos de medidas cuantitativos. No hay que olvidar que la creación de los dispositivos de medida que sirven de base al diagnóstico para la gestión del trabajo, ha ido paralela al papel que los Estados han venido teniendo en cuanto a su intervención en la vida socioeconómica y al significado que desde las estructuras de poder se ha dado a los ciudadanos (Gavira, 1995a). Resulta llamativo, en este sentido, que las fuentes de datos creadas desde los años sesenta para el análisis del trabajo y de las políticas relacionadas con el mismo, tengan como punto de partida el trabajo entendido como empleo o como grado de capacitación para la planificación centralizada, aun cuando el universo de referencia parta del conjunto de ciudadanos considerados desde la dimensión local a través de fuentes censales y patronales, y que, en los últimos tiempos, se hayan restringido los datos socioeconómicos registrales, disponibles a nivel local, que son útiles para el análisis y la planificación socioeconómica en el contexto de la globalización en nombre de los derechos individuales de propiedad⁶.

⁵ Los trabajadores con algo de tierra, socios de las mismas cooperativas de comercialización de pequeños agricultores, tienen tasas de desempleo anual más bajas que otros trabajadores sin tierra y con la misma cualificación. Las mujeres familiares de pequeños agricultores o trabajadores eventuales con algo de tierra, tienen mejor acceso al trabajo en la agroindustria que las que son familiares de obreros eventuales, aunque paradójicamente, la disponibilidad para trabajar se ve sesgada por el peso de las culturas de género, que hacen que las mujeres de obreros con tierras trabajen menos como asalariadas, aun teniendo mejor acceso al trabajo que las familiares de trabajadores sin tierra; o que en las zonas con fuerte tradición sindical, en las que por la reivindicación obrera se logran mejores convenios, las mujeres trabajen menos como asalariadas.

⁶ Los censos y padrones han sido utilizados durante décadas para aproximarse estadísticamente a nivel local desde una perspectiva socioeconómica. A partir del Padrón de

Aunque en el entorno económico del mundo occidental los paralelismos entre distintos Estados son bastantes y actualmente esta tendencia se ha acentuado por la configuración de los grandes bloques político-económicos, la historia de estos dispositivos de medición y la formalización de las categorías o taxonomías que implican, varían de unos países a otros a lo largo de la historia, según haya sido la tradición más o menos liberal que los ha caracterizado (Gavira, 1995a; White y Leyland, 1992). En el caso español, como en la mayoría de los países occidentales, estas fuentes tienen una finalidad administrativa y como tal sirven a fines parciales relacionados con los intereses de cada administración (De Miguel, 1992) y no tanto al análisis del papel de trabajo concreto en la sociedad desde las perspectivas de la ciudadanía a la que esas administraciones representan.

Esto ha hecho que al ciudadano sujeto del trabajo se le considere de forma muy restringida desde las principales fuentes estadísticas⁷. La aparición de estos conceptos y su desarrollo, en cuanto a los contenidos semánticos que se dan al trabajo en estas fuentes, guarda relación con la secuencia histórica que sigue el ritmo de desarrollo del modelo de institucionalización del mercado (Gavira, 1995a). En todos los casos se trata de fuentes que están inspiradas por los principios estadísticos que rigen los organismos internacionales sobre una base relativamente homogénea, aunque con algunas diferencias significativas entre ellas (White y Leyland, 1992): la Organización Internacional del Trabajo, la Unión Europea, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Econó-

1996, el Instituto de Estadística español sólo obliga a los municipios a la recogida de datos de estructura demográfica y educacional. Esto no deja de ser una paradoja, cuando lo local adquiere, al menos en los discursos, un mayor protagonismo en la gestión del empleo.

⁷ Las descripciones de los ciudadanos en las fuentes estadísticas oficiales son diversas: como "Mano de obra" para la guerra o la producción (Foucault, 1990), cuya unidad es el grupo doméstico como productor y reproductor; "Recursos humanos" para la producción en el caso de los censos sectoriales de producción, siendo la unidad los puestos de trabajo; "Fuerza de trabajo" que hay que reproducir socialmente para el mercado, en el caso de las encuestas de actividad, cuya unidad de análisis es el individuo con edad de trabajar institucionalmente, aun cuando la muestral sea el grupo doméstico; "Buscador de empleo" que hay que activar o mantener mediante prestaciones, en el caso de los registros de paro y colocaciones oficiales, cuya unidad son los desempleados que formalmente dicen que buscan empleo; "Efectivo laboral" en el caso de las encuestas de coyuntura laboral para las que sólo son "efectivos", los trabajadores no agrícolas, no ocupados en el sector público, que trabajan en empresas de cinco o más trabajadores, toman una significativa opción de valor; "Contribuyente" susceptible de beneficiarse de derechos sociales en los registros de la Seguridad Social y de ser objeto de las agencias impositivas.

mico... en ese sentido se traslada lo global a lo local (Ibáñez, 1985), haciendo una absurda transposición de sentido, que se invierte en cuanto a la instrumentalización de los resultados, ya que todas ellas están controladas desde los aparatos centrales de los Estados, que devuelven a aquellas instituciones sus resultados para ser homologados a través de algoritmos que sirven para legitimar el orden económico, única lógica de diseño aplicada, en sentido ortodoxo, que hace que, salvo en el caso de los censos de habitantes y vivienda, se deje fuera todo lo que no está en el mercado institucionalizado.

Por lo tanto, estos dispositivos de medida del trabajo tienen una funcionalidad instrumental para la legitimación y la planificación de políticas sociolaborales basadas en el paradigma del crecimiento económico, la centralización, la delegación de la participación ciudadana en manos de los administradores y la jerarquización burocrática de arriba abajo. Es decir, con las características propias del modo de regulación fordista (Gavira, 1995a) que se dice en crisis.

A pesar de ello, la mayoría de los estudios e investigaciones que se realizan sobre el trabajo para la planificación de políticas, siguen basándose en el análisis de esas fuentes, olvidándose de las dimensiones concretas cualitativas necesarias para la medición y la interpretación del trabajo en la sociedad actual, que sirven para apuntar con más precisión las claves para interpretar el sentido de los cambios de los altos niveles de desempleo, las formas de empleo cada vez más precarias y la reconfiguración del estatus laboral, la nueva definición de las cualificaciones y competencias, el vínculo cada vez más laxo entre el trabajo realizado y sus formas de remuneración, los planteamientos sobre el reparto del trabajo, la transformación de las relaciones entre la escuela y la empresa con el desarrollo de la alternancia, la mayor dificultad para las personas excluidas de crearse una relación laboral sólida, etcétera.

Por tanto, más allá del problema de representatividad real de la nueva estructura del trabajo que plantea esta fuente, habría que preguntarse hasta qué punto las fuentes estadísticas, por sí mismas, realmente, brindan la posibilidad de hacer un diagnóstico epistemológicamente realista del trabajo, que potencie una gestión eficaz del mismo, desde la perspectiva del conjunto de la sociedad y no sólo desde los intereses de los agentes económicos dominantes, que operan bajo el modelo actual de regulación del mercado neofordista.

¿Qué ocurre respecto a la interpretación del trabajo en los territorios periféricos, cuando se utilizan como base del mismo las taxonomías y los diagnósticos derivados de estos datos desde perspectivas tecnocráticas? Como dice Petrella (1994), en la medida en que los modelos de clasi-

ficación vienen inspirados por las lógicas de los países en los que se localizan las sedes de los grandes grupos económicos, sus resultados sirven para poco más que para plantear la falta de "competitividad" y los "desajustes" de estas regiones, ya que de lo que se trata es de aplicar las "recetas económicas" que han servido para el éxito de los países desde los que nacen esas clasificaciones. La consecuencia es que las políticas que se ponen en marcha se aplican sobre una lógica económica básicamente excluyente, generando más dependencia económica, social y política para estos territorios y grupos sociales subordinados. Andalucía es un ejemplo representativo de ello y de cómo "la competitividad" está acentuando progresivamente la externalización y la desvertebración territorial como rasgos de su economía (Delgado Cabeza, 1995) y la dependencia socioinstitucional, no sólo de los mercados, sino también de las líneas de "política social" que se aplican debido a la enorme proliferación de empresas de servicios y consultorías procedentes de territorios centrales que están definiendo la política sociolaboral a través del asesoramiento técnico-institucional.

Como señala R. Petrella (1994)⁸, una de las mayores contradicciones que se dan en este tipo de regulación de mercado es que, «en calidad de recurso, el trabajo humano dejó de ser sujeto social y pasó a ser organizado por la empresa-capital y la sociedad-economía... Situado, si bien casi siempre sólo de manera verbal, en el centro de la batalla por la productividad y la calidad totales, la empresa organiza, maneja, valora, desclasa, reacla y sobre todo abandona al recurso humano».

Teniendo en cuenta estas afirmaciones, las regiones periféricas como Andalucía encuentran en esto un grave problema para su desarrollo, pues el carácter dependiente de su economía revierte negativamente en incapacidad política ciudadana e institucional para posicio-

⁸ R. Petrella ha sido director del programa FAST, Forecasting and Assessment in Science and Technology, y más tarde de la División de Investigación Social de las Comisiones Europeas, como tal ha sido un observador privilegiado de las políticas europeas relacionadas con la formación y el empleo. Petrella advierte cómo la trampa que supone «el énfasis puesto en la cualificación (o las competencias) como garantía más probable para la entrada en el "mercado" de trabajo se vuelve contra el "recurso humano", metiendo en la trampa de la precariedad, la inseguridad y la exclusión a los que están poco o nada cualificados, y en la trampa dorada de la servidumbre a las necesidades de la empresa, a aquellos que están cualificados o altamente cualificados». Sin embargo, sigue diciendo, «cualquier competencia, conocimiento o inteligencia es valorada y jerarquizada por los poderes públicos predominantes en el país con poder de influencia y control sobre el porvenir mundial, principalmente en función de su contribución aparente y real, presente y futura, a la productividad y la competitividad de las empresas que operan en los mercados solventes de los países más desarrollados» (Petrella, 1994).

narse en la jerarquización de competencias, de forma que no se vea perjudicada su realidad socioeconómica por los intereses de las regiones centrales. En este sentido, *el modo de gestionar la capacitación de los sujetos sociales como agentes económicos y políticos* para enfrentarse a un entorno más complejo y turbulento tiene un papel central, que no puede dejarse en manos sólo de las empresas o de los sindicatos, pues éstos son sólo una parte de los agentes sociales con intereses específicos respecto al trabajo.

Según Petrella (1994), estamos asistiendo a un proceso en el que uno de los sectores estratégicos para el desarrollo económico-social, el conocimiento, se está abandonando a los intereses del "mercado" o lo que es lo mismo, de la empresa. Sin embargo, en la medida en que la política de Investigación y Desarrollo y, más en general, de Ciencia y Tecnología se convierte en una de las claves de la nueva economía y del conocimiento, y en todas partes se pone al servicio de la empresa a la que se considera la principal protagonista (Petrella, 1994; Comité Económico Social de las Comunidades Europeas, 1995), se deja en manos de este agente la configuración de uno de los ejes más importantes de estructuración de la sociedad, lo que *genera la subordinación de todos los demás a unos intereses cada vez más minoritarios*, subordinando la ciudadanía y la democracia a aquéllos.

Esta situación se está viendo reforzada por el paso del "Estado del Bienestar" al "Estado del Empleo" (Carta Magna del Mercado de Trabajo de la OCDE, 1994), que está generando nuevas formas de organización que contribuyen a dificultar la identificación de los roles que tienen los agentes sociales implicados en las mismas. Por ejemplo, la separación y la redefinición de lo público y lo privado ante la proliferación de agentes y nuevas formas de organización que formalmente se pueden definir con o sin ánimo de lucro, la penalización de lo que no está en el mercado, las diferencias entre trabajador y empresario tras el proceso de externalización y subcontratación que siguen muchas empresas, las nuevas relaciones entre tamaño de empresa y grado de control de la producción, las interferencias entre lo productivo y lo financiero... etc., está propiciando una enorme confusión entre los ciudadanos.

Por otra parte, el "Estado del Empleo" está fomentando en las sociedades occidentales un nuevo fenómeno, sin precedentes cuantitativos, como resultado de las lógicas derivadas de las nuevas formas de organización empresarial: el aumento de los ciudadanos que deciden autoemplearse autónomamente o en pequeñísimas empresas, por una parte, y el trabajo a tiempo parcial, por otro (Hasan, 1994). ¿Deciden realmente los ciudadanos, implicados en estas nuevas formas de empleo, dónde se si-

tían en la clasificación, o son otros agentes técnico-institucionales o económicos quienes realmente los "clasifican", pero, a diferencia de la etapa del bienestar, ahora lo hacen sin proporcionarles redes de seguridad? Ésta es una cuestión importante e insuficientemente estudiada, y en el caso de Andalucía, muy vinculada a los modelos de gestión local del empleo. En este sentido, sería necesario profundizar sobre a qué intereses está sirviendo y cómo están influyendo en la praxis política de los ciudadanos los resultados de lo que actualmente se denominan "medidas activas" de empleo que frecuentemente promueven esta nueva dirección con resultados ambivalentes, según los casos.

Las investigaciones que hemos realizado vinculadas con este tema (Gavira y González, 1994), muestran cómo entre estos trabajadores y autoempleados se encuentran también diferentes lógicas, aunque, a veces, sólo existe una táctica de supervivencia, por lo que serían necesarios análisis más detallados que permitieran identificar las estrategias para utilizar los recursos disponibles de la forma más "sostenible".

Esto sería muy clarificador para entender por qué se impone en nuestras sociedades la visión unidimensional del trabajo como empleo, la economía y la formación como recursos humanos, sin que se tenga en cuenta que existen otras lógicas, que como "bolsas de resistencia" a este tipo de economía de mercado, se dan dentro y fuera de las sociedades desarrolladas gracias a políticos, universitarios, empresarios, sindicalistas, autoridades locales, fundaciones, movimientos asociativos que creen que «el conocimiento del hombre y su inteligencia no deben ser definidos, evaluados, dirigidos, difundidos y reciclados de manera prioritaria por una economía reducida a la producción de riqueza para una minoría que posee y utiliza el capital monetarista» (Petrella, 1994). Si existen «otras empresas» (Vilanova y Vilanova, 1996), que están obteniendo éxito en toda Europa y sirven de referencia sobre formas distintas de entender la vinculación inseparable entre la naturaleza, la economía y la sociedad⁹, ¿por qué se da esta primacía a la figura del empresario-especulador-financiero, considerándolo como «el aventurero de los tiempos modernos»?

⁹ Las empresas sociales de inserción francesas, las cooperativas sociales italianas o algunas empresas de inserción españolas como las de las Fundaciones Deixalles y Trinijón, son una muestra de otro tipo de proyectos exitosos y que consiguen una viabilidad económico-social y sobreviven a la turbulencia.

2. Implicaciones sociolaborales de la reestructuración: Andalucía

La nueva situación de Andalucía, en la periferia del neofordismo, requiere de esquemas de análisis innovadores que permitan analizar el trabajo desde su propia realidad, ya que los cambios estructurales derivados de la reestructuración del capital han venido a institucionalizar la desregulación tradicional y la informalización del trabajo en Andalucía, haciendo más compleja la interpretación del sentido de los mismos a partir sólo de dispositivos cuantitativos.

A pesar de ello, como punto de partida, para afianzar esta afirmación utilizaremos algunos indicadores convencionales para tratar de profundizar después sobre el sentido de los mismos desde las investigaciones que hemos venido realizando.

Un 27,7% de la población oficialmente activa en Andalucía no está acogido a ningún régimen de la Seguridad Social, según datos de 1996 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Sólo un 56,4% de afiliados lo está en el Régimen General (en el resto de España la proporción es del 72,8%), siendo casi la cuarta parte del total de la población (23,9%) afiliada a la Seguridad Social Agraria, en la que el 92,6% son trabajadores eventuales, es decir, precarios (Gavira, 1993).

La contratación realizada en 1996 es fundamentalmente temporal. En Andalucía el porcentaje de contratos indefinidos realizados (1,1%) está bastante por debajo del correspondiente al resto del Estado (3,8%). También es inferior el porcentaje de contratación a tiempo parcial. Teniendo en cuenta que el trabajo temporal (un 96,9% de la contratación) es la tendencia imperante según puede observarse de los datos derivados del Instituto Nacional de Empleo de 1996, no parece que la precariedad laboral a la que están sometidos muchos andaluces vaya a cambiar de signo.

En Andalucía, a estas condiciones de trabajo se añade una tasa oficial del 32,5% de desempleo en 1996 según la EPA, aunque los parados registrados por el INEM son bastante menos (477.800). Según el propio Instituto, en esta cifra del paro registrado en Andalucía no se incluyen 612.400 demandas de empleo por diferentes razones, entre los que se encuentran los trabajadores agrarios eventuales, amas de casa, estudiantes.... lo que ha hecho saltar la polémica sobre la utilización política de las fuentes, que, en el caso de Andalucía, alcanzan el nivel de desajuste más alto en la correlación entre los re-

sultados obtenidos por la EPA y el INEM de todas las comunidades autónomas¹⁰.

Esto es importante porque plantea cómo el tipo de relaciones laborales existente repercute también en las políticas de gestión del trabajo, registro del empleo y desempleo, que, a su vez, incide directamente en el tipo de políticas derivadas del bienestar y las prestaciones por desempleo.

Esta situación subraya una característica de la dependencia de regiones que han tenido un modelo de desarrollo subordinado al modelo central urbano-industrial, ahora "de servicios", que hace que *los dispositivos de clasificación, medida y control del empleo, no estén adecuados a su realidad socioeconómica y cultural, lo que es un problema que genera discriminación* en la puesta en marcha de las denominadas "políticas activas de empleo", restando eficacia a sus posibilidades para incidir en la realidad concreta del empleo y el desempleo andaluz.

Así, la cobertura social del desempleo en Andalucía es mucho más baja que en el resto de España, lo que subraya más dramáticamente su carácter subordinado. Según el INEM, en 1996, del total de parados registrados, es decir, sin tener en cuenta las 612.400 demandas que no se registran como parados, sólo un 17,6% recibía una prestación contributiva frente al 59,9% de regiones como Cataluña. Esto es, siendo buscador de empleo desocupado, ha trabajado al menos un año, aunque no necesariamente de forma continuada. Los beneficiarios de subsidio asistencial por desempleo no agrario (75% del SMI) en Andalucía suponían el 27,4% del paro registrado.

Esto supone, según datos oficiales, que *la cobertura del desempleo en Andalucía es sólo del 45% del total del paro registrado*¹¹ en 1996, frente a regiones, como Cataluña, que en el mismo periodo, tenía un nivel de cobertura del 68,8%, no existiendo en esa Comunidad Autónoma el colectivo de trabajadores eventuales agrarios que, con altísimas tasas de desempleo, sólo tiene derecho al régimen asistencial. No hay que olvidar que de los 527.200 afiliados en la Seguridad Social del Régimen Especial Agrario, según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sólo 167.397 han recibido un subsidio agrario (75% del SMI por un máximo de nueve meses al año, en el mejor de los casos). Así, no es difícil que

¹⁰ El índice de correlación también es inferior al existente para el resto de España, siendo en 1996 el paro registrado el 67,5% de la EPA, mientras era el 54,6% en el caso de Andalucía.

¹¹ Hemos calculado la cobertura aplicando la fórmula del MTSS: el porcentaje que representa, sobre el paro registrado, la población beneficiaria de prestaciones por desempleo, menos los subsidiados agrícolas y los que tienen una cobertura parcial.

Andalucía ostente el récord en asistencialismo derivado del desempleo: es la comunidad autónoma española con más subsidiados, casi el 40% del total de los subsidios asistenciales de España.

Por consiguiente, el problema no es sólo que en Andalucía exista una cobertura de desempleo 23,3 puntos inferior a la de Cataluña, siendo cuantitativa y cualitativamente peor para los trabajadores no agrarios, sino que a estas cifras hay agregar la situación de los eventuales agrícolas con rentas laborales y asistenciales muy bajas (Gavira, 1993). Esto indica, además, el tipo de empleo precario que existe para aquellos que no son todavía parados de larga duración. Por otra parte, la presión macroeconómica para reducir el gasto público no parece que vaya a contribuir a corto plazo a mejorar la cobertura social. Esto supone que en aquellas comunidades autónomas más frágiles económicamente, se produce un doble vínculo de dependencia de empleo y subsidios precarios que conduce al círculo vicioso de la reproducción ampliada de la precariedad y la informalización, es decir, de la pobreza.

En este marco estructural de escasez y estacionalidad de puestos de trabajo (servicios y agricultura), cuando existe la posibilidad de obtener cualquier empleo, hay pocas opciones para la negociación, ya que dejarlo implicaría, además de perder la renta derivada del trabajo y el vínculo personal con el empleador, lo que en un mercado tan personalizado como el andaluz es muy importante, perder la posibilidad de obtener cualquier tipo de renta suplementaria para el periodo de desempleo, que suele complementar el trabajo informal y ocasional que surge. Por lo que las relaciones laborales entran en una perversión, que dificulta mucho retomar otras vías a través de las políticas realmente activadoras del empleo, quedando éstas hipotecadas por la necesidad de supervivencia de los trabajadores y la gestión del trabajo al más bajo coste de los empleadores.

Un desempleado prendido de este “doble vínculo” de dependencia tiene muy poca disponibilidad real para la propia inserción laboral estable a través de políticas activas de empleo, ya que la red de seguridad que hasta ahora brindaban las políticas sociales cada vez es más débil. En consecuencia, cuando se analizan en conjunto las características del llamado Estado del Bienestar en Andalucía respecto al resto de España, pueden explicarse bastantes cosas sobre a costa de qué y de quiénes se sostiene una tasa de desempleo que afecta a casi la cuarta parte de la población activa, cuando ésta es inferior al cincuenta por ciento de la población.

En esta situación, el trabajo sumergido, fruto de la precariedad, el subempleo y el paro tienen como resultado un aumento de trabajadores

subpagados y una competencia entre los mismos, que margina a aquellos grupos con peor posición en la estructura social, aumentando el nivel de marginación, la pobreza y la consiguiente falta de identidad de clase, lo que cierra el círculo de la dependencia, respecto de los empresarios y de los proveedores del asistencialismo público (Cazorla, 1992 y 1994; Gavira, 1993). *Con esta estructura de relaciones laborales, la competitividad de Andalucía, vía calidad de producción y servicios, así como el propio desarrollo presente y futuro, se ven seriamente comprometidos.*

Puesto que la abstracción de una economía fundamentada en cifras, en la que la referencia de lo productivo se difumina en las estrategias de los actores privilegiados por ella en el ámbito financiero, está teniendo costes cada vez mayores para los ciudadanos en términos sociales y medioambientales, que incluso se vuelven en contra los objetivos perseguidos desde la lógica de los propios planteamientos utilizados, parece, al menos, inadecuado seguir insistiendo en los mismos modelos. Quizás haya que empezar a plantearse la *necesidad de cambio de paradigmas y de indicadores económicos*, pues seguir con el mismo modelo significa reproducir ampliamente la situación de subordinación, desempleo crónico y marginación de cada vez más ciudadanos.

Parece que en esta situación de desigualdad en el “mercado” de amplias capas de ciudadanos, no es muy coherente hablar de “mercado de trabajo” en el sentido neoliberal, de forma totalizadora para referirse al trabajo. Por consiguiente, consideramos necesario, para atender estos problemas, vincular los enfoques económicos y estructurales sobre el trabajo y el desempleo, con los grupos y las organizaciones sociales, tanto gubernamentales como no gubernamentales, pasando a focalizar sobre los empleadores, trabajadores, desempleados y no sobre la empresa, el empleo o el desempleo. En este sentido en Andalucía se pueden identificar una serie de grupos sociales especialmente frágiles y que están operando en la economía sumergida o son desempleados con una fuerte probabilidad de caer en el desempleo de larga duración y la marginación, pues aunque la estructura familiar existente está haciendo de red, sus posibilidades en muchos casos están al límite.

La inclusión en la Unión Europea, con la imposición de la política de ajuste, la presión de las autonomías con más presencia política en el Estado junto con los procesos derivados de la flexibilización, privatización y descentralización de la gestión de las políticas de empleo, así como la participación de nuevos agentes socioeconómicos, conduce a Andalucía a una realidad muy diferente del modelo de sociedad neofordista de las regiones centrales, que están inspirando los cambios políticos a los que Andalucía se adscribe una vez más para no renunciar al mito

del "progreso" y a la "modernización" de su estructura socioeconómica, sin plantearse si estas políticas son las más adecuadas a su realidad social y económica.

3. Lectura ideológica de la dependencia

Los datos sobre el trabajo son útiles a la sociedad, cuando se conoce su sentido real y existe un control democrático de las taxonomías y prioridades que se aplican, así como de los agentes que se privilegian a partir de la creación normativizada de prácticas para su gestión. Pero, en este caso, ha sido la crisis del modelo industrial fordista clásico lo que ha puesto sobre aviso a los analistas acerca de la utilidad de los procedimientos seguidos hasta ahora y sobre la difusión de las nuevas formas y las "formas atípicas"¹² de empleo.

Tanto en ámbitos académicos como administrativos, parece bastante aceptado en la actualidad, que ha habido un cambio estructural en la naturaleza del trabajo: se abandona la idea del pleno empleo¹³ y se acepta un desempleo estructural creciente, un «mercado turbulento» (Hasan, 1994), paralelamente a la "crisis fiscal" del Estado, como cuestiones "estructurales" irremediables. Sin embargo, cuando se analiza la naturaleza de los cambios acaecidos en regiones como Andalucía, más allá de las estructuras, y se estudian las estrategias de los actores sociales, podemos encontrar que cuestiones que se presentan pretendidamente nuevas, no lo son tanto¹⁴.

El problema que encontramos para analizar, desde esta terminología de moda, el sentido y el alcance de estos cambios en las situaciones laborales tras la reestructuración, es que en el fordismo periférico andaluz,

¹² Abrah Hasan en el artículo «La evolución de los mercados de trabajo y la política de educación y formación» describe los cambios estructurales registrados en los mercados de trabajo de la OCDE para examinar sus repercusiones en las políticas de educación y formación desde la visión de este organismo y alude a cómo «el empleo es cada vez más de un tipo que a menudo se describe como atípico».

¹³ Sin embargo, la OIT en el informe *El empleo en el mundo*, 1995, argumenta sobre la necesidad de cooperación internacional para la lucha contra el desempleo en el mundo y considera esencial la renovación del compromiso a escala mundial con el objetivo del pleno empleo.

¹⁴ Se utiliza el término "nuevas formas de trabajo" para referirse al tipo de trabajo en el que no se dan la relación salarial estable y con red de seguridad propia del fordismo y todo lo que implicaba en los modelos de cualificación, intermediación... por parte de los agentes sociales.

que dio lugar a la emigración, a formas clientelares y disciplinares de trabajo, salvo en unas pocas grandes empresas, la mayoría vinculadas al sector público, ya existían muchas de estas "nuevas" formas de empleo actualmente consideradas desde los discursos dominantes como "atípicas". Ha cambiado la tecnología, pero no la posición sociolaboral real, obedeciendo en la actualidad a las mismas viejas lógicas de supervivencia de los directamente implicados y a mecanismos de control externos, por lo que muchas de estas fórmulas tienen un fuerte componente de informalización, que escapa a la institucionalización normativa.

Los grupos sociales implicados en ellas siguen teniendo los mismos roles: los trabajadores con dificultades para encontrar empleo, o bien, los jóvenes buscadores del primer empleo, se "buscan la vida" como pueden, y para "ayudarles", surgen una serie de "nuevos intermediarios", que desempeñan tareas hasta ahora nuevas pero con lógicas viejas, vinculados a "nuevas organizaciones" con y sin ánimo de lucro, que se ocupan de "gestionar" las "políticas activas de empleo", centradas en la cualificación a través de formación técnica, estando muchos de estos "nuevos trabajos" de intermediación realizados por miembros de las viejas y nuevas élites (políticas y económicas), o por empresas de otras regiones centrales.

En este sentido, podría decirse que se cumple en Andalucía la adaptación terciarizada dependiente que ya señalaba Gorz (1995) en relación al significado del sector terciario en la actualidad: los andaluces de siempre siguen haciendo el trabajo en los servicios subalternos, aunque en la actualidad a los trabajadores se les están sumando grupos sociales procedentes de las clases medias que, sin red de seguridad, giran en una interminable rueda de empleo y desempleo. Mientras, los auténticos "nuevos puestos" de trabajo profesional, bien remunerados, que suponen además mantenerse en la ocupación, son desarrollados por parte de los hijos de las élites y empresas de otras regiones, ante la competitividad creciente en los segmentos de la economía productiva.

