

Nuevos desafíos en el mundo del trabajo

“Reprofesionalización”:
otra panacea tecnológica

El acoso sexual, indicador patriarcal

Empleo temporal: las consecuencias
para la vida

Jóvenes y viejos: ¿quién depende
de quién?

Los contextos de la acción sindical

ISSN 0210-8364



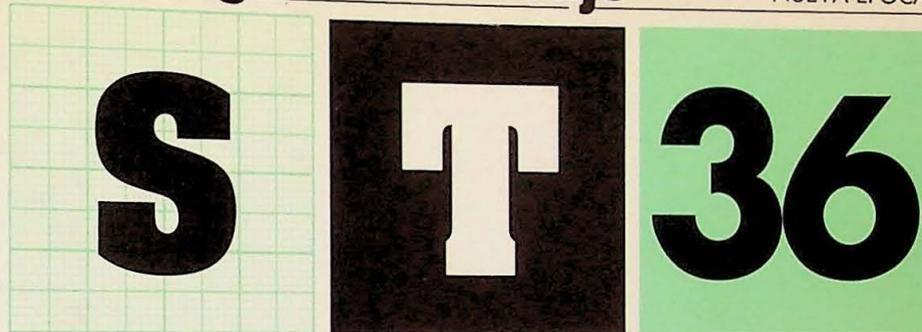
36

9 778402 108365

36

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA



REVISTA CUATRIMESTRAL DE EMPLEO, TRABAJO Y SOCIEDAD

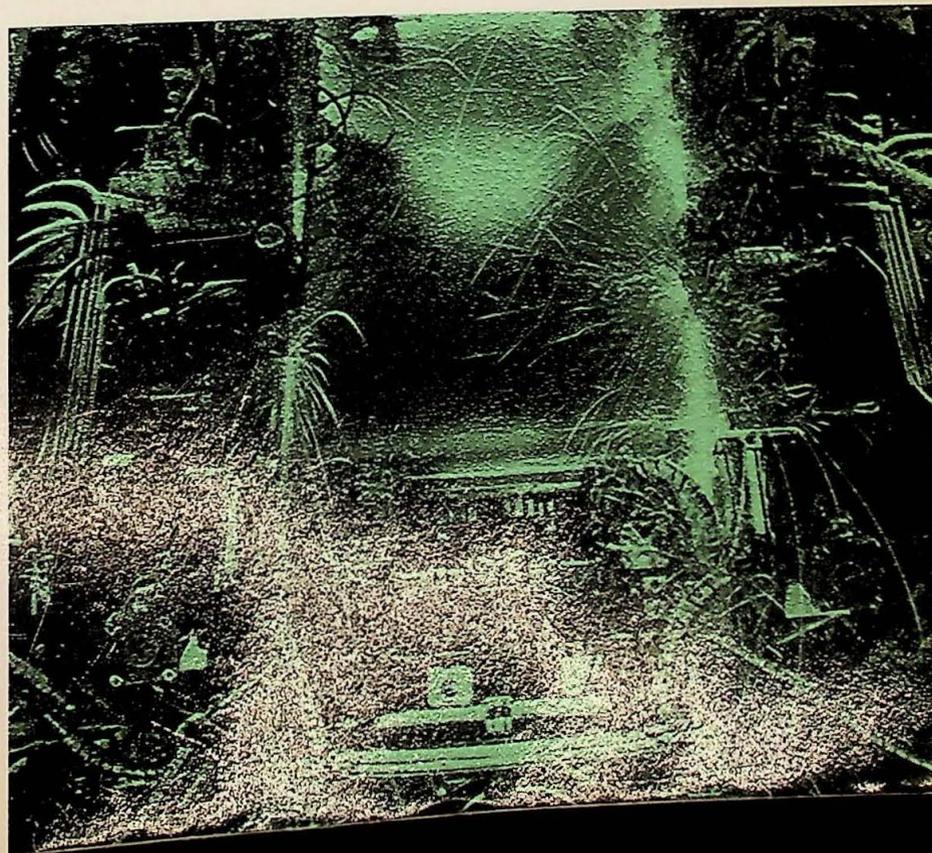
PRIMAVERA 1999

PRIMAVERA 1999



Siglo Veintiuno
de España
Editores,sa

Nuevos desafíos en el mundo del trabajo



Sociología del Trabajo



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 C. Política y de la Admón. III, UCM.
Michel Freyssenet, CSU-IRESO, CNRS, París.
Enrique de la Garza, UAM, Iztapalapa, México.
Ilona Kovács, Instituto Superior de Economía e Gestão, Lisboa.
Marcia de Paula Leite, Universidade de Campinas, Brasil.
Ruth Milkman, Department of Sociology, UCLA, Estados Unidos.
Alfonso Ortí, Departamento de Sociología, UAM.
Manuel Pérez-Yruela, IESA-Andalucía, CSIC, Córdoba.
Ludger Pries, Institut Arbeit und Technik, Alemania.
Carlos Prieto, Departamento de Sociología I, UCM.
Helen Rainbird, Faculty of Humanities and Social Sciences, Northampton, R. U.
Antonio J. Sánchez, Dpto. de E. Socioeconómicos, Servicios Omicrón, Sevilla.
José M^a Sierra, Dpto. Geografía, Urbanismo y O. del Territorio, Univ. 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 36

NUEVA ÉPOCA

Primavera 1999



SUMARIO

Marcia de Paula Leite , Nuevos desafíos en el mundo del trabajo.....	3
Miguel Á. García Calavia , La "reprofesionalización" del trabajo: ¿una nueva panacea tecnológica?	33
Teresa Torns, Vicent Borràs y Alfonso Romero , El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal.....	57
Cristina Beltrán Pérez , El empleo temporal en el mercado de trabajo español. Propuestas para la integración de los sujetos en un enfoque analítico global.....	79
Ana M.^a Rivas , Solidaridad intergeneracional: ¿quién depende de quién?, ¿quién ayuda a quién?	109
Rubén Vega García , Los contextos de la acción sindical: franquismo, transición y democracia.....	133
LIBROS	
Juan Manuel Iranzo, JUAN JOSÉ CASTILLO , <i>A la búsqueda del trabajo perdido ...</i>	155

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. 36 - primavera de 1999

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, mayo de 1999

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 Closas-Orcoyen, S. L.

Polígono Igsara. Paracuellos de Jarama (Madrid)

Printed in Spain

Nuevos desafíos en el mundo del trabajo

Marcia de Paula Leite *

Introducción

La importancia de la cualificación de la mano de obra para el buen desempeño de las empresas en el nuevo contexto de competitividad internacional se está convirtiendo en uno de esos consensos difíciles de ser contestado, desde cualquier punto de vista que se considere en el análisis de las nuevas competencias que el proceso productivo está exigiendo a la fuerza de trabajo.

Este texto se propone discutir este tema a partir de una investigación llevada a cabo en la cadena automovilística brasileña¹, centrada en el análisis de la relación entre las empresas que componen los varios niveles del proceso productivo. El argumento central plantea que, más allá de que esa tendencia general esté presente a lo largo de la cadena que vincula a las diversas empresas en la producción automovilística, no es la

«Novos desafios no mundo do trabalho». Traducción de Ariel Jerez.

* Departamento de Ciências Sociais Aplicadas a Educação, Universidade Estadual de Campinas, Cidade Universitária Zeferino Vaz, 13081-970-Campinas-SP, Brasil. mpleite@uol.com.br.

¹ Esta investigación es parte del «Programa de Investigación en Ciencia, Tecnología, Cualificación y Producción» del CEDES (Centro de Estudos de Educação e Sociedade) y financiado por la FINEP-Proeduc y el CNPq-PCDT, y ha contado también con la ayuda de la FAPESP y del FAEP-Unicamp. El equipo de investigación estuvo constituido por Anne Posthuma, María Rosa Lombardi, Sonia Regina Martins, Gilberto Russo Júnior y Wladimir do Nascimento Machado, a quienes agradezco la ayuda prestada en el levantamiento y tratamiento de datos, así como los debates mantenidos a lo largo de la investigación. Agradezco también a John Humphrey y a Lais Abramo que, como consultores, colaboraron mucho en las discusiones teórico-metodológicas.

Este artículo fue presentado como ponencia en la sesión «Globalización y trabajo» del Comité de Investigación «Sociología del Trabajo», del XIV Congreso Mundial de Sociología, Montréal, julio 1998.

única que impera. Por el contrario, hay también aspectos de precarización del trabajo que terminan limitando la difusión de los nuevos requisitos de la cualificación, al tiempo que se articulan con discriminaciones de género y edad presentes en el mercado de trabajo. Para desarrollar este argumento, el texto está dividido en tres partes. En la primera, procedemos a discutir en términos teóricos la reestructuración productiva y el trabajo, centrándola en el análisis de la cualificación; en la segunda, presentamos los datos de la investigación y, en la tercera, las conclusiones a las que nos conducen los resultados del trabajo de campo.

Conviene resaltar que el principio que orienta este texto como un todo es el de intentar entender las implicaciones de ese proceso en la estructuración de la sociedad, en la medida en que entendemos que el estudio sociológico del trabajo debe tener como objetivo central la reflexión sobre la sociedad. En este sentido, la preocupación básica que está detrás de estas reflexiones que haremos a continuación es la de entender las nuevas relaciones sociales que están siendo engendradas por el proceso de reestructuración productiva y a qué tipo de sociedad nos está llevando.

1. El nuevo paradigma productivo, trabajo y cualificación

La emergencia de un nuevo paradigma productivo, asentado sobre nuevas bases en relación al fordismo, es una realidad que viene siendo constatada en prácticamente todo el mundo, ya sea en el sector industrial, ya sea en las diferentes actividades del sector terciario. Aunque el principio de la intensificación del trabajo a través de la disminución de los poros de la jornada de trabajo siga siendo el trasfondo de la actual lógica de producción, de la misma manera que estuvo presente en el taylorismo, eso no implica que el paradigma taylorista continúe prevaleciendo, ya que tal principio, constitutivo del propio capitalismo, parece estar presente desde los orígenes de la revolución industrial. Los principios que caracterizan al taylorismo/fordismo como forma de organización del trabajo (la producción en masa de productos estandarizados, la parcelación de las tareas, la rígida división del trabajo manual e intelectual, los tiempos impuestos, el trabajo individualizado y colocado bajo la vigilancia de la rígida jerarquía fabril), se encuentran, sin duda, en la línea de fuego de los nuevos conceptos de la producción. Eso no significa, no obstante, y como veremos enseguida, que ellos estén siendo totalmente abandonados, sino más bien, como se puede ob-

servar en muchos casos, están siendo sólo redimensionados e incorporados en las nuevas lógicas.

Aunque todavía esté abierta la discusión sobre el conjunto de las características del nuevo paradigma, existe ya una serie de rasgos que se han constituido en puntos de convergencia de la mayor parte de los estudios y análisis efectuados sobre el tema, entre los que es importante destacar:

1. la sustitución de la lógica de la producción en masa de productos estandarizados por la producción variable, volcada a las exigencias del mercado, lo que impone una importante necesidad de flexibilidad del proceso productivo;
2. la tendencia a la focalización de la producción, lo que estaría llevando a una subcontratación de las distintas partes del proceso productivo y a la extensión de las empresas que trabajan en cadena;
3. la sustitución del principio taylorista de *one best way* por una búsqueda constante de perfeccionamiento del proceso productivo, lo que implica una nueva lógica que exige la permanente incorporación del conocimiento que el trabajador tiene sobre la producción.

En lo que se refiere a las implicaciones sobre el trabajo, estas características han sido identificadas como las responsables de los nuevos requisitos de cualificación. Éstas, rompiendo con las exigencias del fordismo (que tendían a concentrar la cualificación en un pequeño porcentaje de la fuerza de trabajo, para la cual se exigiría una cualificación técnica específica, basada en el "saber hacer"), incorporarían un conjunto tan grande de nuevas aptitudes, capacidades y actitudes que sólo serían comprensibles extendiendo el concepto de cualificación hacia una definición más amplia que incorpore no sólo el conocimiento teórico y formal, sino también el conocimiento tácito e informal (Jones y Wood, 1984), la escolaridad y, sobre todo, una postura de los trabajadores y trabajadoras frente al trabajo. Ese nuevo concepto, para el cual la noción de competencia viene siendo considerada como más apropiada que la de cualificación, se superpone a las exigencias del propio puesto de trabajo, y empiezan a referirse más al "saber ser". En realidad, lo que pasa a ser valorado son los nuevos atributos actitudinales, donde destacan la responsabilidad y la postura cooperativa, ya sea en relación a los colegas, ya sea en relación a la empresa; en la implicación o el compromiso con los objetivos gerenciales; en la disposición para continuar aprendiendo, a adaptarse a las nuevas situaciones, tener iniciativas y solucionar problemas, lo que emite a los componentes implícitos y no organizados de la cualificación, como el conocimiento tácito, social o informal (Hirata, 1997; Leite, 1997).

En ese contexto, tres cuestiones se presentan como prioritarias en la discusión de la cualificación: 1) la primera, relacionada con los diferentes niveles del *encadenamiento* de la producción, se refiere a la difusión de esas tendencias en el conjunto del aparato productivo, o en otras palabras, en qué medida se observaría la difusión de esas mismas características en el conjunto de la cadena, y si, efectivamente, se está produciendo una convergencia entre las características del trabajo en las grandes empresas líderes y en las empresas subcontratadas en los distintos niveles de la cadena; 2) la segunda tiene que ver con la segmentación de la mano de obra en el interior de las empresas, o sea, en qué medida esas tendencias pueden ser consideradas como universales cuando se considera el conjunto de la fuerza de trabajo de las distintas unidades productivas, o se presentan de forma diferenciada cuando se tiene en consideración las diferentes segmentaciones del mercado de trabajo; y finalmente, 3) la tercera se refiere a la interconexión de esas variables, o sea, cómo se interrelacionan los diferentes niveles del encadenamiento productivo, con las cuestiones de género y edad, por ejemplo.

En resumen, esas cuestiones nos conducen a las siguientes indagaciones, que estuvieron como telón de fondo de la investigación: en qué medida la necesidad de los grandes clientes (empresa madre / casa central) de poder disponer con productos expuestos a las nuevas exigencias del mercado en términos de plazo y calidad estaría promoviendo un proceso de cualificación real de los proveedores que se subcontratan. ¿Estaría este proceso favoreciendo la adopción de las mismas estrategias a lo largo de toda la cadena, como apuntan algunos de los estudios centrados en el tema (Githy y Rachid, 1995; Leite, 1996 y 1997), o como parece desprenderse del ejemplo brasileño, se estaría también produciendo una profundización de la distancia entre una y otra punta de la cadena, con el aumento concomitante del trabajo estable y cualificado en un extremo y el precario y descualificado en el otro, tal y como se ha apuntado también en el caso de otros países (Benería y Roldán, 1987; Castillo y Santos, 1993). En lo que se refiere a la segmentación de la mano de obra en el interior de las empresas, especialmente en relación a la división sexual del trabajo, estaríamos frente a una disminución de las discriminaciones de género, con una revalorización del trabajo que también alcanza a las mujeres, o esa tendencia sería poco expresiva para el universo femenino, conviviendo en la realidad con la reproducción de las antiguas formas de discriminación en el nuevo contexto productivo? Y, finalmente, si hay diferencias significativas entre las características del trabajo en los distintos niveles del encadenamiento productivo, ¿cómo se relacionan éstas con las segmentaciones

de género y edad?; o ¿cómo se comportan esas cuestiones a lo largo de la cadena? Aunque no sea posible responder a todas estas cuestiones de forma definitiva y objetiva, el presente trabajo pretende arrojar alguna luz sobre ellas, buscando hacer más clara y comprensible la compleja realidad de la reestructuración productiva.

Para esto, en la investigación se seleccionó una empresa matriz de automóviles y 8 empresas proveedoras de distintos componentes e insumos, llegando a atender incluso a la producción de carbón, fuente de energía fundamental para la fabricación del acero, la principal materia prima del sector. Respecto a las empresas que fabrican los distintos componentes, el estudio intenta abordar la complejidad de la realidad investigada abarcando los principales subsectores que componen el sector, que según los tipos de producto y procesos son: (i) metalúrgico: (una empresa proveedora subcontratada de primer nivel: empresa A; una empresa subcontratada de segundo nivel: empresa D; y una subcontrata de la empresa matriz: empresa G); (ii) plástico: 3 empresas (una proveedora subcontratada de primer nivel: empresa B, y dos de segundo nivel, una dedicada enteramente a procesos plásticos: empresa E y otra, empresa H², que combina procesos metalúrgicos y plásticos, al tiempo que es una importante proveedora de la empresa B) y (iii) electrónica: 2 empresas (una proveedora de primer nivel: empresa C y una de segundo nivel: empresa F)³.

Antes de pasar a analizar las empresas es importante llamar la atención sobre dos cuestiones. La primera se refiere a la enorme complejidad de los procesos y relaciones ahí presentes. En realidad, los datos indican la existencia de una situación multifacética y heterogénea, con diversas tendencias actuando al mismo tiempo, muchas de ellas en direcciones opuestas. Es en esa compleja realidad donde el estudio pretende arrojar alguna luz, proponiendo recortes que permitan clarificar las distintas lógicas existentes.

² Es pertinente tener en cuenta que la empresa surgió inicialmente como una metalúrgica, dedicándose a la producción de piezas de metal. La producción de plásticos vino con el tiempo, constituyéndose hoy en la actividad más importante de la empresa, motivo por el cual ella fue clasificada como empresa proveedora subcontratada del subsector plástico.

³ La situación de cada empresa en la cadena de producción del sector puede observarse en el siguiente cuadro:

	metalúrgico	plástico	electrónica
1.º nivel	A	B	C
2.º nivel	D	E y H	F
terciaria	G	/	/

La segunda tiene que ver con el propio proceso de “tercerización”*, que se mostró mucho más complejo de lo que podíamos imaginar al comienzo de la investigación. En realidad, fue difícil encontrar una empresa *tercera* “pura”, tal y como en general se supone, originada en la externalización de un tramo del proceso productivo por parte de algún ex responsable de la empresa matriz. Aunque hayamos encontrado algún caso de este tipo —al que no tuvimos acceso debido a la ilegalidad del trabajo que allí se desarrolla, con trabajadores sin ningún tipo de contrato— en los demás casos la actual empresa *tercera* era una empresa que ya existía con anterioridad, a la que la empresa madre/cliente, traspasó una parte del proceso (empresas G y H). Como sólo la G tenía en la actividad *tercera* su principal parcela del proceso productivo, sólo ella fue considerada como *tercera*. Vale la pena destacar la situación de la empresa F, que era considerada como *tercera*, aunque no surgió a partir de la externalización de un tramo del proceso productivo alguno, sino que emerge gracias a una parte de la clientela de la empresa que le dio origen. Como hoy la empresa produce directamente para los clientes, sin que pase su producción por la empresa proveedora que le dio origen, fue considerada en la investigación como una proveedora de segunda línea, y no como una *tercera*. Otra cuestión a subrayar es que no siempre el proceso de ‘tercerización’ tiene éxito, por lo que hay muchos ejemplos de procesos que, después de externalizados, fueron nuevamente internalizados porque la empresa descubrió que era más fácil controlar los costos, calidad y plazos de entrega si se mantenía bajo control directo. Esto no implica, sin embargo, que la descentralización del proceso productivo en diversas empresas no sea una tendencia importante: por el contrario, ella está claramente presente entre las empresas investigadas, con un visible fortalecimiento de las relaciones entre empresas matriz/cliente y empresas proveedores subcontratadas, que conlleva incluso la cualificación de estas últimas. Aunque eso no siempre signifique la adopción de las mismas estrategias por el conjunto de empresas que forman la cadena, o la difusión de una relación de colaboración y de confianza entre ellas, conforme veremos a continuación.

* La autora utiliza una terminología corriente, por ejemplo, en la literatura italiana, “tercerización” en el sentido de dar a hacer un producto o un trabajo a “terceros”, es decir, una subcontratación. Hemos mantenido en castellano esa terminología, denominando empresa “tercera”, como la propia autora pide, en el mismo sentido indicado [N. del T.]

2. La investigación

2.1. La empresa matriz/cliente

El estudio de la reconstrucción del proceso productivo en cadena comenzó con la empresa matriz, una fábrica de automóviles de San Bernardo de Campo/SP —la principal unidad de la empresa en Brasil— que se viene modernizando rápidamente en los últimos años. Con el objetivo de redireccionar su línea de producción en la fabricación de automóviles de tipo popular, haciéndola más acorde al gusto de los mercados brasileño y suramericanos⁴, la fábrica viene haciendo un enorme esfuerzo de modernización tecnológica, a través del cual fueron introducidos aproximadamente una centena de robots en la línea de montaje. Ese proceso significó, al mismo tiempo, la disminución del número de operarios (que pasó de 10.500 a 7.000, aproximadamente, en el periodo de un año), una gran inversión en la formación del personal que permanece en la empresa (que correspondió al 0,17% de la facturación en 1995) y profundas modificaciones en el proceso productivo, las cuales incluyen el desarrollo del condominio industrial⁵. La creación de este condominio industrial contempla la instalación de una empresa en la que se realiza la preparación de los tintes en el terreno de la empresa matriz, la cual mantiene con sus trabajadoras las mismas políticas salariales de la empresa madre.

En lo que se refiere a las implicaciones de la reestructuración productiva sobre el trabajo, aunque sea necesario considerar que son muy diferentes según se atienda a los distintos sectores de la fábrica y de los diferentes tipos de trabajo, no cabe duda de que la empresa está buscando un perfeccionamiento de la mano de obra y está invirtiendo firmemente en la formación del personal operativo —incluso una parte del personal fue entrenado en una fábrica española de la empresa, donde el modelo de este vehículo ya estaba siendo producido—. Apoyándose en el principio de que el trabajador tiene que ser versátil, la empresa adecuó también su estructura de cargos y salarios, que pasó, en el caso del

⁴ La unidad produce 220.000 vehículos por año, destinados a abastecer no sólo el mercado brasileño, sino también el de los demás países del Mercosur y el de Chile; no obstante, hasta el momento, el 90% de la producción está destinada al mercado nacional.