La crisis del modelo de sociedad industrial no encamina a todas las regiones y a todos los grupos sociales a la sociedad de servicios, igual que la crisis de la sociedad agraria no condujo a la sociedad industrial. En la estructura socioeconómica de Andalucía subsisten en la actualidad viejos problemas materiales (Delgado Cabeza, 1995) pero también ideológicos que hay que analizar a la luz de los nuevos tiempos.

En la línea de legitimación de las viejas desigualdades, habría que añadir, en lo que respecta al trabajo, la propia configuración de las clasificaciones y los acentos de los discursos que se hacen sobre el mismo desde dentro y fuera de Andalucía. Éstos vienen propiciados, generalmente,

por paradigmas sobre el trabajo, que son más abstractos y pragmáticos que realistas, en cuanto a la posibilidad de hacer una política de empleo con una gestión más democrática.

Trabajar en esta dirección supondría empezar por la búsqueda de métodos de análisis que permitan que afloren las situaciones laborales reales y los colectivos significativos, tal y como existen en Andalucía, y rechazar firmemente la imposición de categorías, que alejan las posibilidades reales de cambio de la situación de precariedad y desempleo masivo. Esto supone rechazar el pensamiento único sobre el mercado, tan de moda en la actualidad, o, lo que es lo mismo, revisar dónde y quién pone los acentos en los análisis y qué se puede comparar con otras latitudes y qué no es posible porque tiene sentido diferente.

En esta dirección, de identificar qué categorías de análisis pueden ser significativas en cuanto a los análisis comparados, hay categorías que se usan convencionalmente y que claramente suponen discriminación en los resultados de la confrontación entre regiones y grupos sociales distintos. El principal obstáculo de las comparaciones que tienen como fin establecer una medición radica en las propias formas que adoptan las realidades sociales en cada área. A título de ejemplo se pueden señalar algunos indicadores que repercuten en grupos sociales y territorios de forma diferenciada y están afectados por las mediciones:

- *La tasa de desempleo de los jóvenes.* Hay una tendencia a clasificar a los jóvenes que están escolarizados a tiempo completo o en la formación profesional que incluye prácticas en empresas no remuneradas o con sólo una gratificación como inactivos y, por el contrario, incluir como activos a los inscritos en mecanismos de alternancia que reciben un sueldo, en especial los aprendices. Esta cuestión puede hacer variar sensiblemente las mediciones internacionales sobre desempleo juvenil, subvirtiendo las relaciones entre actividad y desempleo a partir de cómo se computan a los jóvenes en los diferentes países. Por lo tanto, como señala Tanguy (1994), comparar la posición social de los jóvenes de un tramo de edad determinado en sociedades diferentes exige examinar las relaciones entre al menos tres situaciones: la educación en sus diferentes formas, escolar o no; la actividad, que también remite a la situación como trabajador por cuenta ajena, aprendiz o estudiante en prácticas, y las características del desempleo.
- *La duración del desempleo como índice de la gravedad de este fenómeno a primera vista objetivo* para diferentes grupos sociales, es otro in-

dicador que tiene sentidos diferentes para estructuras económicas centrales o periféricas. En regiones como el sur de Italia (Tanguy, 1994) o Andalucía (Gavira, 1995b) donde el desempleo es masivo, este indicador oculta tanto como lo que muestra. Cuando los recursos familiares son exiguos, los miembros de la familia se ven obligados a aceptar cualquier trabajo ocasional, aunque esté mal pagado y no se corresponda con la formación o la experiencia que tienen los activos. Por ello, no figuran en las estadísticas de desempleados de larga duración, mientras que los jóvenes y adultos a los que su familia o la asistencia estatal puede mantener, sí aparecen en estas estadísticas.

- *La diferencia entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres* constituye otro ejemplo de los artificios inherentes a un uso sin contexto de los indicadores estadísticos. La desigualdad entre hombres y mujeres frente al trabajo parcial, más elevado para las mujeres o frente al trabajo sumergido realizado en el hogar, repercute en las estadísticas, ya que normalmente agrupan en la misma categoría duraciones de empleo variables (a veces inferior a 15 horas semanales), que no siempre dan derecho a la protección legal. Hay diferencias significativas en la prestación por desempleo según el sexo y según el rol familiar que penaliza la situación de discriminación real en el trabajo que tienen las mujeres (Gavira, 1995b).
- *La titulación académica como índice de cualificación y mejor acceso al trabajo* es otro aspecto que se ha visto desmentido en su significado en diferentes países. En Andalucía los parados de larga duración que más tiempo permanecían como tales eran los titulados universitarios (Gavira y González, 1994). En cambio, en Cataluña o Inglaterra, por ejemplo, si bien los que no tienen ninguna titulación están especialmente expuestos al riesgo de desempleo, aquellos con un buen nivel de conocimientos al finalizar la escolarización obligatoria registran tasas de desempleo iguales o inferiores que los que tienen un nivel de titulación superior. El problema es que en Andalucía la competencia por el trabajo es mayor y el “mercado de trabajo” está más personalizado, por lo que la competencia se incrementa a todos los niveles, incluso para el trabajo “no cualificado”.
- *La cualificación y más recientemente el debate sobre su sustitución por “las competencias profesionales”* (CEDEFOP, 1994), como medio de tener menos riesgo de desempleo, se vincula también con la capacidad y posibilidad de negociación de las distintas áreas y gru-

pos de trabajadores para adecuarlas a la realidad de su trabajo. Señalan Alaluf y Stroobants (1994) que puede entenderse que el desplazamiento del concepto de cualificación al de competencia supone un intento de legitimar las cualificaciones profesionales más allá de las relaciones sociales, es decir, de naturalizar las jerarquías derivadas de ellas.

- Cuando se realizan estas medidas oficiales del trabajo y el desempleo, *rara vez se relaciona, en los resultados publicados, la situación del individuo con la del grupo doméstico al que pertenece*, siendo esta cuestión fundamental, sobre todo en áreas rurales, para entender las estrategias ante el trabajo, aun cuando este principio de vincular al individuo con otros miembros de su grupo doméstico, si se aplique a nivel de la gestión de las políticas sociales derivadas del trabajo y tenga una gran importancia a nivel local.

Éstos son sólo algunos ejemplos de los riesgos que conlleva la sociedad de la información y la uniformización de las realidades históricas singulares por “imperativo” de la instrumentalización técnica del trabajo. Así, aun cuando las políticas empleadas para impulsar transformaciones del trabajo pueden presentar grandes afinidades, por ejemplo en cuanto a la necesidad de integración de los aspectos de educación, formación profesional, formas de trabajo, cualificaciones... es muy importante tener en cuenta la diversidad de las transformaciones que se dan en sociedades históricamente diferenciadas. Partiendo de ello, *el análisis del trabajo adquiere una dimensión político-económica que es importante no olvidar*. Precisamente, es a partir de esto cuando encuentra sentido, desde nuestro punto de vista, el análisis de los modelos locales de gestión del trabajo y las condiciones de vida que se derivan de los mismos.

Sin embargo, por “local” se entienden cosas muy diferentes. En nuestro discurso lo local se identifica con el ámbito de las relaciones sociales comunitarias (la *Gemeinschaft* de Tonnies) que pueden tener diferentes expresiones territoriales. En este sentido, en Andalucía, como ya hemos señalado en algunos trabajos (Gavira, 1993), lo local no tiene una lectura directa en lo municipal; es un ámbito en proceso lleno de contradicciones.

No obstante, desde esta perspectiva socioeconómica y política, lo local sin contemplar lo global no tiene sentido, en un mundo transido por la financiarización de lo económico como el actual. Pero tampoco consideramos que lo global sea la suma de las partes o la suma de lo local, que se impone sin más linealmente a lo local, sin posibilidad de respuesta alguna.

La nueva situación de mundialización financiera y comercial pone de manifiesto la convivencia estrecha existente entre economía y política (Preteceille, 1994). Desde la década de los ochenta los escándalos político-financieros que se han sucedido, como consecuencia de esta convivencia, han abierto la caja de Pandora. Resulta que “el nuevo aventurero de los tiempos modernos”, el empresario, en no pocos casos, en realidad era más un avisado cómplice de intereses políticos poco claros que un genio económico; que la economía financiera y la productiva vinculada con el trabajo no siempre convergen, a pesar de la magia macroeconómica, y que el modelo de pensamiento político-económico que se aplica deja sus víctimas presas de la pobreza, que alcanza ya a las clases medias y, aun trabajando, quedan en el camino muchos marginados, a los que ahora se les niega la posibilidad de obtener una renta digna y además se les culpa por ello (Dean y Taylor-Gooby, 1992), en el afán de activación. No son “activos buscadores” de un empleo cada vez más escaso y competitivo, en definitiva no son “emprendedores” de la propia promoción.

En este sentido habría que preguntarse si clasificar como “desanimados”, inactivos para las estadísticas, a los que quieren trabajar pero no son, formalmente, “buscadores” de empleo, no es contrario a los intereses y derechos de ciudadanía. Estos “desanimados” son muy numerosos entre los grupos sociales más discriminados, pues debido a la propia dificultad que tienen o han tenido antes del mes de referencia de las estadísticas de empleo para encontrar trabajo, no siguen buscándolo activamente, aun cuando estén a la espera de poder conseguirlo y quieran trabajar realmente. No hay que olvidar que uno de los efectos del paro de larga duración es precisamente el desánimo, la falta de seguridad personal y la falta de confianza en la posibilidad de encontrar empleo, y que este tipo de desempleo encubierto es bastante alto, como ponen de relieve las investigaciones empíricas de estudio de casos en Andalucía, especialmente sobre las mujeres.

En estas circunstancias habría que tener muy en cuenta qué consecuencias prácticas tiene para determinados grupos sociales las clasificaciones al uso y la inclusión o no en la categoría de desempleado. Porque si bien esta medida de considerar activo al que ha buscado trabajo y se ha registrado como tal implica un descenso del volumen del desempleo en las estadísticas, con una intención que beneficia a los políticos y las administraciones, los resultados en cuanto a niveles de ingreso y calidad de vida realmente recaen en unos grupos sociales más que en otros, por lo que implican políticas discriminatorias.

Como H. Metcalf señala, «la incidencia del desempleo oculto y desconocido varía para diferentes grupos (según género, raza, incapacidad,

edad). Así, la definición de desempleo, al no tener en cuenta al desempleo oculto, es inherentemente discriminatoria y está ligada a políticas de empleo discriminatorias» (Metcalf, 1992). A lo que habría que añadir las disfunciones que genera la definición de "buscador de empleo" institucionalizada en las áreas rurales y urbanas con una estructura económica y unas características del trabajo que no se adaptan a los tipos definidos desde las áreas centrales, desde donde se configuran los sistemas de bases de datos, por lo que el resultado de esta forma de medir el desempleo supone más discriminación para los desempleados reales de las áreas periféricas.

4. Algunas reflexiones finales

Teniendo en cuenta los aspectos sociopolíticos multidimensionales que implica el trabajo y la construcción social que se hace de su realidad, ¿tiene sentido seguir hablando de mercado de trabajo en el sentido económico ortodoxo? Las nuevas formas de externalización de los procesos de las empresas: el teletrabajo, la franquicia, la subcontratación, junto con la diversidad de modalidades de contratos y de tipos de formación, crean una red tan compleja en las relaciones laborales que el segmento primario de trabajadores, definido por Piore y Doeringer, queda realmente maquillado en las nuevas e intrincadas redes de control del trabajo, pues se da la paradoja de que cuanto más se segmenta el trabajo, más centralizado está su control.

Si de lo que se trata es de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, parece realista partir del contexto político-institucional en el que nos encontramos, siendo conscientes de las íntimas relaciones existentes entre lo político y lo económico y de lo fácil que resulta a los grupos de poder legitimar sus posiciones a través de argumentos tecnocráticos que, fundamentando su ejercicio en las nuevas tecnologías de la información, desplazan al sujeto económico y con ello al ciudadano político, con lo que no sólo suponen una fuente de marginación económica, sino una hipoteca política que reduce los márgenes de la democracia. Tener presente este contexto es importante para tratar de buscar mecanismos de resistencia político-económicos.

Así, considerando que las políticas y las estrategias de empleo en la actualidad deben conjugar la dimensión global y local-comunitaria, los modos de definición desde lo local implican en sí mismos un posicionamiento político que, aunque ambiguamente, está recogido en los docu-

mentos de la Unión Europea bajo el principio de subsidiariedad nacido de Maastricht.

Hasta ahora, este principio sólo se ha reflejado en la designación de iniciativas como "locales", en la medida en que la gestión de las mismas se ha realizado desde ámbitos no estatales, pero pocas veces con el sentido del espíritu de la norma de proximidad al ciudadano de las instituciones, trascendiendo los aspectos societarios y comunitarios. Las implicaciones organizativo-políticas de este principio han hecho que muchas veces se utilice según los intereses en cada momento, fundamentalmente para delimitar lo que no se debe aplicar, ya que si se usara realmente implicaría una reformulación institucional-administrativa que sigue contando con resistencias de todo tipo por parte de las burocracias de distintos niveles y de los agentes sociales tradicionales, habituados en la sociedad corporativa a la cultura de la delegación, a no contar con la participación de los ciudadanos en el control de la gestión.

Muchas iniciativas de empleo y proyectos de desarrollo locales vinculados con el mismo, suponen una reproducción a escala más pequeña de los vicios de las burocracias centrales, utilizándose en algunos casos por parte de las élites locales para reproducir o ampliar su poder (Preteceille, 1994; De Mattos, 1990), con lo que el sentido del "empowerment" del ciudadano queda claramente en entredicho, especialmente para aquellos con peor situación respecto al empleo, los servicios y la renta, como señala Preteceille (1994) para casos analizados en Francia y según nuestras propias investigaciones han confirmado (programa EURO-COUNSEL, 1994).

En esta dirección parece importante vincular el modo de realizar análisis sobre el empleo y el desempleo y sus consecuencias, no sólo en términos monetarios, mediante dispositivos cuantitativos-numerales (encuestas cerradas), sino también en términos socioculturales locales mediante dispositivos lingüísticos-comprehensivos (cualitativos), ya que de esta forma el valor de cambio que generarían los dispositivos numerales sería menos desigual al utilizar la comunicación a través de los dispositivos lingüísticos que dotarían de sentido a los numerales.

Ello implica pasar de la lógica de la centralización tecnocrática a la de la visión holística local de los problemas (Chisholm, 1994) para lo que no resultan adecuados los procedimientos estadísticos, si previamente no se utilizan otros cualitativos capaces de dotarlos de sentido.

En una sociedad con mayor grado de globalización, los problemas de la transnacionalidad de las series de medidas y su significado se pueden tratar a partir de la transposición de sentido, que elimine los aspectos etnocentristas urbano-industriales y tengan en cuenta la existencia

de los diferentes sistemas de desigualdad social vigentes, para tratar de contemplar esos aspectos, desde una consideración de discriminación positiva, que evite la marginación derivada de las relaciones de poder vinculadas con lo territorial (áreas centrales o periféricas; rurales y urbanas) o con la desigualdad entre grupos sociales en ámbitos locales, en el análisis convencional estadístico, basado en categorías que sólo son válidas para el tipo actual de regulación del mercado, propiciando una activación de la ciudadanía radicalmente activa.

Algunas de estas cuestiones se han planteando desde el proyecto de investigación-acción «Distritos Innovadores» (CEDEFOP, 1996) de ámbito europeo, pero sobre la dimensión local, que tiene como objetivo la investigación-acción sobre las posibilidades de estas nuevas pautas para jóvenes con especiales dificultades en áreas territoriales diferentes.

Evidentemente no es posible cambiar la situación actual de concentración económico-financiera sólo desde lo local. Pero las más brillantes ideas y programas que pueden dar lugar a cambios estructurales quedan en nada si no hay sujetos sociales que las desarrollen (Preteceille, 1994). En los apartados anteriores hemos tratado de dibujar cómo política y economía son inseparables, por lo tanto, esto abre una dimensión en los análisis del trabajo, en la que lo local tiene el peso de lo concreto, es el ámbito en el que es posible empezar a trabajar en la relación entre trabajo e identidad de los ciudadanos, actualmente en muchos casos errante, a causa de los cambios estructurales y la segmentación sociolaboral, para sumar esfuerzos y ayudar a construir una estrategia defensiva ante el omnipotente poder del mercado y la abstracción de lo global. Por consiguiente, más que nunca a la investigación le corresponde un papel activo que la haga socialmente útil y epistemológicamente adecuada a la realidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alaluf, M. y Stroobants, M. (1994), «¿Moviliza la competencia al obrero?», *Formación Profesional*, núm. 1, Berlín, CEDEFOP.
- Alonso, L. E. y Conde, F. (1996), «Las paradojas de la globalización: la crisis del Estado del bienestar nacional y las regiones vulnerables», *Revista de Estudios Regionales Universidades de Andalucía*, 2ª época, núm. 44, Málaga.

- Castillo, J. J. (1998), «La emergencia de nuevos modelos productivos. Producción ligera e intensificación del trabajo en España», Conferencia impartida en la universidad de Sevilla.
- (1994a), *El trabajo del sociólogo*, Madrid, Universidad Complutense.
- (1994b), «¿De qué postfordismo me hablas? Más sobre reorganización productiva y organización del trabajo», *Sociología del Trabajo*, núm. 21, pp. 49-78.
- Cazorla, J. (1992), *Del clientelismo tradicional al clientelismo de partido: evolución y características*, Barcelona, Institut de Ciències Polítiques i Socials.
- (1994), *El clientelismo de partido en España ante la opinión pública. El medio rural, la administración y las empresas*, Barcelona, Institut de Ciències Polítiques i Socials.
- CEDEFOP (1994), «Las competencias: el concepto y la realidad», *Formación Profesional*, núm. 1, Berlín, CEDEFOP.
- (1996), «The social and economic integration of young people on the local level. Innovation district Carmona». Final report, Thessaloniki.
- Chisholm, L. (1994), «Determinación de la necesidad de orientación profesional de diferentes grupos destinatarios de jóvenes menores de veintiocho años en la Comunidad Europea. Los jóvenes europeos y la orientación profesional: ¿Qué hacer que necesiten y deseen los jóvenes?», *Panorama*, Berlín, CEDEFOP.
- Colin, T. y Grasser, B. (1995), «Las clasificaciones y las nuevas formas de organización del trabajo: ¿Cuáles son las posibles articulaciones?», *Formación Profesional*, núm. 5, Berlín, CEDEFOP.
- Comité Económico Social de las Comunidades Europeas (1995), acta de los debates *La Europa de los ciudadanos. Andalucía dialoga con Europa*, Sevilla, CES y CEA.
- Crompton, R. (1994), *Clase y estratificación. Una introducción a los debates actuales*, Madrid, Tecnos.
- De Miguel, C. (1992), «Las estadísticas de empleo y paro en España», *Debates sobre el empleo, España*, Madrid, MTSS.
- Dean, H. y Taylor-Gooby, P. (1992), *Dependency culture. The explosion of a myth*, Londres, Harvester-Wheatsheaf.
- De Mattos, C. A. (1990), «La descentralización ¿una nueva panacea para impulsar el desarrollo local?», *Revista de Estudios Regionales Universidades de Andalucía*, 2ª época, núm. 26, Málaga.
- Delgado Cabeza, M. (1995), «La economía andaluza en los años 90. Rasgos básicos y perspectivas», en Delgado Cabeza, M. y Román, C. (comps.), *Ocho análisis de la economía andaluza*, Sevilla, IDR.
- Foucault, M. (1990), *La vida de los hombres infames*, Madrid, La Piqueta.
- Gavira, L. (1993), *La segmentación del mercado de trabajo rural en Andalucía*, Serie Estudios, Madrid, MAPA.
- (1994), «Consecuencias para el desarrollo del modelo de gestión del trabajo en Andalucía», *Boletín Económico de Andalucía*, núm. 18, Sevilla, Junta de Andalucía.
- (1995a), «New labour-related poverty and deprivation in the current situa-

- tion: Andalusia and Scotland», *RUSSTIC Seminar - EU Human Capital and Mobility Programme*, Barcelona.
- (1995b), «Desarrollo local, empleo y desempleo en Andalucía», en VVAA, *La economía andaluza en el marco de la reestructuración europea. Lo local y lo global*, Cagliari, en prensa.
- (1996a), «Estrategias ante el trabajo y el desempleo: el papel de las organizaciones de base en la provincia de Sevilla», en Asamblea Civil por Andalucía, *I Jornadas sobre participación ciudadana y empleo*, Sevilla.
- (1996b), «Reestructuraciones y mediciones del desempleo: implicaciones sociales para los individuos que viven en áreas rurales y urbanas», en fase de publicación.
- Gavira, L. y González, F. (1993), *Asesoramiento y desempleo de larga duración: Informe de la fase dos del programa de investigación acción EUROCOUNSEL. España*, Dublín, FMCVT.
- (1994), EUROCOUNSEL. *Informe de la tercera fase. Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo*, Dublín.
- Gorz, A. (1982), *Adios al proletariado*, Barcelona, Ed. 2001.
- (1995), *La metamorfosis del trabajo*, Madrid, Sistema.
- Habermas, J. (1987), *Teoría de la acción comunicativa II. Crítica de la razón funcionalista*, Madrid, Taurus.
- Hasan, A. (1994), «La evolución de los mercados de trabajo y la política de educación y formación», *Formación Profesional*, núm. 2/94, Berlín, CEDEFOP.
- Ibáñez, J. (1985), «Las medidas de la sociedad», *Revista de Estudios e Investigaciones Sociales*, núm. 29, Madrid.
- Metcalf, H. (1992), «Hidden Unemployment and the Labour Market», en McLaughling, E., *Understanding Unemployment. New perspective on actived labour market policies*, Londres, Routledge.
- Organización Internacional del Trabajo (1995), *El empleo en el mundo, 1995*, Ginebra, OIT.
- Ortí, A. (1994), «La confrontación de los modelos y niveles epistemológicos en la génesis e historia de la investigación social», en Delgado y Gutiérrez (comps.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*, Madrid, Síntesis.
- (1986), «La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta y la discusión de grupo», en García, M.; Ibáñez, J. y Alvira, F., *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*, Madrid, Alianza Universidad.
- Petrella, R. (1994), «Las trampas de la economía de mercado para la formación del futuro: más que un anuncio, la necesidad de una denuncia», *Formación Profesional*, núm. 3, Berlín, CEDEFOP.
- Preteceille, E. (1994), «Paradojas políticas de las reestructuraciones urbanas, globalización de la economía y localización de lo político», en Alabart, A.; García, S. y Giner, S. (comps.), *Clase, poder y ciudadanía*, Madrid, Siglo XXI.
- Prieto, C. (1989), «¿Mercado de trabajo?», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 47, Madrid.

- Ramonet, I. (1996), *Diario Le Monde Diplomatic*, julio-agosto.
- Rose, J. (1994), «Nuevos planteamientos a propósito de la inserción profesional», *Formación Profesional*, núm. 2, Berlín, CEDEFOP.
- Tanguy, L. (1994), «Educación y trabajo. Situación de un campo de investigación en Alemania, Gran Bretaña e Italia», *Formación Profesional*, núm. 2, Berlín, CEDEFOP.
- Toharia, L. (1988), «Los parados en España, cuántos hay y cuántos habrá», *Debat*, núm. 25, Valencia.
- (1994), «Empleo y paro», en Fundación FOESSA, *Informe sociológico sobre la situación social en España*, t. 2, Madrid.
- Vilanova, E. y Vilanova, R. (1996), *Las otras empresas. Experiencias de economía alternativa y solidaria en el Estado español*, Madrid, Talasa.
- White, A. y Leyland, J. (1992), «How unemployment is measured in different countries», *Employment Gazette*, septiembre, Londres, Employ Department.

Resumen. «Los límites epistemológicos de los análisis sobre el trabajo y sus implicaciones prácticas»

Uno de los debates más interesantes de las ciencias sociales en la actualidad está centrado en la realidad o virtualidad del mercado de trabajo, las categorías que implica y las consecuencias que se derivan del mismo tras la reestructuración del capital, tanto para distintos grupos sociales, como para diferentes regiones. En esta cuestión, los científicos sociales tienen una parte de responsabilidad, ya que al formular las categorías que sirven de sustento al análisis del trabajo se suelen asumir las que se imponen desde esta corriente dominante de pensamiento, en la que trabajo se tiende a confundir con empleo, debido a la reconfiguración de las relaciones entre estos términos, de las relaciones dentro del trabajo y de los vínculos entre trabajo, empleo, formación y salario. Con esta aportación quisieramos contribuir a este debate, planteando cómo la forma de acercamiento acrítico a los problemas, deriva en situaciones de exclusión para diferentes colectivos y territorios y, en concreto, para Andalucía.

Abstract. «The epistemological limitations of the analysis of work and their practical consequences»

One of the most interesting debates now going on in the social sciences concerns the reality and image of the labour market, the categories used in this, and, with the restructuring of capital, the consequences that the labour market has for different social groups and regions. Social scientists play an important role in this sphere. Recently, when defining the categories of analysis of the world of work they have tended to adopt the categories imposed by the dominant, economic school of thought, in which work tends to be confused with employment as a result of the redefinition of the relations between these terms, of relations at work, and of the link between work, employment, training, and salary. This article is intended to serve as a contribution to this debate. In it, the author suggests that the uncritical approaches often taken to these problems create situations which effectively exclude different groups and regions and, in particular, Andalucía.

Evolución económica y flexibilidad productiva: la industria valenciana del calzado¹

Juan Antonio Tomás Carpi y José Luis Contreras Navarro *

1. Introducción

Tras la crisis de los años setenta, la economía mundial se ha enfrentado a un nuevo contexto (agudización de la competencia internacional, mayor incertidumbre y variabilidad de la demanda...) que ha hecho de la flexibilidad productiva, laboral e innovadora una exigencia de competitividad, estabilidad y eficacia económica, tanto de empresas como de territorios (Best, 1990), haciendo necesario, por tanto, un cambio de *convenciones* dentro del sistema productivo (Salais y Storper, 1992; Kaplinsky, 1993).

La producción flexible ha adquirido en los últimos lustros dimensiones y características inéditas, toda vez que su proceso de evolución incrementa la complejidad del fenómeno de transformación del sistema económico.

Ahora bien, la cuestión fundamental, a nuestro entender, no está tanto en la situación a la que supuestamente está tendiendo el sistema, como en la forma en que se está produciendo el cambio desde un régimen de acumulación de perfiles empíricamente identificables a otro en

* Departamento de Economía Aplicada, Universidad de Valencia, Avda. dels Tarongers, s/n, Edificio Departamental Este, 46011 Valencia.

¹ Este artículo es parte de una investigación de mayor alcance realizada por el Grupo de Estudios sobre Dinámica Industrial y Laboral (GREDIL) de la Universidad de Valencia. Debemos agradecer, por tanto, el trabajo en equipo de los otros miembros del grupo: Josep Banyuls, Ernest Cano, Juan Ramón Gallego, Josep Vicent Picher, Juan Such y Miguel Torrejón. La investigación ha sido financiada por la Institución Valenciana de Estudios e Investigación (IVEI) y por el Instituto de la Pequeña y Mediana Industria Valenciana (IMPIVA).

el que éstos están emergiendo del proceso en construcción, siendo, por tanto, dependientes de sus derroteros. Consiguientemente, no sólo la vía hacia la flexibilidad difiere con las características técnicas y organizativas de los sectores y espacios, sino que múltiples formas son posibles dentro de un mismo sector y espacio.

El objetivo de este estudio es abordar la flexibilidad productiva desde una perspectiva evolutiva y territorial a través de un caso de estudio que podríamos calificar de "impuro"²: el sector valenciano del calzado, prototipo de sector y espacio que presenta dos momentos evolutivos claramente diferenciados a lo largo de los últimos tres lustros, lo que permite detectar rasgos fundamentales de la evolución de la producción flexible.

El artículo consta de cuatro partes y unas conclusiones. Tras el marco conceptual y la presentación del objeto de estudio y la metodología utilizada, se ofrece, en tercer lugar, un perfil del proceso de reestructuración generado por la crisis de los setenta que llevaría, en el sector y espacio que nos ocupa, a una tipología de flexibilidad marcadamente defensiva. Para finalizar, se estudia la evolución que está experimentando el modelo de flexibilidad productiva en los últimos años, mostrándose no sólo la presencia de una realidad emergente, sino también la pluralidad de formas que conviven en las fases de transición.

2. Flexibilidad productiva, sistemas territoriales de pequeña y mediana empresa y evolución económica³

2.1. Flexibilidad productiva: un esbozo conceptual

La siguiente exposición parte de dos figuras (la especialización flexible y la descentralización productiva motivada por la reducción de los costes

² Si los distritos industriales de la Tercera Italia constituyen el exponente más claro de la especialización flexible, no representan, sin embargo, buenas ilustraciones de los complejos procesos en que distintas formas de flexibilidad se suceden al tiempo que coinciden, mostrando un carácter excepcional y limitada utilidad para servir de soporte empírico a la teorización de la dinámica de la producción flexible. Por el contrario, casos "impuros" como el que aquí se presenta no sólo se acercan más a lo que es la norma histórica, sino que resultan muy ilustrativos de la complejidad que encierra su evolución en sistemas territoriales abiertos.

³ Este marco conceptual se encuentra mucho más desarrollado en Tomás Carpi (1996).

laborales) que han polarizado el debate sobre la flexibilidad productiva. Tales opciones suponen cambios organizativos diametralmente distintos, responden a dos concepciones diferentes del modo de competencia y comportan convenciones y culturas industriales diversas.

Los cambios en la organización del trabajo sustentados en la externalización de funciones y el recurso a la subcontratación han conformado un mecanismo de salida a la crisis consistente en hacer recaer el coste del ajuste sobre la mano de obra, debilitando el poder de negociación de los trabajadores y reduciendo el coste laboral. Dicha transformación no supone ninguna variación en las convenciones económicas dominantes en el viejo paradigma organizativo fordista ni en el modo de competencia (que seguiría sustentado en el precio). La flexibilidad productiva resultante, que aquí definiremos como *flexibilidad simple*, sería, consiguientemente, de carácter estrictamente cuantitativo y mercantil.

Por sus negativos efectos sobre las ventajas competitivas y capacidad de adaptación de un territorio, este tipo de flexibilidad productiva no afronta los retos que la nueva competencia exige, otorgándole una cierta provisionalidad como respuesta a la presión creada por la creciente competencia internacional en el contexto de economías desarrolladas y abiertas afectadas por una dinámica tecnológica, social y económicamente progresiva. Circunstancia que tiende a hacer del predominio de este tipo de flexibilidad en los sistemas territoriales de pequeña y mediana empresa del mundo desarrollado una fase transitoria de su evolución, siendo la desaparición del núcleo duro de la actividad afectada, o su transformación tecnoorganizativa, las salidas más probables.

La *flexibilidad simple* deja de ser funcional cuando el sistema productivo tiene que responder a las exigencias de calidad, adaptación al cliente, continua innovación y diferenciación de producto que definen a la nueva competencia (Kaplinsky, 1993), y que constituyen la garantía de mantenimiento de las ventajas competitivas y de los niveles de vida de los espacios relativamente desarrollados.

En efecto, en un nuevo contexto donde la mayor flexibilidad del *output* exige cambios en las prácticas de trabajo dentro de la empresa, así como un alto grado de coordinación y sintonía entre contratistas y subcontratistas y entre productores y proveedores, con el objeto de minimizar los tiempos de cambio y acelerar el progreso tecnológico, la flexibilidad numérica que permitía responder a las anteriores presiones deja de ser operativa. Un cambio radical de paradigma industrial y de principio de organización de la producción se impone, haciendo del nuevo concepto de flexibilidad, que nosotros definiremos aquí como

flexibilidad compleja, algo diametralmente distinto al considerado más arriba.

Lo distintivo de este otro tipo de flexibilidad es un cambio fundamental en el enfoque productivo (guiado por las exigencias del producto —eficacia— y no del proceso —eficiencia—) consistente en una profunda variación en la organización y los principios que informan el sistema de gestión. La conexión, interdependencia y sincronía operativa entre las principales funciones⁴ de la organización (empresa y/o red) constituyen condiciones fundamentales de adaptabilidad, rápido cambio de proceso y producto (Schoenberger, 1988; Kaplinsky, 1993) e innovación sistemática. La integración, compacta o descentralizada, se constituye en una dimensión fundamental (Veltz, 1993), a diferencia del tipo de flexibilidad anteriormente considerado.

Ahora bien, estas dos formas de flexibilidad productiva no son, sin embargo, más que tipos puros, con mayor o menor representación en la realidad. Desde una perspectiva explicativa y dinámica son tal vez las formas intermedias las que revisten un mayor interés. En este sentido, la existencia de una gran diversidad de trayectorias empresariales (propiciadas por razones de nicho de mercado, socioculturales, institucionales, organizativas...), el carácter dinámico de las empresas y *clusters* y la complejidad y duración de la transformación que conlleva el paso a la nueva producción flexible, permiten hablar de realidades (empresas, sectores y territorios) en transición o que, por razones funcionales y/o evolutivas, participan de ambas formas extremas.

Si bien la importancia estratégica de la implicación obrera y la cooperación interempresarial varían con las características técnicas de los sectores y la trascendencia que para ellos tenga la innovación, éstos no son realidades homogéneas, al menos desde el punto de vista del producto; ni las distintas fases que definen la cadena del valor tienen la misma relevancia estratégica. El nicho o nichos donde se ubica una empresa o *cluster*, al afectar a las exigencias en calidad, adaptación al cliente, pronta entrega y dinámica innovadora, están condicionando a la organización y relaciones que encuadran la gestación del producto, afectando (como condición instrumental) a la evolución de la producción flexible.

En este sentido, la relación con proveedores y subcontratistas (dada su distinta naturaleza y condición) es múltiple y variada. La trascendencia de las funciones de unos y otros y los costes de sustitución pueden ser muy distintos, obligando a planteamientos estratégicos diferentes. El

⁴ Fundamentalmente *marketing*, diseño, ingeniería y desarrollo de producto, ingeniería de proceso, producción y control de calidad.

nivel de complejidad de la tarea contratada va a afectar al tipo de relación y de coordinación necesaria entre contratistas y subcontratistas. A medida que las tareas contratadas son más especializadas y complejas, una mayor coordinación técnico-organizativa y un flujo de información complejo y multidireccional tiende a ser más necesario, haciendo de la selección de *partenaires* y la estabilidad operativa de la relación hechos fundamentales para el sostenimiento de las ventajas competitivas⁵.

La transición a la flexibilidad compleja no es algo que se improvise o realice a voluntad, sino que exige un largo proceso de aprendizaje colectivo y de cambio conceptual, de actitudes y de rutinas. Por tanto, la reorganización tiene que ser progresiva y tentativa, como corresponde a todo proceso de cambio original y no experimentado. La construcción de las nuevas relaciones (sustentadas en la confianza y la reciprocidad) no puede hacerse al azar (un proceso de prueba y error se abre), requiriendo su propio tiempo, variable con la cultura dominante y la historia local. La experiencia y la culturización se constituyen en las variables estratégicas del proceso, confiriéndole un carácter no lineal y desequilibrado, cuando no contradictorio. Al mismo tiempo, en la medida en que exista una estrecha relación entre flexibilidad, creatividad, complejidad y competitividad, las nuevas posibilidades abiertas por la creciente flexibilidad están dando paso a procesos más complejos y exigentes en innovación y, por tanto, en cooperación. En definitiva, el complejo, prolongado y autoorganizado proceso de desarrollo hacia la producción flexible compleja tiende a generar un amplio abanico de formas reales híbridas y evolutivas.

2.2. *Sistemas territoriales de pequeña y mediana empresa y flexibilidad productiva*

El territorio, componente fundamental de la dinámica del sistema productivo real y del proceso de cambio industrial, constituye un sistema

⁵ La coordinación se hace aún más profunda cuando se trata de subcontratistas o proveedores poseedores de competencias decisivas para el desarrollo del núcleo duro de las capacidades de la empresa contratista (por ejemplo: bienes o servicios básicos en la definición del producto y altamente especializados; poseedores de alguna tecnología, conocimiento o recurso de valor estratégico para el contratante o proveedores de información significativa e I+D). De ahí que se les implique en la planificación a largo plazo y en la estructura funcional de la empresa para el intercambio sistemático de información. Las transacciones suelen ser reguladas por el diálogo y la confianza, no por reglas y acuerdos formales, estableciéndose una interacción continua entre representantes de alto nivel de la empresa contratista y del proveedor o subcontratista.

activo en la creación de recursos y competencias específicas (Veltz, 1993) a instancias de la interacción dinámica de sus actores y redes. Pero, ante todo, es el medio a la vez que el resultado de interacciones sociales en su sentido más amplio, espacio vivido, marco de socialización, lugar de sedimentación de conocimiento práctico y experiencias compartidas, a la vez que ámbito de gestión y movilización de una memoria colectiva (Amin y Thrift, 1993).

En tanto que espacio de vida en común, el territorio es generador de concepciones y expectativas convergentes respecto a las técnicas, organización y formas de proceder más coherentes con el contexto, así como con respecto al desarrollo futuro (Torres, 1993). La proximidad territorial es algo más que la proximidad espacial; es también proximidad industrial, social, cultural e institucional (Kirat, 1993), generadora de similitudes y complementariedades tecnoproductivas, de interpretaciones y expectativas compartidas, de reglas y rutinas sociales, así como de relaciones sociales y de poder, que median y restringen el comportamiento de los actores económicos. Consiguientemente, condiciona las actitudes y comportamientos empresariales, haciendo de las formas organizativas y de su evolución realidades difíciles de entender con independencia del territorio.

Por tanto, la estructura productiva, las instituciones formales y convenciones, así como la historia del territorio, tienen gran trascendencia en la definición de la flexibilidad productiva. En el primer caso, el grado y tipo (similitud y complementariedad) de proximidad tecnológica entre las empresas, el carácter genérico o específico de los recursos y competencias, el grado de segmentación del mercado de trabajo, las características del mercado de referencia de la producción local, las relaciones económicas externas, los nichos de especialización y el nivel de desarrollo científico-técnico del sistema local de producción, son variables económicas cuya concreción afecta al alcance y tipo de flexibilidad posibles (muy probablemente su dinámica sea la principal fuerza impulsora de la transición hacia un modelo de flexibilidad compleja).

En segundo lugar, el sistema de convenciones e instituciones imperantes y la propia historia tienen un rol destacable⁶. Las convenciones derivadas del marco cultural e institucional definen el alcance de la coordinación y flexibilidad posibles al conformar los principios de acción

⁶ La flexibilidad compleja y el dinamismo que caracteriza a los distritos industriales italianos y alemanes (Becattini, 1992; Sabel *et al.*, 1989) sería difícilmente comprensible con independencia de una cultura local, apoyada en normas de reciprocidad y acompañada de significativas sanciones sociales, que hacen de la confianza, la reputación y la cooperación piezas claves del sistema que gobierna las transacciones.

y las expectativas de los agentes económicos. Diferentes convenciones no sólo conforman concepciones e interpretaciones del proceso económico dispares, así como externalidades y racionalidades distintas, sino también capacidades de comunicación, intercambio de información, aprendizaje colectivo y adaptación divergentes (Storper, 1995). Por otra parte, cultura, instituciones, convenciones, así como la propia estructura económica y social, no son realidades que puedan separarse de la historia particular de cada territorio (Sabel *et al.*, 1989; Storper, 1993; Jayet, 1993; Maillat *et al.*, 1995); historia que no sólo define las potencialidades y el patrón normal de evolución, sino también las restricciones y rigideces que tienden a atenuarla (algo que no debe hacernos olvidar el carácter abierto al futuro de toda realidad con historia).

2.3. Flexibilidad productiva y evolución económica

Cuando se analiza la empresa como unidad básica de organización y planificación de la producción, y las agrupaciones empresariales desde una perspectiva evolutiva, cobra sentido preguntarse por los móviles de comportamiento y mecanismos de cambio empresarial. Éstos dependen de variables y restricciones estratégicas del sistema de toma de decisiones (las capacidades y actitudes empresariales, el marco social e institucional y las convenciones imperantes en el entorno territorial y organizativo), así como de los reguladores básicos del proceso de cambio (los procesos de aprendizaje tanto de individuos concretos como del colectivo significativo para la empresa en cuestión, la presión competitiva y la dinámica mercadológica, así como el cambio tecnológico).

Más que el simple objetivo de la maximización de beneficios, lo relevante desde una perspectiva evolutiva es la clave de la estrategia adoptada por la empresa (por sus efectos sobre el proceso de transformación y el alcance de la misma). Ahora bien, en la medida en que tanto ésta como el entorno son realidades dinámicas, las empresas pueden pasar por varias situaciones estratégicas y la posición puede ser distinta según el marco espacial considerado. Además, es posible que las más dispares claves estratégicas tiendan a convivir en un mismo espacio.

Entre estas claves estratégicas destacaríamos: aquella basada en aprovechar los recursos existentes minimizando riesgos a corto plazo, la que pretende conseguir o mantener una posición de liderazgo, la que persigue la búsqueda o la introducción en nichos de mercado más exigentes y, por último, la estrategia basada en seguir al líder, imitándolo, o en la supervivencia, a la espera de mejores oportunidades.

Ahora bien, no sólo las distintas estrategias empresariales dan lugar a trayectorias tecnoorganizativas diferentes, sino que la misma clave estratégica puede originar trayectorias dispares (progresivas, continuistas o regresivas en el sentido tecnológico, social y económico) y efectos diversos sobre la evolución de los recursos y las competencias en función del cómo se implante la estrategia. Por tanto, lo importante no es sólo lo que se hace con los recursos (utilizarlos o desarrollarlos), sino también el cómo se hace. Hecho éste que depende significativamente de la situación y dinámica del entorno territorial (*efecto contexto social*), la dinámica mercadológica (*efecto competencia*) y las exigencias del producto (*efecto nicho*), así como de las competencias empresariales (*efecto capacidades*).

A nuestro entender, la conjugación dinámica de estos cuatro efectos y de los procesos de selección e interacción que se producen en el seno de las poblaciones empresariales de una rama-espacio es fundamental para comprender los procesos de evolución a los que está sometida la flexibilidad productiva. Mientras el *contexto social* define las oportunidades de desarrollar una estrategia concreta, la presión de la competencia, el aprendizaje, la interacción (tanto con el exterior como internamente), la imitación y la creatividad empresarial, constituyen fuerzas impulsoras de mutaciones, dándose la posibilidad de cambios de estrategia y trayectoria. Estas fuerzas no sólo inducen a algunas empresas a adoptar nuevas técnicas y rutinas, sino también a desarrollar nuevas competencias e introducirse en nuevos mercados y nichos. Todo ello les permite acceder a nuevos flujos de información así como enfrentarse a retos diferentes y a un proceso de aprendizaje sustentado en problemas, lenguajes, convenciones, conocimientos y saber hacer distintos a los tradicionales.

La mutación de alguna(s) empresa(s), incluso cuando evidencia una mejor adaptación a las condiciones del entorno mercadológico y tecnológico, no lleva necesariamente a un proceso de imitación por parte del resto de la población empresarial del territorio, dada la existencia de barreras que dificultan dicho proceso. Es más, cuando esta imitación se produce puede seguir derroteros muy distintos, con efectos sobre la dinámica empresarial y territorial muy dispares.

Ahora bien, la difusión de las innovaciones y la influencia de las trayectorias progresivas no se ejerce sólo por la vía de la imitación. El aprendizaje por interacción a través de las redes formales (definidas por transacciones materiales y de información sistemáticas), los flujos de información que discurren por canales informales y la transferencia de recursos humanos de unas organizaciones (empresas y organismos públicos) a otras, constituyen canales complementarios.

Toda evolución de la producción flexible que suponga superar el cuadro que define la *flexibilidad simple* conlleva aumento del grado de *convergencia* entre los actores que protagonizan las transacciones en el plano de la producción. La *convergencia* aumenta con el *alineamiento* (nivel de comunicación y coincidencia de percepciones e intereses) y la *coordinación* (grado de aleatoriedad de las relaciones y de predictibilidad de las acciones de los agentes que interactúan) de los actores implicados en una relación. Cuanto mayor es la convergencia entre los miembros de una red, más rápida y predecible es su respuesta a cualquier necesidad de uno de ellos (Callon, 1992). El grado de convergencia tiende a aumentar con la heterogeneidad, número e intensidad de las relaciones entre los distintos miembros de la red, así como con la mutua dependencia.

La mayor o menor identificación lograda entre los actores de una red y la heterogeneidad, número e intensidad de sus relaciones hacen que éstas sean tanto más irreversibles cuanto más improbable es su reemplazamiento. El concepto de *aprendizaje por interacción* resulta central para entender este proceso, del cual se infiere que aunque la capacidad creativa (flexibilidad innovadora) se acrecienta con la convergencia y dicho aprendizaje interactivo, ello no ocurre necesariamente sin costes para la reversibilidad relacional y la libertad de maniobra de todos y cada uno de los actores. Lo que constituye un ejemplo del carácter contradictorio del proceso que define la dinámica de la flexibilidad productiva.

No sólo el contenido de las relaciones interorganizativas cambia con la evolución de la producción flexible. También lo hacen las funciones significativas, y con ellas el sistema de flujos. La relevancia que la innovación, creación de capacidades y recursos y prospección de nuevos mercados cobran en las trayectorias progresivas, hace de las funciones de I+D, diseño, formación, *marketing*, organización y planificación, variables de estratégica importancia dentro del sistema empresarial. Por su complejidad y especialización, algunas de ellas (I+D, diseño y formación) tienden a externalizarse en todo o en parte. Lo que no sólo obliga a una ampliación de las relaciones de red conforme se avanza en la flexibilidad compleja, sino también a un cambio de entorno territorial de la población empresarial. A lo que se asiste en este caso es a un fenómeno de alargamiento de la red, o, lo que es lo mismo, a la integración en la misma de nuevos actores e intermediarios situados en niveles de creciente relevancia en la escala de la creatividad dentro de la cadena del valor (Callon, 1992).

3. Diseño del estudio

En esta investigación se analiza el principal territorio de especialización en la producción de calzado de la Comunidad Valenciana, localizado en las tres comarcas alicantinas situadas a orillas del río Vinalopó. En este espacio se concentra, por otro lado, una buena parte de la producción española de calzado —según la Asociación de Industriales del Calzado, a mediados de esta década en estas comarcas se encontraban más del 60% de las empresas y más del 55% del empleo nacional de esta industria (Fice, 1994). Esta área constituye un sistema territorial de pequeñas empresas especializado en la actividad zapatera, con una fuerte segmentación del proceso productivo y especialización en diferentes fases de la producción, lo que da lugar a un importante recurso a la subcontratación productiva, así como a un complejo y denso flujo de relaciones de muy distinta naturaleza y entidad. Esta fuerte especialización industrial se debe fundamentalmente al arraigo del sector del calzado que, por otra parte, tiende a concentrar espacialmente toda la producción en apenas cuatro municipios: Elche, Elda, Petrer y Villena.

La información que sirve de base del presente estudio proviene de una serie de entrevistas realizadas a finales del año 1994 y en 1995, tanto a testigos privilegiados como a empresarios del sector. Las quince realizadas a testigos privilegiados fueron entrevistas abiertas (apoyadas con un guión previo) a agentes representativos y/o con gran conocimiento del sector (destacando a responsables de asociaciones empresariales, sindicales, institucionales, directivos de INESCOP, representantes del sector de servicios a las empresas, etc.) que aportaron una visión de conjunto (evolución y problemas clave del sector y del territorio) y proporcionaron una serie de elementos básicos para la mejor interpretación de los resultados obtenidos en la entrevista a empresarios. En este caso, las 78 entrevistas realizadas a empresarios se plantearon a partir de un cuestionario cerrado de ciento cuatro preguntas a responder por los responsables (normalmente los gerentes) de las empresas seleccionadas de forma no aleatoria pero sí buscando una muestra representativa en cuanto a subsectores, subespacios y tamaño empresarial.

Es cierto, sin embargo, que el grado de representación de las empresas más pequeñas (menos de diez trabajadores y entre once y veinte trabajadores) se ha visto condicionado por la dificultad de acceso a dicho estrato. Ahora bien, esto no exime de que la representatividad esté garantizada en todos los estratos si bien hay que considerar muy limitada la posibilidad de extrapolar resultados cuantitativos al total de empresas del

CUADRO 1. Entrevistas a empresarios. Características de la muestra según el tamaño de empresa

Nº de trabajadores	Nº de entrevistas	% de la muestra
0-10 trabajadores.....	11	16,2
11-20 trabajadores.....	19	27,9
21-49 trabajadores.....	30	44,1
50 y más trabajadores.....	8	11,8
Total.....	68	100

sector que funcionan en este territorio (entre otras cosas por la utilización de mecanismos no estadísticos de selección de la muestra). Esto no merma, sin embargo, la posibilidad de detectar tendencias y capacidad de establecer nuevas trayectorias y orientación de la dinámica empresarial, dado que las empresas de mayor dimensión suelen jugar un papel mucho más estratégico. Por otro lado, la información proporcionada por los testigos privilegiados permitió llenar en parte el vacío generado por la estructura de la muestra utilizada.

4. Crisis económica y descentralización productiva

La evolución seguida por la industria del calzado de los Valles del Vinalopó y la dinámica de la producción flexible en tal contexto viene marcada por un hecho histórico, como fue la crisis económica de finales de los setenta. Hasta ese momento, una característica poco halagüeña de este modelo industrial era la dependencia externa en materia comercial, tecnológica y de diseño del sistema productivo local⁷, mientras que un mercado de trabajo desarrollado y un saber hacer productivo constituían sus principales activos. El relativo atraso y protección del mercado interior (a pesar de su importancia en volumen), hacían de la demanda, directrices y patrones emanados del exterior los principales factores explicativos de su dinámica productiva (Ybarra y Manteca, 1986).

⁷ Una parte significativa de la producción iba dirigida al mercado norteamericano de la mano de grandes comercializadoras de dicho país que proporcionaban el diseño a los empresarios locales, convertidos en buena medida en simples organizadores de la fuerza de trabajo. Esta circunstancia no sólo generaba una gran vulnerabilidad, sino un débil desarrollo de las competencias comerciales, gerenciales y de diseño en el contexto local.

En su fase madura y de rápido crecimiento, este modelo venía definido por un sector productivo dominado por empresas de tamaño pequeño y mediano pero que habían integrado la mayor parte de (cuando no todas) las fases productivas. La actividad a domicilio quedaba reducida a las personas que no querían integrarse al trabajo de fábrica por razones funcionales (amas de casa) y la subcontratación (cuya importancia adquiriría niveles sin precedentes después de la crisis) cumplía fundamentalmente funciones de ajuste de la oferta empresarial a la demanda, bien cuando ésta superaba coyunturalmente la capacidad de producción de la empresa contratista o para cubrir ciertos vacíos de la gama del producto que se ofertaba (Bernabé, 1984). La función empresarial dominante y casi exclusiva era la producción, tendiendo a ser marginales la gerencial, comercial y de diseño.

Las ventajas competitivas basadas en los diferenciales de costes (principalmente salariales) y la favorable evolución en el tipo de cambio con respecto al dólar habían sustentado la expansión de la industria valenciana del calzado los años previos a la crisis. Estas circunstancias, unidas a la dependencia externa en el terreno comercial, tecnológico y de diseño, que habían creado un contexto socioeconómico poco favorable al aprendizaje y mutación empresarial, limitarían significativamente el abanico de opciones evolutivas cuando la presión salarial, la competencia de los nuevos países industrializados, la depresión internacional y los cambios en el mercado pusieran en crisis el modelo.

Dada esta situación, la respuesta ante una crisis de demanda y la creciente competencia de países terceros difícilmente podía venir por otro lado que a través de una mayor presión sobre los costes. Respecto a éstos, fueron los salariales los que acusaron la práctica totalidad del impacto, dada la dificultad de manipular algún otro (como el de las materias primas) de gran importancia relativa en la función de producción (Méndez, 1982; Méndez y Orgilés, 1984; Ybarra y Manteca, 1986).

Ahora bien, esta alternativa exigía importantes cambios organizativos y contractuales, que podían venir por tres conductos diferentes: a) modificación de la organización interna del trabajo; b) variación en el sistema de retribución, y c) transformación de la estructura del sistema local de producción (externalización de funciones e inmersión económica como recurso de flexibilización laboral y reducción de la carga salarial y de la seguridad social). La primera opción, que intentó llevarse a cabo por diversas empresas con la intención de incrementar la productividad y aumentar el control empresarial sobre la fuerza de trabajo (Benton, 1990), fracasó en la mayoría de los casos por no mostrar la dosis de flexibilidad que requería la creciente variabilidad de la demanda, así

como por la firme oposición obrera. El significativo desarrollo del movimiento obrero en el sector del calzado valenciano en un contexto social y político de democratización política como el que vivía España en ese momento, hacía que la segunda alternativa de reducción salarial sin cambios profundos en las relaciones industriales y de poder no fuera posible.

Por razones tanto económicas y de aprendizaje como sociales, la externalización de funciones, la subcontratación, la inmersión económica y la expansión del trabajo a domicilio se constituyeron en la opción económica más sostenible del sistema empresarial local. El recurso a tales prácticas no sólo resultaba una respuesta individual lógica ante la crisis general del sector, sino una solución objetiva a la situación de bloqueo del modelo tradicional de desarrollo. Con la descentralización productiva y la inmersión de buena parte de la actividad sectorial se lograría una significativa reducción de los costes laborales (Méndez, 1982; Candela, 1984) y un sensible descenso del riesgo de las empresas dominantes⁸, toda vez que cambiaban sustancialmente las relaciones de poder entre el capital y el trabajo sin que los sindicatos pudieran hacer nada por evitarlo. A esto ayudaría la disminución de la producción (que se redujo en más de un 20% entre 1976 y 1979 a causa de la crisis exportadora) (Méndez, 1982), el cierre masivo de fábricas que a continuación se daría (487 entre 1979 y 1983 y una pérdida de 20.200 puestos de trabajo) (FICE, 1983) y la consiguiente disminución del soporte sindical.

Las nuevas condiciones relacionales y económicas creadas por el desarrollo de la economía sumergida, la creciente personalización de la interacción empresario-trabajador y la asunción colectiva de la clandestinidad y la inestabilidad en el empleo como hechos normales de la vida económica, generarían un nuevo sistema de convenciones tanto respecto al proceso de trabajo (Ybarra, 1988) como al sistema de fijación de precios y salarios y las relaciones normales entre los agentes económicos.

Tras la crisis económica, el vehículo principal de la transformación hacia una estructura productiva dominada por la flexibilidad simple lo definiría: 1) la interacción autorreforzante entre descentralización productiva y desarrollo de la economía sumergida, cambio en las relaciones

⁸ Lo que era debido, fundamentalmente, a la disminución del inmovilizado y la inversión necesarios, gracias a la externalización de funciones y la sustitución de capital por trabajo, así como al aumento, sin coste alguno, de la flexibilidad numérica de la mano de obra.

de poder y variación de las convenciones sociales, y 2) el proceso de selección que tendría lugar dentro del sistema empresarial. La descentralización productiva y el desarrollo de la economía sumergida sentaban las bases materiales y sociales del debilitamiento sindical y permitían la introducción de convenciones social y económicamente laxas⁹, limando los obstáculos psicológicos, sociales, políticos y legales que pudieran anteponerse al desarrollo de la nueva organización de la producción. Dicha interacción adoptaría la forma de un proceso de causación circular acumulativa.

Frente a una nueva realidad de reorganización empresarial que alimentaba la estructura emergente, los sindicatos apenas podían hacer algo más que gestionar lo mejor posible las quiebras en beneficio de sus afiliados (Benton, 1990). De hecho, las nuevas convenciones e intereses colectivos hacían cada vez menos popular el ejercicio de una práctica sindical rigurosa, mientras que la disminución del poder obrero contribuía a la consolidación social de unas convenciones que aparecían como las más realistas para satisfacer las necesidades económicas dentro de un contexto socioeconómico que había cambiado. La agudización del individualismo, por último, no sólo resquebrajaba las bases culturales de la cooperación social, debilitando la capacidad de negociación obrera, sino que al generalizarse se constituía en un factor fundamental de reproducción de la flexibilidad simple y un obstáculo a su evolución en un sentido progresivo.