⁵ El concepto de condominio industrial consiste en una aproximación de los proveedores más importantes, los cuales pasan a producir dentro del propio terreno de la empresa cliente.

personal operativo, de nueve categorías de clasificación (que la empresa llama grado) con seis escalones cada una de ellas, a cinco niveles (correspondientes a las letras A, B, C, D y E), con siete escalones en cada una de ellas, donde la progresión horizontal (dentro de un mismo grado) es definida por la antigüedad, el desempeño, la escolaridad y la formación recibida⁶. Conviene destacar que, más allá de que a cada grado le correspondan determinadas funciones, la empresa está utilizando un concepto de cualificación que reubica su sede originaria en el cargo hacia el individuo, favoreciendo por esta vía el perfeccionamiento constante de los trabajadores. Efectivamente, a pesar de que en los dos primeros niveles (A y B) —donde se concentran los operadores de las máquinas utilizadas en el almacenaje, los prensistas y los montadores (grado A), así como los reparadores de vehículo y los operadores de la grúa-puente (grado B)— el crecimiento vertical se presenta más difícil porque implica un cambio de función, en los tres últimos (donde están los mecánicos, electricistas, fresadores, los encargados de almacén y los reparadores de herramientas) la posibilidad de ascenso se desvincula de la función y pasa a tener como referencia las habilidades del trabajador y a la complejidad del trabajo que desempeña independientemente de la función. Al mismo tiempo, la empresa viene incentivando la polivalencia por medio del principio de versatilidad, que consiste en formar a los operarios en las distintas tareas por medio de cursos de formación y mediante la rotación de cargos.

También es necesario recordar que la empresa ya introdujo el Control Estadístico de Proceso (CEP) en todas las áreas, formando a los trabajadores en las tareas de medición, cumplimentación y análisis de las cartas de control, al tiempo que se avanza en la implantación del TPM (Total Productive Maintenance), cuya filosofía prevé que todo obrero tenga total dominio sobre las máquinas, debiendo ser apto no sólo para hacer el mantenimiento preventivo de la máquina, sino para probarla y optimizarla. Ese conjunto de innovaciones está enriqueciendo significativamente el trabajo de los obreros que pasaron a realizar la inspección del producto y el análisis de la carta CEP, y comienzan también a participar de trabajos en grupos, a efectuar tareas diferenciadas, a operar con más de una máquina, a prepararlas y optimizar su programación.

Evidentemente no se puede dejar de considerar que los acuerdos que vienen siendo negociados entre la empresa y el sindicato en los úl-

⁶ Es importante recordar, sin embargo, que esos cambios en la estructura de cargos y salarios son anteriores al conjunto de las innovaciones descritas anteriormente.

timos años, sobre todo a partir de 1992, con la instalación de la Cámara Sectorial Automovilística⁷, han desempeñado un papel fundamental en la definición de las estrategias de reestructuración, como en la de las políticas de Recursos Humanos, constituyéndose un elemento de enorme importancia para la mejoría de las condiciones de trabajo. Este proceso se refleja en los salarios de la fábrica, con una medida bastante superior a los pisos salariales: casi el doble para los horistas y poco menos de cuatro veces más para el personal administrativo.

La importancia concedida por la empresa a la formación se pone de manifiesto también en la presencia de un sector estructurado, que dispone de un analista para prestar apoyo a cada una de las áreas de producción en este ámbito. En 1996, la empresa ofreció 150.621 horas de formación para el personal de la producción; 19.255 para el personal técnico; 16.687 para el personal administrativo y 2.584 horas para gerentes y directores, lo que corresponde a una media de 30 horas/persona de formación. También en lo que se refiere a los contenidos es evidente la importancia concedida a los cursos técnicos en todos los niveles de la mano de obra (95% para el personal de la producción, 72% para el nivel técnico, 95% para los administrativos y 90% para la gerencia). Los cursos comportamentales tienen sólo una relativa importancia (28% del total de las horas de formación) en el nivel técnico, donde se concentra la jefatura intermedia (encargados y superintendentes), para quien los cambios actitudinales en el trato con los empleados se convierte en fundamental; los relacionados directamente con la escolaridad, orientados básicamente al personal de producción, corresponden únicamente al 1,5% de las horas de formación.

⁷ Téngase en cuenta que a pesar de que la experiencia de la Cámara Sectorial Automovilística se extinguió en 1995, en la negociación del proceso de reestructuración en las empresas madres se mantuvo, sobre todo en aquellas localizadas en el ABC paulista*, donde la capacidad de organización de los trabajadores y del sindicato vienen garantizando la permanencia de las prácticas de negociación.

* Los municipios del ABC —Santo André, Sao Bernardo y Sao Cayetano, a los que generalmente se le suma la D del municipio también vecino de Diadema— fueron la cuna de la renovación sindical brasileña desde mediados de los años setenta, pudiendo decirse que la fuerte presencia sindical ya ha tenido un trasvase en el plano de la vida asociativa y política local, como para observarse una subcultura urbana con algunos rasgos comparables a los presentes en la de los "cinturones rojos" europeos. En el plano sindical, esta fuerza permitió desarrollar estrategias de implicación en diversos sectores industriales, forzando a la patronal a sentarse a negociar cuestiones claves de la reestructuración productiva, aunque esta práctica, poco a poco asumida por las partes, fue cuestionada de forma irreversible desde el ámbito político, proclive a estrategias más liberalizadoras y flexibilizadoras del mercado de trabajo. [N. del T.]

2.2. Las relaciones de producción en cadena

Esas mismas condiciones no parecen, no obstante, repetirse de la misma forma a lo largo del encadenamiento productivo, en las que pueden encontrarse situaciones muy diferentes. Nuestra hipótesis es que tales diferencias tienen que ver con varios factores, entre los que cabe destacar: (i) el tipo de producto y el proceso dominante en la empresa proveedora subcontratada y (ii) la importancia del producto provisto a la empresa matriz/cliente para la conformación de su producto final y la relación que, a partir de ese momento, esa empresa madre establece con el proveedor.

En lo que se refiere al primer ítem, conviene aclarar que dicha variable se manifestó como bastante importante en el análisis de los datos, teniendo en cuenta que, efectivamente, la situación parece ser considerablemente diferente para cada uno de los subsectores. No hay duda de que la mayor complejidad de los procesos de producción en el subsector metalúrgico, comparándolos por ejemplo con los de plásticos y los de la electrónica, llevan a una difusión mucho mayor de los requisitos de cualificación en ese sector. Especialmente en lo que se refiere a las competencias técnicas, se observa aquí una significativa elevación que no se repite en los demás subsectores.

Hay que destacar, no obstante, que existe una gran diferencia entre los distintos eslabones de la producción en cadena, con una nítida tendencia a la precarización del trabajo y a la disminución de los requisitos de cualificación a medida que se desplaza la atención hacia el final de la cadena en los tres subsectores, conforme veremos en el próximo apartado.

En lo que se refiere a la cuestión de la segmentación de la mano de obra, se observa también la concentración de la fuerza de trabajo femenina en los subsectores del plástico y, especialmente, en el electrónico, donde los procesos son visiblemente más simples y pobres en términos de contenido tecnológico. Aquí la interrelación entre las variables eslabón de la cadena de producción y género se muestra consistente, en la medida en que se puede observar el aumento de la concentración de mano de obra femenina, conforme se avanza hacia el final de la cadena, proceso que también es acompañado de un creciente proceso de precarización del trabajo.

En relación al segundo punto, relacionado con las cuestiones de las relaciones entre las distintas empresas, sería importante considerar que uno de los grandes hallazgos de la investigación se refiere a las relaciones

que la empresa matriz establece con las diversas empresas proveedoras subcontratadas, las cuales parecen poner de manifiesto un traspaso del peso de las estrategias de competitividad hacia éstas últimas, lo que acabaría teniendo como resultado diferentes formas de precarización del trabajo a lo largo de estas relaciones de producción encadenadas. En la medida en que la casa central establece relaciones diferenciadas con sus proveedores subcontratados en función de la importancia del producto provisto para la calidad de el producto final de la cadena, las relaciones presentan características distintas, con diferentes implicaciones para el trabajo.

En este particular, convendría destacar que la relación que la casa matriz viene estableciendo con los proveedores es de dos tipos básicos: 1) aquella mantenida con las empresas proveedoras de gran volumen, que producen básicamente subsistemas de gran valor añadido, en la que la empresa madre adopta relaciones de exclusividad. Son, en general, grandes empresas que disponen de una escala suficiente como para garantizar al mismo tiempo la inversión necesaria para la actualización y la capacitación tecnológica y mantener costos competitivos y son clasificados como "core suppliers" [proveedores centrales]. Como la elección es realizada a partir de un *benchmarking* (comparación entre precios de varios proveedores, a partir de determinadas exigencias de plazos y calidad), en el cual participan inclusive empresas extranjeras, en el momento que la empresa proveedora es escogida, la casa central desarrolla una relación más sólida con la misma; 2) aquella que puede identificarse con la subcontratación de *commodities* [mercancías], donde la empresa madre/cliente, por el contrario, en vez de establecer relaciones de exclusividad, procura tener al menos tres empresas proveedoras simultáneamente, para poder escoger lo que más se adecua a sus necesidades en términos de precio, calidad y plazos de entrega en los diferentes momentos.

Las consecuencias de tal estrategia para el conjunto de las relaciones de producción encadenadas son varias. En primer lugar, cabe resaltar que dicha estrategia juega en sentido contrario a la tendencia de difusión de pequeñas y medianas empresas actuando de forma asociada con el gran cliente como se venía presuponiendo (Piore y Sabel, 1984). De hecho, debido al *benchmarking*, el proceso de focalización de la producción en la casa matriz está privilegiando la relación con los grandes proveedores que, en función de la escala de producción, consiguen presentar precios más bajos sin perjuicio para la calidad, impulsando una enorme concentración de empresas del sector. Según plantea el *Sindipeças* (Sindicato de Empresas de Componentes de Automóviles), el sec-

tor está pasando por un profundo proceso de reducción del número de empresas, que ha disminuido sustancialmente desde el inicio de la década, al mismo tiempo que se observa un elevadísimo porcentaje de desaparición de pequeñas empresas. En este sentido, es oportuno destacar que ese proceso ha implicado también una enorme desnacionalización del sector, teniendo en cuenta que la situación de las grandes empresas multinacionales, produciendo en gran escala es mucho más ventajosa en relación a las nacionales, en general de un tamaño mucho menor⁸. Intentando revertir esta situación, el Sindipeças está buscando incluso incentivar la creación de *joint ventures*, como forma de asegurar un espacio al capital nacional (Posthuma, 1997).

En segundo lugar, en la medida en que se establecen relaciones distintas con las empresas proveedoras en función de la importancia que el producto provisto tiene para la calidad de la mercancía final, la casa matriz tiende a favorecer estrategias diferenciadas de reestructuración en los diferentes eslabones de la cadena productiva, con distintas implicaciones para la cualificación de la mano de obra de las distintas empresas proveedoras con las que subcontrata. La estrategia de creación de condominios industriales⁹ puede ser una forma de establecer una diferencia en este sentido: con las firmas que proveen los productos más fundamentales para la garantía de calidad, las empresas madre/cliente establecen una estrategia de aproximación, lo que tiende a propiciar patrones de uso de mano de obra más compatibles con aquellos que los desarrollados por la propia empresa cliente; con las demás, no obstante, la estrategia se apoya sobre un vínculo menos estrecho que les permite desplazar hacia las subcontratadas el peso de la disminución de costos, forzándola a adoptar, por esta vía, estrategias precarizadoras del trabajo.

⁸ Conviene resaltar que los problemas que aparecen con el mencionado proceso de la desnacionalización no son despreciables si se atiende a la estructura industrial como un todo. De hecho, como subraya Coutinho, "la superación de las deficiencias competitivas del sistema industrial brasileño no puede prescindir de un conjunto de grupos nacionales de gran porte, habilitado para desempeñar una actividad gerencial clave y con capacidad propia de innovación. Sin esto no se desarrollarán núcleos endógenos de progreso tecnológico capaces de crear nuevos mercados y de generar empleos de elevada cualificación y rendimiento". Tales funciones, según este autor, pueden ser cumplidas sólo en parte por el capital extranjero, que tiende a concentrar sus centros de innovación en las casas matrices en los países de origen (Coutinho, Folha de Sao Paulo, 3 de agosto, cuaderno 2, página 7).

⁹ El concepto de condominio industrial consiste en la aproximación de los proveedores más importantes, quienes pasan a producir dentro del campo de la propia empresa cliente.

De hecho, tal política presupone una relación que, aunque preserve la preocupación con la calidad, está basada fundamentalmente en la disminución de los costos, lo que tiende a precarizar el trabajo en la empresa subcontratada. Aunque las técnicas de reducción de costos sean bastante variadas, el corte en el costo de mano de obra es siempre una alternativa fácil que las empresas tienden a utilizar con bastante frecuencia, especialmente cuando se dedican a los procesos más simples, para los cuales la reducción con el costo de mano de obra tiende a tener menos implicaciones para la calidad del producto¹⁰.

En ese sentido, es importante resaltar que la centralidad de la estrategia de disminución de costos apareció en todos los pasos de la investigación, habiendo sido confirmada prácticamente en todas las empresas investigadas. Por otro lado, se hizo evidente que ese mismo tipo de estrategia se repite en la relación que los proveedores de primera línea establecen con sus respectivos proveedores subcontratados, lo que va acentuando la precarización del trabajo hacia las empresas que están al final de la cadena, para las cuales la presión sobre el costo se acaba reflejando en formas de trabajo muy precarias, según se verá a continuación. Las declaraciones de los gerentes de las empresas investigadas son esclarecedoras en este aspecto:

Nosotros no establecemos contratos formales con nuestros proveedores. Son sólo acuerdos de cooperación informal, con el objetivo de poder revertirlos en cualquier momento, incluso porque las casas centrales tampoco establecen contratos formales con nosotros. Eso sucede porque la casa central quiere tener la libertad de comprar a quien vende más barato. Ellos llegan aquí, a hablar con nosotros, diciendo "yo les voy a comprar a ustedes tal pieza, pero sólo puedo pagar tanto". Ahí nosotros tenemos que organizarnos para producir esa pieza a ese precio. A partir de ese patrón impuesto por la casa central es que nosotros decidimos cuánto se va a pagar para mano de obra, para materia prima, etc. (Empresa B).

○ también en los siguientes comentarios de un gerente de fábrica de la misma empresa:

Se habla mucho de la asociación con las casas centrales, pero eso es una patraña. Es un abrazo de oso. Es un proceso de supervivencia donde usted avanza hacia donde puede. Y como donde usted puede avanzar es sobre sus proveedores

¹⁰ La frase pronunciada por un gerente de la empresa C es esclarecedora en este sentido: "Para mantenerse en el mercado hoy día es preciso antes que nada recortar costos. Nosotros estamos cortando costos de todas las maneras posibles, especialmente en la mano de obra, que es donde es más fácil".

subcontratados, usted pasa por encima de ellos. El cliente sólo te pide reducción. La pretendida "colaboración" sería así: usted comienza a hacer un trabajo con el cliente y después de que el trabajo está hecho él viene y dice que encontró un proveedor más barato. Los contratos son lo más leoninos posible. Lo que las casas centrales hacen es algo que las empresas de componentes están empujando a hacer: tener al proveedor en la palma de la mano (si usted no consigue este precio, yo compro de otro proveedor, si el otro no lo hace, yo importo. Tu precio tiene que ser éste. A partir del día uno, estoy reduciendo tu precio en un 30%).

Una situación semejante fue encontrada en la empresa proveedora de primer nivel del sector electrónico (empresa C), donde el gerente se expresó de la siguiente manera respecto a su relación con la casa central:

Las casas centrales tienen un poder absoluto. Ejercen una especie de tiranía sobre las empresas proveedoras de componentes, aunque el carácter de esa tiranía dependa un poco de la importancia del proveedor para el producto final.

También en el sector metalúrgico, el gerente de compras de la empresa proveedora de primer nivel (empresa A) respondió de la siguiente manera a la pregunta sobre la relación que la empresa establecía con sus proveedores:

no existe un acuerdo de colaboración; lo que existe es negocio. Ese discurso sobre la colaboración es una patraña. Queremos calidad, plazos y, principalmente, precios.

De acuerdo con ese entrevistado, a semejanza de las empresas madres, lo que se hace son acuerdos con las proveedoras que tienen un volumen significativo de ventas, con las cuales la empresa tiende a establecer algún tipo de exclusividad en la compra. Incluso en esos casos, no obstante, las relaciones no son establecidas sin presión por parte del cliente, según se puede desprender de las palabras del mismo entrevistado:

Nosotros tenemos la costumbre de decir *que quien se lleva la pechuga también tiene que llevarse la poca carne del cogote*.

Las consecuencias de esa lógica para las empresas menores que se encuentran más cerca del final de la cadena pueden ser puestas fácilmente en evidencia con las palabras del gerente de una empresa proveedora de segundo nivel del área de plásticos (empresa H), que, aunque esté en el mercado desde 1956, hoy ya casi no provee más a la casa central originaria, habiéndose convertido en una de las principales provee-

doras de componentes plásticos de la empresa que se encuentra en el primer nivel de la cadena de provisión:

La relación con los clientes es de completa dependencia. La ayuda que les dan, ofreciendo, por ejemplo, cursos de reducción de costos siempre viene acompañada de la exigencia de un porcentaje de la disminución conseguida, a través de una bajada de precios en los productos que ellos nos compran... El cliente ayuda en la fase de desarrollo del producto y, por eso, el instrumental desarrollado pasa a ser propiedad suya. Eso le permite pasar ese instrumental a un competidor nuestro que economiza en los costos de mano de obra y de esta forma nosotros perdemos competitividad. La empresa B (proveedora de subconjuntos de plástico del primer nivel) hizo eso con nosotros. No existe ningún tipo de colaboración: el mercado se está volviendo cada vez más salvaje y lo que importa es el precio.

Ese tipo de relación, que de acuerdo con lo dicho por los propios entrevistados, es diferente de lo que suele suceder en los países de origen de las empresas madres, donde las relaciones tienden a ser más formalizadas y más duraderas, puede estar en la raíz del proceso de precarización del trabajo a lo largo del encadenamiento productivo, teniendo en cuenta que las decisiones unilaterales de las casas centrales acaban traspasando a las proveedoras las estrategias volcadas exclusivamente en la reducción de costos como forma de no perder el mercado.

Ésa sería la lógica que podría estar detrás de las precarias condiciones de trabajo encontradas en las pequeñas empresas del final de la cadena, donde se observan situaciones como:

- Mujeres que trabajan de pie, durante ocho horas al día, ejerciendo actividades extremadamente repetitivas y totalmente despojadas de contenido en el montaje de los latiguillos que componen la parte eléctrica de los automóviles, que no reciben ningún tipo de formación y que incluso son sometidas, ilegalmente, a exámenes de embarazo en el momento de la contratación sin tener acceso a sus resultados (empresa F);
- Trabajadores (aquí no se puede detectar el sexo, por la imposibilidad de acceso al local de trabajo, probablemente por su carácter ilegal) que realizan montaje de pequeñas piezas de plástico, como ceniceros, revestimientos, contactos del claxon, todo ello sin contrato (terciaria de la empresa H);
- Trabajadores que ejecutan tareas sin ningún contenido en el embalaje de laminados, manipulando bobinas de acero extremadamente pesadas y teniendo que levantarlas del suelo manualmente, sin ningún tipo de auxilio mecánico (empresa D).

Esta sería la lógica, en última instancia, de lo que podría estar por detrás de las condiciones precarias y miserables de trabajo que prevalecen en las carbonerías, donde se produce uno de los elementos fundamentales para la fabricación de materia prima que se transforma en alambre, hilo, clavo, tornillos y chapa de automóvil en las siderúrgicas que, por su parte, constituyen uno de los principales proveedores de la cadena automovilística. En esas carbonerías, donde abunda el trabajo esclavo e infantil, "la mayoría de las personas trabajan en condiciones subhumanas, en áreas insalubres y sin ningún tipo de contrato ni de seguridad social. Sólo en Minas Gerais son 100.000 personas las que producen 2,3 millones de metros cúbicos de carbón y generan 75 millones de dólares al año (*Ligaçao*, marzo de 1996, p. 26).

Evidentemente, habría que tener en cuenta que tales condiciones de trabajo no surgieron como fruto del proceso de reestructuración del sector, sino que ya existían desde hace mucho tiempo. Lo que es importante tener en cuenta, no obstante, no es tanto si ellas son o no son anteriores a la reestructuración, sino el tipo de articulación que se va generando entre ellas. Se trata de analizar, en este sentido, en qué medida estas condiciones laborales son complementarias, forman parte de la misma realidad, o incluso en qué medida éstas se expanden paralelamente al desarrollo de las empresas que están situadas en el otro extremo de la cadena.

Vale la pena registrar, en este sentido, que este tipo de trabajo que la investigación llevada a cabo por la revista *Atençaõ* encontró, está tendiendo a multiplicarse en el proceso de tercerización de la producción de las grandes empresas: al tercerizarse la producción de carbón, las siderúrgicas despiden un número significativo de trabajadores antes contratados por ellas en ese tipo de mercado informal, al mismo tiempo que buscan desresponsabilizarse de la fiscalización de las condiciones de trabajo impuestas por los contratistas de la mano de obra¹¹.

Según esta misma revista, una de las carbonerías visitadas durante la realización del reportaje, en la que la vida "recuerda a las condiciones de trabajo existentes en el comienzo de la Revolución Industrial en Inglaterra, en el siglo pasado", produce el carbón que abastece a una empresa fabricante de los primeros bloques de fundición que tiene como clien-

¹¹ Un ejemplo de este tipo de desresponsabilización es el acuerdo colectivo que una gran empresa siderúrgica proveedora del sector automovilístico impuso al Sindicato de los Trabajadores Rurales de Bocaiúva, en agosto de 1995, excluyendo la cláusula que la responsabilizaba en la fiscalización de las condiciones de trabajo impuestas por los contratistas (*Atençaõ*, dic95/enero96, p. 11).

tes principales no sólo a la empresa madre analizada en nuestra investigación, sino también a una gran empresa de componentes, también incluida en la investigación, proveedora de primera línea de prácticamente todas las otras casas centrales automovilísticas instaladas en el país (*Atençaõ*, dic95/enero96, p. 12).

De acuerdo con el suplemento especial de la *Folha de Sao Paulo*, del 1° de mayo de 1997, dedicado al trabajo infantil, el gobierno brasileño creó un programa para la erradicación del trabajo infantil llamado "Vale Ciudadanía", consistente en una ayuda de R\$ 50,00 al mes que se entrega a las familias para que mantengan a sus hijos en la escuela*. El programa logró en su comienzo apartar al menos mil niños de las carbonerías pero, no obstante, es muy criticado por ser insuficiente y por no afectar a los dueños de las carbonerías. El próximo paso, según el reportaje, es buscar apoyo efectivo en los eslabones más fuertes de la cadena productiva en la cual el carbón forma parte, o sea las casas centrales.