El proceso de selección gestado en la población empresarial en beneficio de la nueva figura organizativa sería pieza fundamental en el mencionado proceso de interacción autorreforzante. En un contexto de fuerte competencia y alto grado de transparencia dentro del colectivo de productores, las ventajas de costes conseguidas por las estrategias empresariales sustentadas en la externalización de funciones y la economía sumergida llevaría a su rápida implantación como forma dominante, bien por imitación o por desaparición de las empresas que no la introdujeron a tiempo. La variable institucional ayudó a la profundización del proceso al facilitar el cierre y reapertura de empresas con escaso coste (Benton, 1990).

Al debilitar la resistencia sindical, social e institucional a la transformación, el mecanismo de la selección cumplía un papel fundamental en el cambio de modelo, como realidad inserta en un proceso de mayor

⁹ A ello contribuiría la creciente implicación de los propios trabajadores (y no pocos sindicalistas) en las prácticas de economía sumergida, así como el desarrollo del cinturón de empresas subcontratistas y el trabajo a domicilio.

amplitud. No obstante, la interacción entre selección empresarial y causación circular acumulativa no es unidireccional. Si bien esta última recibiría un significativo impulso de la primera, el proceso de selección se vería favorecido con el cambio en las relaciones de poder y las convenciones que regulan el comportamiento de los agentes económicos.

El resultado del proceso esbozado sería una sustancial transformación de la organización de la industria local del calzado. El cierre masivo de empresas tradicionales iría seguido por la emergencia de un número significativamente superior de empresas de mucho menor tamaño¹⁰, la proliferación de empresas clandestinas y un espectacular crecimiento en el trabajo a domicilio. El trasfondo de este proceso lo constituye la radical reorganización de la producción, que de estar controlada por empresas en gran medida verticalmente integradas pasaría a serlo por estructuras de red altamente heterogéneas nucleadas en torno a empresas de acabado y comercializadoras. Buen número de los antiguos empresarios dejarían las funciones productivas para convertirse en intermediarios entre las cadenas de comercialización y la producción (Ibáñez, 1984), o externalizarían gran parte de las actividades manufactureras. En torno a unas y otras se urdiría un rosario de empresas subcontratistas (legales o clandestinas), pequeños talleres, autónomos y trabajadores a domicilio. Estos últimos frecuentemente organizados por simples distribuidores de tareas.

Este proceso de desconcentración productiva externalizaría las actividades más intensivas en mano de obra (tanto aquellas con cierta tradición de producción a domicilio —rebajado, aparado— que pasarían en su mayor parte a la economía sumergida, como otras históricamente llevadas a cabo en fábrica —cortado y, en menor medida, montado— [Ybarra y Manteca, 1986]), con lo que aparecerían un gran número de pequeñas empresas especializadas en una o pocas fases, así como una densa maraña de transacciones intrasectoriales.

Las consecuencias económicas del cambio fueron, en una primera fase, ambivalentes. Por una parte, la intensificación de la presión sobre la fuerza de trabajo (Benton, 1990), y la disminución de los pagos a la Seguridad Social redujeron considerablemente los costes salariales por unidad de producto¹¹. El resultado fue una mejora de la competitividad

¹⁰ En España el número de empresas de calzado registradas casi se duplicaría entre 1980 y 1985, mientras que el empleo declarado se reducía (Vázquez-Barquero y Sáez-Cala, 1995).

¹¹ Los costes se estimaba que eran más de una tercera parte inferiores en las fábricas clandestinas que en las que cumplían normalmente con las normas vigentes (Méndez, 1982).

en precio del calzado valenciano, la recuperación de las exportaciones (favorecida por la evolución del tipo de cambio) y la reactivación del sector. Pero ésta no era más que una solución provisional que en modo alguno permitía superar los problemas estructurales de fondo del sistema local y que lo hacían altamente vulnerable a la tenaza definida por la competencia italiana, sustentada en la creatividad, y la de los países del Sudeste Asiático y Sudamérica, con ventajas de costes primarios (Contreras, 1993).

Los aspectos más negativos de la nueva situación, desde el punto de vista económico, vendrían definidos por una serie de hechos fundamentales. En primer lugar, la asimetría distributiva que acompañó a la descentralización productiva permitió una desviación de la capacidad interna de acumulación hacia las organizaciones menos directamente comprometidas con la producción (comercializadoras y planificadoras), en detrimento, por tanto, de la capacidad potencial de inversión productiva, cuya consecuencia última fue la obsolescencia tecnológica del sistema productivo. En segundo lugar, la reestructuración y recomposición de la industria local del calzado generó una evolución regresiva en el colectivo empresarial como consecuencia de que los nuevos empresarios de la producción eran trabajadores conocedores del proceso de producción pero carentes de experiencia empresarial y conocimientos técnicos, gerenciales, organizativos y comerciales. Los antiguos empresarios o desaparecerían, estrangulados por la crisis y el cambio, o pasarían a cumplir funciones de intermediación comercial, desvinculándose de las funciones propias del empresario del sector productivo, más comprometido con el plano técnico-organizativo y la innovación.

En tercer lugar, los problemas de cualificación empresarial y creatividad, así como los de coordinación y modo de competencia, limitarían la capacidad de maniobra del sistema, repercutiendo negativamente sobre la calidad del producto, la confianza, la cooperación, el aprendizaje interactivo, la satisfacción de las expectativas y, en definitiva, incrementando la incertidumbre y la descapitalización social y organizativa. Estos problemas, que afectaban al núcleo del sector y de la rama, incidían en la falta de expectativas y consiguiente atraso de la industria auxiliar y el conjunto del sector periproductivo que, a su vez, limitaba las posibilidades de transformación de aquél.

Así pues, el intento de recuperar la competitividad perdida incidiendo en los mismos factores en que se sustentaba en el pasado (competencia en precios), habían llevado no sólo a la degradación de la situación laboral, sino también al aparente alejamiento del sistema territorial de las condiciones que le permitiesen crear nuevas competencias.

5. Cambio selectivo y evolución hacia la flexibilidad compleja

Aunque la situación descrita fue la tónica general en la industria del calzado de los valles del Vinalopó durante los últimos años de la década de los setenta y la primera mitad de la de los ochenta, los procesos económicos no son lineales. De hecho, los propios conflictos suelen encerrar un potencial de cambio, a la vez que algunos agentes pueden verse estimulados a impulsar variaciones de estrategia cuando el modelo alcanza su techo de desarrollo y las posibilidades y resultados económicos declinan.

Como se ha anunciado, el límite al crecimiento de los territorios cuya producción viene regulada por el modo de competencia sustentado en el precio está determinado por: a) las posibilidades de reducir costes y márgenes de beneficios; b) la competencia de otros espacios, y c) la evolución de la demanda accesible.

Tal y como habían pronosticado algunos estudiosos del tema (Ybarra y Manteca, 1986; Méndez y Orgilés, 1984), la posibilidad de reducir costes en un sistema de producción como el que nos ocupa vendría condicionado por la emigración espacial y sectorial de los factores productivos. Al mismo tiempo, la creciente competencia de otros espacios con menores costes le iba a someter a una continua presión que llevaría necesariamente o a la reducción de sus mercados, en ausencia de continuas disminuciones en la tasa salarial y de beneficios (como así ocurrió con el estancamiento de las exportaciones y el rápido crecimiento de las importaciones a partir de 1985), o a un cambio del modo de competencia. En la medida en que la primera opción fuese insostenible en el largo plazo, sólo la última podía considerarse una salida realista.

La negativa evolución de la demanda junto a la progresiva pérdida de importancia relativa del mercado americano en el conjunto de las exportaciones de la zona (que tendía a reducir la histórica dependencia comercial de grandes intermediarios norteamericanos) estimularía el cambio de estrategia por parte de algunas empresas. El vacío dejado y la necesidad de abrir nuevos mercados, así como la creciente toma de conciencia, por parte de un número cada vez mayor de empresarios, del papel estratégico de la comercialización, llevaría a algunas empresas locales a desarrollar sus propios mecanismos comerciales y de distribución (a pesar de la escasa experiencia acumulada y la carencia de personal cualificado). Sin embargo, un nuevo reto y un proceso de aprendizaje inédito veían la luz en beneficio no sólo del desarrollo de competencias comer-

ciales, sino también de cambios de estrategia y de la introducción en nichos de mercado más exigentes.

Este cambio hacia nuevas trayectorias (que podríamos definir como más progresivas) iniciado por un reducido número de empresas, haría del desarrollo de los recursos y competencias de la organización el soporte fundamental de su dinámica. El modo de competencia por el precio tendía a ser sustituido por otro guiado por la creación de valor añadido y la calidad empresarial, mientras que se intentaba reducir la dependencia respecto a intermediarios extranjeros.

La descentralización productiva y la especialización son también características sobresalientes en esta estrategia. No viene, sin embargo, exclusivamente motivada por el principio de minimización de costes sino también porque permite una mejor adaptación a las fluctuaciones de la demanda y favorece la consecución de los objetivos al facilitar la concentración de los recursos de la empresa líder en las funciones motrices y más huérfanas de aprendizaje colectivo en la zona.

El sistema de relaciones establecido con los subcontratistas difiere notablemente con respecto a la estricta relación mercantil, típica de la flexibilidad simple, permitiendo avanzar en una política de transmisión de conocimientos, sincronización productiva y estímulo a la innovación, así como apoyo técnico y control sistemático *in situ* de la calidad.

A pesar de que las empresas que hayan optado por un cambio hacia este tipo de estrategia y trayectoria puedan constituir casos especiales dentro de la población empresarial del área estudiada, es destacable que la realidad que nos ocupa presenta una heterogeneidad que sugiere la existencia de un cambio en el sistema productivo local y en la producción flexible que va más allá de lo marginal. Este hecho se ha intentado constatar a lo largo del trabajo empírico, permitiendo seleccionar, dentro del conjunto de empresas entrevistadas, un reducido grupo de empresas (aproximadamente un 15% de la muestra) que mostraban una serie de características¹² que sugería la adopción de trayectorias más progresivas en este proceso de cambio y la condición de liderazgo en las estructuras de redes empresariales. Aunque este grupo no era el único donde dichas características se ponían de relieve, sí que era el más representativo.

¹² Entre estas características destacaríamos: a) alta tasa de crecimiento de las ventas; b) innovación tecno-organizativa significativa; c) gran proyección y dinámica exportadora; d) disponer de capacidad creativa en materia de diseño; e) gerencia cualificada y prácticas de gestión relativamente modernas; f) sistema de control de calidad relativamente desarrollado; g) productos de alto valor añadido y mercados exigentes; h) agresividad comercial.

CUADRO 2. Importancia y evolución de la subcontratación (Respuestas en porcentaje)

	Emp. líderes	Resto muestra
<i>Porcentaje de subcontratación en el valor de la producción:</i>		
— Menos del 5%	12	25
— Entre un 5 y un 25%	63	45
— Entre un 26 y un 50%	12	20
— Más del 50%	12	5
— NS/NC	0	5
<i>Desde 1985 la importancia de la subcontratación a terceros:</i>		
— ha aumentado	38	46
— no ha variado	37	30
— ha disminuido	25	5
— variación irregular	0	7
— NS/NC	0	12

Fuente: Entrevistas a empresarios.

Por lo que respecta al grado de descentralización de la producción, la situación que se desprende de la muestra de empresas indica que el proceso de división interempresarial del trabajo ha seguido profundizándose desde mediados de la década pasada hasta nuestros días. La trascendencia del fenómeno se pone de relieve al observar que, exceptuando las empresas especializadas en fases intermedias y de primera transformación, que suelen trabajar para terceros, la práctica totalidad subcontrata más del 10% del valor de su producción, una tercera parte subcontrata entre un 20 y un 50% y casi una décima parte más del 50%. Las operaciones que con más frecuencia se subcontratan son las de apurado, cortado, forrar y pegar tacones y suelas.

Las razones que explican el desarrollo de la subcontratación constituyen indicadores que nos permiten intuir la diferente concepción estratégica de las redes empresariales y la diversidad de objetivos perseguidos con el recurso a este tipo de relación. Según los entrevistados, la principal razón corresponde al abaratamiento de costes, seguida de la necesidad de responder a fluctuaciones de la demanda y la posibilidad de reducir plantilla. Sin embargo, para un número no desdeñable de empresas (sobre todo para aquellas que consideramos insertas en trayec-

torias más progresivas) la subcontratación responde a una estrategia de la empresa relacionada con la especialización, el aumento de la flexibilidad organizativa y la reducción de *stocks*. Aunque de lo anterior se deduce que las variables coste de producción y riesgo siguen motivando la descentralización productiva, es evidente que en un buen número de casos estas razones se comparten con, o han sido sustituidas por, razones de más amplio alcance estratégico y temporal.

CUADRO 3. Razones por las que se decide subcontratar a terceros
(Respuestas en porcentaje; base: empresas que subcontratan más del 5%)

	Líderes	Resto muestra
<i>Principales móviles que le llevan a subcontratar a terceros:</i>		
— Estrategia de desconcentración productiva.....	43	26
— Reducir plantilla	43	33
— Debido al tipo de especialización de la empresa ...	43	16
— Aumentar la flexibilidad productiva	29	12
— Reducir <i>stocks</i>	29	0
— Resulta más barato	14	55

Fuente: Entrevistas a empresarios.

El que la variable coste de producción y riesgo sean dominantes en la definición de la política de externalización de funciones, aprovechando las ventajas económicas de la especialización, no implica necesariamente que sea el modo de competencia basado en el precio el que regule la mayor parte de las transacciones dentro de las redes, ni prejuzga que la competencia de la empresa se sustente sólo en el precio. De hecho, el servicio al cliente, la calidad, la rapidez de entrega y la capacidad financiera son colocados por delante del precio entre los factores de competitividad del colectivo empresarial entrevistado, siendo este último un factor marginal para el grupo de empresas más dinámicas y con mayor proyección externa (trayectorias más progresivas) en orden a explicar su posición en el mercado (no es casual que, en este caso, el criterio más citado a efectos de la selección de subcontratistas sea la calidad). Esta información continúa poniendo de relieve la diversidad de objetivos y políticas empresariales que regulan la subcontratación en este es-

pacio, a pesar del gran peso que aún sigue teniendo la presión sobre los costes y, por derivación, sobre la fuerza de trabajo.

CUADRO 4. Valoración diferencial de los factores de competitividad en el sector calzado (% de empresas que lo consideran muy importante)

	Líderes	Resto muestra
1. Marca comercial.....	75	29
2. Red comercial.....	75	52
3. Nivel tecnológico.....	50	30
4. Calidad	88	70
5. Diseño	75	60
6. Servicio al cliente.....	88	78
7. Cualificación mano de obra	50	40
8. Promoción.....	38	28
9. Amplitud gama de productos	25	15
10. Capacidad financiera.....	63	55
11. Rapidez entrega	75	73
12. Proximidad de los mercados	0	8
13. Ventajas obtención materias primas	25	37
14. Precio.....	12	60

Fuente: Entrevistas a empresarios.

La motivación del recurso a la subcontratación y el criterio de selección de los subcontratistas mantienen un alto grado de correlación con el tipo, intensidad y, en cierto modo, continuidad de la relación dentro de la red. Pero esta trama no es independiente de la estructura y estrategia de las empresas núcleo o líderes de red.

Las exigencias del producto, la estrategia a largo plazo que informa su funcionamiento, así como la preeminencia que la calidad, el servicio al cliente, la rapidez de entrega, la imagen de marca, el diseño y la presencia activa en los mercados tienen en la definición de su modo de competencia, obliga a las empresas líderes a desarrollar una política con los subcontratistas que va mucho más allá de las órdenes de producción y fijación de precios. Aunque la empresa se proyecte especialmente en el diseño, la planificación de la producción, el control de calidad, la promoción y comercialización y la coordinación de la red, su eficacia se vería considerablemente cercenada sin la correspondiente adaptación de

las rutinas y técnicas productivas a los objetivos de la empresa. En la medida en que la producción se comparte con terceras empresas, es lógico que las relaciones con éstas trasciendan el ámbito de las transacciones estrictamente mercantiles, algo que afecta de forma directa a los criterios de selección de los subcontratistas.

CUADRO 5. Criterios de selección de los subcontratistas (Respuestas en porcentaje; base: empresas que subcontratan más del 5%)

	Líderes	Resto muestra
<i>Principales criterios de selección de los subcontratistas:</i>		
— Calidad.....	86	55
— Conocimiento personal	29	16
— Precio	29	48
— Rapidez en el servicio.....	14	26

Fuente: Entrevistas a empresarios.

Una nota distintiva de la relación establecida entre contratistas y subcontratistas dentro de estas redes es la del asesoramiento en temas tecnológicos y nuevas rutinas, además del control de calidad *in situ* como instrumento fundamental de seguimiento y aprendizaje de los subcontratistas, hechos que traslucen un creciente grado de convergencia dentro de las mismas.

Otro hecho distintivo de este conjunto de empresas líderes, que le distingue del resto de la muestra, es la valoración que hacen sobre la producción de sus subcontratistas, considerándola totalmente satisfactoria en un cien por cien de los casos. Dado el mayor nivel de exigencia, conocimiento y capacidad crítica de este colectivo empresarial, se pone de relieve hasta qué punto la sincronización, la adaptación a las nuevas exigencias de una producción más sofisticada y el desarrollo de las competencias de los subcontratistas son reflejo del aprendizaje por interacción y la difusión de innovaciones estimulados por las empresas líder de la red.

En este caso, tanto el carácter estable y permanente que suele adoptar la relación entre núcleo y subcontratistas como el que estos últimos trabajen en exclusiva o casi exclusivamente para aquélla, es consecuencia de la creciente convergencia y de una irreversibilidad en el aumento

CUADRO 6. Respuestas relacionadas con la subcontratación (En porcentaje; base: empresas que subcontratan más del 5%)

	Líderes	Resto muestra
<i>Relación de trabajo del subcontratista con la empresa:</i>		
— Relación estable y permanente.....	86	78
— Relación esporádica e inestable	14	22
— Les asesora en temas tecnológicos o de control de calidad	57	14
— Les proporciona el diseño	71	33
<i>Control del trabajo de los subcontratistas:</i>		
— Vigilancia <i>in situ</i>	71	35
— Al recibir el producto.....	29	76
<i>Valoración de la calidad del trabajo de sus subcontratistas:</i>		
— Adecuada en general.....	100	69
— Algún problema de calidad.....	0	14
— Algún problema de rapidez en el servicio	0	22

Fuente: Entrevistas a empresarios.

de las relaciones, algo que se tiende a mostrar a través del carácter cuasi-cerrado de la red. Aunque en otro contexto poblacional más evolucionado y tecnológicamente complejo y dinámico esta característica de la red podría suponer una debilidad de la misma (Saxenian, 1991), en éste es reflejo de una situación de transición en la que el supuesto problema de la contratación en exclusividad para la empresa núcleo se ve sensiblemente reducido por las características técnicas del proceso y el producto y la menor importancia de la especialización y complementariedad en materia de innovación.

Por otro lado, el hecho de que este grupo de empresas contraten fundamentalmente con otras empresas de tamaño inferior, siendo muy débil la relación con trabajadores autónomos y a domicilio, a diferencia del resto de la muestra, es una prueba de que los costes de transacción con estos últimos tienden a incrementarse conforme crece la exigencia del producto y, con ella, la importancia de la convergencia, más factible y menos costosa de desarrollar cuanto más organizados están los recursos considerados básicos.

Estas constataciones sugieren que aun cuando el sistema de relaciones creado a raíz de la crisis de finales de los setenta, basado en un modelo de flexibilidad simple, sigue persistiendo de forma mayoritaria, en los últimos años han ido apareciendo nuevas trayectorias empresariales más progresivas, informadas por un modo de competencia más evolucionado y apoyado en la creatividad, la calidad, la independencia comercial y un estilo de gestión moderno, que junto a la presión de la competencia externa, constituyen un fuerte estímulo para la evolución de la población empresarial. Ahora bien, la población estudiada es una realidad relativamente segmentada donde diversos nichos conviven, permitiendo la existencia de trayectorias muy dispares mientras la diversidad de mercados de productos y la existencia de una oferta excedentaria de trabajo y la actividad domiciliaria lo permitan.

Por otra parte, al alcance de las nuevas tendencias que afectan a la flexibilidad derivada de los cambios experimentados en el sector del calzado en sentido estricto, habría que añadir las provocadas por la transformación experimentada por la industria auxiliar en los últimos años, así como por el desarrollo de la industria de complementos y los transformados químicos conectados al sector, que están generando dimensiones inéditas favorables al desarrollo de la flexibilidad compleja.

No obstante, la constatación del bajo nivel de medios y calidad de la oferta de formación relacionada con el sector, así como los problemas de oferta de mano de obra que se anuncian en actividades estratégicas, como el apartado (a causa de su desvalorización social por las condiciones de degradación laboral impuestas a raíz de la reconversión salvaje de principios de los ochenta), nos hace pensar que el proceso de cambio que estamos analizando no está exento de rigideces y problemas de degeneración, derivados de los efectos de la flexibilidad simple y del predominio histórico de una estrategia empresarial estrictamente orientada al uso y explotación de los recursos. Circunstancia que pone de relieve el carácter desequilibrado y las tensiones que amenazan al modelo emergente.

6. Conclusiones

A pesar de que tanto la descentralización y externalización de funciones como la flexibilización del sistema productivo a que da lugar se han presentado hasta ahora como resultados definitivos de procesos de transformación, en este trabajo se sostiene que la flexibilidad productiva no es

sólo el resultado de un proceso de transformación socioeconómica de mayor alcance, sino que ella misma, como forma de organización de las transacciones y la producción, es una realidad en evolución y fuerza fundamental del cambio que experimentan los sistemas económicos territoriales, pudiendo adoptar múltiples y complejas formas según el momento de la evolución territorial. El tiempo y el espacio son, por tanto, dos dimensiones sin cuya consideración el estudio de la flexibilidad productiva, como la de cualquier otro fenómeno social, pierde gran parte de su capacidad explicativa y utilidad práctica.

El análisis de la industria del calzado valenciano permite poner de relieve de forma empírica la relevancia de dichas dimensiones. Por un lado se muestran las condiciones, relaciones y mecanismos sociales, gestados en un contexto y producto de una historia particular, que llevaron necesariamente a un modelo de flexibilidad simple en la primera mitad de los años ochenta. Este modelo, en una sociedad desarrollada como la española en general, y valenciana en particular, no era sostenible a largo plazo. El enfoque evolucionista permite entender las fuerzas y procesos que han llevado al cuestionamiento y progresiva transformación del modelo y la emergencia de nuevas formas de organización de las transacciones dentro del territorio. Aunque las figuras numéricamente dominantes son propias de la flexibilidad simple, las realidades emergentes y su dinamismo, adaptación y efecto demostración hacen presumir que un nuevo modelo de flexibilidad productiva está desplazando al primitivo. De esto no cabe inferir, sin embargo, un total desplazamiento de unas formas por otras, ya que las realidades mixtas son más la norma que la excepción.

Un hecho a destacar es que lo característico de la evolución de la producción flexible no es sólo el cambio cualitativo, en intensidad y continuidad de las relaciones tradicionales, sino también la generación (pérdida) de relaciones relativas a transacciones situadas en niveles altos de la escala de la creatividad. Lo que implica normalmente un cambio en el entorno territorial del sector considerado y en el grado de complejidad del sistema local de producción.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amin, A., y Thrift, N. (1993), «Globalization, institutional thickness and local prospects», *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, núm. 3, pp. 405-427.
- Becattini, G. (1992), «El distrito industrial marshalliano como concepto socio-económico», en Pike, F.; Becattini, G., y Sengenberger, W. (comps.), *Los distritos industriales y las pequeñas empresas I*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Benton, L. (1990), *Invisible factories. The informal economy and industrial development in Spain*, Albany, State University of New York Press.
- Bernabé, J. M. (1984), «Economía sumergida en la industria del calzado», *Alborada*, núm. 30, pp. 66-70.
- Best, M. (1990), *The New Competition. Institutions of Industrial Restructuring*, Polity Press, Cambridge.
- Callon, M. (1992), «The dynamics of techno-economics networks», en Combs, R. et al. (eds.), *Technological change and company strategies*, Londres, Academic Press.
- Candela, J. (1984), «Economía paralela en el calzado de Elche. Algunas cuestiones previas para su estudio», *I Congrés d'Economía Valenciana*.
- Contreras, J. L. (1993), «La industria del calzado en España. Análisis de la temporalidad como factor de competitividad», *Boletín ICE Económico*, núm. 2381, pp. 2392-2396.
- FICE (1983), *Informe general de coyuntura*, Elda.
- (1994), *Informe sectorial*, Madrid.
- Ibáñez, M. (1984), «Comercialización y mercado exterior del calzado español», *Revista Alborada*, núm. 30, pp. 88-95.
- Jayet, H. (1993), «Territoires et concurrence territoriale», *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, núm. 1, pp. 55-75.
- Kaplinsky, R. (1993), «From mass production to flexible specialization: micro-level restructuring in a british engineering firm», *Institute of Development Studies, Discussion Paper*.
- Kirat, T. (1993), «Innovation technologique et apprentissage institutionnel: institutions et proximité dans la dynamique des systèmes d'innovation territorialisés», *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, núm. 3, pp. 547-563.
- Maillat, D.; Lecoq, B.; Nemeti, F. y Pfister, M. (1995), «Technology district and innovation: the case of the Swiss Jura Arc», *Regional Studies*, vol. 29,3, pp. 251-263.
- Martínez, A. (1984), «El proceso de reestructuración del sector calzado: el impacto de la descentralización productiva», *I Congrés d'Economía Valenciana*.
- Méndez, P. (1982), «El calzado», en Rico, A. et al., *L'Economía del País Valencià. Estrategias sectoriales*, Valencia, Alfonso el Magnánimo.
- , y Orgiles, C. (1984), «La industria del calzado en la Comunidad Valenciana», *I Congrés d'Economía Valenciana*.
- Sabel, C.; Herrigel, G. B.; Deeg, R., y Kazis, R. (1989), «Regional prosperities

- compared: Massachusetts and Baden-Württemberg in the 1980s», *Economy and Society*, vol. 18, núm. 4, pp. 374-404.
- Salais, R. y Storper, M. (1992), «The four "worlds" of contemporary industry», *Cambridge Journal of Economics*, 16, pp. 169-193.
- Saxenian, A. L. (1991), «The origins and dynamics of production networks in Silicon Valley», *Research Policy*, 20(5), pp. 423-437.
- Schoenberger, E. (1988), «From fordism to flexible accumulation: technology, competitive strategies and international location», *Environment and Planning*, vol. 6, pp. 245-262.
- Storper, M. (1993), «Regional "worlds" of production: learning and innovation in the technology districts of France, Italy and the USA», *Regional Studies*, vol. 27, núm. 5, pp. 433-455.
- (1995), «La géographie des conventions: proximité territoriale, interdépendence hors marché et développement économique» en Rallet, A. y Torres, A. (dirs), *Economie industrielle et économie spatiale*, París, Economica.
- Tomás Carpi, J. A. (1996), «Flexibilidad productiva y evolución económica en sistemas productivos localizados», texto fotocopiado.
- Torres, A. (1993), «Proximité géographique et dynamiques industrielles», *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, núm. 3/4, pp. 431-448.
- Vázquez-Barquero, A. y Sáez-Cala, A. (1995), «Dinámica de los sistemas productivos locales. El caso de la industria del calzado en España», *V Incontri di studio*, Bertinoro (FO), 19-20 mayo.
- Veltz, P. (1993), «D'une géographie des coûts à une géographie de l'organisation. Quelques thèses sur l'évolution des rapports entreprises/territoires», *Revue Economique*, vol. 44, núm. 4, pp. 671-684.
- Ybarra, J. A. (1988), *La economía informal en el proceso de reestructuración de la economía del sur valenciano*, Instituto de Estudios «Juan Gil Albert».
- y Manteca, J. A. (1986), *Sector calzado, presente y futuro*, Alicante, Banco de Alicante.

Resumen. «Evolución económica y flexibilidad productiva: la industria valenciana del calzado»

Tras la crisis económica de los setenta se genera una gran controversia en torno a los cambios de paradigma en la organización industrial, especialmente entre nociones opuestas y estáticas sobre la flexibilidad productiva. En este artículo, partiendo de una concepción dinámica y evolucionista de la flexibilidad productiva, se analiza el caso de la industria valenciana del calzado, como muestra de la multiplicidad y complejidad de formas que dicho tipo de organización productiva puede adoptar.

Abstract. «Economic change and productive flexibility: the Valencian shoe industry»

The economic crisis in the seventies was followed by considerable debate over the changes taking place in the paradigm of industrial organization. Much of the discussion revolved around conflicting and essentially static conceptions of productive flexibility. In this article, the authors adopt a dynamic and shifting conception of flexible production to analyse the evolution of the Valencian shoe industry, a sector which exemplifies the great complexity and heterogeneity of the different forms of this type of productive organization.

Paternalismo y control social en la industria franquista

La empresa Segarra de la Vall d'Uixó

Fernando Peña Rambla*

El paternalismo industrial en la empresa Segarra

Con la llegada del franquismo la familia Segarra, dedicada al sector del calzado, estuvo en condiciones de llevar a cabo una política económica y laboral de tipo paternalista totalmente privilegiada por el nuevo régimen. La recuperación y reconstrucción de las fábricas de la empresa se consiguió con toda clase de ventajas y favoritismos por parte del nuevo Estado y gracias a un amplio apoyo de diversas entidades privadas. El intervencionismo estatal y la nueva legislación laboral franquistas permitieron que la familia Segarra desarrollara un antiguo proyecto inspirado en el catolicismo social que ya había sido intentado desde principios de siglo.

La identificación patronos-Estado franquista, el intervencionismo, la represión y la situación de miseria e indefensión de los trabajadores en la posguerra permitieron la aparición en todo el Estado de prácticas paternalistas, especialmente en las grandes empresas¹.

Este artículo proviene de mi Tesis de Licenciatura «Història de l'empresa Segarra (1906-1952). Paternalisme industrial i franquisme a la Vall d'Uixó». Universidad de Valencia, 1997, publicada en 1998 por la Diputación de Castellón. Por otra parte, este proyecto de investigación ha merecido la concesión de dos Ayudas a la Investigación (1995 y 1996) por parte del Institut Valencià d'Estudis i Investigacions (IVEI). Agradezco a los evaluadores de ST sus comentarios y sugerencias a una primera versión de este artículo que han ayudado a mejorarlo.

* Cronista Revest, 8, 12003 Castellón.

¹ Véanse distintos ejemplos en J. M. Lorenzo, *Dictadura y dividendo. El discreto negocio de la burguesía vasca (1937-1950)*, Bilbao, Universidad de Deusto, 1989; J. Picó,

Patronos y Estado conseguían el control de la mano de obra, la liquidación de las reivindicaciones obreras y una intensificación de la explotación laboral en una situación de mercado protegido y reservado.

La clave del funcionamiento de esta política era la identificación total de los patronos con el Estado. Así, el paternalismo se adaptaba al desarrollo de un Estado de orientación totalizadora, intervencionista y con una concepción jerárquica de las relaciones sociales, y lo acompañaba y complementaba en su control de los ámbitos extralaborales. En este sentido, la identificación de objetivos e intereses de la familia Segarra y del nuevo Estado franquista después de la guerra civil era total. Ambos colaboraron en el encuadramiento de la sociedad, en la represión, atracción, fijación y disciplinización de los trabajadores gracias al desarrollo de un auténtico programa laboral de tipo paternalista.

A mediados de los años cuarenta la empresa Segarra era ya un enorme complejo industrial, basado en un modelo socioeconómico casi autosuficiente combinado con una concepción autoritaria y paternalista de las relaciones laborales, con capacidad para abastecer al ejército español y gran parte de la población española de alpargatas y calzado de cuero. Además, la empresa diversificaba su actividad en otras producciones como la de todo tipo de artículos de piel (cazadoras, cinturones, monederos, pelotas, guantes, etc.), productos agrícolas extraídos de sus propias tierras, etc. Así, al amparo del nuevo Estado franquista, se convirtió rápidamente en una de las principales empresas españolas.

A la altura de 1946 lo que podríamos llamar «complejo industrial Segarra» constaba de dos grandes fábricas, una de producción de calzado y otra de curtidos; un edificio de oficinas para llevar la contabilidad, la correspondencia, etc.; un economato que proporcionaba productos de primera necesidad a los trabajadores y que estaba basado en el cultivo de terrenos agrícolas propios y alquilados; una granja; comedor con cocina propia; alquiler de flota pesquera;

El moviment obrer al País Valencià sota el franquisme, Valencia, Eliseu Climent, 1977; I. Terradas, *La qüestió de les colònies industrials*, Manresa, Centre d'Estudis del Bages, 1994; J. Sierra, *El obrero soñado*, Madrid, Siglo XXI, 1990; J. Ibarz, «Paternalismo industrial en el puerto de Barcelona, 1939-1947», en *II Encuentro de investigadores del franquismo*, Alicante, 1995; I. Alonso y V. Andrés, «De obrero a productor: Standard Eléctrica. Un ejemplo de paternalismo industrial durante el franquismo», en *IV Jornadas «Historia y fuentes orales. Historia y memoria del franquismo, 1936-1978»*, octubre de 1994.

un grupo de viviendas que acogían a 100 familias de trabajadores, que era un complejo de edificios con iglesia, escuela, mercado, fuentes, etc.; una clínica dedicada a la atención de los trabajadores; un depósito de agua y una canalización propia de 6 km. para abastecer tanto a las fábricas y talleres como a las viviendas; diversos locales en la Vall d'Uixó, utilizados como talleres y escuelas; una escuela de aprendices donde se adoctrinaba y formaba técnica, física y moralmente a los hijos de los trabajadores, futura mano de obra; un «Coto Escolar» en Sagunto, donde éstos eran llevados de excursión, convivencia e instrucción; un salón de actos para celebraciones; una banda de música; una flota de al menos 13 grandes camiones, que transportaban la producción y otros productos a todos los puntos de venta; una revista mensual propia; un complejo deportivo donde se practicaban todo tipo de deportes y se celebraban todo tipo de actos públicos; secciones que aprovechaban los restos de producción para fabricar cartón, artículos de piel, abono, etc.; un sistema financiero propio, destinado al ahorro de los trabajadores; una fábrica de abonos; una central térmica propia que producía energía eléctrica para las fábricas, evitando así los continuos cortes de suministro eléctrico; un taller de mecanización y fundición; un taller mecánico; una red de tiendas, en 16 de las ciudades más importantes de España; un gran número de trabajadores a domicilio, etc. En total, en 1946 la empresa Segarra daba trabajo directamente a 2.457 trabajadores, que mantuvieron una producción de 3.600 pares diarios de zapatos².

Como se puede comprobar, en 1946 el complejo industrial que dirigía la empresa Segarra estaba asentado y consolidado, con un importante grado de autosuficiencia y de éxito económico. Sin embargo, desde 1945, con la victoria de los aliados en la segunda guerra mundial, las circunstancias internacionales obligaron al Estado franquista y a la empresa Segarra a retocar su política económica en favor de una progresiva integración y liberalización económica. De esta forma, en el periodo 1947-1950 se perfeccionaron las distintas secciones de la empresa y se crearon otras nuevas, más modernas y competitivas. En este sentido, se inició la fabricación de pisos de goma y calzado vulcanizado, comenzó la fabricación masiva de cartón, clavos y hebillas, mientras comenzaron los trabajos de fundición, extractos de curtidos y madera, etc., con la consiguiente am-

² Archivo Segarra. Sección Documentos Antiguos. Caja 10.

pliación de las instalaciones industriales. En 1948 empezó la explotación de una mina de baritina en Azuébar, material utilizado para la fabricación de pintura, sales de bario, papel, cartulina, etcétera³.

El proyecto de la familia Segarra continuó su evolución particular dentro de los parámetros de la protección y privilegio del régimen franquista, la autarquía, el autoritarismo y el paternalismo. Ya en el año 1952 las nuevas condiciones económicas, marcadas por una tímida tendencia hacia la liberalización y una mayor presencia económica de los vencedores de la segunda guerra mundial, aconsejaron la preparación de la empresa para un nuevo y distinto mercado, tanto al exterior como al interior, mediante su transformación en Sociedad Anónima. El proceso se completó con la creación de la sociedad ARRAGES, que separaba en la empresa los bienes inmuebles propiedad de la familia Segarra (tierras, viviendas, tiendas, etc.), con lo que se protegía el patrimonio familiar de los riesgos de explotación comercial de la empresa⁴.

A pesar de esta evolución, el paternalismo se mantuvo como la característica fundamental de la empresa hasta prácticamente la desaparición del régimen. A continuación trataremos de analizar los aspectos más importantes del paternalismo industrial desarrollado por la empresa Segarra en estos años, teniendo siempre en cuenta que se trató de un programa patronal consciente y complejo.

Los rasgos ideológicos

La ideología paternalista desarrollada por la empresa Segarra estuvo determinada por dos aspectos básicos: franquismo y catolicismo social. La integración en el nuevo orden franquista llevó a una identificación absoluta con el Estado franquista y al desarrollo de todas sus posibilidades: fascismo, militarismo, irracionalismo, catolicismo social, etc. Así, la figura de Franco era ensalzada a extremos delirantes, como un auténtico líder fascista⁵, mientras la familia Segarra se presentaba como eternamente apolítica y una convencida antiliberal y antisocialista.

³ *Ibid.*, Cajas 10 y 14.

⁴ *Ibid.*, Caja 10. ARRAGES es el nombre SEGARRA escrito al revés.

⁵ «Lo que mande Franco, cuando lo mande y como lo mande», Silvestre Segarra Bonig, *Escuela de Aprendices*, núm. 34, 1944. Archivo Histórico Municipal de Castellón.

Dentro del marco nacionalsindicalista el trabajo pasó a ser considerado el elemento básico y fundamental que unía a patronos y trabajadores, gracias al orden y la disciplina, y dentro de una concepción social fuertemente jerarquizada. Para Silvestre Segarra Bonig «todos somos útiles en nuestro puesto adecuado»⁶. La disciplina era la pieza clave del sistema y originalmente quedaba definida por la familia Segarra como «La relación entre uno que manda bien y otro que obedece mejor»⁷, con lo que el autoritarismo quedaba enteramente legitimado. Por otra parte, el trabajo era el elemento que permitía al trabajador integrarse en un objetivo común y supremo: el fortalecimiento de la patria, con lo que se convertía automáticamente en una obligación. No es extraño, pues, que los lemas más veces invocados por la familia Segarra fueran «¡Trabajo, Trabajo, Trabajo!» y «¡España, España, España!»⁸.

En este contexto, la necesidad suprema de la empresa era la consecución de armonía a todos los niveles y para ello era necesaria la colaboración de todos, una colaboración de tipo familiar. El mundo laboral, pues, se concebía como una familia en permanente colaboración. La figura de los patronos se convirtió en la del padre, cabeza de familia, protector de sus hijos, pero al mismo tiempo sabio, justo, tierno, pero autoritario, severo, conecedor de lo que es bueno y malo para su prole. Era la figura clave, primero en todas las obligaciones y derechos.

«Dentro de la industria, consideramos a todos como a hijos, y les corregimos defectos para hacerlos a todos aprovechables»⁹.

Por su parte, los trabajadores tenían el papel de hijos, debiendo a los patronos deferencia, respeto, sumisión, eterno agradecimiento y, sobre todo, la obligación de trabajar intensamente. Como dice uno de los mismos trabajadores «siempre dispuestos a cumplir nuestro deber, con disciplina y respeto a nuestros superiores»¹⁰.

Por otra parte, la Iglesia y el pensamiento católico influyeron decisivamente a la hora de establecer el paternalismo segarrista, ya que bajo la inspiración de las encíclicas de los papas León XIII y

⁶ *Ibid.*, núm. 2, 1941.

⁷ *Ibid.*, núm. 19, 1942.

⁸ Para un análisis de la solución socioeconómica propuesta por el nacionalsindicalismo, véase J. L. Arrese, *La revolución social del Nacional-Sindicalismo*, Madrid, Editora Nacional, 1940.

⁹ *Escuela de...*, núm. 49, 1945. En este sentido, se llegó a ensalzar de forma suprema la figura del fundador de la empresa, muerto en 1941.

¹⁰ *Ibid.*, núm. 1, 1941. Archivo personal.

Pío XI¹¹ se ratificaba el trabajo como medio de perfeccionamiento espiritual del hombre, perfeccionamiento que por definición era inalcanzable y que determinaba la obligación constante del hombre a trabajar. Además, el trabajo convertía al hombre en creador, es decir, en continuador de la obra de Dios. El hombre, pues, nacía para perfección de la obra divina, para trabajar. Así, con esta espiritualización del trabajo los salarios debían determinarse según las necesidades materiales más básicas de los trabajadores, y nunca por el libre pacto con los patronos.

Este conjunto de rasgos ideológicos forma, en la práctica, la base de la ideología paternalista de la empresa Segarra. Los patronos se convirtieron en la pieza básica del orden social y económico. *Su deber era la caridad* con el pobre y el estricto mantenimiento de la jerarquía social. Así, todos los trabajadores eran considerados como pobres, como sujetos susceptibles de caridad y protección *paternal*, sin que existiera la necesidad de habilitar instrumentos y medidas que modificaran su condición. Para la familia Segarra: «[En la clínica, describiendo a los enfermos] *Nadie es aquí de derechas ni de izquierdas; son trabajadores... pobres... enfermos... necesitados, a los que se les cura con el máximo cuidado*»¹².

Para la familia Segarra, la caridad de los ricos con los pobres, de los patronos con los trabajadores, era lo que haría que finalmente se aceptara socialmente el franquismo y se superase el odio de clases. No se proyectaba un nuevo orden social igualitario materialmente, sino espiritualmente. Igualdad espiritual y desigualdad material.

«*El remedio no está en convertir en pobres a los ricos, sino en que no haya pobres, o al menos que no haya pobreza abandonada*»¹³.

Este proyecto social era el que apoyaba la familia Segarra. Su esencia proviene del catolicismo social y del fascismo franquistas, dando como resultado una peculiar orientación paternalista. Finalmente, no hemos de olvidar que la familia Segarra se consideraba en este periodo sinceramente creadora de un orden nuevo que, objetivamente, favorecía sus intereses materiales mientras, desde una perspectiva confesional, controlaba, gestionaba y tutelaba la mano de obra.

¹¹ Nos referimos a la encíclica *Rerum Novarum* de León XIII y la encíclica *Quadragesimo anno* de Pío XI.

¹² *Escuela de...*, núm. 49, 1945.

¹³ *Ibid.*, núm. 15, 1942.

Instrucción y moralización de la mano de obra

La Escuela de Aprendices y el Coto Escolar «Silvestre Segarra»

Una vez finalizada la guerra civil, la empresa Segarra puso en marcha todos los mecanismos y todas sus energías para reemprender la producción y para desarrollar su proyecto socioeconómico. De esta forma, uno de los primeros elementos que puso en marcha fue la Escuela de Aprendices, órgano educativo dedicado a la formación de los hijos de los trabajadores. Particularmente la empresa pretendía formar estos niños como mano de obra cualificada y como futuros trabajadores dóciles y adeptos a la ideología de la empresa, es decir, como trabajadores modelo, o lo que es lo mismo «*una masa enorme de productores inteligentes, finos, alegres y orgullosos de pertenecer a la empresa, obreros modelo en el trabajo, en la conducta, en todo*»¹⁴.

Desde el siglo XIX políticos y empresarios comprendieron el potencial de la escuela para controlar y dirigir a la clase trabajadora desde la infancia¹⁵, lo que no fue pasado por alto por la empresa. Como publicaron sus propios maestros en la revista de la empresa... «*es nuestro propósito el hacerlos como os desea nuestra organización y para ello no regatearemos esfuerzos*»¹⁶. Desde sus inicios se evidenciaron los valores que regirían esta nueva educación, basada en la jerarquía, la disciplina y la obediencia a los superiores.

Fue en enero de 1940 cuando, tras un intenso trabajo de clasificación de la población infantil, se configuró la estructura inicial de la escuela (ubicada en un local de la familia Segarra en la Vall d'Uixó), que se componía de cuatro cursos dirigidos a la población masculina entre 14 y 17 años, en los que se combinaba la cultura general con la formación profesional, religiosa y nacionalsindicalista, iniciándose desde los 16 años el contacto directo con el trabajo en la fábrica. Los mejores alumnos de cada curso eran seleccionados para asistir a cursos de especialización en contabilidad, correspondencia, viajes, curtidos y calzados. El programa educativo se completaba con dos horas semanales de gimnasia y conferencias de religión y de nacionalsindicalismo. El material necesario, desde libros de texto

¹⁴ *Ibid.*, núm. 27, 1943.

¹⁵ J. Sierra, ob. cit.; J. Varela y F. Álvarez, *Arqueología de la escuela*, Madrid, La Piqueta, 1991; J. A. Piqueras, *El taller y la escuela*, Madrid, Siglo XXI, 1988.

¹⁶ *Escuela de...*, núm. 1. Archivo personal.

hasta materiales de laboratorio era facilitado totalmente por la empresa.

Fue en agosto de 1941 cuando la Escuela de Aprendices fue trasladada a la fábrica de curtidos y, aprovechando la llegada de nuevo material escolar y la existencia de más de 200 alumnos, sufrió su primera remodelación, que aportó nuevas asignaturas, como las prácticas en taller y la decisión de enviar a los alumnos más destacados a la Escuela de Artesanía y a la Escuela de Trabajo de Castellón. También se creó la especialidad de Taquígrafia. Por primera vez se concretaron los objetivos generales de la escuela, que trataba de proporcionar a estos jóvenes cultura general, formación nacionalsindicalista y tecnología del calzado, todo dentro de una orientación "activa y práctica" de la enseñanza.

En enero de 1942 se introdujo la especialidad de Tenería y la llamada "Jefes de Sección", la impartición de charlas semanales sobre temas técnicos y el reforzamiento de la religión. Por otra parte, la empresa aprovechó la visita de José Antonio Girón en agosto de 1942 para inaugurar nuevas aulas, repartir premios y diplomas, y abrir a los alumnos cartillas de ahorro como premio e incentivo. La empresa Segarra, en conexión con FET-JONS, no se resignaba a perder de vista a sus alumnos durante el tiempo de las vacaciones y, así, se envió una selección de 50 aprendices a distintos campamentos del Frente de Juventudes, donde recibían formación premilitar, cultura física e instrucción nacionalsindicalista. A partir de este momento cada verano los mejores aprendices eran enviados a estos campamentos y a distintas actividades del Frente de Juventudes, lo que era considerado por la familia Segarra como el complemento ideal a la educación que recibían.

Al inicio del curso 1942-1943 la Escuela de Aprendices se dividió en 6 cursos, tres de aprendizaje teórico y tres de práctico, donde se cursaban las especialidades. Al mismo tiempo los aprendices fueron encuadrados en "centurias", llamadas significativamente «Francisco Franco», «José Antonio» y «Silvestre Segarra», grupos de ambiente falangista donde los jóvenes llevaban a cabo diversas actividades como excursiones, ejercicios gimnásticos, formaciones, charlas nacionalsindicalistas, preparación premilitar, etc., y en los que se acentuaban la jerarquía, la obediencia, el autoritarismo y el irracionalismo, dentro de la mejor tradición fascista. A estas alturas la empresa Segarra se preocupaba por la financiación de viajes de estudios a sus mejores alumnos y la celebración de actos masivos, aprovechando fiestas de carácter político, en las que los alumnos que

aprobaban eran recompensados con regalos como carteras, zapatos, cinturones, diplomas, etc., mientras los suspendidos recibían la humillación pública de no hacerlo. Sin embargo, todos participaban en la ejecución de desfiles y ejercicios gimnásticos geométricos.

A partir del curso 1943-1944 se impulsaron las especialidades de Dibujo Artístico y de Taller y se reforzó la presencia de la Iglesia y de Falange a través de las clases de religión, de gimnasia y de conferencias semanales. A partir del curso siguiente la Escuela de Aprendices pasó a tener tres fases, abarcando a la población masculina entre los 11 y los 20 años y perfeccionándose las materias de formación profesional.

Esta política de control educativo de la empresa Segarra adquirió una nueva dimensión con la aprobación en marzo de 1945 de la creación del "Consejo de Protección Escolar" de la Vall d'Uixó, que, por iniciativa del Ayuntamiento, pasaba a coordinar el ámbito educativo de todos los centros de enseñanza primaria de la localidad junto con la Escuela de Aprendices. De esta forma, la empresa lograba controlar todo el ámbito educativo de la Vall d'Uixó, que pasaba a estar orientado hacia su propio modelo de formación profesional. La educación en la localidad pasó a estar al servicio de la empresa Segarra. A esta medida se unió la creación de nuevas especialidades como Electricidad y Mecánica, y la posibilidad de enviar alumnos a la Escuela de Comercio y a la de Peritos Industriales de Valencia.

Sin embargo, la novedad más importante fue la creación del llamado «Coto Escolar de Previsión Social Silvestre Segarra Aragón», que fue construido en unos terrenos de la empresa en Sagunto y era una especie de «colonia de tiempo libre» donde se realizaban actividades dirigidas a los aprendices orientadas al conocimiento de la agricultura, de la granja y otros aspectos técnicos, al mismo tiempo que se reforzaban los valores de disciplina, jerarquía y eficacia en el trabajo con todo tipo de charlas nacionalsindicalistas, religiosas y técnicas. Así, se complementaba la labor iniciada en la escuela pero con una diferencia: los aprendices eran separados temporalmente de sus casas, lo que intensificaba y hacía más eficaz el adoctrinamiento. El Coto Escolar constaba de un albergue, dos campos de deportes, vestuarios, pozos de agua y campos de hortalizas, frutales, almen-dros, etcétera.

Por otra parte, esta labor orientada a la instrucción de la mano de obra se complementaba con periódicas charlas a las que por turnos iban accediendo los trabajadores, con temas como el nacional-

sindicalismo, la higiene en el trabajo, la disciplina, la puntualidad, la religión, temas técnicos, etc. Además, se pusieron en práctica todo tipo de concursos literarios y de redacción, con temas dirigidos especialmente al ensalzamiento de la empresa, del régimen franquista o de la familia Segarra.

La biblioteca

La preocupación de la empresa en la instrucción de su mano de obra se concretó también en la puesta en funcionamiento de una biblioteca propia, donde los trabajadores podían leer, culturizarse, formarse técnicamente y distraerse realizando una actividad controlada y moralmente adecuada. El objetivo del adoctrinamiento impregnaba, pues, su composición y todos los ejemplares disponibles estaban orientados, dirigidos y controlados previamente por la empresa. En general, la composición de los libros¹⁷ que los trabajadores podían consultar y llevarse a casa se resumía en obras de autores franquistas, falangistas, católicos, libros de historia tradicional universal y de España, libros técnicos y novelas clásicas moral y políticamente "no peligrosas".

La revista Escuela de Aprendices

Para completar la instrucción de la mano de obra, la empresa Segarra editó mensualmente desde junio de 1941 su propia revista, llamada *Escuela de Aprendices*, destinada teóricamente a la explicación a los aprendices de todos los aspectos económicos, técnicos, sociales y políticos que afectaban a la empresa, aunque, sin dejar de lado esta función, se convirtió en la práctica en órgano propagandístico de explicación y de adoctrinamiento de los aprendices y el resto de trabajadores y sus familias.

La revista era dirigida por la familia Segarra, que asumía los gastos de su cuidada edición y la hacía llegar gratuitamente a todos los trabajadores, a otras empresas, a todos los mandos del ejército, a personajes importantes e influyentes, y a todos aquellos que estu-

¹⁷ *Ibid.*, núm. 29, 1943. En 1943 existían en esta biblioteca 160 ejemplares aproximadamente. Pero ya en 1950 se incorporaron 1.210 ejemplares más.

ran interesados en conocer la evolución de la empresa¹⁸. Cada número constaba de 30-50 páginas, según las noticias que se querían comentar, y abarcaba todos los temas relacionados con la empresa. El sistema de distribución era el de correos y su tirada osciló entre los 6.600 y los 8.640 entre 1941 y 1951.

Reproducción y reposición de la mano de obra

Dados los devastadores efectos de la guerra y de la crisis de posguerra en la población, pronto se evidenció la necesidad para la empresa Segarra de adoptar medidas tendentes a la protección y conservación de la mano de obra.

El economato

El economato nació en junio de 1939¹⁹, en el mismo proceso de reconstrucción de la fábrica Segarra. Su misión fundamental era la de abastecer a los trabajadores de productos de primera necesidad, especialmente de alimentos y ropa. Así, aunque fue un instrumento más de control de la mano de obra, respondió inicialmente a una clara necesidad material, ya que la familia Segarra sólo podía exigir un fuerte ritmo de trabajo si ésta estaba físicamente bien preparada.

Los productos que la empresa facilitaba a los trabajadores eran normalmente adquiridos por medio de dos vías fundamentales que le permitían su obtención en condiciones económicas muy favorables:

—Por el trabajo de los propios trabajadores, que trabajaban las tierras de la empresa o las que ésta alquilaba, por su trabajo en la granja de la empresa, o por su confección de artículos textiles.

¹⁸ La revista se realizaba en la propia imprenta de la empresa. Sus números llegaban incluso al ejército español de Marruecos y también solían exponerse públicamente en las distintas tiendas Segarra de España.

¹⁹ *Escuela de...*, núm. 2, 1941. El economato tenía el número 735 de España, según Archivo Segarra. Sección Documentos Antiguos. Caja 13. Fue una de las prácticas paternalistas que más pronto se pusieron en funcionamiento, debido a la urgencia de la alimentación de la población trabajadora y la situación económica de posguerra.

—Por la adquisición al por mayor o por medio de acuerdos con el Estado y otras grandes empresas de estos productos, con unas condiciones económicas muy favorables respecto al mercado oficial.

Alimentos y productos de primera necesidad como arroz, aceite, tomates, patatas, higos, carne, pescado, jabón, cacahuetes, etc., eran facilitados por la empresa primero una vez y después dos veces por semana²⁰. Su importe era descontado del salario de los trabajadores, lo que suponía un negocio para la empresa, ya que los costos de producción podían llegar a ser inferiores a lo descontado de los salarios por este concepto o, en todo caso, llegarían a un déficit ridículo. Y eso sólo lo sabían los patronos.

Un ejemplo lo podemos encontrar en la producción agrícola de los trabajadores en terrenos de la empresa. Así, en 1942 se produjeron en estas condiciones 171.000 kg. de arroz, con unos gastos totales de 420.536,77 ptas., que se vendieron a los trabajadores a un precio que garantizaba a la empresa un mínimo de déficit, es decir, a 2,459 ptas. el kg., con lo que se obtenían 420.489 ptas. Por tanto, se conseguía un déficit ridículo de 45,77 ptas anuales, que, si tenemos en cuenta la propaganda y la función social y política que el economato cumplía, generaba una operación ampliamente rentable.

Gracias al suministro de productos básicos que representaba el economato, la empresa Segarra conseguía que sus trabajadores dejaran en gran parte de participar del mercado local oficial, es decir, de peligros como el estraperlo, la inflación incontrolada, etc., lo que, al mismo tiempo, creaba una fuerte dependencia. El Estado tenía mucho que ganar, ya que conseguía a través de la empresa el control político y económico de los trabajadores mientras se ahorra parcialmente el problema económico de este sector de la población (el economato no dejaba de ser una variante del racionamiento de productos de primera necesidad que tuvo que adoptarse para toda la población). Así, el Estado demostró su interés por esta práctica paternalista y su preocupación por solucionar, de la forma que más se adaptara a su ideología, la situación económica de posguerra. Prueba de ello fue la Ley de 1940 que obligó a todas las empresas de más de 100 trabajadores a disponer de un economato²¹ y que reforzó y reafirmó el de la empresa Segarra.

²⁰ *Ibid.*, núm. 31, 1943. Los artículos más valiosos como carne, huevos, pescado o embutido sólo se repartían los sábados.