Sobre el papel ellas están todas de acuerdo en no comprar productos que hayan pasado por manos de niños. En la práctica, no hacen nada [...] Las casas centrales fueron convocadas hace un año para participar en la lucha contra el trabajo infantil, mediante la no adquisición de bienes y servicios de empresas y proveedores que utilizan esta mano de obra. Las filiales de las GM, VW, Ford y Mercedes-Benz asumieron, por escrito, el compromiso de reprimir la explotación de niños. Un año después, ninguna de estas empresas fue capaz de citar *un solo caso* de un proveedor que haya sido advertido o eliminado por connivencia, uso o abuso del trabajo infantil en la cadena productiva" (*idem*, pp.7 y 12).

2.3. Las proveedoras de componentes

El análisis de los procesos de trabajo encontrados en las proveedoras nos conducen a la conclusión de que aunque también ahí se esté produciendo un proceso de recualificación de los trabajadores, éste es mucho más reducido que en el caso de la empresa madre. Como iremos viendo a continuación, sin embargo, este proceso parece ser bastante diverso, conforme a las características del proceso productivo de las diferentes proveedoras, en el nivel en que se encuentra en la cadena y del tipo de relación que la casa central establece con ellas.

* El real estaba en mayo de 1997 manteniendo la paridad con el dólar que, a pesar de haber sido puesta en cuestión por la crisis financiera asiática, se abandonaría una vez conseguido un nuevo triunfo en las elecciones presidenciales de octubre de 1998 [N. del T.].

Hay que señalar que más allá de que la casa central esté desarrollando un proceso de cualificación de proveedores¹² (que tiende a tener un efecto retroalimentador, y se generaliza en el conjunto de las empresas, configurando la situación en cadena), éste parece tener un impacto poco significativo sobre esa parcela descualificada de la mano de obra, sobre todo si se tiene en cuenta que las exigencias de las normas van disminuyendo conforme el proceso se va simplificando.

Intentando dar cuenta de la complejidad real, haremos un análisis de ese tópico a partir del nivel en que las empresas se encuentran en la cadena.

El conjunto de informaciones disponibles sobre los proveedores de primer nivel no deja margen para dudas acerca de que las implicaciones que la reestructuración tiene para los trabajadores de esas empresas son muy diferentes, ya sea cuando se compara las proveedoras respecto de la casa central, ya sea cuando se comparan las tres proveedoras estudiadas entre sí. En el primer caso, es pertinente registrar que ya apareció entre esos proveedores un contingente razonable de trabajadores descualificados para los cuales el trabajo continúa desprovisto de contenido, incluso todavía entre aquellos puestos en los que se exige mayor escolaridad o responsabilidad en el trabajo.

En lo que se refiere a la comparación entre proveedoras, lo que más llama la atención es la gran disparidad entre la situación que se puede encontrar en la metalúrgica y en las empresas de los subsectores del plástico y la electrónica. Si en la empresa metalúrgica, una productora de amortiguadores que cuenta con procesos tecnológicamente bastante sofisticados, la elevación de la cualificación de la mano de obra es evidente y alcanza a una parcela razonable de trabajadores (aproximadamente el 70% de la mano de obra), no sucede lo mismo con las otras dos proveedoras. En éstas se destaca un gran contingente de mano de obra descualificada (aproximadamente la mitad en la empresa B y más del 60% en la empresa C), para la cual la elevación de los requisitos de cualificación es mucho menos sensible. Esos trabajadores (en su gran mayoría mujeres) continúan desempeñando tareas manuales extremadamente simples en líneas de montaje donde las posibilidades de desarrollar un trabajo más autónomo son muy limitadas, el enriquecimiento del trabajo integrado de tareas es poco significativo (ya que las tareas integradas

¹² En efecto, la presión para que los proveedores certifiquen por medio de normas de calidad, como la ISO 9000 o la QS 9000, fue recordada en todas las empresas investigadas. En este sentido, las empresas o ya estaban certificadas, o en proceso de certificación.

son provistas de contenido, significando muchas veces una intensificación del trabajo más que su enriquecimiento). Incluso en el caso en que esa mano de obra también está siendo objeto de inversión en las empresas, por medio de cursos de escolarización o comportamentales, ellos han contribuido muy poco a un cambio efectivo en los contenidos del trabajo. La escolarización, una exigencia de las certificaciones de calidad para que los trabajadores puedan participar en los programas de perfeccionamiento, en general no significan que el trabajo haya adquirido una carga intelectual más significativa, ya que las situaciones en las que los trabajadores forman parte de los programas de perfeccionamiento son eventuales, ocupando un espacio muy pequeño en las actividades cotidianas del trabajo. Los cursos comportamentales, centrados en las preocupaciones referidas a la responsabilidad del trabajador respecto a su trabajo, tampoco implican modificaciones importantes en el contenido de su trabajo; como el contenido no se altera, la responsabilización se acaba resumiendo a un control de calidad realizado visualmente, o a cumplimentar las cartas de la CEP que, en general, tampoco son analizadas por los propios trabajadores.

En realidad, parece haber en los tres casos una nítida división entre los trabajadores profesionales: los que lidian con las máquinas más sofisticadas, para quienes la integración de las tareas de preparación y optimización de las máquinas, así como la responsabilidad de los equipamientos está efectivamente provocando una elevación de los requisitos de la cualificación, al mismo tiempo que se benefician de los cambios en las formas de gestión que le facilitan el ascenso en la carrera; y por otro, los que continúan haciendo trabajos manuales, que siguen realizando trabajos muy simples, incluso en aquellos casos que se puede detectar una mayor exigencia de responsabilidad frente al trabajo desarrollado, sus posibilidades de ascenso están muy restringidas. En ese contexto, es pertinente rescatar la enorme concentración de mujeres en esas actividades, para las cuales la formación tiende a resumirse a los cursos comportamentales o relacionados a la escolaridad. También hay que poner de manifiesto que para ellas la dificultad de ascenso en la carrera son más que evidentes, como bien se puede constatar en su localización en las fábricas visitadas, o también por las siguientes declaraciones de los gerentes, entre las cuales es oportuno rescatar el contenido claramente discriminatorio de la última:

- (i) "Para ellas es más difícil subir en la estructura, porque la promoción de un nivel a otro no depende sólo de los cursos; depende también de la función que la persona desempeña y las

mujeres difícilmente pasan hacia las funciones más calificadas" (empresa B);

- (ii) "En general ellas no pasan de aquí, no. Como máximo, pueden pasar de una línea [de montaje] a otra, según las necesidades de la empresa" (empresa C);
- (iii) "Ellas duran más aquí [en la línea de montaje]. Las dejamos aquí porque ellas son muy complicadas. Son muy sensibles, se ofenden con facilidad, no pueden ser tratadas de la misma manera que los hombres" (empresa A).

Este conjunto de datos, que evidencia la interrelación entre la variable posición en la cadena y la cuestión de género, se hicieron igualmente visible en las empresas proveedoras de segundo nivel.

Más allá de que se pueda pensar que este proceso puede continuar profundizándose en esas empresas, con implicaciones futuras sobre la cualificación de la mano de obra, la cuestión de la mayor simplicidad de los procesos, así como la presión hacia la disminución de costes, parecen constituirse en factores que difícilmente llevaran a una mejora significativa del patrón de cualificación de mano de obra de esas empresas como un todo.

En lo que se refiere a las empresas proveedoras de segundo nivel, el deterioro de las condiciones de trabajo es evidente, cualquiera que sea el aspecto considerado: salario, formación o condiciones de trabajo de manera general. Conviene señalar, no obstante, que en ese nivel no sólo la empresa del sector metalúrgico (empresa D) se destaca por la presencia de un trabajo de mayor contenido tecnológico, sino también una de las del sector plástico (empresa E) participa de esa mayor complejidad.

En términos generales, se puede decir que la cualificación de la mano de obra de estas empresas es todavía menor que para las proveedoras del primer nivel y que la inversión en formación es también menos significativa. Si para la empresa proveedora del subsector metalúrgico y una de las del sector del plástico existe todavía un contingente importante de mano de obra calificada (correspondiente a, aproximadamente, la mitad del total en los dos casos), en las otras dos el predominio del trabajo descualificado es incuestionable.

También es necesario recordar la multiplicación de los indicios de precarización de las condiciones de trabajo, incluso en las dos empresas que tienen un porcentaje significativo de mano de obra calificada. Éstos se hacen evidente en los bajos salarios (empresa E y F); o en la tendencia a su disminución (Empresa D: "la media salarial de los operadores de las laminadoras es de R\$ 7,50 a la hora, pero el que entre ahora va

a ganar R\$ 4,00"); en la precarización de la contratación (empresas E y D: "ahora estamos contratando como temporales; después de 3 meses de experiencia hacemos fijos a los que salieron bien y los demás van fuera"); en la emergencia de trabajo de menores (empresas F y H); del trabajo penoso e insalubre (empresas D y F) y en las prácticas discriminatorias e ilegales del uso de la mano de obra, como los exámenes de embarazo (empresa F) o el trabajo sin contratación (encontrado en el proceso de tercerización de una parte de la cadena de montaje de la empresa H). Obsérvese que en ese nivel la reducción de los costos puede llegar hasta a una reducción de la formación, como fue detectado en la empresa D, donde la inversión en formación dedicada al desarrollo de la carrera fue reducida, incluso con el gerente de producción considerando que esta situación desmotivaría a los empleados.

Es pertinente resaltar también que las nuevas técnicas responsables del incremento de la cualificación, como el CEP, las células de producción, el trabajo en equipo y el TPM, se encontraron mucho menos difundidas en este nivel, incluso en aquellas empresas ya certificadas por la ISO, donde las líneas de montaje son abundantes —afectando a casi la totalidad de la mano de obra de la empresa F (donde los ciclos de trabajo llegan a durar 15 segundos), la mayor parte de la empresa H y un 30% en la empresa E—. En la empresa D, la ausencia de las líneas de montaje no significa la inexistencia de trabajo descualificado, pero sí otra manera de organizarlo: aquí se puede encontrar en el sector del embalaje, donde la actividad fundamental consiste en manipular las bobinas de acero para embalarlas de acuerdo con las especificaciones de los clientes. Según se ha apuntado anteriormente, ese tipo de trabajo es extremadamente penoso, teniendo en cuenta que las bobinas de acero, en general muy pesadas, quedan en el suelo, exigiendo que los trabajadores estén permanentemente agachados, realizando enormes esfuerzos, sin contar con ningún tipo de ayuda mecánica. Esos trabajadores constituyen aproximadamente el 20% de la mano de obra de la empresa.

No hay que perder de vista también que se confirma igualmente la anterior tendencia a confinar a la mano de obra femenina en las secciones donde el trabajo permanece descualificado y con la cuasi-absoluta imposibilidad de ascenso, corroborándose por tanto la relación ya detectada en las empresas proveedoras de primer nivel entre las variables posición en la cadena y la cuestión de género.

Finalmente, en lo que se refiere a las empresas terceras, conviene esclarecer inicialmente que la investigación contempló una única empresa, del subsector metalúrgico (empresa G), teniendo en cuenta que las otras empresas seleccionadas por haber sido indicadas como terceras

resultaron ser, en realidad, según lo ya expuesto, principalmente proveedoras de segunda línea. Buscando tener un cuadro más completo, fueron reunidas algunas informaciones sobre una tercera del subsector químico, que elabora en la preparación del tinte usado en la pintura de los automóviles en las instalaciones de la propia casa central, acorde con los esfuerzos que se están realizando para crear un condominio industrial.

La diferencia de las condiciones de trabajo en los dos casos es bastante evidente y viene a corroborar las hipótesis que levantamos sobre las variables que pueden interferir en el proceso (tipo de producto y proceso y su importancia para la calidad del producto final de la empresa madre).

En la empresa G, productora de estampados leves y medios, el trabajo es bastante simple, sin gran contenido tecnológico, con un enorme predominio de la mano de obra semicualificada (aproximadamente el 60% del total), dedicada a trabajar en las prensas. Para esos trabajadores no se exige ningún tipo de aptitud especial ni tampoco se prevé ningún tipo de formación. Los obreros que son contratados sin experiencia anterior reciben algunas horas de formación en la máquina y después aprenden por observación. Después de eso, no pasan por ningún tipo de curso. Hay también una sección de montaje, donde se juntan las distintas piezas. Ahí trabajan principalmente mujeres (14 de las 22 personas ubicadas en la sección), que hacen un trabajo puramente manual. En consonancia con la simplicidad del trabajo desarrollado, los salarios son bastantes bajos, alcanzando una media bastante próxima al mínimo estipulado para el personal de la producción, ya sea para los temporales (1,3 veces el salario mínimo). También en lo que se refiere a la mano de obra, los datos reflejan una realidad bastante precaria: 61% de los trabajadores de la producción no tienen los estudios primarios finalizados (dato que disminuye al 57% en el caso de la mano de obra femenina) y hasta el final de 1996 la empresa no invertía nada en formación, limitándose a utilizar los cursos gratuitos del Senai y del Sesi. A partir de 1997 fue creado un grupo de formación dedicado a poner en marcha la certificación ISO 9000. La inversión en formación fue, por tanto, enteramente destinada a los cursos de calidad volcados en la ISO y la media de tiempo de formación por empleado, entre enero y mayo de 1997, alcanzaba los 42 minutos.

No obstante, la empresa proveedora de los tintes para pintura se dedicaba a un proceso muy importante para la calidad del producto final de la casa central, por lo que fue llamada para establecerse en sus terrenos aledaños. En este caso, teniendo en cuenta no sólo la importancia

del proceso, sino el hecho de que la tercerización había sido negociada con el sindicato, no se encontraron tendencias precarizadoras. La empresa madre tercerizó la parte de la preparación de las tintas juntamente con 22 trabajadores que trabajaban en este sector, a los cuales se les garantizó las mismas condiciones de salario y los mismos beneficios proporcionados por ella a sus empleados. Es necesario hacer notar que cuando la terciaria resolvió achicar la fábrica despidiendo a la mitad de los empleados para reducir los costos, la empresa madre se vio en la contingencia de reincorporar a los que iban a ser despedidos, por presión de la comisión de fábrica.

3. Conclusión

La primera cuestión que llama la atención del análisis de las relaciones de producción que encadenan a las diversas empresas estudiadas se refiere a la enorme diferencia entre las condiciones de trabajo encontradas, que llegan a incluir, como se ha visto con anterioridad, el trabajo infantil y esclavo. Ese hallazgo sólo puede ser comprendido como una consecuencia de las relaciones que la casa central establece con sus proveedores, las cuales parecen tener muy poco que ver con la imagen de colaboración tan difundida. Por el contrario, la investigación evidenció relaciones poco formalizadas donde, más que contratos, predominan acuerdos o, simplemente, pedidos de venta, y, en este sentido, lo que prevalece es la presión para conseguir la reducción de costos. Esa realidad parece estar en la base de la precarización del trabajo que se observa a medida que se va hacia el final de la cadena, que se explicita claramente en las condiciones de trabajo encontradas en las proveedoras de segundo nivel, en la tercera productora de estampados de acero, por no hablar ya de las lamentables condiciones de los productores de carbón.

Llegado este momento, vale la pena hacer un paréntesis para comparar la situación encontrada por la investigación con la teoría que se está desarrollando a partir de la experiencia de los países centrales, sobre todo del Japón. Conviene recordar, en este sentido, la caracterización que ha sido hecha de las relaciones entre empresas en esos países, basada al mismo tiempo en la cooperación y la competitividad (Coriat, 1994). La competición estaría presente en el momento de la selección, en la medida en que varias empresas concurren para convertirse en proveedoras de la empresa madre; a pesar de ello, una vez decidida la

selección, ella sería sustituida por la cooperación, por medio de la cual la empresa cliente pasaría a garantizar a la proveedora su existencia, ayudándola en términos de asistencia técnica volcada en el dominio de los procesos, reducción de los costos y capacidad de respuestas rápidas y eficaces para atender las transformaciones en la especificación del producto. De esta forma, la situación de competición sólo volvería a hacerse explícita en el momento de renovación de los contratos, cuando la empresa madre volvería a hacer la selección entre las diferentes firmas en el mercado.

Lo importante para destacar aquí es que, en ese caso, la reducción de los costos convive con la cooperación, siendo, por tanto, compatible con la colaboración entre las partes. La cuestión que inmediatamente surge, por tanto, es por qué en nuestro caso eso no sucede, dando lugar a relaciones constantemente tensas y conflictivas, como las encontradas en la investigación. Aunque la respuesta a esa cuestión no sea fácil y apunte a la necesidad de más investigaciones centradas en el tema, es posible pensar que la presión por la reducción de los costos difícilmente puede llevar una relación de cooperación en sociedades carentes de un ambiente cultural basado en la confianza¹³. En efecto, es difícil pensar que una sociedad donde las relaciones en general están basadas en la desconfianza puedan desarrollarse relaciones de colaboración, cooperación y solidaridad entre las empresas. Por el contrario, es más probable que ahí predominen relaciones basadas en la presión, en la inestabilidad y hasta en la deshonestidad, como el caso puesto de manifiesto en la investigación de la empresa cliente que pasó el instrumental desarrollado con una proveedora a otra empresa que economizaba en los costos de mano de obra. De hecho, intentando teorizar sobre esta cuestión, Chartres subraya que el surgimiento espontáneo de nuevas institucionalidades que puedan crear situaciones de cooperación entre las empresas depende de una serie de factores que, sólo en determinadas realidades, pueden ser encontrados. En ese sentido, alerta el autor, las tentativas de replicar las formas de cooperación presentes en el modelo japonés en las "economías donde los conflictos de intereses triunfan sobre los problemas de cooperación no siempre tienen éxito, en la medida en que la simple interacción entre organizaciones productivas no es suficiente para hacer emerger una estrategia cooperativa" (Chartres, 1995: 279).

Evidentemente, el efecto de ese tipo de relaciones sobre la mano de obra no puede ser otro sino la precarización del trabajo: si ésta es menos

¹³ Este mismo tipo de consideración fue realizada por Cacciamali (1997) en un artículo en el que discute la difusión de las micro y pequeñas empresas en el país.

identificable en las empresas que trabajan en procesos más complejos, para los cuales la precarización tiene inevitablemente serias repercusiones sobre la calidad final del producto, no sucede lo mismo en aquellas que trabajan con procesos más simples.

Esa tendencia parece confirmarse claramente cuando se atiende a las diferencias encontradas en las condiciones del trabajo de la empresa madre y sus proveedores de componentes. Conviene destacar, en este sentido, el hallazgo de que en la casa central el proceso de recualificación de la mano de obra parece real y es extensivo a la gran mayoría de los trabajadores, cosa que no sucede en las proveedoras.

Incluso para las de primera línea, los resultados de la investigación hacen evidente que el trabajo taylorizado se mantiene en sectores importantes de esas empresas en lo que se refiere a la concentración de la mano de obra, como la línea de montaje de la empresa A, la producción del volante en la empresa B y las muchas líneas de montaje de la empresa C, lo que apunta la inserción de los procesos taylorizados en las nuevas lógicas de producción a las que nos hemos referido con anterioridad. En esas empresas, se hace patente la separación entre un *core* [centro] constituido por profesionales (que manejan las máquinas como los tornos, fresas, laminadoras, etc...) que tienden a desarrollar un trabajo cada vez más mental y aquellos que continúan realizando un trabajo básicamente manual. Mientras para los primeros parece haber un incremento efectivo de la cualificación, teniendo en cuenta la integración de tareas de control de calidad, manutención, preparación y optimización de las máquinas, no acontece lo mismo con los trabajadores que continúan desempeñando trabajos manuales repetitivos y destituidos de contenido, entre los cuales existe una nítida concentración de mujeres y donde también se encuentran los menores con los que la investigación se topó. Para este conjunto de trabajadores, en general trabajadoras, la inversión de las empresas tiende a restringirse a la escolarización, una exigencia cada vez mayor en las certificaciones de calidad, que, según ya hemos planteado, en la mayoría de los casos no tiene correspondencia con un trabajo más intelectualizado, y a los cursos comportamentales, cuyos contenidos poco tienen que ver con un incremento efectivo de su cualificación, aunque presupongan un trabajo más responsable.

Es necesario introducir aquí otro paréntesis para discutir la cuestión de las inversiones empresariales en los cursos comportamentales. Incluso suponiendo que esas inversiones puedan estar relacionadas con los nuevos atributos actitudinales —ya discutidos en la introducción— que se refieren a un "saber ser" (donde lo que se valora son los comportamientos, la responsabilidad, la iniciativa, la postura cooperativa, disposi-

ción para continuar aprendiendo, adaptarse a las nuevas situaciones y a solucionar problemas), conviene recordar que su efecto sobre los trabajadores está muy diferenciado. Si para el personal cualificado, esos nuevos atributos tienen alguna correspondencia con un trabajo que se va haciendo cada vez más intelectual y más complejo, no sucede lo mismo con los trabajadores y trabajadoras que desempeñan trabajos manuales totalmente destituidos de contenido, la mayor parte de ellos sometidos a los ritmos impuestos por las líneas de montaje. En este sentido, ¿qué implicaciones pueden tener esos nuevos atributos para los trabajadores que, por ejemplo, no pueden rellenar una carta de la CEP, porque no pueden abandonar la línea de montaje? ¿Qué sugerencias de mejora en el proceso productivo pueden dar las operarias cuyo trabajo se limita a tirar las rebarbas de las piezas de plástico o metal, o a pegar y coser manualmente piezas de cuero en torno a un volante? ¿Qué tipo de iniciativa se espera de ellas? Aquí también es preciso considerar que como las transformaciones en la organización del trabajo son muy poco significativas, no se crean tampoco condiciones favorables para que los contenidos de esos cursos puedan tener implicaciones importantes en la naturaleza del trabajo, que es, por lo demás, lo que los propios trabajadores y trabajadoras explicitan al afirmar que los cursos no tienen nada que ver con su trabajo cotidiano.

En términos generales, se puede decir que aunque la tendencia a la recualificación de la mano de obra es bastante evidente para una parcela importante de los trabajadores, ella está lejos de ser universal. Por el contrario, para una cantidad significativa de trabajadores, entre los cuales se encuentran la casi totalidad de mujeres y menores, el proceso de elevación de la cualificación es nulo. Vale la pena destacar al respecto la enorme diferencia en la integración de tareas entre hombres y mujeres: en cuanto para ellos el proceso tiende a enriquecer el trabajo, para ellas significa una intensificación del mismo, teniendo en cuenta la naturaleza de las tareas que se integran, en general destituidas de contenido. Incluso cuando las mujeres trabajan en las máquinas, donde la integración podría significar un proceso efectivo de cualificación como ocurre con los hombres, no es eso lo que sucede, en la medida en que las empresas optan por soluciones distintas en uno y otro caso. La comparación de lo que ocurre, por ejemplo, con la integración de las tareas para el trabajo masculino y femenino en las inyectoras de plástico —uno de los pocos tipos de máquinas donde existe una cierta concentración de mujeres— es elucidativa: mientras que para los hombres se integra la operación con trabajos más complejos de preparación de las máquinas, para las mujeres la operación tiende a integrar trabajos más simples como la

limpieza de las rebarbas, o de montaje; o sea, en cuanto la máquina trabaja, la mujer se dedica a retirar la rebarba de las piezas de plástico producidas, según se detectó en la empresa C, o a hacer trabajos manuales de montaje, como se observó en la empresa H.

Para concluir, conviene resaltar que las discusiones desarrolladas aquí revelan una realidad extremadamente compleja, en que varios factores intervienen al mismo tiempo, para lo cual poco se aplica la transposición mecánica de modelos elaborados teóricamente o encontrados en otras realidades. Vale la pena destacar que esa realidad que pone de manifiesto una sociedad crecientemente segmentada y dividida, en la que los beneficios del desarrollo económico y tecnológico continúan siendo desigualmente repartidos, no siempre significando una mejora en las condiciones de vida y de trabajo, no es, sin embargo, una tendencia inexorable. Cabe recordar al respecto que el reciente surgimiento de la Cámara Sectorial del Gran ABC puede significar una inflexión en este cuadro, teniendo en cuenta que ésta es una de sus preocupaciones y que son diversos los instrumentos y políticas que vienen siendo pensados para afrontar la cuestión de la precarización del trabajo a lo largo de los encadenamientos productivos. Sin embargo, como ésta es una experiencia todavía muy reciente, sólo la historia podrá decir si tiene fuerza y aliento para garantizar que sus preocupaciones y proyectos sean efectivamente realizados¹⁴.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Benería, L. y Roldán, M. (1987), *The crossroads of class and gender*, Chicago, The University of Chicago Press [Edición en castellano, México, El Colegio de México, 1990].

¹⁴ Inspirada en la experiencia de la Cámara Sectorial Automotriz, la Cámara Regional del Gran ABC empezó a ser creada en el inicio de 1997, y tuvo su lanzamiento oficial el 12 de marzo del mismo año. Contando con la participación de 7 gobiernos municipales, de varias secretarías del gobierno regional de Sao Paulo, del Fórum de la Ciudadanía del Gran ABC, de varios sindicatos de trabajadores de la región y de algunos órganos de representación empresarial, además de algunas empresas individualmente representadas, entre las cuales se encuentra la empresa madre contemplada en esta investigación, ella tiene como preocupación central el desarrollo económico sostenible de la región y la mejora del bienestar social.

- Cacciamali, M. (1997), «Flexibilidade: maior número de micros e pequenas empresas ou manutenção da concentração de forma descentralizada», *Contemporaneidade e Educação*, núm. 1, mayo de 1997.
- Castillo, J. y Santos, M. (1993), «La cualificación del trabajo y los distritos industriales», *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 21/22, septiembre/diciembre de 1993. [Ahora incluido en J. J. Castillo: *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos, 1998].
- Chartres, J. (1995), «Le changement de modes de régulation. Apports et limites de la formalisation», en Robert Boyer e Yves Saillard, *Théorie de la régulation: L'état des savoirs*, París, La Découverte.
- Coriat, B. (1994), *Pensar pelo Avesso*, Río de Janeiro, UFRJ/Revan [Pensar al revés, Madrid, Siglo XXI, 1993].
- Coutinho, L. (1997), «Não à desnacionalização», *Folha de São Paulo*, núm. 2, 3 de agosto de 1997, p. 7.
- Folha de São Paulo*, núm. especial sobre «Trabalho Infantil», 1º de mayo de 1997.
- Gitahy, L. y Rachid, A. (1995), «Programas de qualidade, trabalho e educação» *Em Aberto*, núm. 65, enero/marzo de 1995.
- Hirata, H. (1997), «Os mundos do trabalho: convergência e diversidade num contexto de mudança dos paradigmas produtivos», en Casali, Rios, Teixeira e Cortella (comps.), *Empregabilidade e Educação. Novos caminhos no mundo do trabalho*, São Paulo, Educ/Rhodia.
- Jones, B y Wood, S. (1984), «Qualifications tacites, division du travail et nouvelles technologies», *Sociologie du Travail*, núm. 4, pp. 407-421.
- Leite, E. (1996), «Reestruturação produtiva, trabalho e qualificação no Brasil», en Bruno (comp.), *Educação e trabalho no capitalismo contemporâneo*, São Paulo, Atlas.
- (1997), «Reestruturação industrial, cadeias produtivas e qualificação», en Carleial y Valle (comps.), *Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil*, São paulo, Hucitec/ABET.
- Piore, M. y Sabel, C. (1984), *The second industrial divide. Possibilities for prosperity*, Nueva York, Basic Books [Edición en castellano, Madrid, Alianza Editorial, 1990].
- Posthuma, A. (1997), «O setor de autopeças na encruzilhada: modernização desarticulada e desnacionalização», São Paulo, Poli/USP, mimeo.
- Revista *Atenção*, 1, núm. 2, diciembre 95/enero 96, «Quem explora a mão-de-obra infantil?», São Paulo.
- Revista *Ligação*, 7, núm. 19, febrero/marzo de 1996, «Terceirização da miséria», São Bernardo do Campo, Publicação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

Resumen. «Nuevos desafíos en el mundo del trabajo»

Este texto discute la cuestión de la cualificación del trabajo a partir de la investigación empírica realizada en el sector automovilístico brasileño. Basándose en el análisis de las relaciones que mantienen las distintas empresas entre sí y con la empresa madre, se plantea la comprensión de las implicaciones de la nueva estructura industrial con relación al trabajo a lo largo de los distintos niveles y relaciones que se dan en este proceso productivo en cadena. Los principales hallazgos se refieren a las distintas formas de relación que se dan entre las distintas empresas, orientadas por la casa central a partir de la importancia del producto suministrado por los distintos proveedores para la calidad del producto final y a la precarización del trabajo en las empresas situadas al final de la cadena, derivada de estas prácticas. Se presta particular atención a las segmentaciones de género y edad encontradas en las diferentes empresas investigadas.

Abstract. «New challenges in the world of work»

In this article, the author discusses some of the empirical findings of her research on the Brazilian automobile industry in order to examine the question of work skills. She analyses the relations existing among various firms and between these and the mother company, highlighting the importance of understanding the implications of this new industrial structure for the work carried out at the different levels of this chain production process, and for relations within it. She demonstrates that the various types of relations that exist between the different firms in the chain are directed by the mother company in accordance with the importance of the inputs of the various suppliers for the quality of the final product. She also shows how these practices are responsible for the precariousness of work in the firms located at the bottom of the chain. In this respect, the author focuses in particular on the characteristics of the gender and age segmentation in the firms analyzed.

Reis

Revista Española
de Investigaciones
Sociológicas

84

Octubre-Diciembre 1998

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas

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 Tohana

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)

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas

Revista Española de Investigaciones Sociológicas

84

Octubre-Diciembre 1998

Monográfico: Sociología del Arte

Coordinado por: María Ángeles Durán

María Ángeles Durán
Presentación

Jesús Arpal
In Memoriam Iñaki Domínguez

José M. González García
Sociología e iconología

**Manuel Hernández Belver y
Juan Luis Martín Prada**
La recepción de la obra de arte
y la participación del espectador
en las propuestas artísticas
contemporáneas

Iñaki Domínguez
Los lugares cotidianos de la
cultura y el arte

**Jesús M. de Miguel y
Omar G. Ponce de León**
Para una sociología de la
fotografía

**Concepción Fernández
Villanueva**
El arte de amar:
Un análisis sociológico

Pilar González Martínez
Prohibición y goce. El objeto-
alimento en «La Regenta» de L.
A. Clarín

Enrique Gastón
Sociología del ballet. Entre lo
único, lo mediatizado y lo
racional

Ángela López
El arte de la calle

Carlos Hernández Pezzi
El pasajero alienado. Acerca de
las encrucijadas y colisiones
entre arquitectura y arte

Irene Martínez Sahuquillo
Anomia, extrañamiento y
desarraigo en la literatura del
siglo XX: Un análisis sociológico

Juan Antonio Roche Cárcel
Dimensiones sociales de la vida
y la muerte en la tragedia grega

Blanca Muñoz
Dodecafonismo y sociedad de
entreguerras. El reflejo del
conflicto social en el Wozzeck
de Alban Berg

Xavier Costa
Las fallas de Valencia: El arte de
la consagración del fuego

Fernando Golvano
Redes, campos y mediaciones:
Una aproximación sociológica al
arte contemporáneo

Soledad Murillo de la Vega
Notas sobre la obra De Angelis.
Filosofía, mercado y
postmodernidad

José Castillo Castillo
Presentación: El estilo de
Simmel

Georg Simmel
El problema del estilo

Crítica de Libros

La “reprofesionalización” del trabajo: ¿una nueva panacea tecnológica?

Miguel Ángel García Calavia *

En este artículo me propongo valorar la trascendencia que presenta la “profesionalización” del trabajo de producción para la reorganización laboral y su potencialidad actual, en vista de las encendidas declaraciones de que ha sido objeto desde mediados de los ochenta. A lo largo de estos años, se han venido produciendo una serie de interpretaciones de los cambios en el proceso de trabajo industrial en las que se ha planteado la emergencia de la “especialización flexible”, de “nuevos conceptos de producción”, ... y en las que se ha identificado la re-especialización profesional no sólo como uno de los acontecimientos característicos de la reestructuración económica en curso sino también como una de las medidas básicas de alternativa a la crisis.

El objetivo es, pues, de orden teórico y empírico. ¿Hasta qué punto las eufóricas afirmaciones en favor de la re-especialización profesional que habría tenido lugar en determinadas ramas manufactureras, como la del metal, resisten realmente un examen minucioso? ¿En qué medida las “nuevas formas” de trabajo industrial han constituido un proceso homogéneo? Se hace necesario distinguir la prospección de la prescripción, las realidades de los mitos acerca de la llegada de una nueva edad dorada que tanto han abundado durante estos años. Asimismo, se hace necesario plantear cuestiones de orden conceptual y teórico con respecto a los razonamientos que se han hecho en torno a la reprofesionalización y la reestructuración del proceso de trabajo. Toda reflexión

* Universitat de València. Edifici Departamental Oriental. Avda. Tarongers, s/n. 46022-València.

Este texto tiene su origen en la ponencia presentada en el área “Sociología del Trabajo” del último Congreso Español de Sociología, celebrado en La Coruña, en septiembre de 1998.

atenta sobre este fenómeno debe ser hecha considerando su dimensión política y desde una perspectiva más amplia: la naturaleza del despliegue empresarial de la mano de obra y los cambios que ha estado experimentando el capitalismo. Sin embargo, los nuevos fabricantes de mitos han ofrecido una visión optimista y apologética de una gestión flexible del trabajo con trabajadores reespecializados con las nuevas tecnologías que fundamentan en una perspectiva muy simplista y discutible del cambio histórico: la ruptura con el taylorismo-fordismo. Un enfoque analítico más cauto debiera reconocer la naturaleza compleja y contradictoria que han encerrado los procesos de reestructuración. Esta forma de analizar puede suscitar bastantes reparos ante los nuevos paradigmas de gestión del trabajo dentro de los que la reprofesionalización es una de sus dimensiones básicas.

Uno de los interrogantes más importantes que surge de manera inmediata es si la "reprofesionalización" o la reespecialización profesional constituye un prototipo para la mejora de las condiciones de empleo y trabajo. A este respecto, Homs reconocía en el prólogo al libro de Kern y Schumann, *¿El fin de la división del trabajo?*, que los "nuevos conceptos de producción" utilizados en los sectores clave de la industria alemana en los que la fuerza de trabajo aparecía como un recurso a cuidar y potenciar podían ser uno de los elementos de innovación en las relaciones sociales de trabajo para afrontar las nuevas situaciones creadas en los sistemas productivos de las sociedades desarrolladas, como la española.

No es ésta la impresión del autor de estas líneas. Las consideraciones que se efectuarán van en contra de lo que se convirtió en una ortodoxia muy influyente en el ámbito de las ciencias sociales del trabajo y en el de la política laboral, y en contra de las certezas sobre el futuro que se han derivado de la misma. Ahora bien, dichas consideraciones críticas sobre los "nuevos" paradigmas y conceptos organizativos deben permitir paralelamente identificar las dimensiones y tendencias de los cambios estructurales que se han producido. En este sentido, los interrogantes que surgen son: ¿qué importancia han tenido y tienen?, ¿cómo deben entenderse? Porque indudablemente se han observado cambios, pero ¿han implicado una ruptura con el pasado?, ¿han supuesto una nueva etapa de acumulación? Los partidarios y artífices de esa nueva ortodoxia han sobrevalorado el peso de algunas formas de organización del trabajo presentadas como nuevas y de ciertos elementos constitutivos de las mismas. Éste es el resultado de una consideración selectiva de una parte del conjunto de transformaciones habidas, que han sido muy diversas, y de su conversión en el símbolo de una nueva época. Esta especie de metonimia intelectual plantea problemas, ya que

las dinámicas de los procesos de reestructuración han sido, en realidad, completamente contradictorias y divergentes. En términos organizativos, por ejemplo, aunque haya tendencias a la reprofesionalización, existen igualmente tendencias hacia la desespecialización. A este respecto, los efectos visibles de los procesos de reestructuración han sido bastante más complejos de lo que reconocen los fabricantes de la nueva ortodoxia, aunque por otro lado no debe ser nada fácil sistematizar estas tendencias contrapuestas.

En las líneas que siguen se examinarán más detenidamente los planteamientos de lo que se ha denominado nueva ortodoxia; concretamente, los de la especialización flexible y los "nuevos conceptos de producción". Para ello se estudiarán, en primer lugar, las aproximaciones analíticas a la historia de la industria naval y a su situación actual que han realizado autores de ambas perspectivas. A continuación se describirán los principales rasgos de la reestructuración de la construcción naval valenciana buscando al mismo tiempo disponer de una explicación más operativa de los modos de gestión del trabajo. Y se concluirá bosquejando algunas líneas para una explicación más compleja de la reestructuración llevada a cabo a lo largo de los últimos años.

1. La fabricación de mitos en los años ochenta: una nueva ortodoxia

En la década de los ochenta, en plena crisis económica, algunos autores centraron sus preocupaciones en definir los caminos que podían conducir de nuevo a la prosperidad económica; o enunciado de una forma más general, en cómo se habían venido imbricando los círculos del crecimiento y del aumento de la productividad o los del declive y de la pérdida de competitividad en una situación industrial dada. Piore y Sabel, por un lado, y Kern y Schumann, por otro, defendieron ardientemente que la reprofesionalización del trabajo era una de las vías empujadas en las recientes reestructuraciones productivas que estaba llevando al éxito económico. Ambos tandems consideraron este hecho en el contexto de un análisis económico y social de las transformaciones que se estaban produciendo.

El punto de partida de los primeros era la idea de una ruptura radical: el tránsito de una era de desarrollo industrial basada en la producción en masa, a otra nueva, la de especialización flexible. La base de la "prosperidad económica" en la nueva etapa eran las tecnologías flexi-

bles, los trabajadores flexibles y determinadas formas de comunitarismo industrial.

Un aspecto fundamental de esta tesis era el supuesto de que se estaban registrando cambios en los mercados de consumo de masas, y que estos cambios ofrecían ventajas potenciales a los consumidores así como al capital y al trabajo: mayor flexibilidad en el uso de los recursos y trabajo reespecializado.

Este gran cambio de rumbo industrial —el segundo, en la historia de los dos últimos siglos del capitalismo— era interpretado en términos de transición de un paradigma tecnológico a otro. En este sentido, Piore y Sabel admitían una cierta lógica inherente al progreso tecnológico, con consideraciones tanto tipológicas como evolutivas, que recordaban en cierta medida los planteamientos de Touraine (1972: 43-46) y sobre todo, de Blauner (1964: 8-11) en los debates sobre el desarrollo de la automatización en la década de los sesenta. Su insistencia en la tecnología en tanto que realidad discontinua constituía también un aspecto central en la argumentación sobre su importancia en la ruptura de las condiciones de trabajo impuestas por la producción en masa.

Piore y Sabel entendían que las nuevas tecnologías informatizadas “flexibles” suponían una recualificación técnica de los trabajadores (Piore y Sabel, 1990: 371-374) cuya implementación se veía facilitada por las nuevas estrategias sindicales de microconcertación que, según estos autores, intentaban aprovechar las oportunidades que se les ofrecían a los trabajadores en el entorno de la reestructuración productiva.

Precisamente, estas estrategias de concertación que recuerdan las consideraciones de Proudhon sobre el corporativismo y sobre la economía política, eran concebidas como una de las líneas adecuadas de actuación a su preocupación por la “prosperidad industrial” (*Ibid.*, 1990: 5). En este sentido, Piore y Sabel consideran que la articulación de las estrategias económica, tecnológica, de gestión del empleo y del trabajo de los diferentes actores es una construcción histórica. Su optimización no estaría, pues, determinada. Uno de los elementos esenciales de esta optimización era el establecimiento de confianza entre los protagonistas para escapar a los efectos imprevistos de las elecciones individuales.

Parte de esta tipificación de los paradigmas tecnológicos que realizaron Piore y Sabel coincidió en algún momento con determinadas versiones de la crisis de la perspectiva regulacionista, como reconoció R. Boyer a finales de los ochenta: “los conceptos de sistema tecnológico y de paradigma tecnológico manifiestan las mismas características que el enfoque regulacionista para las formas institucionales” y “a priori, es posible imaginar un matrimonio entre estas dos líneas de análisis” (1988: 89).

Los planteamientos de Kern y Schumann están próximos a este esquema conceptual. También efectúan previsiones abrumadoras sobre la reprofesionalización artesanal y la superación del taylorismo como forma de organización del trabajo humano, aunque tales hechos queden muy diluidos dentro de la realidad alemana: los sectores observados son limitados y en ellos predominan claramente los varones; además, a pesar de todo, el trabajo semiespecializado es mayoritario.

Así pues, en la década de los ochenta se asistió a un cierto sincretismo teórico entre las ideas de Piore y Sabel, los “nuevos conceptos de producción” de Kern y Schumann y las versiones más simplificadas y funcionalistas de la teoría de la regulación. En su conformación, no sólo confluyeron preocupaciones y explicaciones similares sino también elipsis semejantes, tanto conceptuales como metodológicas. Las nociones de crisis y de ruptura histórica son vagas y el objeto de estudio es impreciso ya que puede ser el proceso de trabajo, la organización industrial o la sociedad entera.

A pesar de las elipsis observadas en los planteamientos, estas corrientes conformaron, sin embargo, una poderosa línea de pensamiento. En un entorno de crisis y reestructuración, se “vendió” como el futuro. Se identificó con el fin de la centralización, de la masificación, de la homogeneización, de la rutina en el trabajo. Indudablemente, esta identificación resultaba muy atractiva. Precisamente, K. Williams y otros autores (1987) planteaban en su crítica de Piore y Sabel que el éxito de las propuestas que estos últimos efectuaban residía en que “hacía vibrar las cuerdas sensibles”. Estas propuestas tuvieron un notable impacto tanto en el ámbito de las políticas sindicales como en el de la investigación. Se sucedieron numerosos estudios en los que, como apuntaba A. Pollert en su deconstrucción de la flexibilidad, se mezclaba la “descripción, la previsión y la prescripción” para “vender” su bondad (1988: 43).

Transcurrida más de una década desde las primeras formulaciones, ha llegado el momento de evaluar retrospectivamente algunas de esas propuestas. ¿Cómo explican el desarrollo de la re-especialización profesional y la re-composición de tareas?, ¿cómo las integran en su visión del cambio y la reestructuración y en sus esquemas de evolución histórica?

El contexto analítico elegido es particular, el de la “construcción naval”. En la década de los ochenta fue objeto de estudio de ambas perspectivas: en un caso fue estudiada por E. H. Lorenz y A. McKinlay y, en otro, por los propios Kern y Schumann. Uno de sus atractivos residía en explicar el declive de una industria que fue el motor de las economías nacionales en muchos países. Otro, la singularidad de su producto y de

su organización laboral. En el examen se ha aprovechado la información contenida en distintas investigaciones realizadas por el autor ¹ sobre la construcción naval.

2. La reestructuración secular de la construcción naval británica desde la perspectiva de la especialización flexible

E. H. Lorenz y A. McKinlay, que comparten la misma preocupación de Piore y Sabel y de otros autores partidarios de la "especialización flexible" por las vías que conducen al éxito y al fracaso económico, han estudiado históricamente la industria de construcción naval de algunos países europeos, sobre todo el primero. Consideran que el análisis histórico de esa industria desde finales del siglo pasado hasta los años setenta del presente siglo, ha de permitir comprender mejor la conformación de los entornos propicios o desfavorables a la prosperidad económica, cómo se producen y cómo se concretan las posiciones de fuerza y los declives históricos. A este respecto, se aproximan analíticamente (Lorenz y Wilkinson, 1986; Lorenz, 1990; McKinlay, 1991) considerando también la existencia de tipos paradigmáticos de movilización empresarial de la fuerza de trabajo. En el periodo estudiado habría habido dos. Uno es el correspondiente a la gestión "artesanal" del trabajo en la que el proceso de trabajo depende en gran medida del buen hacer de una mano de obra muy bien formada (la competencia profesional es alta). La existencia de trabajadores con un elevado grado de autonomía en el trabajo es paralela, por un lado, a una estructura jerárquica mínima y, por otro, a la dispersión de las tradicionales funciones de autoridad (McKinlay, 1991: 76). Otro es el correspondiente a la gestión "burocrática" del trabajo, en la que el lugar de realización de las tareas, los gestos y movimientos que requieren y los criterios de supervisión de algunas operaciones particulares son planificadas de antemano por personal distinto al que las ejecuta. Es decir, la actividad de los trabajadores está muy sujeta a las decisiones de la gerencia (McKinlay, 1991: 76), siendo su competen-

¹ M. A. García Calavia (1992), "Transformaciones productivas y culturas obreras en la construcción de motores: La factoría de Quart de AESA" (mimeo); *ibid.* (1997), "Innovación técnica y reorganización del trabajo en la industria naval", (mimeo). Ambas investigaciones contaron con una ayuda económica de la Institució Valenciana d'Estudis i Investigació (IVEI).

cia profesional bastante baja. Asimismo, han considerado que la competitividad de cada tipo ha sido históricamente diferente. La del primero es superior durante el periodo que va de finales del siglo XIX hasta la Segunda Guerra Mundial. La del segundo es preeminente desde la Segunda Guerra hasta la década de los setenta. Este distinto grado de competitividad de cada sistema lo han relacionado con la distinta naturaleza del mercado naval de la época: la demanda de barcos habría fluctuado extraordinariamente en la primera mitad del siglo y sería dispar, mientras que se habría estandarizado y crecido extraordinariamente durante buena parte de la segunda mitad del siglo. En este sentido, han entendido que cada tipo de estructura organizativa y de movilización de la fuerza de trabajo es conveniente para un entorno determinado de mercado. Precisamente, este carácter central de los mercados en la orientación de la reestructuración fue criticado tanto por K. Willians y otros, como por Pollert, ya que planteaba problemas tanto en su dimensión empírica como en la teórica.