²¹ *Ibid.*, núm. 1, 1941. Archivo Propio. En enero de 1941 una Orden del Minis-

El economato de la empresa Segarra se dividía en un conjunto de dependencias que facilitaban distintos servicios a los trabajadores:

—Sección agrícola: la empresa ponía en cultivo tierras propias y otras que arrendaba a propietarios que no estaban en condiciones de hacerlo. Los trabajadores eran los que cultivaban estas tierras, especialmente los fines de semana, cuando acababa el trabajo industrial. Para hacernos una idea, en 1942 se mantuvieron en cultivo 1.450 hanegadas de terreno, y una producción de 120.000 kg. de trigo y 171.000 kg. de arroz²². Por otra parte, también se recibían productos procedentes de otras empresas y otros lugares de España, siempre con unas condiciones económicas privilegiadas;

—Sección ganadera: la granja de la empresa fue creada en 1940 y su objetivo era el de abastecer, con los mismos mecanismos que la sección agrícola, de carne y huevos a los trabajadores. Además, las pieles de los animales eran aprovechadas para usos industriales y, junto con los excrementos, para abono. Así, en 1942 la granja disponía de una incubadora con capacidad para 720 huevos; se pasó de 100 a 3.000 conejos, 2.500 aves, 100 cerdos y algunas ovejas²³. Todo se aprovechaba al máximo: la lana para hacer mantas, la piel y excrementos para abono, la carne, los huevos, la leche, etcétera.

—Sección pesquera: la empresa alquilaba un conjunto de barcos para abastecerse de pescado a buen precio para destinarlo al economato.

—El comedor: inaugurado oficialmente en 1942 y con una capacidad para 3.000 personas, se construyó en la misma fábrica para facilitar la comida y evitar la distracción del trabajador durante el tiempo que separa el trabajo de mañana del de la tarde. Disponía de matadero, almacén de alimentos, ascensor y cámara frigorífica gigante.

—Sección textil: esta sección se creó en 1943 con el objetivo de que los trabajadores dispusieran de todo tipo de prendas de primera necesidad a precios asequibles. Los mismos trabajadores confeccionaban los artículos a partir de la lana de la granja, de pieles sobran-

terio de Trabajo impuso los economatos a las empresas con el objetivo de eliminar de los precios de los artículos de primera necesidad el interés del intermediario. Las dificultades generales de abastecimiento, sin embargo, hicieron fracasar esta medida. J. M. Lorenzo, *ob. cit.*, p. 122.

²² Archivo Segarra. Sección Documentos Antiguos. Caja 13.

²³ *Ibid.*, también *Escuela de...*, núm. 11, 1942.

tes de la sección de curtidos y de materiales que la empresa adquiría nuevamente al por mayor o en condiciones ventajosas.

La clínica

La clínica, inaugurada oficialmente en 1945 por José Antonio Girón, era el instrumento que permitía a la empresa que la mano de obra estuviera siempre físicamente en condiciones para el trabajo. Este aspecto material ha de juzgarse conjuntamente con la ideología cristiana de la familia Segarra, que le impulsaba a asistir caritativa y paternalmente a los trabajadores, dentro de la mejor tradición del catolicismo social. Por otra parte, desde el punto de vista de los trabajadores no hay duda de que la clínica suponía un seguro de amparo y una garantía de protección tanto de ellos como de sus familias, lo que se traducía en una mejor predisposición para el trabajo y en una mejora de su calidad de vida.

Esta clínica era un complejo sanitario de primer orden, atendido por monjas, con los mejores médicos de Valencia y Castellón, con quirófanos, salas de esterilización, rayos X y ultravioleta, comedor y cocina propios, farmacia, oficinas, jardines, 22 habitaciones con baño y agua caliente, etcétera ²⁴.

Normalmente se atendía a los trabajadores y su familia por enfermedades o accidentes propios dentro o fuera del trabajo, pero también se realizaban revisiones médicas a los nuevos trabajadores que se incorporaban a la empresa o a los nuevos aprendices, lo que suponía una importante prueba de ingreso. Por otra parte, todos los trabajadores tenían una ficha médica con su historial médico ²⁵. Este sistema sanitario se integró como entidad colaboradora número 2 en el Seguro Obligatorio de Enfermedad, instaurado en 1944, con lo que se consagraba la integración del sistema médico paternalista en el oficial, una nueva prueba de unión entre la empresa Segarra y el Estado franquista.

Por otra parte, la clínica, situada entre la fábrica y la colonia obrera, suponía para la familia Segarra un excelente tema de propaganda para la política social de la empresa, tanto dentro de la comunidad de los trabajadores, quienes la aceptaron ampliamente, como en los ámbitos externos a la empresa.

²⁴ Escuela de..., núm. 22, 1943. También Archivo Segarra. Sección Fotografías.

²⁵ Archivo Segarra. Sección Fichas de Obreros.

Las viviendas

La empresa Segarra produjo una importante llegada de inmigrantes, procedentes especialmente del Sur y del Centro del Estado, lo que pronto se evidenció como un problema y un foco de miseria, precariedad e inestabilidad social. Para evitar esta situación la empresa Segarra se planteó la construcción de viviendas para estos trabajadores, dentro de la mejor tradición paternalista. Con las viviendas la empresa conseguía aislar en cierta forma a los trabajadores del resto de la población en viviendas nuevas y limpias que les permitían regenerar adecuadamente su fuerza de trabajo y reforzar su moralización dirigida en dos sentidos: el despertar de la conciencia conservadora provocada por la posesión de una pequeña propiedad privada y de los sentimientos católico-tradicionales del hogar, el respeto, la jerarquía, el agradecimiento, el conformismo social, etc., que conectaban directamente con la ideología paternalista y con el franquismo.

De esta forma, la mano de obra permanecía junta, cercana, moralizada y dispuesta al trabajo. La vida cotidiana del trabajador era invadida por la empresa, por el trabajo. Toda la existencia del trabajador quedaba impregnada por el trabajo y se hacía difícil distinguir entre un ámbito y otro. En cierta forma, el hábitat se concibió como un espacio de trabajo donde el trabajador debía cumplir una misión fundamental: regenerar su fuerza de trabajo. Así, las viviendas se situaban:

«Cara al propio taller, pudiendo contemplar desde la ventana del comedor familiar el lugar donde se realiza el cotidiano esfuerzo y oteando desde la fábrica el rincón del hogar donde la vida se desliza apacible y tranquila, es decir, siendo casa y taller como dos partes próximas de un mismo nido, nuestros trabajadores vivirán cómodos y alegres, en lugar sano, con esa dulce satisfacción que da la seguridad de algo propio» ²⁶.

Antes de 1943 la empresa ya construía viviendas destinadas al personal técnico cualificado, pero fue en este año cuando la empresa, con la ayuda inestimable del Estado, comenzó la construcción de un grupo de 100 viviendas para obreros, la llamada «colonia obrera». Para ello, la empresa recibió importantes ayudas, ventajas y facilidades de la Obra Sindical del Hogar y de Arquitectura de la Dele-

²⁶ Escuela de..., núm. 26, 1943.

gación Nacional de Sindicatos, y también del Instituto de la Vivienda del Ministerio de Trabajo.

La adjudicación de las viviendas a los trabajadores se hizo atendiendo a sus méritos personales en el trabajo y su situación familiar. Concretamente se pusieron tres condiciones para acceder a ellas, buscando un perfil concreto de trabajador:

- Ser trabajador fijo de la empresa y cabeza de familia.
- Habitar en ese momento en la Vall d'Uixó.
- No poseer casa propia.

De esta forma, se buscaban trabajadores forasteros sin casa propia, con responsabilidades familiares que supuestamente les alejaran de graves irresponsabilidades y proyectos sociales peligrosos, manteniéndose dentro de una clara necesidad de trabajar.

Los trabajadores que ocupaban estas viviendas pagaban mensualmente un alquiler (la propiedad fue siempre de la empresa) que se les descontaba del sueldo, así como también el importe de los muebles, leña, carbón y combustible que les proporcionaba la empresa. El agua y la luz eran pagados directamente por los inquilinos.

La colonia, nombre con el que se conocía el conjunto de estas viviendas, inauguradas también en noviembre de 1945 por José Antonio Girón, y que alguien propuso llamar «Villanueva de Segarra», constaba de 100 viviendas aisladas, iglesia, capilla, escuela, calles asfaltadas con fuentes y árboles y un mercado. La iglesia estaba significativamente dedicada a san Silvestre y santa Teresa (fundadores de la empresa) y a Nuestra Señora de los Desamparados. Las viviendas fueron diseñadas por el arquitecto Vicente Traver Tomás²⁷ y se dividían en 20 con cuatro dormitorios, 60 con tres y otras 20 con dos.

Además, cada vivienda disponía de comedor, cocina, baño, despensa y jardín. La voluntad de control y disciplinización de los

²⁷ Este importante arquitecto castellanense, premiado por sus obras en la Exposición Iberoamericana de Sevilla de 1929, de la que fue director artístico, con premios, méritos y honores de primer orden a nivel nacional e internacional, y autor de numerosas obras arquitectónicas de la ciudad de Castellón y sus comarcas, tenía experiencia en el diseño de viviendas para obreros, ya que antes de la guerra civil realizó en Sevilla los proyectos de viviendas y escuela para el Real Patronato de casas baratas «El Porvenir» (1915) y «Huerta del Platinal» (1926-27), además de más de 100 edificios de viviendas. Por otra parte, fue alcalde de Castellón desde abril de 1940 hasta noviembre de 1942. V. Cárcel, «Perfil biográfico de don Vicente Traver y Tomás», *Boletín Oficial de la Sociedad Castellonense de Cultura*, t. XLVIII, núm. 3, Castellón.

trabajadores que habitaban las viviendas se manifestaba en las «cartillas de revisión» que utilizaba la empresa, con la ayuda de una serie de inspectores especiales para realizar las revisiones, en las que se controlaba el uso correcto de las viviendas y el comportamiento a todos los niveles de los vecinos y sus familiares²⁸. A pesar de esto, se firmaba un contrato entre la empresa y el inquilino en el que se establecía el uso correcto de todas y cada una de las habitaciones, la modalidad de pago del alquiler, la duración del contrato, la imposibilidad de realizar reformas sin previo aviso y la obligación de mantener limpias las instalaciones, sacar diariamente la basura, evitar ruidos desagradables, controlar los juegos de los niños y la obligación de denunciar a la empresa cualquier anomalía o irregularidad detectada.

Finalmente, este estrecho control se completaba con la convocatoria de diversos premios destinados a estimular la perfección de estas obligaciones morales y materiales. Así, los tres premios que se convocaron a partir de 1945 fueron a la mejor conservación de la finca, al mejor jardín y al mejor comportamiento.

La construcción de estas viviendas fue un éxito para la empresa a todos los niveles, lo que la animó a repetir la experiencia. De esta forma, a final de los años cincuenta la empresa disponía de cinco grupos de viviendas, uno de ellos en Madrid, con un total de 325 viviendas. Poco después la cifra aumentaría a 525. La empresa Segarra, pues, se convirtió en un factor fundamental para el crecimiento demográfico y urbanístico de la Vall d'Uixó.

Los sistemas de ahorro

La moralización y el control de los trabajadores que pretendía la empresa Segarra se manifestaba también en el objetivo de hacer del trabajador una persona previsora que no malgastara su salario, sino que desarrollara una fuerte conciencia del ahorro, lo que le conduciría a la estabilidad social. La empresa prefería un trabajador que gozase de una situación estable y que, por tanto, estuviera bien preparado para el trabajo.

Por otra parte, los ahorros de los trabajadores recaían en la empresa, ya que ésta ofrecía un servicio propio de banco y administra-

²⁸ Archivo Segarra. Sección Fichas de Viviendas.

ción, en una operación de atracción del dinero en el que se invocaban sentimientos familiares, de hermandad, de mutua confianza, etc. En cierta forma, pues, los salarios volvían a la empresa y el control de los trabajadores se intensificaba. El salario y su uso quedaban moralizados y controlados por la empresa.

Hasta el año 1943 la empresa Segarra ofreció un sistema de ahorro voluntario que ofrecía un 5% de interés, pero su escaso éxito, por el escaso nivel de ahorro real y la desconfianza de los trabajadores, hicieron que en este año se creara otro sistema de ahorro ahora obligatorio que ofrecía un 7% de interés. La obligatoriedad se impuso ya que era necesario disponer de una libreta de ahorro de la empresa para cobrar los complementos salariales que ésta ofrecía y para acceder a sus sistemas de crédito.

Para incentivar el ahorro, la empresa Segarra puso en marcha otras medidas como premios a la constancia en el ahorro, en los que se premiaba la mayor cantidad de imposiciones realizadas en un año, además de abrir libretas con pequeñas cantidades iniciales a los aprendices de la escuela. Frecuentemente también se repartían diversas cantidades entre las libretas de todos los trabajadores para ganarse su confianza.

Seguros sociales y suministros extraordinarios

Uno de los aspectos más politizados y propagandísticos del conjunto de prácticas paternalistas que llevó a cabo la empresa Segarra fueron los suministros extraordinarios en forma de salario o alimentos, práctica que se hizo necesaria, a pesar de la existencia del economato, para la supervivencia de los trabajadores. Éstos eran presentados como una concesión de la empresa, pero en realidad eran impuestos por el Estado, dada la grave situación socioeconómica. La familia Segarra, gracias a sus contactos e influencias, sabía adelantarse unos días a las órdenes oficiales y los anunciaba como una iniciativa propia de caridad y generosidad, que sólo después se relacionaba con la política estatal.

Estos suministros, cuya cuantía era fijada por la familia Segarra según las necesidades, eran utilizados, pues, como demostraciones de las caritativas preocupaciones de la empresa y tenían como objetivo, aparte de no dejar morir a la población, ganar a los trabajadores a la causa de su política laboral y sus prácticas paternalistas.

Desde 1941 la empresa ofrecía suministros extraordinarios en forma de salario por cargas familiares, vejez, maternidad y antigüedad en la empresa, pero también otros con motivo de fiestas políticas y religiosas del régimen, cuando incluso se ofrecía una paga semanal extraordinaria (1 de abril, día de la Victoria; 18 de julio, día del Trabajo; 25 de diciembre, Navidad). Por otra parte, también existían los suministros en forma de alimentos, realizados en fechas señaladas como Navidad y Semana Santa²⁹.

Como es lógico, estos suministros no hacían sino aliviar ligeramente la precaria situación de la clase obrera. Los trabajadores los consideraban insuficientes y se quejaban de no poder escoger su contenido. Muchos los denominaban significativamente «bolsas de hambre».

Control patronal y tiempo de ocio

Las prácticas paternalistas también se manifestaban en otros ámbitos e iniciativas de la empresa no tan impresionantes y evidentes como las anteriores, sino más sutiles y cotidianas y que, con todo, resultaban igualmente efectivas. Este otro grupo de prácticas paternalistas se orientaban al tiempo de ocio de los trabajadores, con lo que la empresa completaba su control de la existencia de los mismos. Por tanto, casi toda la existencia de los trabajadores se incluía en el ámbito de influencia de la empresa, que de esta manera, y sin perder su interrelación con el Estado, se convertía en «institución total»³⁰. Los espacios y tiempos de contacto autónomos entre los trabajadores, considerados como peligrosos por la empresa, quedaban reducidos al máximo.

Estas prácticas se limitaron inicialmente a movilizaciones, actividades de la Escuela de Aprendices, excursiones, control de lecturas, etc., pero fue a partir de la materialización de la colaboración con el Estado cuando se desarrollaron y consolidaron. Así, la necesidad de ocupar de alguna manera el tiempo de ocio de los trabajadores hizo

²⁹ Veamos dos ejemplos de ellos:

Navidad 1942-1943: 1 kg. de higos, 500 gr. de cacahuetes, 300 gr. de embutido, 100 gr. de galletas, 250 gr. de turrón y una paga extraordinaria. *Escuela de...*, núm. 20, 1943.

Semana Santa de 1946: 2 kg. de patatas, 500 gr. de arroz, 300 gr. de ternera, 450 gr. de plátanos, 1 kg. de cebollas, 1,5 kg. de habas. *Ibid.*, núm. 60, 1946.

³⁰ J. Sierra, ob. cit., p. 93.

que en marzo de 1943 se creara el «Grupo Empresa Segarra», inspirado y dependiente de la Obra Sindical de Educación y Descanso, donde se integraban patronos y trabajadores para llevar a cabo actividades de ocio, eso sí, controladas y dirigidas. Los objetivos de este nuevo organismo eran claros:

«La Obra Sindical de Educación y Descanso, tiende a educar física, moral y técnicamente al productor sin que esta labor educativa pueda servirle de gravamen en su trabajo diario»³¹.

De esta forma, la empresa Segarra potenció, con el apoyo estatal, actividades variadas como grupos de música, obras de teatro, cursos de religión, excursiones, deportes, conferencias, manualidades, etc. El tiempo en el que no se trabajaba se convirtió, pues, en un tiempo de adoctrinamiento y de sutil preparación física y moral para el trabajo.

En este sentido se impulsó la creación de la «rondalla Segarra», con los objetivos de distraer a los trabajadores con una actividad inofensiva y reafirmar sus sentimientos de obediencia y disciplina, fomentando el espíritu de cooperación mutua y, especialmente, el reconocimiento de la jerarquía y la autoridad. La familia Segarra tenía muy claros estos objetivos:

«[Los obreros en la rondalla]... comprendan también y reconozcan la superioridad del Compositor, del Director, y la necesidad imprescindible de disciplina de cada uno en su papel y todos conjuntamente en sus puestos, estar perfecta y espiritualmente unidos»³².

«Las horas de descanso, dedicadas al estudio y ejecución de la música, deben servir como sedante del trabajo, las quimeras y nostalgias...»³³.

La rondalla se puso en marcha en abril de 1943, con 72 alumnos que recibían una hora diaria de clase de solfeo, con un plan de estudios de tres cursos. Inicialmente se impulsaron instrumentos como guitarras, mandolinas, laúdes, bandeones, etc., y el primer concierto oficial se celebró en febrero de 1946, aunque anteriormente la rondalla fue utilizada en todos y cada uno de los actos oficiales y celebraciones que impulsó la empresa.

Por otra parte, la reconstrucción de la fábrica en 1939 se aprovechó también para construir un campo de deportes, con el objetivo de ofrecer un espacio adecuado para el desarrollo físico y disciplinario de los aprendices, al mismo tiempo que canalizar otro medio de

³¹ Escuela de..., núm. 45, 1945.

³² Ibid., núm. 29, 1943.

³³ Ibid., núm. 24, 1943.

ocupación sano e inofensivo del tiempo de ocio de los trabajadores. Al mismo tiempo, los equipos de la empresa suponían un inmejorable medio propagandístico para la empresa. Así, este interés se tradujo en la construcción en 1944 de un pequeño complejo deportivo preparado para practicar fútbol, tenis, baloncesto, natación, atletismo, hockey, pelota, ciclismo, etcétera.

La familia Segarra tenía muy claro lo que quería y no perdía oportunidad para organizar actividades y crear ámbitos destinados a controlar el tiempo de ocio de los trabajadores. Como admite Silvestre Segarra Bonig:

Después de la jornada semanal de trabajo todo individuo busca el día de descanso, de charla, de reunión, etc. Así pues, en una nave adyacente a la fábrica de Curtidos, tendrá su salón-café, billar, biblioteca en donde podrá pasar las tardes y días de asueto junto a sus compañeros de trabajo. Será como una gran familia, siempre juntos, en el trabajo y en el descanso³⁴.

Uno de los aspectos más significativos del paternalismo segarrista era la convocatoria de distintos concursos y premios, con lo que se pretendía que los trabajadores demostraran su buena conducta e instrucción en el ideario franquista y paternalista. Se convocaban concursos de crucigramas donde aparecían continuas referencias a la empresa y a la familia Segarra, con premios procedentes de la sobreproducción de las propias fábricas: carteras, bolsos, monederos, maletines, zapatos, cinturones, chaquetas de piel, etcétera³⁵.

Otra modalidad eran los concursos de poemas o de dibujos entre los aprendices, con temas como «Efigie del fundador», «Vista de las factorías y/o viviendas de la empresa. Máquina de la empresa», «Ilustre vallense muerto» (en clara referencia al fundador de la empresa). Los concursos literarios o de redacción también eran frecuentes, con temas únicos como «Silvestre Segarra Aragón, genio, luz y guía de nuestras Industrias», «Mi escuela y yo», «El 18 de julio», «La obra social de nuestras industrias», etcétera³⁶.

La empresa también ofrecía premios esporádicos y extraordinarios por el buen comportamiento de los trabajadores con el objetivo de demostrar su honorabilidad y buena fe. Este buen comportamiento constaba de demostraciones públicas de fidelidad, devolver

³⁴ Ibid., núm. 36, 1944.

³⁵ Ibid., núm. 40, 1944.

³⁶ Ibid., núm. 27, 1943; núms. 45, 46 y 53, 1945.

objetos y dinero perdidos, felicitaciones espontáneas a la familia Segarra, etc. A su vez, también se produjeron casos de actitudes presumiblemente desinteresadas y humanitarias de la familia Segarra que demostraban a los trabajadores sus buenos sentimientos e intenciones. Así, se dio propaganda a casos en los que, por ejemplo, los patronos no dudaban en traer a los mejores médicos para los trabajadores con difíciles enfermedades o casos en que trabajadores accidentados fuera de la fábrica y declarados inútiles eran nuevamente acogidos y no abandonados a su suerte. La rentabilidad de estos actos era evidente, aumentando la identificación patronos-trabajadores y la concepción familiar y paternalista del trabajo³⁷.

De esta forma, se explica cómo los trabajadores solían llamar «abuelo» a Silvestre Segarra Aragó y «Silvestret» a su hijo mayor. Al mismo tiempo al conjunto de la familia Segarra se les conocía como «els amos». En este sentido es muy significativo el hecho del establecimiento de la costumbre de llevar a los niños y niñas a la fábrica el día de san Silvestre para que Silvestre Segarra Bonig les premiara paternalmente con un duro. Esta significativa práctica paternalista era vivida por algunos trabajadores como un signo de bondad y generosidad, pero por otros como una auténtica humillación, más intensa por la utilización de sus propios hijos³⁸. El paternalismo industrial se manifestaba allí donde más dolía a los trabajadores.

Conclusiones

Éstos fueron los rasgos más significativos de la organización de tipo paternalista que puso en práctica la empresa Segarra después de la guerra civil española en la población castellanense de la Vall d'Uixó. Este conjunto de servicios, que suponían un importante coste económico pero que eran ampliamente compensados por el control real de la mano de obra, permitieron la creación de una organización empresarial y laboral propia y de una peculiar ideología paternalista basada fundamentalmente en el autoritarismo, la obediencia

³⁷ *Ibid.*, núm. 55, 1945; núm. 58, 1946.

³⁸ Archivo Segarra. Sección Fotografías. También entrevista a J. N. N. y J. M. S. Archivo personal.

y la sumisión de los trabajadores respecto a la familia Segarra. Era el coste que la mano de obra debía pagar por su mantenimiento a nivel de subsistencia.

En un contexto en el que el nuevo Estado necesitaba controlar firmemente a una población sobre la que se había impuesto y de la que desconfiaba, el paternalismo segarrista fue la fórmula legitimada. Franquismo y familia Segarra sellaron su mutua colaboración e identificación de intereses. El paternalismo industrial fue, pues, una de las «manifestaciones» del franquismo, por lo que su estudio es fundamental y necesario para poder llegar a conocerlo.

Resumen. «Paternalismo y control social en la industria franquista. La empresa Segarra de la Vall d'Uixó»

La familia Segarra de la Vall d'Uixó (Castellón), dedicada a la industria del calzado, estuvo en condiciones, con la llegada del régimen franquista, de adoptar una organización socio-laboral de tipo paternalista basada en el catolicismo social, cuya función principal era la reserva y el control de la mano de obra en el seno de una organización empresarial tendente a la auto-suficiencia. Así, desarrolló toda una serie de servicios, como economato, viviendas, clínica, escuela, servicios bancarios y asistenciales, secciones deportivas y periodísticas, etc., que tendían al abaratamiento de la fuerza de trabajo y a su total manipulación. En un contexto de mercado reservado, esta política suponía la intensificación de la explotación y una importante fuente de poder sobre la sociedad.

Abstract. «Industrial paternalism and social control under Franco: the Segarra company in Vall d'Uixó»

With the establishment of the Francoist dictatorship, the Segarra family was able to introduce a paternalist type of social and labour organization, based on the principles of social Catholicism, in their shoe factory in Vall d'Uixó (Castellón). The main goal of their labour policy was to retain and control the workforce in a type of business organization oriented towards self-sufficiency. The company developed a wide range of benefits, including a company store, housing, a clinic, school, banking and welfare services, sports activities, newspapers, etc., which tended to reduce the cost of the labour force as well as ensure its ideological and social control. In the context of a reserved market, this policy permitted increased exploitation and gave the company considerable power in, and over, local society.

CONGRESOS

Trabajo del pasado, trabajo del futuro: por una renovación de la Sociología del Trabajo

Juan José Castillo *

«Le véritable créateur ce n'est pas celui qui dit les besoins déjà connus des hommes de son temps, les besoins que l'homme politique a déjà énoncés, mais celui dont l'oeuvre est une novation par rapport à la connaissance déjà recensée et agréée de la réalité humaine»

Paul RICOEUR, *Histoire et vérité*, 1955.

Las reflexiones que se esbozan aquí fueron ponencia de clausura, discutidas con los invitados, en el Seminario Internacional Complutense, «Las Ciencias Sociales del Trabajo en el Cambio de Siglo: el trabajo del futuro», organizado por el Seminario Charles Babbage de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo, Madrid, 25-26 de junio de 1998. Fue patrocinado por el Vicerrectorado de Relaciones Internacionales como parte de su programa de investigación puntera; la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, el Centro Superior de Estudios de Gestión, todos de la Universidad Complutense de Madrid, y la Fundación AENA. El lector interesado puede encontrar la relación de ponencias discutidas en las referencias. El conjunto de las mismas, reescritas tras el Seminario, será editado como libro en el invierno de 1998.

* Departamento de Sociología III, Universidad Complutense de Madrid, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid.

1. Introducción

1.1. Los debates contemporáneos sobre el "futuro del trabajo" lo abordan, al menos, desde dos puntos de vista complementarios e interrelacionados: la presunta desaparición material del trabajo, y la mutación consiguiente en sus significados para las personas. Estos debates asumen, desde luego, que tanto el trabajo como su contexto evolucionan y contribuyen a incrementar la complejidad de nuestras sociedades.

Uno de esos debates que comprometen e implican a las Ciencias Sociales del Trabajo, y a la Sociología del Trabajo en primer lugar, en este apresurado fin de siglo, es, sin duda, el *futuro del trabajo*, que para unos acabará con su propia disolución (Rifkin, 1996), y para otros es un «valor en trance de desaparición» (Méda, 1995).

1.2. Nuestro planteamiento está, de partida, en abierta contraposición a esa «literatura de aeropuerto» tan influyente hoy en día, no sólo en la imagen popular, en las ideas dominantes y dominadas en una sociedad, sino influyente, también, en aquellos que toman decisiones que van conformando y orientando el mundo que nos rodea y las (eventuales) posibilidades de "fabricar" un *buen trabajo* para el futuro.

Partimos, por tanto, de preguntarnos por el *trabajo del futuro*, cambio de formulación que, en modo alguno, es una cuestión baladí. Es más, como han puesto de relieve muchos investigadores, cada vez más, el desbrozar las nieblas construidas por los «popular management books», como los ha llamado Åke Sandberg (1998) es una tarea preliminar a la investigación importante. Y lo mismo escribe David Gordon (1997) abriéndose paso en Norteamérica entre las «prevailing views» con explicaciones que serían innecesarias si no existiera una interpretación socialmente asentada en los medios de comunicación, en las *idées reçues* de la sociedad¹.

1.3. No parece necesario, pero lo destacamos: invertir esta situación, en la cual el investigador retome una (mejor) posición, desde la cual pueda redefinir las demandas sociales y plantearlas como problemas sociológicos con sentido y futuro, no es una cuestión

¹ Lo mismo hemos argumentado nosotros por extenso en *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos, 1998.

Trabajo del pasado, trabajo del futuro

sencilla, y requiere ser abordada tratando, independiente y simultáneamente, un conjunto de cuestiones que atañen al núcleo central, los modelos epistemológicos que empleamos, la orientación valorativa y la complejidad social.

Durante los últimos años venimos reflexionando, escribiendo y debatiendo sobre ese contraste entre lo que preocupa políticamente a todos y la explicación del "otro sendero" que sigue la corriente principal de la investigación en ciencias sociales del trabajo, como una muestra más del escarpado camino que han de seguir las ciencias sociales para hacerse sentido común de una sociedad, para que sus conocimientos sean compartidos por todos, en beneficio de una mayor capacidad de gobernar nuestros destinos, de hacer una política para la mayoría fundada en nuestros conocimientos acumulados a lo largo de los años².