En este contexto, explican el auge y declive de la industria naval. E. H. Lorenz ha vinculado el apogeo y la hegemonía mundial de la construcción británica durante casi toda la primera mitad del presente siglo con la heterogeneidad de la demanda de la época, que daría ventaja al sistema artesanal flexible basado en la competencia profesional de los trabajadores manuales. Su desarrollo fue posible debido a que en las regiones en las que se encuentran los astilleros británicos existía una reserva importante de mano de obra cualificada. Contrariamente, los constructores extranjeros —franceses, sobre todo— habrían fracasado al no disponer de este tipo de trabajadores y verse obligados a implantar sistemas formalizados de encuadramiento y de control idóneos para una mano de obra menos cualificada. El declive que experimentó esta industria después de 1945 lo atribuye a "la incapacidad de la patronal británica para reemplazar sus métodos artesanales de gestión del trabajo por métodos burocráticos adaptados a la producción en masa", que eran los apropiados para el rápido crecimiento de la demanda mundial de barcos y su estandarización y que eran utilizados en los astilleros extranjeros (Lorenz, 1990: 66-69). Esta incapacidad era relacionada con "la desconfianza que existía entre empresarios y trabajadores" y que resultaría "nefasta en el sector en el momento (después de la Segunda Guerra Mundial) en que el mantenimiento de su nivel de competitividad dependía de una reforma organizativa". Hasta entonces, el éxito de los constructores británicos se había sustentado en un sistema de organización que proporcionaba beneficios a la vez a empresarios y trabajadores cualificados, lo que no impedía, sin embargo, la existencia de conflictos:

cada parte reconocía su interés en mantener el sistema, pero igualmente reconocía su intención de modificar los términos del acuerdo en provecho propio. A este respecto, el sistema artesanal debía ser entendido como un compromiso más que como una solución de equilibrio orientada a conseguir siempre la manera más eficaz de organizar la producción para el mercado. Así pues, E. H. Lorenz relacionaba el fracaso con la ausencia de confianza entre empresarios y trabajadores: "las reformas en la construcción naval británica dependían de la cooperación que la patronal consiguiera obtener de los trabajadores, y en el curso de las décadas críticas que siguieron a la Segunda Guerra Mundial la cooperación fracasó a causa de la desconfianza". La incapacidad de los constructores británicos para cambiar la organización laboral no se podía entender en términos de incompetencia profesional sino de falta de confianza. Todo conducía por tanto, a la necesidad de establecer una buena relación entre empresarios y trabajadores. Sobre esta necesidad primordial de confianza y de solidaridad social se ha construido el paradigma de la especialización flexible.

Un último hecho que destaca E. H. Lorenz para el surgimiento de la organización racional-burocrática de la construcción naval en el continente son las innovaciones técnicas. El desarrollo y perfeccionamiento de la soldadura en el curso de los años treinta y durante la guerra aumentan las posibilidades de utilización de las técnicas de prefabricación. Esto conduce al abandono del sistema de construcción artesanal en el que secciones del casco son construidas en el taller y después son montadas pieza por pieza a cielo abierto. Con la prefabricación, grandes bloques en tres dimensiones son construidos en el taller a partir de un gran número de componentes normalizados y a continuación son transportados por raíl o por grúa hacia el exterior (Lorenz y Wilkinson, 1986: 15).

Esta lógica de la reestructuración en la que E. H. Lorenz combina lo económico, lo sociopsicológico y lo tecnológico, resulta controvertida en dos puntos por lo menos. El primero, la transformación estructural a la que hace referencia, la desarticulación de los mercados en la que se basa: "la buena acogida dispensada a los navíos de serie en los mercados internacionales habría dado una ventaja competitiva a los astilleros continentales que empleaban métodos burocráticos adoptados a la producción en masa"; "a partir de finales de los años treinta, un número significativo de cambios tecnológicos y de condiciones de mercado desplazan progresivamente la ventaja competitiva hacia astilleros que utilizan métodos de gestión más sistemáticos (Lorenz, 1990: 67; 74). La consideración de este fenómeno es similar a la realizada sobre la génesis de la es-

pecialización flexible: la saturación de los mercados de masas y la vuelta de los consumidores hacia bienes diferenciados y especializados hace inadecuado el sistema de producción en masa. Ya Williams y otros, por un lado, y Ch. Smith, por otro, cuestionaron dicha consideración sobre la que se asentaba la teoría de la especialización flexible porque subestimaba la importancia de la producción artesanal y en pequeñas series durante el denominado periodo fordista. Este cuestionamiento de la polarización de la producción resulta fácilmente asumible en una industria como la de construcción naval donde cuesta imaginar la producción seriada de navíos.

El segundo punto controvertido es el carácter de la explicación que ofrece E. H. Lorenz con respecto a la reestructuración de los procesos de construcción naval. Aunque en su descripción combina hechos de distinta naturaleza, su análisis deriva principalmente hacia una lógica sociopsicológica. Su razonamiento se construye sobre variables como la confianza y la satisfacción que son de corte conductista. Recurriendo a las mismas, se quiere evitar el determinismo económico y tecnológico. Con ello, sin embargo, el lenguaje de la elección personal se funde en un discurso de matriz diferente: el de los actores colectivos y la acción política. Esta fusión resulta muy desacertada porque difícilmente se pueden compaginar las referencias individuales del enfoque psicologista con el más amplio de transformación estructural y política. La perspectiva de E. H. Lorenz resulta, pues, una mezcla de determinismo y de voluntarismo.

3. La industria naval alemana y los "nuevos conceptos de producción"

Con la intención de reconstruir la evolución de la racionalización industrial, de descubrir sus perfiles históricos, Kern y Schumann (1988: 347-353) estudiaron algunos de los procesos de reestructuración llevados a cabo en la industria alemana. Entre otros, y como contrapunto a lo que tenía lugar en los denominados sectores clave, el de la construcción naval. A este respecto, consideraron que durante los años sesenta se habrían producido cambios técnicos y organizativos en los astilleros alemanes para afrontar la construcción del tipo de barco más lucrativo del momento en competencia con Japón: el superpetrolero, que era estimado por otro lado, como el barco menos complicado y por tanto, más estandarizado del sector. Las nuevas técnicas de fabricación garantizaban

un tratamiento más rápido del acero a la vez que ofrecían instalaciones de grandes dimensiones (grúas y gradas o diques) para la construcción de superbarcos. Por otro lado y relacionado con lo anterior, una “descomposición rígida de unos campos totalizadores de tareas y la descualificación consiguiente de unas plantillas que hasta entonces habrían disfrutado de una alta competencia profesional” (1988: 348). Estas acciones fueron “celebradas por la dirección como la resolución final de la construcción de barcos en una fabricación en masa industrial”. Los conceptos de producción que contendría esta racionalización de la industria eran de matriz taylorista. Cuando a finales de los setenta se podían recoger los frutos derivados de esta racionalización, se habrían suspendido los pedidos de los petroleros. A los grandes astilleros no les quedaría otro remedio que volver a la construcción del barco especial lo que implicaba abandonar en muchas áreas de construcción aquella racionalización que se había ido produciendo como ropaje de una modernización que apuntaba al futuro y sustituirla por otra inspirada en los “nuevos conceptos de producción” que habrían encontrado en los sectores clave de la manufactura alemana y cuyo credo consistía en la consideración, por un lado, de que la recomposición del trabajo en tareas más totalizadoras ofrecía oportunidades y no peligros, y por otro, de que las cualificaciones y la soberanía profesional de los trabajadores eran fuerzas productivas que convenía aprovechar y reforzarlas. La reespecialización de las ocupaciones, la redefinición funcional del trabajo, la participación “proporcionada” en la racionalización industrial que Kern y Schumann identifican en algunas de las industrias estudiadas constituían pruebas concretas de dicho credo. Su desarrollo, sin embargo, no era posible en la industria naval aunque su estructura del trabajo fuera una de las más favorables para ello, ya que estaba ahogada económicamente. Además, la competencia mundial de precios era muy elevada en una coyuntura en que la demanda de nuevos barcos se estancaba o retrocedía. La única alternativa inmediata que les quedaba a los astilleros alemanes era la lucha por la supervivencia y las “contracciones quirúrgicas”, es decir, la destrucción radical y abierta de puestos de trabajo.

En esta tesitura, Kern y Schumann no se interrogaron sobre el comportamiento de los trabajadores de los astilleros como habían hecho en otros estudios sobre los movimientos de racionalización en curso en los sectores clave de la industria, ya que eran considerados las víctimas de un hundimiento global, sectorial y regional, y por tanto no cabía pensar en que se comprometieran con el proceso de modernización de las empresas (a cambio de exigir un precio por su colaboración como había sucedido en esos sectores). Esta actitud era doblemente significativa. Por

un lado, de qué y quién les preocupaba intelectualmente y por otro, de una falta de curiosidad para dibujar un mapa cuantitativo y cualitativo de los perdedores de la reestructuración que quedaban literalmente marginados. A pesar de ello, reconocen su existencia en su libro *El fin de la división del trabajo*, lo que constituye una diferencia con respecto a la posición de Piore y Sabel en sus textos sobre la reestructuración. Esa distinción de los perdedores —parados, víctimas de la racionalización en los sectores clave y de los sectores en crisis— que contraponen a los ganadores de la racionalización, les lleva a plantear que existe la segmentación y a considerarla como una variante de la polarización.

Así pues, las explicaciones que Kern y Schumann ofrecen del desarrollo de la industria naval no difieren mucho de las realizadas por E. H. Lorenz. Se basan en sistemas enfrentados de producción y consumo: la producción en masa y la especializada, la construcción “científica” y la “antitaylorista”. Una oposición conceptual tan limitada resulta un principio estructurante demasiado simple para una teoría de la reorganización. Sin embargo, unos y otro recurren a ella como base de explicación del proceso de reestructuración. Asimismo, consideran que el predominio de un tipo de movilización de la fuerza de trabajo sobre otro, o la transición de uno a otro, sería un acontecimiento histórico determinado por la tecnología y, sobre todo, por el mercado, cuyo tipo de demanda tendría carácter universal en cada período. Y la dinámica capital/trabajo aparece dominada también por la búsqueda de la integración más que de la contradicción. A este respecto, las explicaciones están aquejadas de un cierto determinismo técnico, no sólo porque se atribuye al equipo una capacidad importante de configurar la organización del trabajo, sino también porque en los razonamientos de los autores subyace la suposición de que combinaciones particulares de capital y trabajo tienen la facultad de reconciliar las contradicciones sociales capitalistas.

Análiticamente, sin embargo, es el propio ideograma de los nuevos conceptos de producción lo que resulta más controvertido, porque engloba una serie de elementos distintos que no tienen que formar necesariamente una estructura coherente. En este sentido, las dimensiones de la organización del trabajo y las de la política del trabajo pueden dar lugar a múltiples combinaciones y así, por ejemplo, en contra de la opinión de Kern y Schumann, el enriquecimiento funcional y la participación de los trabajadores no tienen por qué coincidir obligatoriamente. Una consecuencia que se deriva de este hecho es la posibilidad de distintas adaptaciones organizativas a la innovación tecnológica.

4. ¿Nuevas formas de construcción naval y de motores de 2T en la industria valenciana?

Al analizar los cambios habidos en la organización de la producción y del trabajo en la industria naval valenciana se ha observado que la demanda del producto ha seguido trayectorias contradictorias en los últimos veinte años en las dos grandes factorías existentes: Astilleros Españoles S.A. (AESAs) de Quart y Unión Naval de Levante (UNL). La primera dedicada a la construcción de motores y la segunda a la de buques. En el caso de los motores propulsores de energía, se observa una tendencia a la reducción de los tipos construidos en la primera en lo que se refiere a su potencia junto a una ampliación de su funcionalidad, ya que sirven no únicamente para barcos sino también para centrales eléctricas. Esta política de comercialización se deriva en buena medida del proceso de fusión iniciado con otras dos empresas europeas dedicadas también a la construcción de motores —entre otras, la casa licenciadora— que ha supuesto una cierta especialización productiva para cada una de ellas. En el caso de los buques se observa que junto a los de pasaje —muy sofisticados técnicamente con respecto a su “armamento”—, la UNL ha atendido también demandas de barcos de carga a pesar de haber manifestado su consejo de administración la intención de no hacerlo tras la crisis de principios de los ochenta por considerarlos de bajo valor añadido. Así pues, las características de la demanda que han satisfecho difícilmente pueden ser definidas con el calificativo de “masas” o de serie al que aludía E. H. Lorenz, ni tampoco estrictamente bajo el de “especializada”. Asimismo, la entrada de capital danés en AESA-Quart y el consiguiente cambio en el tipo de motor construido se encuentra bastante apartado tanto de la diseminación de la propiedad como de la descentralización de la producción defendida en los nuevos paradigmas productivos.

La compleja demanda actual pero también la del pasado, aunque en menor grado, ha sido satisfecha por las respectivas gerencias recurriendo al sistema de subcontratación de obra a otras empresas y, por tanto, a las competencias “flexibles” y más baratas de su personal, que raramente han sido integradas a través del proceso artesanal desarrollado en buena medida en los astilleros. A este respecto, el número de horas trabajadas dentro de la UNL durante muchos meses de 1990 ha representado la mitad del tiempo empleado en la construcción del buque de ese momento. Igualmente, la cantidad de componentes realizados por proveedores externos era importante. El recurso a la subcontratación no sólo

se ha mantenido desde entonces sino que incluso ha aumentado. La situación se ha desarrollado de manera similar en AESA. En la factoría de Quart, todas las piezas de fundición y casi todas las mecanizadas de tamaño pequeño eran fabricadas en empresas subcontratadas.

La presencia creciente de estos trabajadores especializados y precarizados que trabajan en los astilleros bajo la supervisión del subcontratista, en ocasiones en régimen de destajo, es fundamental para comprender la estrategia económica —reducción de costes— y política —de control— de la patronal. En buena parte de las fases de construcción, ya sea de motores o de barcos, la división del trabajo supone la presencia simultánea de estos trabajadores junto a la de los “profesionales” veteranos del astillero que trabajan bajo la mirada de los encargados y reciben primas de productividad. Unos y otros se diferencian no sólo en la forma de realización y control del trabajo, sino también en su nivel de sindicación y de remuneración que es muy superior entre los trabajadores propios del astillero. Los trabajadores reprofesionalizados brillan por su ausencia. Este proceso resulta patente sobre todo en las fases iniciales —soldadura, por ejemplo— en las que la hiperespecialización corre paralela a la desaparición del profesional en la medida en que la manufactura de oficio está siendo sustituida con la subcontratación de obra que trae consigo al astillero su propia forma de integración y de división del trabajo así como la reducción y focalización del conflicto y de la negociación laboral. Con la subcontratación, el coste de la obra y de los componentes se ha reducido de manera significativa y se ha convertido en un instrumento de presión de las direcciones respectivas de los astilleros sobre el rendimiento y disposición de las propias plantillas, ya que se puede recurrir a la misma cuando no se alcanzan acuerdos con los representantes de los trabajadores sobre estos aspectos.

En este entorno, el tiempo de trabajo necesario para cada buque o motor construido ha ido disminuyendo sin parar. El número de horas empleadas por los trabajadores en la construcción de una Tonelada de Registro Bruto Compensado (TRBC) —unidad de medida de la envergadura del producto en la industria naval— así lo atestigua. Esta reducción de horas se ha producido tanto en el trabajo directo como en el indirecto. El mayor ahorro de trabajo y más inmediato ha tenido lugar en el indirecto, si nos atenemos a las trayectorias seguidas por los trabajadores de las plantillas dedicadas a uno y otro tipo de trabajo. Antes de la primera reconversión, a principios de los ochenta, los trabajadores indirectos representaban un 18% en UNL y un 20% en AESA-Quart de las respectivas plantillas; a finales de la década, apenas supone el 4%, tanto en uno como en otro astillero. En este tiempo, la proporción de trabajado-

res, indirectos y directos, ha pasado de uno de cada tres a uno de cada dieciséis. Como es sabido, la cantidad de trabajadores indirectos en cualquier centro productivo está relacionada en cierta medida con el volumen de stocks en las operaciones de manufactura: cuanto más grande es este último, mayor es el número de trabajadores que se emplearán como transportistas, almaceneros, repositores... Por tanto, de los datos se puede inferir que actualmente se construye en los astilleros con un bajísimo nivel de stocks. Esto ha sido facilitado tanto por la subcontratación, que reduce la cantidad de existencias necesarias como por la asunción de los trabajadores "directos" de algunas de esas tareas y de otras de naturaleza similar: limpieza, cuidado y mantenimiento mínimo de la máquina... Las circulares de las gerencias proponiéndolo y los testimonios de los propios trabajadores sobre su realización así lo confirman.

El ahorro de trabajo directo ha sido también importante, tal como se deduce de la evolución de la parte de las plantillas encargada del mismo desde principios de los ochenta hasta mediados de los noventa. Ahora bien, resulta difícil cuantificar la parte de ahorro que corresponde a los cambios e innovaciones en el propio proceso de producción y la que es resultado de la subcontratación.

En principio, la construcción de un buque o de un motor de 2 Tiempos requiere una extraordinaria cantidad de trabajo directo y debe ofrecer, por tanto, numerosas oportunidades para la reducción de horas de trabajo. Técnicamente, sustituyendo trabajo por capital. Laboralmente, reestructurando el proceso de trabajo. En el primer sentido, se han renovado los equipos en ambos astilleros. En UNL, sobre todo en los procesos iniciales. En AESA-Quart, en casi todos los procesos. En el oxicorte de planchas de acero y especialmente en el mecanizado de piezas de AESA, la renovación técnica ha supuesto una reducción notoria de la cantidad de trabajo, dada la capacidad productiva y la plurifuncionalidad de las máquinas-herramienta instaladas. Sin embargo, en el resto de los procesos la renovación técnica que no ha requerido nuevos conocimientos fundamentales de los trabajadores, no ha eliminado cantidades significativas de trabajo, ya que cada uno de los numerosos equipos o de las máquinas-herramienta que existen en los distintos talleres son unificionales y su puesta en marcha requiere un trabajador directo. La automatización posible de alguno de los procesos, como la soldadura (que en Japón está robotizada), ha quedado aparcada.

Se ha reestructurado también el proceso de trabajo reduciendo la división del trabajo que existía hasta la crisis de los ochenta y que se basaba en la presencia de casi tantos oficios como procesos técnicos suponía la construcción de un buque o de un motor. En AESA había cuaren-

ta y cuatro que desarrollaban su trabajo en cuatro talleres. En la actualidad, no llegan a veinticinco. En UNL, había incluso más que trabajaban en trece subsecciones. Esta reducción de la división del trabajo se ha llevado a cabo a partir de la subcontratación total de algunos de los procesos y, sobre todo, a partir de la reintegración de procesos afines en cada taller. Normalmente, los más sencillos en los más complejos. Esto ha implicado que actividades sencillas ejecutadas por trabajadores de oficio poco cualificados hasta los ochenta sean realizadas por trabajadores de los oficios más cualificados desde hace unos años. La asunción de estas actividades difícilmente puede ser considerada como reprofesionalización. A este respecto, sólo algunos trabajadores auxiliares o ayudantes han sido reespecializados para que pudieran pasar a los talleres o secciones.

La nueva división del trabajo ha implicado una ligera reducción del tiempo de trabajo, ya que disminuye los movimientos de las piezas en cada taller o sección y aumenta las operaciones por cada trabajador. Este ahorro, nada despreciable dada la multitud de procesos existentes, ha sido reforzado reordenando el espacio de los astilleros: relocalizando algunos talleres o secciones, almacenes, y gradas en su caso, construyendo y ampliando bancos y mesas de trabajo o acondicionando las vías de rodadura de las grúas. Estos cambios llevados a cabo a lo largo de los ochenta han mejorado el proceso general de construcción y el ritmo de trabajo entre los procesos.

Esta simplificación de la división del trabajo ha sido paralela a la ampliación de la movilidad funcional de la fuerza de trabajo en ambos astilleros —sobre todo en AESA-Quart— entendida como "una actitud favorable de los trabajadores para realizar todo lo que sepan hacer cuando y donde sea necesario, con independencia de la naturaleza del trabajo solicitado" (Documento de Trabajo de la Dirección de Construcción Naval, del INI, 1987: 23). A este respecto, trabajadores de los talleres o secciones que quedan realizan tareas u operaciones que, en el pasado, correspondían frecuentemente a gremios de menor rango profesional. La "disponibilidad laboral" se convierte en uno de los principios fundamentales del régimen laboral que surge de la reestructuración del proceso de trabajo. La estipulación y medición de los tiempos se ha mantenido como forma de dirección y control de la fuerza de trabajo, aunque también se ha reformulado con la reestructuración. Anteriormente, sólo una pequeña parte de los trabajos tenían tiempos establecidos, "consolidados", de manera que la medición no tenía mucha influencia en la gestión de la fuerza de trabajo en los astilleros. A este respecto, la gerencia recurría con frecuencia al sistema de "destajo"; forma de ajuste

con los trabajadores que, por otro lado, no ha desaparecido totalmente en ninguno de los dos astilleros, si bien en AESA-Quart se desarrolla súbitamente en los momentos de mayor carga de trabajo. Con la actual reducción de la división del trabajo, aquella forma de articulación de la medición resulta incoherente además para la gestión. El nuevo desarrollo ha consistido en que la gerencia establece por talleres o secciones las horas que suponen las actividades o componentes que se construyen en la factoría negociando posteriormente y de manera global con los representantes sindicales su ejecución. Con ello, compromete a los sindicatos en su consecución.