1.4. El caso es que nos hallamos, por un lado, con ideas establecidas y reforzadas cada día por titulares de periódico, declaraciones públicas de personas o personajes incompetentes en la materia, pero que crean opinión. Y por el otro, frente a ese "sentido común", una buena colección de "datos" que mantienen, paradójicamente, lo contrario de lo que nos dicen que es la realidad. Una muestra que aterra la más dura sensibilidad humana o sociológica, si no es la misma: la ola de accidentes mortales en el sector de la construcción de Madrid, en la primavera de este centenario 1998, que reciben obviamente mucha menos atención en los medios de comunicación que los *Premios a la excelencia empresarial* que entrega el Príncipe de Asturias; y no digamos si comparamos el espacio dedicado a analizar esta sangría con el destinado a comentar cualquier (mal) partido de la selección nacional de fútbol³.

1.5. Este trasfondo, sin embargo, está dominado, en sus efectos sociales, por el sentido común ideológico de que el futuro del trabajo es oscuro (aunque para los "manualistas" parece muy claro: desapa-

² Véase, sobre todo, el capítulo último, «¿A dónde va la Sociología del Trabajo?», en *El trabajo del sociólogo*, Madrid, Editorial Complutense, 1994 [pero, 1995].

³ L. Olmedo, «Por qué se matan los albañiles», *El Mundo*, 3 de mayo de 1998, pp. 14-15. José Luis Martín, «Los accidentes laborales se producen en las subcontratas», declaraciones del Consejero de Economía de la Comunidad de Madrid, Luis Blázquez, en *El Mundo*, 17 de mayo de 1998, p. 4; «El Príncipe pide a las empresas especial atención para la creación de empleo», *El País*, 16 de octubre de 1997 (primera plana).

recerá). Y así ese “sentido común” crea un caldo de cultivo que refuerza el terreno de la justificación de políticas económicas, laborales, industriales, formativas... que están modelando decisivamente la vida y las perspectivas, los lazos sociales y la posible felicidad de las personas, para decirlo como aquellos viejos economistas, los fundadores, y ello para muchos años. Esa “ciencia social difusa”, y sobre todo confusa, tiene, pues, un efecto enormemente importante: hacer innecesaria la argumentación de políticas que pasan a ser “opciones inevitables”, y por tanto, *indiscutibles*, ni con los trabajadores, ni con los sindicatos, ni con la sociedad: esto es, generando restricciones a la libertad de la mayoría.

Y este argumento justifica por sí solo, a nuestro juicio, la urgente necesidad de un cambio de rumbo en la corriente principal de las Ciencias Sociales del Trabajo, capaz de hacer frente y detener esa eterna ola de tecnologicismos, economicismos, reduccionismos y determinismos, que suelen fundarse en pocos fundamentos, pero que desfondan las posibilidades abiertas para el desarrollo de las personas por los conocimientos sobre el trabajo, su significado, las vivencias de las personas, por un lado, y las posibilidades que el saber ofrece hoy para producir sin sufrimiento, sin dislocaciones de la vida social, generando y fomentando mujeres y hombres más dignos del siglo que empezamos.

2. ¿Cómo?: tres puntos fuertes

2.1. Para abordar un asunto de tanta trascendencia, con implicaciones, como decimos, en las políticas públicas (y privadas...), con ese exigente objetivo de cambiar de rumbo, de romper con el cada día más fosilizado sentido común imperante, conviene, a nuestro juicio, partir de una *triple orientación* que encuadre y dé vitalidad y capacidad de producir conocimiento, y cambio social, por ende, a los nuevos marcos epistemológicos de las ciencias sociales del trabajo:

a. Aplicar, y aplicarse, una cada vez más rica *interdisciplinariedad*. No sólo, como suele ser usual, de forma declarativa, sino haciendo intervenir otros enfoques que, en nuestro caso, potencien la capacidad de discernimiento de la Sociología del Trabajo. Esto es, hacerse ergónomo, historiador, geógrafo, psicólogo social, lingüista o econo-

mista, practicando esos oficios, como lo sugería magistralmente para la Historia Fernand Braudel, arriesgándose a re-construir nuestro “estilo de conocimiento”, aprendiendo en la práctica de investigación tanto cuál es la realidad misma y sus actores, como el cómo conocerla mejor, fomentando nuestra capacidad de mirar y de ver lo que no es explícito o manifiesto.

b. La *investigación concreta*, como sabiamente la bautizaran dos grandes investigadores alemanes, no es, en esta orientación, sino teorización aplicada. No cabe, pues, para una renovación de las ciencias sociales del trabajo sino partir de lo concreto, que siempre es complejo, para elaborar generalizaciones, o teorías.

c. El contraste y la “validación” de resultados y la pertinencia de las teorías se enriquece y supera con la vuelta, otra vez, al terreno, al “campo”, a la *praxis*, a los actores sociales: «il n'est rien humain qui ne soit praxis» (Ricoeur, 1955: 185).

3. Trabajo del pasado, trabajo del futuro

3.1. Estamos en el canto de la moneda que separa dos siglos: todo lo que mira al presente se presenta como pasado, como superado, como un anclaje que no deja despegar una realidad llena de luces y brillos, fascinante. Que mira al futuro, tierra de promisión donde, para comenzar, no existirá el trabajo, desvanecido en un mundo de flujos informatizados.

Los futuristas se mueven en la permanente necesidad de colarle una etiqueta a su nuevo, su pequeño mundo. Así, más que “nuevas teorías” que serían el producto mismo de la efervescencia del cambio social, lo que hay es voluntad de *marcar*, y de paso obtener la propiedad, de nuevas (siempre la novedad vende...) interpretaciones que son, casi en automático, exclusiones de posibilidades políticas. Si la realidad es “post-trabajista” es obvio que se está, de un plumazo, señalando la próxima desaparición, la “necesaria” por inútil, desaparición del sindicato o de las políticas *pro-labour*, pongamos por caso.

Éste es nuestro punto de partida en esta reflexión de hoy: para comenzar a renovar las ciencias sociales del trabajo es preciso cuestionar (¿quizá fundir?) esa dicotomía enfrentada con la que se presenta la corriente principal, el paradigma o el estilo de pensamiento dominante en nuestro ámbito, el que vende títulos en los que están

las palabras digital, red, tecnologías de la información, flexibilidad, internet, teletrabajo, etcétera.

Esto es, de un lado, y de forma abrumadoramente invasora y dominante, una permanente llamada o mirada (vaga y perdida: el futuro está tan lejos...) hacia el futuro que descalifica, en su mismo acto, tanto la realidad real como los estudios sobre lo realmente existente, mostrando un mundo del trabajo que escandalizaría al mismísimo Adam Smith. Y más aún si le dieran ocasión de contrastarlo con el abundante trasiego y acumulación de beneficios empresariales.

Por otro lado, una menor capacidad de desarrollo y de socialización, esto es, de hacerse sentido común compartido, de los grandes filones de investigación acumulados en las investigaciones, en su mayoría llevadas a cabo con trabajo directo sobre el terreno, que tanto han proliferado en los últimos treinta años.

Así se descalifica, en la formación de la opinión pública, esta sociología que se nutre de la realidad que vivimos, como una ciencia centrada en «el trabajo del pasado»: aquello que, si no ha desaparecido, va a hacerlo pronto. Y vuelta así a hablar del futuro trivializando o difuminando el presente realmente existente.

3.2. Pues bien, lo que proponemos es unir y “fertilizar” esas dos perspectivas, trabajo del pasado, trabajo del futuro, *juntos*, como medio y método de aterrizar en nuestro tiempo, en nuestras sociedades actuales, volviendo del futuro al presente nuestro de cada día.

Para ilustrar las capacidades heurísticas de esta *unión* presentamos a continuación un modelo de estudio futurista, e influyente: otra vez el viaje al centro de la tierra del Silicon Valley californiano. Y, luego, en contraste, dos estudios de casos recientes, que pueden, juntos, echar por tierra un buen ramillete de ideas hechas, aceptadas en el sentido común dominante, tanto científico como lego, sobre el trabajo del futuro, sus bondades y novedades para la fuerza de trabajo ocupada ya en él.

En el primer caso, «organización del trabajo y disciplina en el sector de las telecomunicaciones», llevado a cabo con un excepcional trabajo de campo y reflexión teórica por Andrea del Bono, el nuevo trabajo dominante en este sector, avanzadilla propagandística de nuestras sociedades de capitalismo reformado, el sector más *interesante* en el futuro, se configura como resultado de políticas empresariales globalmente tendentes a la creación de “malos” trabajos. Como un diseño empresarial consciente.

El segundo caso presenta el trabajo de un sector que (ya) debía haber desaparecido: el trabajo agrícola. Como se verá, no sólo no es así, sino que acaba confluyendo, en las formas de gestionar la fuerza de trabajo, y por tanto, en las formas de generar *unas formas de trabajo* del futuro, con el caso anterior, siendo así que aquel tipo de trabajo debía haberlo perdido ya de vista hace mucho en alguna recta de las autopistas de la información.

4. Entre el futuro y el pasado: atrapados en el presente

4.1. Un buen ejemplo de la *literatura futurista*, como indicábamos, es el artículo publicado por Carnoy, Castells y Brenner (1997) en la *Revista Internacional del Trabajo* de la OIT, sobre las «formas de empleo en la era de la flexibilidad» en Silicon Valley. Amalgamando tesis que son más bien postulados, afirmaciones de tendencias, estrategias de investigación y clarificación semántica que no conceptual, el mundo acaba siendo reducido a los presupuestos de partida de los investigadores, o de quienes les hicieron la demanda: «Nuestra tesis —afirman de entrada— es que su sustitución [la del empleo “en régimen de plena dedicación y por tiempo indefinido, con un único empleador”] por empleo “flexible” significa un cambio radical para la concepción del trabajo y para el contrato laboral».

Y a “probarlo” se van a Silicon Valley, el otrora lugar de peregrinación idealizado de *managers* y empresarios, al sur de San Francisco, por una serie de razones —argumentan— todas ellas articuladas en torno a la modernidad, la innovación, la tecnología, etc. De modo tal que, como la «tecnología de la información y la producción flexible se extienden a toda la economía mundial», lo que se concluya sobre los cambios en Silicon Valley «tal vez indique el rumbo que tomarán probablemente las relaciones de empleo en otros lugares».

Pese a las precauciones del “tal vez” y el “probablemente”, es más que obvio que retóricamente se quiere trasponer los resultados obtenidos en California al *futuro* de las demás sociedades del mundo.

La estrategia de investigación desarrollada se fundamenta en «entrevistas en profundidad realizadas en 1996 a compañías avanzadas de la rama de la electrónica y a empresas de trabajo temporal». No, desde luego, a operarios, obreros o ingenieros en posiciones no directi-

vas. Y no, desde luego, con trabajo de campo, de terreno que hubiera sido mucho más largo y dificultoso, pero que hubiera ayudado a rellenar esas casillas de los cuadros sobre el «empleo no declarado» que quedan en blanco no porque no estén llenas de trabajo negro...

Vienen luego aclaraciones sobre «los vocablos y sus implicaciones». El trabajo precario se rebautiza como «trabajo circunstancial», siendo así que «la definición subyacente implica que la “contingencia” favorece de manera asimétrica a los empleadores». Y el trabajo subcontratado, que es cada vez mayor en cantidad no es fácilmente asimilable al trabajo “circunstancial”, aunque «es cierto que los trabajadores de esos sectores subcontratados suelen ganar menos que el personal de plantilla de las empresas clásicas; que su empleo es muy inseguro; que disfrutan de mínimas prestaciones sociales; que es raro que permanezcan adscritos a una firma por mucho tiempo, y que casi nunca están sindicados».

Tras la investigación, la calma. La primera conclusión que extraen de esta excursión al futuro presente es que «los mercados de trabajo flexible no benefician únicamente a los empleadores, como se suele dar por sentado en los estudios sobre el tema». Esta conclusión parece aplicarse sólo al personal altamente capacitado. La otra cara de la Luna está en los «trabajadores menos cualificados», del que ponen el ejemplo de los conserjes y guardas, subcontratados en los años ochenta: «el resultado ha sido un deterioro notable de los salarios y las condiciones de trabajo».

Si los títulos intentan condensar el argumento de un libro, nada mejor que el retórico adoptado para el suyo por Carnoy y Castells, de próxima publicación por la OCDE, para definir esta exploración del trabajo del futuro, que no tiene tiempo para estudiar el trabajo del presente: *Sustainable flexibility: a prospective study on work, family and society in the information age*.

4.2. La permanente reorganización de una empresa puntera de las telecomunicaciones, *Telefónica de España*, es el terreno en el que Andrea del Bono contrasta desde hace tres años lo que se dice con lo que se hace en la fabricación de ese trabajo del futuro, que, para comenzar se presenta como “algo” en trance de desaparecer. No pasa mes sin que se airee por la alta dirección de Telefónica la necesidad de reducir su plantilla, presentándolo como una necesidad impuesta por el imparable avance de la técnica, o como una necesidad de no dejar desamparada su capacidad de competir en un mercado que, dicen, se liberaliza.

Así las cosas, los medios de comunicación reflejan recientemente un nuevo embate en ese terreno: 20.000 puestos de trabajo *tienen* que desaparecer de la empresa para hacerla competitiva. El trabajo se muere. Lo que se dice menos es que, simultáneamente, se crean 20.000 puestos de trabajo precario, en empresas filiales, subcontratadas, de Telefónica o su grupo, y en las cuales se ha pasado por encima de la capacidad de influencia sindical, o del convenio del sector, para poder introducir formas de gestión de la fuerza de trabajo mucho más intensivas en entrega de trabajo, y mucho menos “caras” en salarios, con reducciones drásticas de los mismos. Con capacidad para contrataciones que ahora pueden ser por un día, por dos, por un fin de semana.

Para hacerse una idea de la magnitud de esta rotación e incertidumbre valga decir que el Comité de empresa de Estratel, una de esas empresas que hacen subcontratadas el *marketing* telefónico, revisan más de 700 contratos semanales.

Las formas de gestión del trabajo de *telemarketing*, el que la empresa presenta como la punta de lanza del nuevo trabajo, dentro de Telefónica, se organiza de modo tal que se consigue «un incremento radical de la disponibilidad de los empleados», generado a base del uso de instrumentos disciplinarios sofisticados tan sólo en el uso que se hace de la detallada información que recogen los sistemas informáticos sobre las llamadas recibidas, el tiempo empleado en responderlas, etc. El teléfono 004, primera línea, de información recibe 5 millones de llamadas mensuales. En una jornada normal un “teleoperador” atiende entre 110 y 120 llamadas, con un tiempo medio de 3 a 4 minutos. Ese trabajo se hace con pausas establecidas por convenio y descansos por uso de pantallas de ordenador.

Cuando el trabajo se subcontrata, el mismo trabajo ya no tiene pausas ni descansos por trabajo en ordenador y es acelerado con modos y maneras propias del siglo XIX por supervisores promocionados entre los trabajadores “eventuales” o “por necesidades de la producción” que buscan méritos para convertirse en más estables. Aquí, los trabajadores convertidos en “contestadores automáticos” en su propia y dolorosa expresión, reciben una media de 20 a 25 llamadas por hora: lo que da como resultado ciclos completos de trabajo que nada tienen que envidiar a los tan vilipendiados “tiempos modernos” de Highland Park.

Leyendo la minuciosa y participativa descripción e interpretación que hace Del Bono en su investigación uno no puede menos que, poniéndose en la piel de los y las trabajadoras, añorar aquellos

ciclos de trabajo de las cadenas de montaje del automóvil, donde uno, al menos, podía conseguir espacios mínimos de autonomía para soñar con que se evadía del trabajo, cuando como en la clásica película de Gian Maria Volonté, «la clase obrera iba al paraíso»...

4.3. Con el título «*Del jornalero agrícola al obrero de las factorías vegetales*» ha culminado un proceso largo de investigación y reflexión sobre el terreno en su querida región de Murcia, Andrés Pedreño. La suerte de formar parte del tribunal de dicha tesis doctoral nos ha permitido conocer en profundidad un abordaje que reconstruye las “estrategias familiares y el nomadismo laboral”, del trabajo al hilo de la profunda reorganización, internacionalización y cambio de una ruralidad que nada tiene que ver con la idílica imagen del campesino, ni siquiera con aquella esquematizada por Ortega y Gasset, mirando al campo castellano desde el tren, que tan gráficamente nos transmitía Alfonso Ortí.

Recomponiendo tanto las estructuras empresariales, como la alternancia de cultivos, las formas organizativas de reclutamiento y movilización de la mano de obra, las formas de retribución, o el papel que se hace jugar al trabajador inmigrante, Pedreño nos restituye un mundo lleno de contradicciones, y de explotaciones. Su minucioso descenso a las vidas y biografías de los trabajadores, de los cooperativistas, de las estrategias empresariales, la reconstrucción de los ciclos de los cultivos, nos permiten acercarnos a este trabajo del presente, que los futuristas consideran del pasado..., que coincide en sus formas más emblemáticas de gestionar el trabajo con las formas utilizadas en los punteros sectores de las tecnologías de la información: «La paradoja que las hipótesis planteaban —concluye Pedreño, 1998: 566— queda a estas alturas desentrañada. La agricultura murciana, plenamente integrada en el modelo agrario intensivo-global definido, y organizada para afrontar la complejidad de un entorno posfordista e informacional, requiere de una fuerza de trabajo estable, cualificada, implicada y compleja. Tales rasgos se contradicen con la realidad de unas relaciones laborales construidas para reproducir la secular eventualidad del jornalero agrario, como estrategia de flexibilidad externa. La movilización de categorías sociales altamente vulnerables en el interior del proceso de trabajo, feminizándolo y etnificándolo, está posibilitando, con todas las incoherencias que se quieran señalar, la formación de una mano de obra al mismo tiempo compleja y eventual».

5. Conclusiones

5.1. Interdisciplinariedad, trabajo de campo, contraste con la práctica: estos tres puntos se combinan en distinto grado para producir, como en los dos casos presentados, una visión del trabajo del futuro, que es ya presente, rica de matices, de “datos” e iluminaciones que nos ayudan a comprender por qué las cosas son como son. Y no como las describen las páginas de ciencia ficción de los futuristas. Y, también, claro está, cómo podrían ser. Cómo, en ese contraste con lo que no se quiere, proponen los actores, las personas, un futuro posible.

5.2. Y al describirlas en su profunda trabazón nos ilustran sobre las razones, las palancas que mueven la sociedad, y el trabajo, en una determinada dirección: es más que evidente, en los tres casos citados como ejemplo, que el trabajo del futuro se gesta en las políticas empresariales que, en un marco de posibilidades que fija temporalmente el derecho del trabajo, la experiencia y tradición de las relaciones laborales, las expectativas de la sociedad, son, en última instancia, quienes *causan* y fabrican, quienes delimitan, el trabajo del futuro.

5.3. Volvemos así al principio de nuestro argumento: las ciencias sociales del trabajo tienen que ser capaces de mostrar, contra las ideas hechas, contra la sociología de periódico o de tertulia radiofónica o televisiva, que las posibilidades de organizar el trabajo y la vida, el “tiempo disponible” que decía Marx, son hoy más ricas que nunca. Todo lo contrario de lo que las políticas empresariales quieren hacernos creer justificando un trabajo degradado, preámbulo de biografías rotas por doquier, como una imposición del mercado y de su supervivencia (la de las empresas). La «flexibilidad sostenible» debe comenzar por colocar en el punto de mira, en el horizonte, el desarrollo, el despliegue de todas las capacidades de las personas, la felicidad de la mayoría como objetivo posible y razonable. Eso es lo que hay que sostener y fomentar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antunes, Ricardo (1998), «La metamorfosis y centralidad del trabajo hoy», ponencia presentada y discutida en el Seminario Internacional Complutense «Las ciencias sociales del trabajo en el cambio de siglo: el trabajo del futuro», dirigido por Juan José Castillo, Seminario Charles Babbage de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo, Madrid, 25 y 26 de junio.
- Bagnasco, Arnaldo (1998), «De la sociología del trabajo a la sociedad», ponencia presentada y discutida en el Seminario Internacional Complutense «Las ciencias sociales del trabajo en el cambio de siglo: el trabajo del futuro», dirigido por Juan José Castillo, Seminario Charles Babbage de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo, Madrid, 25 y 26 de junio.
- Boisard, Pierre *et al.* (1997), *Le travail, quel avenir?*, París, Gallimard, 347 pp.
- Bono, Andrea del (1998), «Organización del trabajo y disciplina en el sector de las telecomunicaciones: Telefónica de España, Telefónica de Argentina», Departamento de Sociología III, Universidad Complutense de Madrid, tesis doctoral en curso de redacción, bajo la dirección de J.J. Castillo.
- Brown, Richard (comp.) (1997), *The changing shape of work*, Basingstoke, MacMillan, 226 pp.
- (1998), «The Challenge of the Work of the Future for the social sciences of work», ponencia presentada y discutida en el Seminario Internacional Complutense «Las ciencias sociales del trabajo en el cambio de siglo: el trabajo del futuro», dirigido por Juan José Castillo, Seminario Charles Babbage de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo, Madrid, 25 y 26 de junio.
- Carnoy, Martin; Castells, Manuel, y Benner, Chris (1997), «Mercados laborales y formas de empleo en la era de la flexibilidad. Estudio monográfico de Silicon Valley», *Revista Internacional del Trabajo* (OIT), vol. 116, núm. 1, primavera, pp. 29-53.
- Castells, Manuel (1996), *The rise of the network society*, Oxford, Blackwell, 556 pp.
- Castillo, Juan José (1994), *El trabajo del sociólogo*, Madrid, Editorial Complutense, 420 pp.
- (1996), *Sociología del Trabajo. Un proyecto docente*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas-Siglo XXI, 208 pp.
- (1997), «Looking for the meaning of work», *Work and Occupations*, vol. 24, núm. 4, pp. 411-425.
- (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos, 213 pp.
- Castillo, Santiago (comp.) (1996), *El trabajo a través de la historia*, Madrid, Asociación de Historia Social-Centro de Estudios Históricos de UGT, 577 pp.
- (1998), «¿El trabajo a través de la historia, o la Historia a través del trabajo?», ponencia presentada y discutida en el Seminario Internacional Complutense «Las ciencias sociales del trabajo en el cambio de siglo: el trabajo del futuro», dirigido por Juan José Castillo, Seminario Charles Babbage de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo, Madrid, 25 y 26 de junio.
- [Castillo, Juan José y Santiago, eds.] (1997), «Diez años de sociología del trabajo», número especial de *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 31, pp. 3-4.
- D'Alessio, Nestor (1998), «Is the German model of corporate governance changing?», texto en vías de publicación, 18 pp.
- Daniellou, François (dir.) (1996), *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistemologiques*, Toulouse, Octarès Éditions, 242 pp.
- Durán, María-Angeles, *et al.* (1998), «The future of work in Europe (Patterns of gendered time distribution)», *summary* del Informe realizado para la Dirección General v, Unidad de Igualdad de Oportunidades, de la Comisión Europea, Madrid, mayo, 58 pp.
- Garza, Enrique de la (1998), «¿Fin del trabajo o trabajo sin fin?», ponencia presentada y discutida en el Seminario Internacional Complutense «Las ciencias sociales del trabajo en el cambio de siglo: el trabajo del futuro», dirigido por Juan José Castillo, Seminario Charles Babbage de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo, Madrid, 25 y 26 de junio.
- Gordon, David (1997), *Fat and mean. The corporate squeeze of working americans and Downsizing*, Nueva York, The Free Press, 320 pp.
- Guimarães, Antonio S.; Agier, Michel, y Castro, Nadya A. (1995), *Imagens e identidades do trabalho*, São Paulo, Editora Hucitec, 186 pp.
- Hodson, Randy (1995), «Worker resistance: an underdeveloped concept in the Sociology of Work», *Economic and Industrial Democracy*, vol. 16, núm. 1, febrero, pp. 79-110.
- Lamo de Espinosa, Emilio (1996), *Sociedades de cultura, sociedades de ciencia. Ensayos sobre la condición moderna*, Oviedo, Ediciones Nobel, 261 pp.
- Méda, Dominique (1995), «La fin de la valeur travail?», *Esprit*, núm. 8-9, agosto-septiembre, pp. 75-93. [Número cuasi monográfico, «L'avenir du travail»].
- Narotzky, Susana (1995), *Mujer, mujeres, género. Una aproximación crítica al estudio de las mujeres en las ciencias sociales*, Madrid, CSIC, 197 pp.
- Pedreño Cánovas, Andrés (1998), *Del jornalero agrícola al obrero de las factorías vegetales. Estrategias familiares y nomadismo laboral en la ruralidad murciana*, Universidad de Murcia, Departamento de Sociología e Historia de las Instituciones Económicas, 679 pp.
- Pries, Ludger [1995], «Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y "proyectos biográfico-laborales" [en Puebla, México]», Texto no publicado, 42 pp.
- (1996), «Trabajo y trabajadores por cuenta propia: ¿marginalizados de la teoría sociológica del mercado de trabajo y de los movimientos socia-

- les», ponencia presentada en el Segundo Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Aguas de Lindoia, Brasil, 1-5 de diciembre, 28 pp.
- Prigogine, Ilya (1997), *El fin de las certidumbres*, Madrid, Taurus, 230 pp.
- Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (1997), núm. 5, «Trabalho e sociedade: desafios teóricos» [Textos escogidos del II Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, diciembre de 1996].
- Ricoeur, Paul (1955), *Histoire et vérité*, París, Ed. du Seuil.
- Rifkin, Jeremy (1996), *El fin del trabajo. El declive de la fuerza de trabajo global y el nacimiento de la era posmercado*, Barcelona, Paidós, 399 pp.
- Panaia, Marta (comp.) (1996), *Trabajo y empleo. Un abordaje interdisciplinario*, Buenos Aires, Eudeba-PAITE, 413 pp.
- Romagnoli, Umberto (1997), *El derecho, el trabajo y la historia*, Madrid, Consejo Económico y Social, 221 pp.
- Sandberg, Åke (1998), «Good work and productivity. Editorial introduction», número monográfico de *Economic and Industrial Democracy*, vol. 19, núm. 1, febrero, pp. 5-16.
- Schumann, Michael (1998), «Die Entwicklung der Industriearbeit - neue Widersprüchlichkeiten» [«El desarrollo del trabajo industrial: nuevas contradicciones»], ponencia presentada y discutida por el doctor Nestor D'Alessio, del SOFI de Göttingen, en el Seminario Internacional Complutense «Las ciencias sociales del trabajo en el cambio de siglo: el trabajo del futuro», dirigido por Juan José Castillo, Seminario Charles Babbage de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo, Madrid, 25 y 26 de junio.
- Supiot, Alain (comp.) (1996), «Reflexiones cruzadas sobre el trabajo y su porvenir», en *Revista Internacional del Trabajo* (OIT): número especial, vol. 115, núm. 6.
- Varios autores (1997), *¿Qué crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*, San Sebastián-Donostia, Gakoa Editorial-Tercera Prensa, 299 pp.
- Vilar, Pierre (1997), *Pensar históricamente. Reflexiones y recuerdos*, Barcelona, Crítica [Grijalbo-Mondadori], 241 pp. [edición preparada y anotada por Rosa Congost].
- Wisner, Alain (1997), *Anthropotechnologie. Vers un monde industriel pluricentrique*, Toulouse, Octarès Éditions, 289 pp.
- (1997b), «Aspects psychologiques de l'anthropotechnologie», *Le Travail Humain*, París, tomo 60, núm. 3, pp. 229-254.
- (1998), «Changement du travail ou changements épistémologiques dans les Sciences Sociales du Travail», ponencia presentada y discutida en el Seminario Internacional Complutense «Las ciencias sociales del trabajo en el cambio de siglo: el trabajo del futuro», dirigido por Juan José Castillo, Seminario Charles Babbage de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo, Madrid, 25 y 26 de junio.
- Zarifian, Philippe (1996), *Travail et communication. Essai sociologique sur le travail dans la grande entreprise industrielle*, París, PUF, 213 pp.

Resumen: «Trabajo del pasado, trabajo del futuro: por una renovación de la Sociología del Trabajo»

Haciendo un balance y presentación provisional de las conclusiones del Seminario Internacional Complutense, «Las ciencias sociales del trabajo en el cambio de siglo: el trabajo del futuro», el autor plantea cómo los debates contemporáneos sobre «el futuro del trabajo» están centrados en torno a dos enfoques diferentes muy interrelacionados: la anunciada desaparición física del trabajo, y el cambio correlativo en el significado del trabajo para los individuos. A partir de un enfoque reflexivo, que quiere discutir los límites de conocimiento de la sociología del trabajo, se proponen tres pilares sobre los que refundar la investigación: interdisciplinariedad, trabajo directo de campo y contraste con los actores sociales. Pues el trabajo puede ser cada vez más invisible, incluso si se incrementa y se intensifica, por las lentes inadecuadas que usamos para mirarlo y verlo. Tres casos sirven de ejemplo al objetivo principal de este Seminario Internacional Complutense, que quiere aportar su grano de arena en el desmontaje de mitos como los de «el fin de la sociedad del trabajo», abriendo, simultáneamente, caminos de renovación para la Sociología del Trabajo.

Abstract. «Work of the past, work of the future: renovating the sociology of work»

This article offers a provisional outline of some of the key conclusions of a recent Complutense International Seminar on «The social sciences of work in a new century: the work of the future». In particular, the author discusses the way current debates on «the future of work» have revolved around two distinct but closely related ideas: the alleged material disappearance of work and, as a result, the radical change in the meaning that work has for individuals. Starting out from a reflexive approach, that is, one that seeks to consider the limitations of mainstream sociology of work, the author presents three key pillars for future research in the discipline: interdisciplinarity, fieldwork, and the discussion of findings with the social actors. Work may be becoming increasingly invisible, even if it is expanding and becoming more intense, simply because we are not using the right lens to look at it. Three cases illustrate the main objective of this Complutense International Seminar, which is to help to dismantle myths such as that of «the end of the work society», as well as to contribute to the renovation of the sociology of work.

Libros recibidos en la Redacción

- Barrada Rodríguez, A., y González, B.** (1997), *La financiación de la protección social en España*, Madrid, CES.
- Beck, U.** (1998), *¿Qué es la globalización?*, Barcelona, Paidós.
- Castillo, S.** (1998), *Historia de la Unión General de Trabajadores*, vol. 1, *Hacia la mayoría de edad (1888-1914)*, Madrid, Editorial Unión.
- Cohen, D.** (1997), *Richesse du monde, pauvretés des nations*, París, Flammarion.
- Durán, F.** (coord.) (1998), *El diálogo social y su institucionalización en España e Iberoamérica*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Duréndez Sáez, Y.** (1997), *La regulación del salario en España*, Madrid, CES.
- Esteban de Vega,** (1997), *Pobreza, beneficencia y política social*, Madrid, Marcial Pons.
- García Murcia, J.** (dir.) (1998), *Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva. Estudio de los convenios colectivos de sector (1994-1996)*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Gomá, R., y Subirats, J.** (eds.) (1998), *Políticas públicas en España*, Barcelona, Ariel.
- Gómez Bahillo, C. y Marcuello, Ch.** (1998), *Jóvenes y mundo laboral. Formación y empleo en Aragón*, Zaragoza, edición del autor.
- González Sánchez, J. J.** (1997), *Seguridad e higiene en el trabajo. Formación histórica y fundamentos*, Madrid, CES.
- Herraiz Marín, M.ª del Sol** (1997), *Los complementos por mayor trabajo realizado. Primas e incentivos*, Madrid, CES.
- Hirst, P., y Thompson, G.** (1997), *Globalización in question*, Cambridge, Polity Press.
- Hodson, R.** (comp.) (1997 (pero febrero de 1998)), *The globalization of work*, monográfico de *Research in the Sociology of Work*, vol. 6.
- Laraña, E.** (comp.) (1997), *Reflexividad y sujeto. Homenaje a Jesús Ibáñez*, Santander, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cantabria.
- Marín Criado, E.** (1998), *Producir la Juventud. Crítica de la sociología de la juventud*, Tres Cantos (Madrid), Istmo.
- Martin, H.-P., y Schuman, H.** (1998), *La trampa de la globalización*, Madrid, Taurus.
- Marínez Mesa, F. J.** (1997), *El Consejo de Economía Nacional*, Madrid, CES.
- Mateos, A.** (1997), *La denuncia del Sindicato Vertical. Las relaciones entre España y la OIT (1939-1969)*, Madrid, CES.
- OIT** (1998), *Chile: crecimiento, empleo y el desafío de la justicia social*, Santiago de Chile, oit-Naciones Unidas.

- Recio, A.** (1997), *Trabajo, personas, mercados*, Barcelona/Madrid, Icaria/Fuhem.
- Ritzer, G.** (1996), *La McDonalización de la sociedad. Un análisis de la racionalización en la vida cotidiana*, Barcelona, Ariel.
- Rodríguez Fuentes, C.** (1997), *Política monetaria y economía regional*, Madrid, CES.
- Rogby, M., y Serrano del Rosal, R.** (coords.) (1997), *Estrategias sindicales en Europa: Convergencias o divergencias*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Romagnoli, U.** (1997), *El derecho, el trabajo y la historia*, Madrid, CES.
- Ruyssevelt (van), J., y Visser, J.** (1996), *Industrial Relations in Europe*, Londres, Sage.
- Sánchez, J.-E.** (1998), *La gran empresa en España. Un proceso de dependencia y concentración*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Simón Fernández, B.** (1997), *Las subvenciones a la industria en España. Una aplicación de la teoría de los grupos de presión*, Madrid, CES.
- Weiss, A.** (comp.) (1998), *Modernización industrial: empresas y trabajadores*, Santafé de Bogotá (Colombia), Departamento de Sociología, Universidad Nacional de Colombia

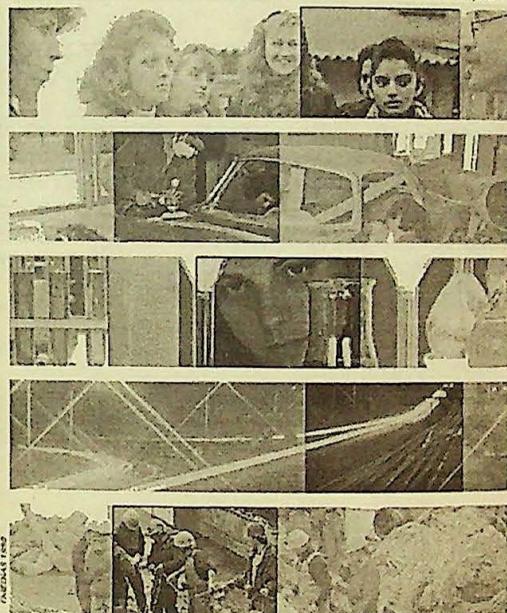
Los libros para esta sección y para comentario en notas críticas y reseñas deben enviarse a: Santiago Castillo, Revista *Sociología del Trabajo*, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid.

Une revue éditée par
le Centre d'Études et de
Recherches sur les
Qualifications

FORMATION EMPLOI

N° 63 JUILLET-SEPTEMBRE 1998

81,00 F



DOSSIER

FORMATION ET ENTREPRISE

Sommaire

- **Formation et entreprise**
Développer lien social et performance
Daniel Atlan
- **La certification d'entreprise : héritage désuet ou nouvelle règle de gestion de la main-d'œuvre ?**
L'exemple d'un groupe chimique
Muriel Périssé
- **L'ingénierie de formation entre traditionalisme et modernisme. Les nouvelles formes de formation continue vues par des dirigeants de PME-PMI**
Michel Fournet et Véronique Bedin

- **La formation professionnelle continue**
De l'accumulation de compétences à la validation de la performance
Pierre Béret et Arnaud Dupray
- **Projet industriel et organisation qualifiante**
Tensions, compromis et apprentissage des acteurs
Damien Brochier

Hors dossier

- **Devenir formateur d'adultes**
Des itinéraires pluriels, des logiques sociales spécifiques
Claude-Alain Cardon

POLITICA SOCIEDAD

Revista cuatrimestral de Ciencias Sociales
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad Complutense

Presidenta:
Rosario Ortega Pascual, Decana

Director:
Ramón Ramos Torre

Consejo de Redacción:
Cristina Álvarez Rodríguez, Celestino del Arenal Moyúa, Rafael Bañón Martínez,
Mercedes Cabrera Calvo-Sotelo, Cecilia Castaño Collado, Juan José Castillo Alonso,
María Cátedra Tomás, 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.º 27

José Luis García García
De la cultura como patrimonio al patrimonio cultural

María Cátedra
La manipulación del patrimonio cultural: la Fábrica de Harinas de Ávila

Luis Díaz G. Viana
Visiones nativas y foráneas o el verdadero objeto de la etnografía: reflexiones en torno al conocimiento del «patrimonio etnográfico» de Castilla y León

VARIOS
Luis Saavedra
Reivindicación del sujeto

Álvaro Pazos
La re-presentación de la cultura. Museos etnográficos y antropología

**Manuel J. Rodríguez Caamaño y
Fernanda Rodríguez Caamaño**
Ensayo sobre la individualidad en el ámbito de la modernidad tardía

Juan C. Burgos Estrada
La elaboración jurídica de un concepto del patrimonio

RECENSIONES

Llorenç Prats
El concepto de patrimonio cultural

Leopoldo Llana Fadó
Un santo para una ciudad. Ensayo de antropología urbana, de María Cátedra

Francisco Cruces
Problemas en torno a la restitución del patrimonio. Una visión desde la antropología

Álvaro Pazos
Theorizing Museums, de Sharon Macdonald, Gordon Fyfe (eds.)

SUSCRIPCIONES

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

Le numéro : 81 F • Le numéro spécial : 100 F • L'abonnement un an (4 numéros) : France 305 F (TTC) • Europe 325 F (TTC) • Commande adressée à : La Documentation Française 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex - Tél. 01 40 15 70 00 - Fax. 01 40 15 68 00

REVISTA INTERNACIONAL DE

SOCIOLOGIA

INSTITUTO DE ESTUDIOS SOCIALES AVANZADOS

TERCERA ÉPOCA - Nº 19 y 20 - ENERO-AGOSTO, 1998

Número monográfico sobre "Sustentabilidad, Recursos Naturales y Políticas de Medio Ambiente.
Una aproximación desde la Sociología"
coordinado por DAVID TABARA y ANGEL PANIAGUA

ESTUDIOS

DE UNA SOCIOLOGÍA DE LA NATURALEZA A UNA SOCIOLOGÍA AMBIENTAL.
MÁS ALLÁ DE LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL
GRAHAM WOODGATE y MICHAEL REDCLIFT

PIEDAD CÓSMICA Y RACIONALIDAD ECOLÓGICA
SALVADOR GINER y DAVID TABARA

CONCIENCIA AMBIENTAL Y PERFIL SOCIAL DEL AMBIENTALISMO.
UNA CUESTIÓN DE COMPETENCIA POLÍTICA
CLEMENTE J. NAVARRO YÁÑEZ

AGRICULTURA, ESPACIOS RURALES Y MEDIO AMBIENTE
EDUARDO MOYANO y ANGEL PANIAGUA

LA CORRIENTE REBELDE DE "EL NIÑO", COMO PROBLEMA AMBIENTAL EMERGENTE
JOHN A. HANNIGAN

PLURALIDAD E IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE MEDIO AMBIENTE EN LA UNIÓN EUROPEA
HENRY BULLER y KEITH HOGGART

POLITIZANDO LA RUEDA DE LA PRODUCCIÓN. LOS PROGRAMAS DE RECICLAJE DE
RESIDUOS SÓLIDOS EN ESTADOS UNIDOS
ALLAN SCHNAIBERG, ADAM S. WEINBERG y DAVID PELLOW

NOTAS

SUSTENTABILIDAD, MUNDIALIZACIÓN Y CONSUMO DE ALIMENTOS. EL CASO DE LA RED
DE "CAFÉ EQUITATIVO"
MARIE-CHRISTINE RENARD

CONSUMO Y SUSTENTABILIDAD EN LA COMUNIDAD VALENCIANA
ERNEST GARCÍA y PURA DUART

LA PERCEPCIÓN AMBIENTAL EN EL ÁMBITO PRODUCTIVO
VÍCTOR CLIMENT SANJUAN

LA EDUCACIÓN AMBIENTAL EN ESPAÑA. ANÁLISIS Y PERSPECTIVAS
ASCENSIÓN CALATRAVA y ANA M^a MELERO

LA INVESTIGACIÓN SOCIOAMBIENTAL EN ESPAÑA. PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN
Y ESTRUCTURAS DE INVESTIGACIÓN
ANGEL PANIAGUA, PABLO DEL RÍO, LUIS COLLADO y ALFREDO CADENAS

TEMAS

SOCIOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE: ESTADO DE LA CUESTIÓN. MERCEDES PARDO

ALGUNOS TEXTOS INTRODUCTORIOS A LA SOCIOLOGÍA AMBIENTAL ANGLOSAJONA EN LOS NOVENTA.
DAVID TABARA



Consejo Superior de Investigaciones Científicas
SERVICIO DE PUBLICACIONES
Vitruvio, 8.
28006 Madrid (España)
Tlf. 34-1-5855070

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN 1998

Para España

Anual (3 números) 5.000 ptas.

Número suelto 1.900 ptas.

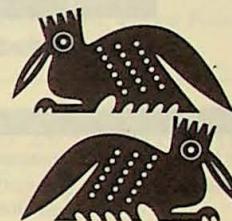
Para el extranjero

Anual (3 números) 7.700 ptas.

Número suelto 3.100 ptas.

Sociology • the Social Sciences

2 BIRDS IN THE HAND



If one bird in the hand is worth two in the bush ...
Our two sources are invaluable
... and right at your fingertips.

For current thought and research in sociology and the
social sciences, consult

sociological abstracts (sa)

and

Social Planning/Policy & Development Abstracts (SOPODA)

Abstracts of articles, books and conference papers from more than 2,500 journals published in 35 countries; citations of relevant dissertations and book and other media reviews.
Comprehensive, cost-effective, timely.

Available in print, online, on the **sociofile** CD-ROM and on magnetic tape. Our Web site, <http://www.socabs.org>, features the *Note Us* newsletter; information on support services and document delivery; links to relevant sites; and the SAI Web Search Service offering reasonably priced subscriptions to two subsets: Marriage and Family Issues & Law, Crime and Penology.



P.O. Box 22206, San Diego, CA 92192-0206
619/695-8803 • Fax: 619/695-0416 • email: socio@cerfnet.com



BASES DE DATOS

Consejo Superior de Investigaciones Científicas

- **CIRBIC:** Catálogo colectivo de Libros y Revistas existentes en las bibliotecas del CSIC. Su temática es multidisciplinar.

Volumen Libros: 514.000

Volumen Revistas: 42.000 Referencias

- **ISOC:** Base de datos referencial que recoge y analiza más de 1.600 revistas españolas relativas a Humanidades y Ciencias Sociales. Se subdivide, según las distintas áreas temáticas en:

- AMÉRICA LATINA
- ECOSOC (Economía-Sociología-Política)
- ISOC-ARTE (Bellas Artes)
- ISOC-DC (Documentación Científica)
- HISTORIA (Historia-Ciencias Auxiliares)
- JURIDOC (Ciencias Jurídicas)
- LIN-LIT (Lingüística y Literatura)
- PSEDISOC (Psicología-CC. Educación)
- URBISOC (Urbanismo-Geografía)

Volumen: 284.000 Referencias

Crecimiento Anual: 35.000 Referencias

- **IME:** Base de datos referencial que recoge y analiza más de 330 revistas médicas españolas.

Volumen: 172.000 Referencias

Crecimiento Anual: 7.000 Referencias

- **ICYT:** Base de datos referencial que recoge y analiza más de 600 publicaciones periódicas españolas, dentro de los campos de la Ciencia y la Tecnología.

Volumen: 104.000 Referencias

Crecimiento Anual: 6.000 Referencias

- **DATRI** (Transferencia de resultados de investigación de la Red OTRI/OTT).

Volumen: 6.900 Referencias

Crecimiento Anual: 1.500 Referencias

- Datos marzo 1997

- EN LÍNEA
- CD ROM

CENTRO DE INFORMACIÓN
Y DOCUMENTACIÓN CIENTÍFICA (CINDOC)
UNIDAD DE DISTRIBUCIÓN DE BASES DE DATOS
Joaquín Costa, 22
28002 MADRID
Teléfono: (91) 563 54 82 / 87 / 88
Fax: (91) 564 26 44
Correo Electr.: sdi@cindoc.csic.es
Internet: <http://www.cindoc.csic.es>

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

Dirección: Juan J. Castillo, Santiago Castillo.

Consejo de Redacción: Vicente Albaladejo, Arnaldo Bagnasco, Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Jordi Estivill, Michel Freyssenet, Enrique de la Garza, Oriol Homs, Ilona Kovács, Marcia de P. Leite, Faustino Miguélez, Ruth Milkman, Alfonso Ortí, Manuel Pérez-Yruela, Carlos Prieto, Helen Rainbird, Antonio J. Sánchez, José M.^a Sierra, Jorge Uría, Fernando Valdés Dal-Re.

Número 29 (invierno de 1996/97)

Trabajo y proceso de trabajo

Pere Jódar, *El enfoque del proceso de trabajo y el problema de la reproducción*

Jesús Villena, *Organización del trabajo y cognición en la sala de control*

Juan M. Ramírez Cendrero, *La introducción de la producción flexible en masa. El caso de la fábrica Autolatina*

Paul Bouffartigue, *¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?*

Andrés de Francisco, *Clase, poder y capitalismo*

Carles Enrech Molina, *La reforma de la organización del trabajo en «La España Industrial» a finales del siglo XIX*

NOTAS

Paloma Candela, *Arenal: los trabajos de las mujeres. Algunas nuevas aportaciones en la investigación histórica*

Euclides Catá Guilarte, *La Sociología del Trabajo en la Universidad de La Habana*

Redacción: Revista *Sociología del Trabajo*.
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
Campus de Somosaguas. 28223 Madrid.

Edición y administración: Siglo XXI de España Editores, S. A.
Príncipe de Vergara, 78 - 2.º dcha. 28006 Madrid
Teléf. 91 562 37 23 - 91 561 77 48. Fax: 91 561 58 19

Suscripciones

Mundi-Prensa Libros, S. A.
Castelló, 37. 28001 Madrid
Telf.: 91 436 37 01
Fax: 91 575 39 98

anual (3 números)

España: 4.000 ptas. (núm. suelto: 1.400 ptas.)
Europa: 4.500 ptas. (núm. suelto: 1.750 ptas.)
Resto del mundo: 40\$

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

Dirección: Juan J. Castillo, Santiago Castillo.

Consejo de Redacción: Vicente Albaladejo, Arnaldo Bagnasco, Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Jordi Estivill, Michel Freyssenet, Enrique de la Garza, Oriol Homs, Ilona Kovács, Marcia de P. Leite, Faustino Miguélez, Ruth Milkman, Alfonso Ortí, Manuel Pérez-Yruela, Carlos Prieto, Helen Rainbird, Antonio J. Sánchez, José M.ª Sierra, Jorge Uría, Fernando Valdés Dal-Re.

Número 30 (primavera de 1997)

Entre lo global y lo local

Juan Pablo Pérez Sáinz, *Entre lo global y lo local. Economías comunitarias en Centroamérica*

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*

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*

Xavier Coller, *Reorganización productiva en los puestos de trabajo. Estrategias de acción y relación laboral*

Sandra Lerda y Rosalba Todaro, *¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales por sexo*

Ramón García Piñeiro, *¿El ocaso de un mito? Movilizaciones y radicalismo minero durante la transición (1977-1982)*

CONGRESOS

III Congreso de Historia Social de España, *Estado, protesta y movimientos sociales*

Redacción: Revista *Sociología del Trabajo*.
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
Campus de Somosaguas. 28223 Madrid.

Edición y administración: Siglo XXI de España Editores, S. A.
Príncipe de Vergara, 78 - 2.º dcha. 28006 Madrid
Teléfs. 91 562 37 23 - 91 561 77 48. Fax: 91 561 58 19

Suscripciones

Mundi-Prensa Libros, S. A.
Castelló, 37. 28001 Madrid
Telf.: 91 436 37 01
Fax: 91 575 39 98

anual (3 números)

España: 4.000 ptas. (núm. suelto: 1.400 ptas.)
Europa: 4.500 ptas. (núm. suelto: 1.750 ptas.)
Resto del mundo: 40\$

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

Dirección: Juan J. Castillo, Santiago Castillo.

Consejo de Redacción: Vicente Albaladejo, Arnaldo Bagnasco, Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Jordi Estivill, Michel Freyssenet, Enrique de la Garza, Oriol Homs, Ilona Kovács, Marcia de P. Leite, Faustino Miguélez, Ruth Milkman, Alfonso Ortí, Manuel Pérez-Yruela, Carlos Prieto, Helen Rainbird, Antonio J. Sánchez, José M.ª Sierra, Jorge Uría, Fernando Valdés Dal-Re.

Número 31 (otoño de 1997)

Diez años de sociología del trabajo

Editorial

Ludger Pries, *Diez años de Sociología del Trabajo*

Danièle Linhart, *El trabajo y el empleo en Francia: algunos elementos del debate científico*

Ruth Milkman, *El nuevo trabajo americano: ¿buen camino o mal camino?*

Richard K. Brown, *Work, Employment and Society: los diez primeros años*

Arnaldo Bagnasco, *Italia: cambio social en tiempos de cambio político*

Juan Manuel Irazo y J. Rubén Blanco, *Donde reside el trabajo. Cómo hacer una revista española de sociología del trabajo*

Jorge Uría, *Sociología e Historia. Una década de historia social en Sociología del Trabajo*

CONGRESOS

El IIº Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo: Un balance, **Laís Abramo, Alice Abreu y Marcia de Paula Leite**

Redacción: Revista *Sociología del Trabajo*.
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
Campus de Somosaguas. 28223 Madrid.

Edición y administración: Siglo XXI de España Editores, S. A.
Príncipe de Vergara, 78 - 2.º dcha. 28006 Madrid
Teléfs. 91 562 37 23 - 91 561 77 48. Fax: 91 561 58 19

Suscripciones

Mundi-Prensa Libros, S. A.
Castelló, 37. 28001 Madrid
Telf.: 91 436 37 01
Fax: 91 575 39 98

anual (3 números)

España: 4.000 ptas. (núm. suelto: 1.400 ptas.)
Europa: 4.500 ptas. (núm. suelto: 1.750 ptas.)
Resto del mundo: 40\$

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

Dirección: Juan J. Castillo, Santiago Castillo.

Consejo de Redacción: Vicente Albaladejo, Arnaldo Bagnasco, Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Jordi Estivill, Michel Freyssenet, Enrique de la Garza, Oriol Homs, Ilona Kovács, Marcia de P. Leite, Faustino Miguélez, Ruth Milkman, Alfonso Ortí, Manuel Pérez-Yruela, Carlos Prieto, Helen Rainbird, Antonio J. Sánchez, José M.ª Sierra, Jorge Uría, Fernando Valdés Dal-Re.

Número 32 (invierno de 1997/98)

Organización y acción colectiva en la agricultura

Eduardo Moyano y Francisco Entrena, *Cooperativismo y representación de intereses en la agricultura española*

Rafael Morales, *Desarrollo y transformaciones históricas en el Sindicato de Obreros del Campo (1976-1994)*

Celia Valiente, *Género, mercado de trabajo y Estado de bienestar: el caso de España*

Maximiano Santos Sánchez, Julio Fernández Gómez y Andrés Alas-Pumariño Sela, *Discrecionalidad empresarial en la gestión de la fuerza de trabajo. Fuenlabrada entre el distrito y el detrío*

Anni Borzeix, *¿Cómo observar la interpretación?*

Laís Abramo, Jorge Carrillo, Enrique de la Garza, Marcia de Paula Leite, Marta Novick, Carlos Santiago y Roque da Silva, *La institucionalización de la sociología del trabajo en América Latina*

RESEÑAS

Ariel Jerez, *¿El retorno del cine social? Al hilo de En la puta calle (E. Gabriel, 1997)*

Redacción: Revista *Sociología del Trabajo*.
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
Campus de Somosaguas. 28223 Madrid.

Edición y administración: Siglo XXI de España Editores, S. A.
Príncipe de Vergara, 78 - 2.º dcha. 28006 Madrid
Teléf. 91 562 37 23 - 91 561 77 48. Fax: 91 561 58 19

Suscripciones

Mundi-Prensa Libros, S. A.
Castelló, 37. 28001 Madrid
Telf.: 91 436 37 01
Fax: 91 575 39 98

anual (3 números)

España: 4.000 ptas. (núm. suelto: 1.400 ptas.)
Europa: 4.500 ptas. (núm. suelto: 1.750 ptas.)
Resto del mundo: 40\$

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

Dirección: Juan J. Castillo, Santiago Castillo.

Consejo de Redacción: Vicente Albaladejo, Arnaldo Bagnasco, Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Jordi Estivill, Michel Freyssenet, Enrique de la Garza, Oriol Homs, Ilona Kovács, Marcia de P. Leite, Faustino Miguélez, Ruth Milkman, Alfonso Ortí, Manuel Pérez-Yruela, Carlos Prieto, Helen Rainbird, Antonio J. Sánchez, José M.ª Sierra, Jorge Uría, Fernando Valdés Dal-Re.

Número 33 (primavera de 1998)

Representación y significado del trabajo

Jean Peneff, *Medida y control de las observaciones en el trabajo de campo. El ejemplo de las profesiones del sector servicios*

Amparo Serrano Pascual, *Representación del trabajo y socialización laboral*

Eduardo Crespo, Joelle Bergère, José R. Torregrosa y José L. Álvaro, *Los significados del trabajo: un análisis lexicográfico y discursivo*

Arturo Lahera Sánchez, *Fábrica y comunidad. Transformación del trabajo e interdisciplinariedad en las Ciencias Sociales del Trabajo*

Ludger Pries, *Las migraciones laborales internacionales y el surgimiento de espacios sociales transnacionales. Un bosquejo teórico-empírico a partir de las migraciones laborales México-Estados Unidos*

Raúl Soutelo Vázquez, *Algunas estrategias reproductivas de las familias campesinas en la Galicia rural. Los grupos domésticos de 'caseiros' en Orense, 1880-1960*

LIBROS

Reyna Pastor.-PALOMA CANDELA SOTO: *Cigarreras madrileñas: trabajo y vida (1888-1927)*

Redacción: Revista *Sociología del Trabajo*.
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
Campus de Somosaguas. 28223 Madrid.

Edición y administración: Siglo XXI de España Editores, S. A.
Príncipe de Vergara, 78 - 2.º dcha. 28006 Madrid
Teléf. 91 562 37 23 - 91 561 77 48. Fax: 91 561 58 19

Suscripciones

Mundi-Prensa Libros, S. A.
Castelló, 37. 28001 Madrid
Telf.: 91 436 37 01
Fax: 91 575 39 98

anual (3 números)

España: 4.000 ptas. (núm. suelto: 1.400 ptas.)
Europa: 4.500 ptas. (núm. suelto: 1.750 ptas.)
Resto del mundo: 40\$

BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

Deseo suscribirme a *Sociología del Trabajo*

SUSCRIPCIÓN ANUAL: ESPAÑA 4.000 ptas.
(3 números). Europa 4.500 ptas.
Resto del mundo 40 \$

Ejemplar: 1.400 ptas.
1.750 ptas.

MUNDI-PRENSA LIBROS, S. A.
Castelló, 37. 28001 Madrid
Teléf.: 91 436 37 01
Fax: 91 575 39 98

Nombre y apellidos

Profesión

Calle

Cód. Postal

Población

Provincia

CHEQUE ADJUNTO A NOMBRE DE MUNDI-PRENSA

VISA n.º

AMEX n.º

Fecha caducidad

GIRO POSTAL

Fecha

Firma obligatoria

NUESTRAS DIRECCIONES

Redacción

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

Edición

Siglo XXI de España Editores, S. A.
Príncipe de Vergara, 78 - 2.º dcha.
28006 Madrid
Teléfonos: 91 562 37 23 - 91 561 77 48
Fax: 91 561 58 19

Suscripciones

Mundi-Prensa Libros, S. A.
Castelló, 37. 28001 Madrid
Teléfono: 91 436 37 01
Fax: 91 575 39 98