La ejecución del trabajo tras la simplificación de la división gremial del trabajo, ha continuado requiriendo en sí misma un importante dominio conceptual de su desarrollo. Ahora bien, la dirección de AESA-Quart promovió además una mayor permeabilidad entre concepción y ejecución pidiendo a los trabajadores que hicieran sugerencias para mejorar la estructuración global y particular de los procesos productivos. Las respuestas de los trabajadores fueron desiguales. Hubo quienes las realizaron asumiendo el sentido "orgánico" de la empresa y hubo quienes las rechazaron argumentado que se trataba de una apropiación empresarial sin costes de su saber y de su experiencia.

Se han producido, pues, cambios en el proceso de trabajo de los astilleros valencianos que han supuesto una importante reducción del tiempo de trabajo de construcción. Ahora bien, no está claro que dichos cambios —y por tanto, la preocupación gerencial por la "flexibilidad" del trabajo— tengan mucho que ver con una mayor o menor diversificación del producto. En ambos astilleros se observa que la reestructuración del proceso de trabajo ha venido orientándose hacia una reducción de la gremialización y hacia la eliminación de la demarcación de puestos de trabajo; en definitiva, a conseguir una mayor disponibilidad laboral de la fuerza de trabajo. A este respecto, la "flexibilidad" tiene poco que ver con la ampliación de las especializaciones de los trabajadores —la reprofesionalización— o con una mayor satisfacción de los mismos en el proceso de trabajo. Tiene sobre todo que ver con una progresiva reducción del control gremial o político de los trabajadores en el proceso de construcción y paralelamente con una paulatina ampliación de la autoridad patronal sobre la movilidad del trabajo. Asimismo, con la garantía de una mayor utilización gerencial de los bienes de equipo. Uno de los resultados evidentes ha sido una intensificación del esfuerzo laboral directo y su desarrollo con una mayor continuidad.

Estos cambios en las formas de construcción se han producido en un entorno de sistemático y persistente ajuste de las plantillas. A finales

de 1977, momento álgido de la producción de motores previo a la crisis, el total de personas empleadas en AESA-Quart era de 1.429. Doce años después, momento de superación de la crisis de principios de los ochenta, el número de trabajadores era de 667. En septiembre de 1995, quedaban 495, de los que 210 estaban amenazados de rescisión de contrato. Es decir, en apenas veinte años, la plantilla se había reducido en sus dos terceras partes. El mismo fenómeno se ha producido en UNL. En 1976, su plantilla estaba compuesta por 2.430 personas. A principio de 1990, estaba constituida por 1.051. Tres años más tarde, apenas sobrepasaba las ochocientas personas. También, la plantilla se había reducido en dos terceras partes.

Esta reducción ha venido siendo metódicamente planificada y realizada año tras año y ha venido suponiendo —sobre todo, en la década de los ochenta— que cada año unas sesenta personas, en un caso, y unas cien, en otro, han venido abandonando sus respectivas empresas. La reducción ha tenido lugar en todas las áreas departamentales de ambas empresas. Porcentualmente, donde más se ha dejado sentir ha sido en las de mantenimiento y servicios cuyas actividades se han subcontratado (alrededor de un 80%), control de calidad a partir de la supresión de la verificación de los trabajos realizados en las fases iniciales (aproximadamente, un 70%) y producción o construcción (un 60%). De igual manera, el ajuste ha afectado tanto al personal de oficinas como al de talleres o secciones, a los profesionales como a los trabajadores de oficio aunque ha sido superior entre estos últimos, y entre el personal de manufactura: un 54% y un 58% frente a un 47% y a un 46%, respectivamente. Entre los trabajadores, los más afectados por la reducción fueron los auxiliares en las tareas de fabricación (un 80%) y los ayudantes de los distintos oficios (un 65%). Los gremios que más habían experimentado la reducción eran todos aquellos cuyos trabajos podían ser asumidos por otros: amoladores, fresadores, taladradores, rebabadores, en AESA-Quart, y carpinteros, electricistas, tuberos, en la UNL.

El ajuste se ha realizado mediante "planes sociales" acordados en negociaciones a dos o tres bandas que han hecho posible que buena parte del mismo haya tenido lugar de manera gradual y libre de conflictos. Las jubilaciones anticipadas, por un lado, y los despidos voluntarios, por otro, han individualizado la amenaza de desempleo y evitado su experiencia traumática y compartida que podía haber constituido la base de la acción y la movilización colectivas por parte de los sindicatos.

Resulta, pues, difícil sostener que la flexibilidad en el lugar de trabajo asegura el empleo. Su reducción persistente, que ha sido uno de los rasgos dominantes de la industria naval valenciana en los años ochenta y

noventa, desmiente esa relación, por lo que la expresión de Hyman (1989: 195-198) de una mano de obra "primaria en peligro" que recogía la experiencia bastante generalizada de los trabajadores británicos en la década pasada, sirve también para definir la de los trabajadores valencianos de los astilleros.

Por último, en el análisis de la reestructuración del proceso de trabajo de ambos astilleros se ha observado también la existencia de numerosos acuerdos en su desarrollo. En concreto, los incrementos de productividad de los talleres de AESA-Quart han sido negociados año tras año, especialmente en los primeros tiempos de la reestructuración. El ajuste del número de horas que correspondía a las distintas secciones en la construcción de cada buque también ha sido negociado en la UNL. Asimismo, la ampliación progresiva de la flexibilidad de la mano de obra en el proceso de trabajo fue precedida con frecuencia de acuerdos parciales o generales con los Comités de Empresa. A este respecto, resulta ejemplar su implantación en AESA-Quart. A finales de los ochenta, cuando el fantasma de la crisis estaba desapareciendo, la dirección consideró que la disponibilidad laboral de la fuerza de trabajo debía ser un requisito obligatorio y exigible a los trabajadores de la plantilla. El Comité de Empresa acabó aceptando esta exigencia gerencial a cambio de que les fuese reconocida la categoría de oficial de 1ª a todos los trabajadores, lo que a su vez fue admitido por la dirección. Este ascenso automático de la mayor parte de la plantilla suponía un aumento salarial encubierto. Con ello, recuperaban el poder adquisitivo perdido los años anteriores, durante una época en la que la Dirección del INI mantenía una política de congelación salarial. Este acuerdo puede ser interpretado como la confirmación de actitudes negociadoras que reconocían la falta de confianza mutua y la oposición entre las partes, aunque no conviene exagerar su validez. La racionalidad económico social que ha imperado en todo este tiempo, así como la fuerte competencia en el mercado del producto y, sobre todo, la sistemática pérdida de empleo han determinado indudablemente el desarrollo de los acuerdos. Por un lado, porque se han "alcanzado" en un escenario caracterizado por un desempleo masivo y prolongado, por cierres de empresas en general y en el sector en particular, por una fortísima desestabilización del empleo... Por otro, porque los acuerdos se han "cerrado" coincidiendo frecuentemente con ajustes de plantilla de manera que la "amenaza de despido" ha creado un entorno favorable para que la gerencia pueda conseguir fácilmente cambios en las prácticas laborales.

Por tanto, buena parte de los acuerdos logrados sobre la flexibilidad y la productividad del trabajo se ha conseguido en circunstancias eco-

nómicas y políticas que han determinado su desarrollo en buena medida. En este entorno, difícilmente se pueden interpretar los comportamientos de los trabajadores de la construcción naval o de motores con respecto a los cambios en el proceso de trabajo en términos de aceptación pasiva o de consenso voluntario. Sus respuestas, incluidas las protestas contra los mismos, han estado limitadas por un sentimiento de vulnerabilidad.

En resumen, el proceso de trabajo de la construcción naval valenciana viene experimentando desde hace casi dos décadas algunos cambios significativos que han implicado un aumento del control patronal sobre la movilidad laboral del personal, una ampliación de las tareas que realizan los trabajadores y una intensificación del trabajo. Estos cambios, que se han llevado a cabo en muchas ocasiones a través de negociaciones colectivas o en paralelo con ellas, han tenido lugar en un entorno de ajuste sistemático de las plantillas, de manera que las respuestas de los trabajadores han estado condicionadas por un sentimiento claro de vulnerabilidad en el trabajo. Por último, estos cambios han supuesto para las empresas aumentos importantes de la productividad, a costa de un mayor esfuerzo e inseguridad para la mayor parte de los trabajadores que apenas habrían obtenido mejoras no salariales.

5. El fetichismo de los nuevos modelos productivos y el actual orden laboral

Tras el estudio de la planta de Highland Park de la Ford, K. Williams y otros (1994) han planteado que determinados constructos organizacionales han colonizado las ciencias sociales. En este sentido, han considerado que los constructos de la especialización flexible y del postfordismo (o sus opuestos, la producción en masa y el fordismo) han sido diseñados para afrontar un imperativo metateórico más que una necesidad empírica. Su particularidad reside en coger uno de los elementos de la actual reestructuración de las economías capitalistas, compendiado en el concepto de flexibilidad y convertirlo en el principio característico de la nueva época. Su contexto se articula alrededor de una oposición conceptual muy simple (de masas/flexible; viejo/nuevo) que constituye la base para la distinción de estadios en el desarrollo de la producción capitalista. A este respecto, se ha evidenciado que los procesos sociohistóricos son mucho más complejos. Indudablemente, aparecen nuevas tendencias en el ámbito de la estructuración de la pro-

ducción o se reproducen otras que se han implementado en otros tiempos o lugares, pero su desarrollo es bastante más complicado y contradictorio de lo que se apunta en dichos paradigmas. Y además, aunque no se puede objetar nada contra esta actitud de resaltar lo que aparece o se reproduce, sin embargo, con frecuencia es bastante más pertinente referirse a todo lo que continua como han hecho distintos autores en el ámbito británico (Elger, Pollert) y en el español (Bilbao, Cachón, y Prieto).

Esta enfatización del carácter de nuevo orden respecto al pasado constituye uno de los puntos más cuestionables de la nueva ortodoxia. En la supuesta transición al periodo postfordista se habría producido una profunda reestructuración de la producción, y la "flexibilidad del trabajo" así como la "re-especialización artesanal" se habrían convertido en algunos de los símbolos del nuevo orden. Esta "flexibilización y reprofesionalización del trabajo" constituyen los elementos clave del nuevo orden productivo que reemplazara al viejo orden fordista. En este contexto de confrontación tipológica, este régimen de acumulación sale malparado en tanto que obsoleto mientras se idealiza lo nuevo y lo flexible.

Frente a esta concepción secuenciada de estadios productivos, es más acertado considerar que las sucesivas fases de acumulación habrían dado lugar a una superposición de organización y estructuras industriales; en este sentido, las actuales estructuras laborales son el resultado de la conjunción de las viejas y de las nuevas formas de organización del trabajo.

Esta conjugación de lo viejo y lo nuevo es lo que se percibe en la reestructuración de la construcción naval valenciana. Flexibilidad funcional en los astilleros y una división del trabajo menos intensa, sin implicar enriquecimiento de tareas ni reprofesionalización. Su sentido principal, una mayor disposición laboral del trabajador a ejecutar todo lo que sepa hacer y que le ordena la gerencia. Realmente, una intensificación del trabajo.

Por otro lado, la retórica seductora del control sobre el proceso de trabajo que ejercen los trabajadores de oficio no debe esconder el crecimiento del poder y de la influencia del capital en general. Las reestructuraciones empresariales del trabajo han coincidido con ajustes de plantillas de modo que han tenido lugar en un entorno de indefensión de los trabajadores. Los empresarios han sido, pues, los verdaderos factórum de la reestructuración económica. En sus actuaciones apenas se reconocen las líneas apuntadas en los nuevos paradigmas productivos. Bilbao, Cachón y Prieto, por un lado, y el grupo QUIT, por otro, sólo las

vislumbraron en determinados segmentos de las plantillas de algunos sectores productivos. Las prerrogativas organizativas de la gerencia habrían aumentado y la empresa ha continuado siendo el actor más poderoso del proceso de reestructuración.

Esas actuaciones dirigidas a aumentar la productividad del trabajo se han visto completadas con otras orientadas a reducir los costes y los riesgos, así como a conquistar nuevas franjas del mercado. Para ello, han aumentado extraordinariamente la subcontratación con la consiguiente extensión de la precarización laboral y sin que la empresa subcontratante perdiera dominio sobre el proceso de construcción. También han ampliado su oferta de productos. Y así, en estas estrategias apenas se reconocen los rasgos prescritos por la nueva ortodoxia. Más cierto es que dichas estrategias son muy heterogéneas con respecto a la lógica organizativa, de producto, financiera... Incluso, puede ser muy diferente dentro de la propia empresa. A este respecto, el caso de AESA es ejemplar.

El hincapié que hizo, pues, la nueva ortodoxia en la diversificación de la demanda del producto —el poder de los consumidores— y en la recuperación del trabajo artesanal —el poder del factor trabajo— resulta inapropiado. Por un lado, porque con frecuencia dicha diversificación constituye una estrategia de la gran empresa. Por otro, porque si algo han evidenciado estas dos décadas de reestructuración productiva es que la fragmentación creciente del sistema productivo no debe confundirse con la del capital y la autoridad.

Estas consideraciones tienen poco que ver con las que se han ofrecido en los nuevos modelos productivos. En lugar de un cambio fundamental hacia una nueva era de enriquecimiento del trabajo y de profundización de la denominada "democracia industrial", lo que se observa frecuentemente es lo contrario: un cierre de la porosidad en el trabajo, una mayor penosidad y una restricción en el ejercicio de los derechos laborales y sindicales. Por último, los procesos de descentralización de la producción que suponen el desarrollo de una economía organizada en red, forman parte de las estrategias de un número reducido de empresas dirigidas a reforzar su control oligopolístico. La presencia de la empresa danesa MAN B & W en AESA-Quart es un caso indicativo de esta estrategia oligopolística.

Tras este esbozo de la naturaleza y dinámica de la transformación social y económica, la "reprofesionalización" se observa de manera diferente. Las posibilidades de regeneración de las condiciones de empleo y trabajo son ahora más problemáticas. Sin duda, existen en la medida en que el proceso de reestructuración no está determinado. Ahora

bien, los importantes problemas que plantea arrojan serias dudas sobre la posibilidad de que la "reprofesionalización" acabe siendo el paradigma del futuro. Las consideraciones teóricas contenidas en los nuevos paradigmas productivos y en la literatura relativa a la reprofesionalización se han basado en nociones como la lealtad, las relaciones de cooperación y confianza. Esto conlleva un aislamiento del centro de trabajo y de la empresa y a ignorar la relación que existe entre la economía de la empresa y la economía mundial. Pero a finales de siglo, la economía de la empresa y por tanto sus condiciones de empleo y trabajo no pueden ser vistas más que formando parte de la red económica global, la cual es conformada y transformada por formidables relaciones de poder de manera que el grado de autonomía de la empresa y la capacidad de regeneración de esas condiciones de empleo y trabajo están limitadas.

Por tanto, cabe interrogarse si la organización laboral considerada estrictamente constituye el ámbito de estudio e intervención adecuado y si la reprofesionalización es una categoría pertinente. Ha sido evidente la seducción que han ejercido. A este respecto y tal como se ha escrito al principio del apartado, es significativa la colonización de las ciencias sociales que han supuesto los conceptos organizacionales. Sin embargo, de igual manera se han puesto de manifiesto los riesgos que encierra el que tanto el uno como la otra fetichicen las relaciones y procesos contradictorios que tienen lugar en la producción de un bien o servicio determinado. Ahora bien, el reconocimiento de esta deficiencia analítica de la nueva ortodoxia no implica necesariamente su caída. Mientras su mensaje político se mantenga fuerte, podrá sobrevivir. La fuerza actual del pensamiento liberal, junto al reforzamiento de la fe en el capitalismo y en la eficacia del mercado que ha acompañado a los acontecimientos que se han producido a lo largo de la presente década, han infundido vida a buena parte de sus propuestas. Por ello, resulta todavía más importante tomar conciencia tanto de las políticas que perpetúan este debate como de los peligros que corren el análisis y la investigación arrastrados por esta moda. A este respecto, aunque la clausura de la controversia que suscitan dichos paradigmas es en gran medida un problema político, sin embargo, debiera quedar clara la necesidad de abandonarla en tanto que marco de investigación y sustituirla por una perspectiva más amplia que permita una aproximación a la dinámica compleja y contradictoria del mundo real.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bilbao, A., Cachón, L. y Prieto, C. (1992), *Políticas empresariales de mano de obra (Un estudio realizado en la cuenca industrializada del Sur madrileño)*, Madrid, Comunidad de Madrid.
- Blauner, R. (1964), *Alienation and freedom*, Chicago University Press.
- Boyer, R. (comp.) (1988), *The search for labour market flexibility*, Oxford, Clarendon Press.
- Elger, T. (1991), «Task flexibility and the intensification of labour in British manufacturing during the 1980s», en A. Pollert (comp.), *Farewell to flexibility*, Oxford, Blackwell [edición en castellano, Madrid, Ministerio de Trabajo].
- Hyman, R. (1989), *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, Madrid, Blume.
- Kern, H. y Schumann, M. (1988), *El fin de la división del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Lorenz, E. (1990), «Une explication evolutionniste du declin de la compétitivité: la construction navale en Grand-Bretagne, 1890-1970», *Travail et Emploi*, 46: 66-82.
- Lorenz, E. y Wilkinson, F. (1986), «The shipbuilding industry, 1880-1965», en B. Elbaum y W. Lazonik (comps.), *The decline of british economy*, Oxford, Clarendon Press.
- McKinlay, A. (1991), «Maîtres ou employeurs? Travail et rapports d'autorité dans la construction navale», *Le Mouvement Social*, 156: 75-95.
- Piore, M. y Sabel, C.H. (1990), *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza.
- Pollert, A. (1988), «Dismantling flexibility», *Capital and Class*, 34: 42-75.
- Quit (1997), *Economía, trabajo y empresa*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Smith, Ch. (1989), «Especialización flexible, automatización y producción en serie», *Sociología del Trabajo*, nueva época, 7: 35-63.
- Touraine, A. (1972), «El nacimiento de las sociedades industriales» en VV.AA., *Civilización técnica y sociedad de masas*, Buenos Aires, Rodolfo Alonso Editor.
- Williams, K., Cutler, T., Williams, J. y Haslam, C. (1987), «The end of mass production?», *Economy and Society*, vol. 16, núm. 3: 405-439.
- Williams, K., Haslam, C. y Williams, S. J. (1994), «Ford contra fordismo: ¿el comienzo de la producción en masa?», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 21, 3-49.

Resumen. «La “reprofesionalización” del trabajo: ¿una nueva panacea tecnológica?»

En la década de los ochenta, se desarrollaron distintas teorías sobre las transformaciones habidas en el mundo del trabajo. Entre otras, la de la “especialización flexible” y la de los “nuevos conceptos de producción” que consideraban que estaba teniendo lugar una reprofesionalización del trabajo así como la aparición de formas de trabajo más cooperadoras y responsables. Su emergencia era relacionada con las nuevas tecnologías. También con nuevas consideraciones sobre la valorización empresarial del trabajo. Estas hipótesis irrumpieron con fuerza en el mundo de la investigación dando lugar a estudios en casi todos los sectores productivos. En el presente artículo se pretende cuestionar la validez de estas visiones optimistas y apoloéticas que se convirtieron en una nueva ortodoxia en buena parte de Europa. Para ello, se han examinado con detalle las aproximaciones analíticas que realizaron a la industria naval E. H. Lorenz y A. McKinlay, por un lado, y H. Kern y M. Schumann, por otro, intentando averiguar el sentido que dan a los cambios que a su entender se han producido. ¿Cómo explican su desarrollo y su relación con el declive del sector? ¿Por qué atribuyeron tanta importancia a estos paradigmas productivos en la reorganización del proceso de trabajo? ¿Cómo los integraron en su visión de la reestructuración económica y de la evolución histórica? A continuación se describen los principales rasgos que ha tenido la reorganización de la construcción naval valenciana contrastándolos con las explicaciones ofrecidas por los autores ingleses y alemanes. Y se concluye esbozando las grandes líneas de una explicación más compleja de la naturaleza de la reestructuración actual.

Abstract. «The “re-professionalization of work”: a new technological panacea»

A number of new theoretical models were developed to interpret the transformations taking place in the world of work in the 1980s. These included the theories of “flexible specialisation” and “new productive concepts”, which posited the existence of a process of re-professionalization of work and the emergence of more cooperative and responsible forms of work. These developments were related to the introduction of new technologies, as well as to the appearance of new attitudes in employers’ evaluation of work. These theories gained a considerable following among researchers, who applied them in studies of almost all productive sectors. In this article, the author challenges these optimistic and apologetic interpretations of the changes then taking place in the world of work, and which soon became the new orthodoxy in much of Europe. The arguments presented here are based on a detailed examination of the analytical approaches to the shipbuilding industry developed by E. H. Lorenz and A. McKinlay, on the one hand, and H. Kern and M. Schumann, on the other. In particular, the article looks at the way these authors interpret the transformations that they believe took place in the industry. How do they explain the relationship between these changes and the decline of the industry? Why do they consider that these productive paradigms played such an important role in the reorganisation of the labour process in shipbuilding? And how do they incorporate these changes into their interpretation of the historical development and recent economic restructuring of the industry? The author goes on to describe the main features of the reorganisation of shipbuilding in the Spanish region of Valencia, contrasting his findings with the explanations put forward by these English and German authors. He concludes by outlining the main elements of a more complex interpretation of the current process of restructuring in the industry.

El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal

Teresa Torns, Vicent Borràs y Alfonso Romero *

Introducción

Este artículo resume los principales argumentos planteados en el estudio sobre el Acoso Sexual (AS) en el mundo laboral¹ llevado a cabo en Barcelona y su área metropolitana, en 1995. El interés del estudio radica en la perspectiva teórica utilizada para abordar el tema y en el esfuerzo desarrollado para lograr su visualización. En ambos casos, el afán ha sido poner de manifiesto la complejidad del acoso sexual. Con el fin de conseguir tal objetivo, se ha creído oportuno obviar aquellas aproximaciones teórico-empíricas que reducen el AS a un mero episodio laboral, con un mayor o menor grado de significación estadística o de morbosidad.

Los tópicos que en los primeros momentos se han afrontado procedían tanto de los estereotipos sobre el AS del equipo investigador, como del propio territorio de las ciencias sociales. Tras ese primer cuestionamiento, el análisis se orientó hacia lo que posteriormente ha sido el núcleo duro del estudio: el AS es un nuevo nombre para un viejo problema. Y ese problema hunde sus raíces en las relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres y no atañe sólo a las relaciones sexuales, como a simple vista pudiera parecer.

* Torns y Borràs, Universidad Autónoma de Barcelona, Departament de Sociologia, Quir; Romero, Universidad de Girona. Correspondencia: Departament de Sociologia, Universitat Autònoma de Barcelona, Edifici B, 08193 Bellaterra (Barcelona).

¹ El estudio fue realizado en el seno del «Grup d’Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball» del Departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona. Fue financiado por el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya y encargado a través del Institut Català de la Dona. Colaboró en él, además de los firmantes de este artículo, el economista Albert Recio y actuó como auxiliar de investigación Laia Pallejà.

Según ese planteamiento, desde un buen comienzo, nos pareció excelente el esfuerzo realizado por la Unión Europea² y por los juristas (principales científicos sociales dedicados al tema) deseosos de combatir este tipo de discriminación laboral. Pero nuestra perspectiva defendió la pertinencia de un análisis sociológico capaz de desbrozar las diversas formas de poder que, según nuestro criterio, confluyen en el AS.

Desarrollar este tipo de análisis no ha resultado sencillo. En primer lugar, porque a pesar de ser conscientes de la dificultad de plantear una acotación estrictamente laboral del AS, conocíamos las implicaciones extralaborales del tema. Y porque, aun aceptando la idea de que estábamos ante una discriminación laboral, que afecta mayoritariamente al colectivo femenino, nuestro punto de partida siempre guardó, de manera implícita, la consideración del fenómeno como algo meramente residual o en vías de desaparición. Y la sorpresa que no el éxito afectó a la propia empresa.

Ante todo, porque sabíamos de antemano que la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral supone siempre una mayor segregación ocupacional y un aumento de las discriminaciones indirectas. Eramos también conocedores de que esta última situación implica aumentar la discriminación salarial para las mejor situadas en el mercado, tal como muestran los especialistas en el tema. Además, no encontramos estudios dedicados a mostrar cómo y por qué el AS es la discriminación indirecta que afecta específicamente a las más débiles en ese mercado. Ya que, entre los estudiosos de lo laboral, esa discriminación que agrava la situación de debilidad no suele ponerse en evidencia, a pesar de reconocerse que la precariedad laboral incide mayoritariamente en el colectivo femenino.

En cualquier caso, lo más importante de nuestro estudio fue mostrar cómo todos esos discursos, incluido el nuestro, que habitualmente trata de explicar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, a partir de la presencia de las desigualdades de género en ese mercado, no han destacado suficientemente que las relaciones laborales son patriarcales. Y que, tal como mostramos en esta investigación, el AS es, además de otras muchas consideraciones epistemológicas, un buen indicador de este tipo de relaciones, muy apegado a la realidad concreta. Un "descubrimiento" teórico cuya importancia puede ser más o menos relevante

² Véase el informe realizado por M. Rubenstein (1987) por encargo de la UE que ha guiado las actuaciones posteriores de la política europea para combatir el AS en el ámbito laboral y del que el Código de Conducta desarrollado en 1992 es un buen ejemplo.

pero que conlleva un "disgusto" de significación empírica nada desdeñable. Pues supone que hay mucho más acoso sexual del que el desconocimiento del tema, vía tópicos, vía ciencias sociales, cabría esperar. Una conclusión no baladí ni aun en el caso de que hubiésemos sido los más acérrimos defensores de la neutralidad axiológica.

Sólo nos cabe añadir que sean cuales sean las reflexiones y posteriores actuaciones en torno a este estudio debemos afirmar que todas las personas que en él han participado nos sentimos satisfechas de la tarea realizada. Una satisfacción que no hemos podido compartir con la institución que la encomendó³.

Una perspectiva específica para el estudio del acoso sexual

Nuestro estudio apunta a lograr una explicación de aquello que subyace detrás del fenómeno del AS. De este modo, hemos evitado llevar a cabo una descripción de lo que, a simple golpe de vista, resulta más evidente. El motivo de esta opción debe buscarse en la ambigüedad y complejidad que acompañan la acotación del AS. Y, en consecuencia, hemos paliado, así, la dificultad de encontrar una medida cuantificadora suficientemente válida y representativa de la amplitud de los hechos concretos.

Desde el comienzo, tuvimos claro que parte de la ambigüedad y complejidad que rodea el estudio del AS proviene del hecho de tener que afrontar un fenómeno basado en la percepción subjetiva de la persona afectada. Ello a pesar de que esa percepción pueda, en la actualidad, objetivarse a partir de la definición de AS, fijada por la Unión Europea, en el informe Rubenstein. Según ese informe, AS es «[...] toda conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima» (Rubenstein, 1987: 47). Del Rey, pionero español en el estudio del tema, añade que el AS tiene como escenario el ámbito de organización y gestión del empresario. E incluso precisa que los resultados de esta conducta afectan a la situación ocupacional de la víctima o «[...] en cualquier caso tienen como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil o intimidatorio» (Pérez del Río-Fernández López-Del Rey, 1993: 269).

³ El estudio no se ha publicado y no lleva camino de ver la luz, aunque está depositado como informe de investigación en la biblioteca de Ciencias Sociales de la Universitat Autònoma de Barcelona.

La orientación de nuestro estudio pretendió, en consecuencia, desmitificar los tópicos más comunes sobre el AS: las más acosadas son las que "están más buenas". Para ello, nuestro afán visualizador trató de encontrar las razones que lo sustentaban, o que, de algún modo, explicaban las claves que lo hacían posible. Ese afán suspuso, en primer lugar, recopilar la información existente sobre los hechos registrados como AS, por las instancias pertinentes. En segundo lugar, detallar las actuaciones llevadas a cabo por las instituciones directa o indirectamente implicadas. Con ello, se daba cuenta de una cierta concreción del fenómeno que completamos con entrevistas a representantes de los agentes sociales implicados (sindicatos, asociaciones empresariales, inspectores de trabajo, juristas y otros expertos).

No obstante, nuestro interés se dirigió, en todo momento, a mostrar las razones de la existencia del AS. Para conseguir ese fin decidimos contabilizar el volumen potencial de acosadas que pueden existir en el mercado laboral catalán. Albert Recio realizó un pormenorizado estudio de la segregación ocupacional del mercado laboral femenino, a partir de los datos de la EPA sobre la realidad española, en la que los datos catalanes no presentan grandes diferencias. A continuación, hicimos un análisis de contenido de las noticias sobre AS, aparecidas en la prensa española (1985-1995), descubriendo que el fenómeno, así nombrado, sólo tenía diez años de antigüedad, según esa fuente. Y, por último, llevamos a cabo grupos de discusión para tratar de poner en evidencia el imaginario colectivo que comparten los trabajadores y trabajadoras, protagonistas por activa o por pasiva de las situaciones efectivas o potenciales de AS.

El acoso sexual como forma de poder

Nuestra concreción del AS como forma de poder no era algo impensable ni absolutamente novedoso puesto que es una perspectiva compartida tanto desde la visión feminista como desde la jurista. Las hipótesis de partida, así enmarcadas, proponen contemplar el AS como una expresión de poder tanto laboral como patriarcal. Precisándose que sólo existe una cierta conciencia sobre la vertiente laboral del mismo. Y que sólo las mujeres llegan a intuir, en algunos casos, la dimensión patriarcal de ese poder. Unas situaciones que permiten visualizar el carácter patriarcal de las relaciones laborales y considerar al AS como un buen indicador de ese carácter.

Tras ese punto de partida, la investigación ha querido destacar de manera especial que el AS no es solamente una cuestión relativa al poder laboral, presente en cualquier relación laboral entre superiores y subordinados. Sino que es expresión del poder patriarcal que siempre existe también, de forma más o menos explícita, en las relaciones entre hombres y mujeres.

Con ello no se pretende esconder la dimensión sexual que siempre acompaña al fenómeno, pero sí remarcar que cualquier situación de AS tiene mayor relación con el poder que con el sexo. Para evidenciar ese poder hemos querido vislumbrar cómo las relaciones laborales son unas relaciones donde las desigualdades de género están presentes y cómo, si esa desigualdad existe, el poder patriarcal no puede quedar muy lejos.

El acoso sexual como expresión de poder patriarcal

Las primeras explicaciones del AS como expresión del poder patriarcal pueden encontrarse en la literatura feminista (Wise-Stanley, 1992 y Farley, 1978, entre otras). No obstante, sabíamos que ese reconocimiento no ha evitado que el concepto de patriarcado se viera inmerso en múltiples controversias, desde su revitalización, propiciada por científicas sociales británicas (Cockburn, Walby, Mies...). Una revisión que cuando menos ha permitido su utilización fructífera, como mecanismo explicativo de las situaciones de poder existentes entre hombres y mujeres por razón de género.

En concreto, en nuestro análisis del AS hemos querido remarcar cómo esta forma de poder, emanado de las relaciones patriarcales, tiene su base en unas relaciones familiares, fruto de la división sexual del trabajo que atraviesa el hogar/familia. Unas relaciones familiares que, vistas así, permiten observar cómo son relaciones basadas en el siguiente intercambio: los hombres suministran bienes económicos y protección (el denominado modelo *bread-winner*), a cambio de la subordinación de las mujeres (que en ese modelo son exclusivamente madres y esposas). Se trata de un contrato social no escrito donde se intercambia su misión por protección y trabajo no pagado por mantenimiento. Una situación que se plasma de muy diversas formas en las sociedades actuales (según clases, generaciones, etc.) pero que domina, por igual, el imaginario social y cultural de las relaciones públicas y privadas entre hombres y mujeres. Siendo ésta finalmente la perspectiva que permite

contemplar al AS como un poder patriarcal, presente en el mundo público tal y como lo confirman los estudios de Cockburn (1991) o Pollert (1981).

Tales argumentos no esconden, sin embargo, la dificultad de considerar el contexto patriarcal como elemento crucial para explicar el AS. Básicamente por dos cuestiones: la primera porque el AS es percibido social y culturalmente como una cuestión de sexo, y la segunda, por la morbosidad que acompaña, casi siempre, las cuestiones relativas al sexo. Especialmente cuando existe poca o casi ninguna conciencia individual y colectiva sobre la existencia de ese poder y de ese contexto patriarcal.

En cualquier caso y por lo que a esta investigación se refiere, el objetivo ineludible de poner de manifiesto la importancia del patriarcado nos ha obligado a analizar el AS como una problemática laboral que tiene que ver más con el género que con el sexo. Con lo cual la presencia del género nos ha llevado a considerar al AS como a una discriminación laboral de carácter tan estructural como cualquiera de las otras. Al tiempo que nos ha evitado afrontar el tema como si se tratara de un conjunto de anécdotas individuales, más o menos escandalosas, más o menos numerosas.

El acoso sexual como discriminación laboral

Tal como ya hemos comentado, podemos decir que el AS como discriminación laboral es cuasi inexistente en la literatura de los especialistas en trabajo. Siendo hasta ahora los juristas la única excepción y debiendo incluirse en ese olvido a los especialistas en salud laboral, a pesar de las consecuencias que el acoso parece tener sobre la salud y el bienestar de la persona acosada.

A pesar de ello, parece algo incuestionable que el AS existe. Principalmente, porque crece cada vez más la presencia de las mujeres en el mercado laboral. Y este hecho, según las especialistas en los análisis del mercado de trabajo femenino, aumenta las discriminaciones laborales indirectas y el AS es una de ellas. Desde esta perspectiva, puede parecer lícito preguntarse si se trata de la discriminación más importante o, incluso, si su estudio está suficientemente justificado. Pero, según nuestro criterio, en ningún caso, la pregunta invalida la necesidad de saber por qué existe AS en el mercado laboral.

La importancia del imaginario en el estudio del acoso sexual

Nuestro objeto de estudio se ha construido sobre la idea de que la mejor manera de entender las razones de la existencia de AS es analizar el imaginario colectivo sobre el que se sustenta. Es decir el AS en el mundo laboral es posible gracias al trasfondo cultural, social e ideológico que configura el imaginario colectivo. Un imaginario donde toma un papel decisivo el sistema de organización patriarcal que preside la vida de los hombres y las mujeres en nuestra sociedad.

Hemos definido como imaginario al conjunto de imágenes y representaciones que vamos construyendo sobre la realidad que nos rodea, a través de la socialización recibida y del quehacer cotidiano. Un conjunto que abarca tanto aquellos aspectos concretos de esa realidad como aquellos más ligados a actitudes y comportamientos individuales y colectivos.

A modo de ejemplo, podemos decir que todos los que comparten nuestra cultura tienen alguna imagen de cuál es el papel que ejerce el hombre en el acto sexual, aun en el caso de aquellos que no han tenido ninguna relación sexual. Este imaginario condiciona y regula los comportamientos, ya que existe una interdependencia entre lo que es real y lo que es imaginario, de manera que la materialidad participa en la construcción de lo simbólico (Ledrut, 1987).

Estas representaciones cambian de una cultura a otra, así como según la posición de los individuos dentro de cada cultura, dependiendo de su clase social y de su género. Pudiendo afirmarse, incluso, que los imaginarios sociales son representaciones colectivas que rigen los sistemas de identificación individual. Y añadirse, que, en el caso que nos ocupa, el imaginario que se tiene por ser hombre y aquello que implica respecto a la relación con las mujeres impulsa a los hombres a tener un determinado comportamiento propio de sujetos masculinos y viceversa.

Según ese esquema, en este estudio, lo que nos ha interesado es mostrar los diferentes imaginarios masculinos y femeninos que facilitan las claves explicativas del fenómeno del AS en el mundo laboral. Un fenómeno que es el resultado de una situación de poder con un fuerte contenido real (discriminación laboral) y unas claras referencias simbólicas (imaginario patriarcal).

El imaginario de la sexualidad

Nuestra identidad como individuos esta fuertemente mediatizada por el hecho de ser contruidos en masculino y femenino, como hombre o mujer, mediante el proceso de socialización diferenciada por género. Y ello tiene, entre otras, fuertes implicaciones en la forma de vivir la sexualidad, así como en la manera de relacionarse con el otro género. Algunos estudios (Pearson, Truner y Todd-Mancillas, 1993) muestran cómo los individuos de género masculino utilizan estrategias para incentivar su papel activo, en el territorio de la sexualidad. Mientras que las mujeres utilizan estrategias de rechazo, más acordes con el esperado papel pasivo, característico del colectivo femenino. Otros estudios muestran asimismo la importancia de la sexualidad en la configuración de la identidad de género (Wight, 1994).

Desde las teorías del feminismo, el imaginario que configura la sexualidad es visto como algo socialmente construido sobre las nociones masculinas de deseo y que ignora las nociones propias del punto de vista de las mujeres. Es el hombre quien, en consecuencia, impone su imaginario de dominación en la sexualidad sobre la mujer (Walby, 1990). Y este imaginario masculino sobre la sexualidad impregna las prácticas sexuales de ambos géneros.

El imaginario en el mundo laboral

El tema del imaginario suele estar poco analizado en relación al ámbito laboral. A pesar de ello, está bastante reconocido que los empresarios y los responsables de la política de recursos humanos son poco partidarios de contratar a mujeres. Una de las razones aludidas es que éstas presentarían problemas en un futuro. Clara muestra de un imaginario patriarcal ligado al hecho evidente de que las mujeres son las responsables de la realización del trabajo reproductivo (bajas por maternidad, cuidado de hijos, personas ancianas etc.). Todo ello configura el imaginario de la mujer como género que práctica un mayor absentismo laboral, aunque algunos estudios resitúan y matizan estas cuestiones (Carrasquer y Torns, 1994).

Otro aspecto que configura el imaginario patriarcal existente en las relaciones laborales es el inherente a la promoción profesional. En este

caso, el imaginario sobre la mujer que promociona esta lleno de tópicos, siendo el más habitual el referente a la idea de que las mujeres que promocionan (especialmente, en las empresas privadas) han accedido a determinados favores sexuales que el superior demanda. En definitiva, suele ser bastante común la creencia de que la mujer tiene que aportar al mundo laboral además de su preparación profesional, su cuerpo y, como no, su sexo.

El imaginario del acoso sexual

El AS es, como ha quedado dicho, un concepto nuevo para señalar un problema ya existente. Entendemos que los comportamientos que son recriminados, mal vistos o socialmente punibles son los que se apartan de la norma establecida. Esto plantea una serie de preguntas: ¿cuándo podemos decir que el AS empieza a ser una conducta patológica?; o mejor aún ¿para quién no forma parte de un comportamiento "normal"? o, si se prefiere, ¿es el AS un comportamiento no "normal"?

Tal como hemos podido comprobar, la falta de conciencia sobre el AS afecta tanto a hombres como a mujeres, aunque estas últimas son más conscientes, probablemente porque son las que más lo padecen (Jaschic y Fretz, 1991). A esta falta de conciencia hay que añadir la existencia de un imaginario patriarcal que configura dos imaginarios diferentes para hombres y mujeres.

En concreto, el hombre no acaba de entender el carácter no deseado que la mujer puede percibir delante de un acto de AS (Rubenstein, 1987). Pudiendo decirse que muchos hombres interpretan el AS desde un punto de vista cercano al modelo biológico-natural, de relación entre los sexos. Es decir, como resultado de la atracción sexual propia de la especie que ignora lo que de construcción social tiene la propia sexualidad. Las mujeres, por el contrario, afrontan el AS con el temor de que no se escuchen sus quejas, o, peor aún, de que éstas conlleven más problemas laborales de los que habitualmente padecen (Pearson, Turner y Todd-Mancillas, 1993). En definitiva, las mujeres reaccionan ante el AS de manera defensiva y con ello no hacen más que reafirmar el papel que se espera de ellas, consolidándose así, un imaginario que las ve y las trata como pasivas.

El imaginario patriarcal sobre el acoso sexual

En contra de las voces que sugieren que el patriarcado ha sido eliminado, en este estudio afirmamos, junto con Walby, que el patriarcado no ha desaparecido sino que ha sufrido un cambio en su formulación. Así, se ha pasado de un patriarcado exclusivo del ámbito privado a otro de mayor presencia en el ámbito público. De este modo, se ha conseguido pasar de una estrategia de dominación, basada en la exclusión, a una estrategia de segregación y subordinación. Consiguiéndose, además, que esta última estrategia no sólo limite el patriarcado a un único ámbito (el privado), sino que éste impregne todo aquello que concierne al ámbito público, el de las relaciones sociales vigentes en el estado, la cultura, el mundo del trabajo, la sexualidad, etcétera.

Esta concepción renovada del patriarcado nos lleva a defender la idea de que el estudio de ambos ámbitos no se puede realizar sin tener en cuenta sus mutuas interrelaciones. Así, el AS en el mundo del trabajo no se puede entender solamente a través de la lógica que rige la actividad laboral (el trabajo productivo) sino que es necesario hacer referencia a la lógica propia del trabajo reproductivo (trabajo doméstico/familiar) y de la vida cotidiana. Se trata, por consiguiente, de ser capaz de situarse ante el AS desde un marco teórico que considera, de manera obligada, la interrelación entre esos ámbitos y la lógica patriarcal que los acompaña.

Según esa perspectiva, resulta relativamente sencillo explicar el porqué del AS como una expresión de poder. Pero es necesario remarcar que la expresión laboral de este poder no constituye la principal explicación del acoso, sino el instrumento a través del cual el acoso es la expresión de un poder que tiene sus raíces en un imaginario patriarcal. Esta argumentación se basa en el hecho de que este poder y este imaginario son fruto de la interiorización de una cultura que valora más las condiciones materiales de existencia y las representaciones simbólicas del género masculino que las del femenino.

Los grupos de discusión

El grupo de discusión es la técnica que hemos utilizado para la recogida de datos relativos al imaginario patriarcal que hace posible la existencia del acoso sexual, en el mundo laboral. Según nuestro criterio, el grupo

de discusión es el medio más eficaz para captar la significación y la relevancia necesarias en los planteamientos cualitativos de una investigación, como la que nos planteamos. La riqueza de esta técnica reside en su capacidad para aportar información sobre las razones que provocan la existencia de un fenómeno dado, no fácilmente objetivable mediante información extensiva. A lo que cabe añadir la capacidad de los grupos de discusión para poner de manifiesto cómo la descripción y la explicación suelen ser procesos que deben caminar unidos. Ya que de no ser así, la separación de esos procesos hace perder la coherencia necesaria para comprender cuestiones tan complejas como el AS que aquí nos ocupa.

Características de los grupos

Para determinar las personas que debían formar parte de los grupos de discusión nos basamos en los objetivos planteados. El núcleo fundamental de esos objetivos era ver el trasfondo social, cultural e ideológico propiciador de la existencia más o menos explícita del AS en el mundo laboral. Por tanto, una de las primeras condiciones que debían tener los miembros de los grupos era tener experiencia laboral.

Otro de los elementos definitorios de cada uno de los grupos fue la categoría socio-profesional de sus miembros, porque sólo así podían contemplarse experiencias laborales distintas, diferentes representaciones y en definitiva imaginarios distintos del fenómeno a estudiar. A partir de ahí, consideramos dos grandes grupos, dentro de los colectivos masculinos y femeninos, según el lugar ocupado en la jerarquía laboral, así como el grado de cualificación. Refiriéndonos a categorías bajas, cuando se trata de individuos sin poder ni cualificación. Y hablando de categorías medias, al referirnos a individuos cualificados y con cierto grado de poder y responsabilidad en su ocupación.

Relacionado con la experiencia laboral, consideramos además como factor enriquecedor dentro de cada uno de los grupos, el sector laboral al que pertenecen, para favorecer la heterogeneidad que permite la contrastación de opiniones. Ya que, tal como señalamos en nuestras hipótesis, el grado de feminización o masculinización del sector laboral al que se pertenece tendrá una repercusión directa en el ambiente de trabajo y por tanto en la manera de vivir las relaciones hombre-mujer en el interior del mismo.

En resumen, cuatro han sido los aspectos que han servido para seleccionar los individuos y determinar el número de dinámicas a analizar: la

experiencia laboral, la categoría socio-profesional, el sector de actividad y el género. Como resultado de esta tipologización, se realizaron cinco grupos de discusión:

- Mujeres jóvenes con poca experiencia laboral y categoría socio-profesional media.
- Hombres con experiencia laboral y categoría socio-profesional baja.
- Mujeres con experiencia laboral y categoría socio-profesional baja.
- Hombres con experiencia laboral y categoría socio-profesional mediana.
- Mujeres con experiencia laboral y categoría socio-profesional media.

El guión de la dinámica de grupo se constituyó asimismo en torno a dos bloques fundamentales: el mundo laboral y las relaciones hombre-mujer en el interior del mismo, y el imaginario social que tienen los diferentes grupos respecto al acoso sexual.

Algunos resultados: los imaginarios masculinos y femeninos

Como ya hemos señalado, el imaginario no es neutro respecto al género y es fruto de la interiorización de las relaciones sociales patriarcales entre sujetos masculinos y femeninos. En este sentido, el análisis de los grupos de discusión nos ha permitido constatar cómo detrás de las prácticas de AS se encuentran actitudes y conductas patriarcales de los hombres en relación a las mujeres, en el ámbito laboral.

En este marco de análisis, la jerarquía laboral no aparece ahora como la principal explicación del acoso, tal como confirman las propias mujeres de categorías bajas que confiesan, con mayor facilidad, sentirse acosadas por sus propios compañeros de trabajo. Aunque sin olvidar que la jerarquía laboral facilita mucho la expresión de este imaginario patriarcal, a través del chantaje laboral y otras formas de abuso del poder.

El análisis de los grupos de discusión nos ha permitido confirmar, a grandes rasgos, la existencia de unos imaginarios que posibilitan y explican las prácticas de AS. Como veremos no se trata de dos imaginarios fijos y homogéneos. Ya que aparecen imaginarios heterogéneos con ma-

tices por edad, experiencia laboral, sector, categoría socioeconómica (esquemáticamente atribuida a clase social), etc. Todo ello sin romper la consistencia de discursos claramente masculinos y femeninos.

El análisis de contenido del discurso obtenido en los grupos ha sido estructurado en dos grandes partes (siguiendo el guión de los grupos de discusión). En una primera parte hemos analizado los imaginarios masculinos y femeninos respecto a la discriminación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo. Aquí, se ha analizado qué significa para los hombres trabajar con mujeres y viceversa. En la segunda parte, hemos examinado los imaginarios masculinos y femeninos respecto al AS. En esta segunda parte, se han acentuado los aspectos más relacionados con la sexualidad masculina y femenina, con las ideas tópicas en torno a la provocación, con las posibles razones que explican el porqué del AS y hemos destacado la reacción de las mujeres ante tal situación vejatoria.

Lo que representa para los hombres trabajar con mujeres

Según el discurso obtenido, tanto el imaginario masculino como el femenino tienen sus propias visiones de qué significa trabajar con una persona de género diferente. En el discurso de los hombres, observamos como éstos sienten el mercado de trabajo como un ámbito propio que está siendo invadido por las mujeres. En el caso de los hombres de categorías medias el discurso tiene un carácter más meritocrático, de manera que las diferencias entre hombres y mujeres son desplazadas hacia el carácter personal. Aunque para los hombres de clase trabajadora las mujeres tienen más posibilidades de promoción laboral:

Promocionan más porque, normalmente, los que están arriba son jefes. Y que atacan. Una mujer ataca a un hombre...⁴

Nuestra primera gran sorpresa fue el reconocimiento explícito por parte de la mayoría (todos) de los hombres del grupo de clase trabajadora de que preferían trabajar con hombres porque las mujeres "los distraen":

⁴ Se ha respetado al máximo la transcripción literal del lenguaje de los y las participantes en los grupos.

Para trabajar, trabajar, hombres. Simplemente. Pero si hay mujeres no me molestan. Simplemente, porque, no sé, aquella cosilla a lo mejor, no sé qué decirte, tiran mucho... tiran, no sé... Las mujeres tiran un poquillo

considero que... hay trabajos para el hombre, y hay trabajos para la mujer [...] A mis años y con la poca experiencia que tengo sería un trago. Y de hecho, veo que existen unas ideas que se te pasan por la cabeza que no te dejan concentrarte en aquello. Y eso, ya es un dato de que ya es innato en el hombre... No te puedes concentrar en el trabajo.

Lo que representa para los mujeres trabajar con hombres

Los grupos de discusión realizados a mujeres reconocen la existencia de discriminaciones laborales por razón de género. En los tres grupos se define el mundo laboral como un mundo de hombres, en el que los hombres hacen sus propias reglas. A esto se une el desánimo que implica el esfuerzo que realizan para entrar y permanecer en el mercado de trabajo. Este desánimo es muy acusado en el grupo de las mujeres de categorías medias, entre aquellas que quieren promocionar y compiten con compañeros masculinos:

A nosaltres ens exigeixen molt més. Tens que demostrar-ho molt més.

No pots fallar ni una; t'estan esperant que fallis.

Una senyora, l'únic que volen és que aguante, que siga molt resistent, i que tinga molta canya, molta correa, molta paciència, molta dolçura, però que no s'emprenyi, sobretot, que tinga bon caràcter.

Tanto en el caso de mujeres de clase trabajadora como en el de media, se percibe que los hombres se comportan como "colegas", como un colectivo que es solidario entre ellos, hecho que contrasta con la percepción de falta de solidaridad entre las propias mujeres:

Ell fa millor feina que tu; els homes s'entenen amb els homes, amb les dones no s'entenen. Això m'ho van dir ahir!

... És clar, si vas al cap, ja te n'has d'anar més amunt. I aquí, entre ells se protegen..

Porque las mujeres somos muy malas cuando trabajamos juntas.

Una de las cuestiones más interesantes es la de la estrategia a seguir ante la discriminación laboral. Por un lado aparece, especialmente en el grupo de categorías medias, una estrategia de enfrentamiento, que tiene como resultado ser tratadas como "sargentos":

Us puc dir que les que n'hi ha de caps de disseny [...] que són senyores molt valuosos, tenen una reputació de ser absolutes horroroses. Tenen mal caràcter, són unes mala llet, són unes bruixes, són solterones. Totes són solteres i.... són unes amargades.

La segunda estrategia es la que hemos denominado como estrategia de resignación, seguida especialmente por las mujeres de clase trabajadora. Ante un mundo laboral que es de los hombres y en el que la posición que se ocupa es de subordinada,

Lo de "niñas, niñas", al final ya te acostumbras. Pues qué le voy a decir al hombre?

Lo que pasa es que en algún trabajo más vale callar, porque según cómo te quedas sin.

La posición de los hombres respecto al acoso sexual

Para responder a la pregunta de por qué se producen prácticas de AS debemos recurrir, en el imaginario masculino, a las actitudes que potencialmente provocan el acoso a las mujeres. Sin embargo, tampoco concebimos el acoso sexual como una expresión del poder patriarcal en el que las mujeres son sujetos exclusivamente pasivos. Como veremos después, el imaginario femenino también participa, en muchos casos, con sacrificada tolerancia y victimismo.

El primer elemento a destacar del imaginario masculino respecto al AS es que no se produce un rechazo explícito del mismo. Como mucho se matiza, se dice que hay muchos tipos de acoso, etc.:

Ojo! en algunos momentos el acoso puede ser cualquier chorrada y sólo para joder al hombre [...] Van al superior. Y solamente, para que no le den el puesto a ese hombre dicen que es acoso sexual. Eso tampoco lo veo como un acoso sexual. A lo mejor el hombre... le está gustando esa tía, o a lo mejor sólo quiere salir con ella [...] Admiten en la calle el acoso del piropo, y en el trabajo dices tú cualquier cosa y "Eh, che, cuidao, eh? Que no te pases que tal..." Yo no llevo a entender.

Otro elemento a destacar de la visión masculina del acoso es que se ve la sexualidad femenina diferente a la masculina: ellas no tienen el mismo sentido del humor, les molesta cualquier chiste. Estas diferencias justifican las diferentes interpretaciones que sobre el acoso tienen los hombres y las mujeres.

Y para ellas, cualquier chorrada, ya lo llaman acoso sexual. Un acoso sexual puede ser una mirada. Un decirle "smuack". Para ella es "ya me han violado".

Yo creo que a ellas les gusta ese tipo de acoso. Siempre que sea un acoso simpático [...] Tú estás trabajando, y llevas una relación de trabajo. Siempre hay esa chispita de "mira, voy a hacerle una gracia a la niña".

Esta tolerancia de un cierto acoso sexual se ve reforzado por un imaginario que construye una mujer a la que le gusta ser piropeada. Se trata de una visión de la mujer como pasiva, coqueta, que recibe las insinuaciones con alegría:

Pero hasta ahora siempre ha sido el hombre el que tenía que ir detrás, piropito, tirarle los tejos, pa aquí, pa allá, jugar con ellas. Ellas lo han querido y lo siguen queriendo...

[...] tú pasas por ahí y no les dices nada, y se amargan.

Todo ello favorece que se produzca la auto-exculpación de los hombres y la culpabilización de las mujeres. Para los hombres las causas reales del acoso se encuentran en las mujeres: son ellas la que lo buscan, incitan y permiten. De esta manera se acentúa más el ataque que la provocación. Son ellas las que tendrían que decir hasta dónde se puede llegar:

Clar, és que elles no reconeixeran mai que ens han incitat als homes.

Pero, ¿Por qué no se pone pantalones? "sinvergüenza, sinvergüenza", pero siempre iba con una falda, que bueno.

Cada persona da idea, de lo que esta persona da de sí. Según la apariencia, como el actor [...] Una mujer, con vestuario, pues da ideas a otro de lo que puede llegar a hacer en un momento dao.

Como es tan difícil marcar el punto, yo creo que el punto precisamente lo tendrían que marcar ellas. Si a una mujer le molesta lo que sea, que a ti te parece una tontería, "Oye, no me digas esto".

Por lo que respecta a las diferencias entre los dos grupos, en el caso de los hombres de categorías medias se separa más el ámbito laboral del extralaboral. Situando al sexo claramente en el segundo ámbito. En el caso de los hombres de clase trabajadora, podemos afinar que confirman el tópico que habíamos negado inicialmente: los hombres piensan todo el día en el sexo.

La posición de las mujeres respecto al acoso sexual

Lo primero que cabe destacar es la consideración del AS, por parte de las mujeres, como algo cotidiano, normal. Se asume que es una práctica constante a la que forzosamente se han acostumbrado:

— Potser és tant constant i contínua aquesta agressió, que potser, al final ens rellicsa.

— T'acostumes. Lo de "niñas, niñas" al final ya te acostumbras. Pues qué le voy a decir al hombre?

Però arriba un moment en que és normal.

A excepción de algunas mujeres de categorías medias que siguen una estrategia de enfrentamiento ante el AS, la mayoría de las mujeres tenía una reacción de victimismo, de resignación. En este sentido aparece continuamente la palabra aguantar, soportar. En este sentido podríamos afirmar que se produce una aceptación por parte de las mujeres subordinadas jerárquicamente de que además de subordinadas en el trabajo también lo son como mujeres. Y, como señalábamos en el apartado anterior, esta actitud permite a los hombres, además, jugar con cierta ambigüedad:

Sé que es mi trabajo y que si puedo evitarlo así, pues ya está. Ahora, si en algún momento me siento muy violenta, pues a lo mejor sí que le diré algo. Pero mientras pueda ir controlando, no; además, lo veo muy de tanto en tanto.

Uno de los elementos de esta estrategia de debilidad es el intento de las mujeres de no provocar a los hombres, especialmente con la forma de vestir. En este sentido, se penaliza a las mujeres que no siguen unas pautas de conducta más discretas:

Evidentment, aquell vestit quan me l'anava a posar, pensava "ja veuràs tu, ara, quan te'l posis, semblarà que jo vagi a buscar..."

Jo, per exemple, molts matins dic "això no perquè és espectacular".
[...] también hay mujeres que se ponen a posta para que las miren.

Una cosa es ir como quieras y otra cosa es un trabajo donde hay hombres...

Las mujeres reconocen como factores explicativos del AS los dos ejes de poder masculinos: la jerarquía laboral y la sexualidad. En el caso de las mujeres de categorías medias se pone el acento en la jerarquía laboral, mientras que las mujeres de clase trabajadora enfatizan más la dimensión sexual.

Este imaginario femenino y la estrategia de debilidad se ve reforzada por la constatación de que la vía judicial no acaba de resolver los problemas.

Conclusiones

Probablemente la mejor manera de iniciar las conclusiones de este estudio sea expresando el sentimiento de sorpresa ante los resultados obtenidos que tenemos las personas que lo hemos realizado. Sorpresa no sólo ante el hecho de que efectivamente se produzca AS en el trabajo, sino porque además se produce más del que habíamos creído en un comienzo. Siendo más sorprendente aún la constatación de que el AS aparece como un fenómeno inscrito en la normalidad, como algo de índole cotidiana.

En cualquier caso, más allá de la sorpresa, no debemos olvidar que el AS es el nombre moderno de un fenómeno antiguo, ante el que cabe constatar, con cierto optimismo, el fuerte aumento experimentado durante el año 1995 de las denuncias por AS, así como el incremento de sentencias y la presencia del tema en la opinión pública, especialmente en los medios de comunicación.

Nuestras hipótesis intentaban explicar las razones que hacen posible el AS en el mundo laboral. La primera de estas razones es que el acoso es una cuestión de poder. La segunda razón es que no se trata sólo de poder laboral, sino de poder patriarcal. Y que, todavía más específicamente, es una forma de expresión del poder patriarcal enmarcada en el ámbito laboral. En este sentido, podemos afirmar que la jerarquía laboral no es la principal razón de la existencia del AS, sino el instrumento a través del cual se expresa el poder patriarcal.

El estudio del imaginario nos ha permitido evidenciar el conjunto de imágenes, normas, pautas, valores y actitudes que nos ayudan a entender

mejor cómo es posible la existencia de este acoso. Los grupos de discusión nos han ofrecido indicios suficientes para corroborar la existencia de este imaginario. Estos indicios nos han facilitado la explicación de cómo cotidianamente el mundo laboral es un mundo en el que se relacionan en condiciones de desigualdad hombres y mujeres. Porque los primeros viven, se perciben y son percibidos como potenciales dominadores, mientras que las segundas viven, se perciben y son percibidas como subordinadas (dando por entendido que existen otras formas de desigualdad).

Finalmente, precisamente por todo lo anterior, hemos podido constatar que el AS es un buen indicador del carácter patriarcal de las relaciones laborales. Y como dato sorprendente y preocupante que acompaña a ese indicador, que ello no convierte al AS en un hecho marginal, ajeno o residual, a la hora de analizar la realidad de las relaciones cotidianas que se dan entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. De ahí la importancia del olvido o la ignorancia ante el mismo. De hecho, pensamos junto a algunas especialistas que la presencia del AS en el mundo laboral puede ser asimilada al goteo de un grifo que nunca llega a cerrar del todo. Así, unas veces sólo gotea de manera intermitente, otras, parece cerrar completamente para, a continuación, estropearse de nuevo y chorrear sin control. Una analogía que describe pese, a su aparente burdidad, la realidad del AS en el mundo laboral. Una realidad de la que en este estudio se ha querido mostrar un breve apunte racionalizador, con la esperanza de que ello sirva para que de la luz de la razón surja algo más que una mayor claridad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alexander, Bruce H.; Franklin, Gary M.; Marsha E. (1994), «The sexual assault of women at work in Washington State, 1980 to 1989», *American Journal of Public Health*, vol. 84, núm. 4 (Washington), pp. 640-642.
- Ballester, M^a Amparo (1992), *Diferencia y discriminación normativa por razón de sexo en el orden laboral*, València, Tirant lo Blanch.
- Calle, M.; González, C.; Núñez, J. A. (1988), *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo*, Madrid, Fundación Largo Caballero.
- Carrasquer, P. y Torns, T. (1994), «Absentismo laboral femenino: Mito o realidad», *Abaco*, núm. 4.
- CC OO, Secretaría Confederal de la Mujer (1990), *Acción sindical frente al acoso sexual*, Madrid, Secretaría Confederal de la Mujer de CC OO.
- Cockburn, Cynthia (1983), *Brother: Male Dominance and Technological Change*, Londres, Pluto Press.

- (1991), *In the way of women. Men's resistance to sex equality in organizations*, Londres, Macmillan.
- Farley, L. (1978), *Sexual Shakedown*, Nueva York, McGraw-Hill.
- Ingraham, Chris (1994), «The heterosexual imaginary: Feminist sociology and theories of gender», *Sociological Theory*, vol. 12, núm. 2 (Washington), pp. 203-219.
- Jaschik, M. L.; Fretz, B. R. (1991), «Women's perceptions and labeling of sexual harassment», en *Sex Roles*, vol. 25, núm. 2, pp. 19-23.
- Laqueur, Thomas (1994), *La construcción del sexo. Cuerpo y género desde los griegos hasta Freud*, Madrid, Cátedra.
- Ledrut, R. (1987), «Société réelle et société imaginaire», en *Cahiers Internationaux de Sociologie*, vol. LXXXII, pp. 41-56.
- Mackinnon, C. (1979), *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*, New Haven, Yale University Press.
- Maffesoli, M. (1993), «The Social Imaginary», *Current Sociology*, vol. 41, núm. 2 (Londres).
- OIT (1990), *Igualdad y protección de la mujer en el trabajo: convenios y recomendaciones de la OIT*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- Pateman, Carole (1995), *El contrato sexual*, Barcelona, Anthropos.
- Pearson, J. C., Turner, L. H. y Todd-Mancillas, W. (1993), *Comunicación y género*, Barcelona, Paidós.
- Pérez del Río, Teresa (1990), «El acoso sexual en el trabajo: su sanción en el orden social», *Relaciones Laborales*, vol. II (Madrid), pp. 181-199.
- ; Fernández López, F.; Del Rey, S. (1993), *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Pollert, A. (1981), *Girls, Wives and Factory Lives*, Londres, Macmillan.
- Rubenstein, Michael (1987), *La dignité de la femme dans le monde du travail: rapport sur le problème du harcèlement sexuel dans les états membres des communautés européennes*, Luxemburgo, UE-D.G.V., A.4.
- Sáez Lara, Carmen (1994), *Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Schnock, Brigitte (1993), «Harcèlement sexuel des femmes au travail: préjugés et réalités. Une étude allemande de la réalité sociale des femmes au travail», *Déviance et Société*, vol. 17, núm. 3 (Ginebra), pp. 261-277.
- Subham, Andrea y Boujan, Nadine (1994), *Measures to combat sexual harassment at the workplace. Action taken in the member states of the European Community*, Luxemburgo, European Parliament. Directorate General for Research, Women's Rights Series, vol. 2.
- UGT (1987), *Investigación sobre discriminación y acoso sexual femenino en el puesto de trabajo*, Madrid, Departamento Regional de la UGT.
- Walby, Sylvia (1990), *Patriarchy at work*, Oxford, Blackwell Publishers.
- Wight, D. (1994), «Boys', thoughts and talk about sex in a working class locality Glasgow», *Sociological Review*, vol. 42, núm. 4, pp. 703-737.
- Wise, Sue y Stanley, Liz (1992), *El acoso sexual en la vida cotidiana*, Barcelona, Paidós.

Resumen. «El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal»

El estudio del acoso sexual en el mundo laboral supone, como han dicho algunas autoras, dar un nombre nuevo a un problema antiguo. O dicho de otro modo, aumentar el conocimiento sobre las condiciones de trabajo de las mujeres. Ha sido la tradición anglosajona la que ha propiciado el estudio del tema. Si bien tanto desde la UE como desde la OIT se han llevado a cabo análisis pormenorizados del mismo. En España, son pocos todavía los estudios sobre este tipo de discriminación indirecta, y, en su mayoría, o bien han sido enfocados desde el ámbito jurídico, o bien, han tratado únicamente de contabilizar el fenómeno. Nosotros en este artículo pretendemos mostrar los resultados de un estudio realizado sobre el acoso sexual en el mundo laboral en Cataluña. En él nos hemos alejado de los enfoques antes mencionados, pues cuestionamos que desde la Sociología del Trabajo, su existencia pueda ser vista de manera efectiva a través de una estricta contabilización. Y nos hemos acercado al acoso sexual como una forma de poder, que se expresa laboral y patriarcalmente. Para ello hemos tratado de mostrar el trasfondo patriarcal que hace posible y propicia la existencia del acoso sexual en el mundo laboral. Y, en concreto, hemos analizado los imaginarios sociales patriarcales acerca del trabajo, la sexualidad y las relaciones entre ambos en el ámbito laboral, que tienen los diferentes grupos sociales de hombres y mujeres.

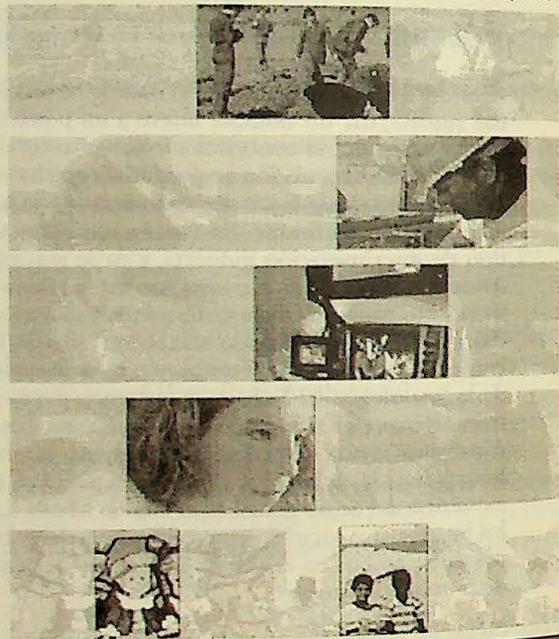
Abstract. «Sexual harassment in the workplace: a patriarchal indicator»
As some authors have noted, sexual harassment in the workplace is an old problem with a new name. In essence, the analysis of harassment in the workplace merely serves to further our understanding of women's working conditions. The principal impetus for work in this field has come from researchers in the English-speaking countries. However, both the EU and the ILO have now produced detailed analyses of this issue. Nonetheless, there are still relatively few studies about this type of indirect discrimination in Spain. Most of those that do exist focus on legal aspects of the problem or attempt to quantify the phenomenon. In this article, the authors present the results of a study of workplace sexual harassment in Catalonia. They have avoided a legal or statistical approach, in the belief that the problem cannot be effectively studied through mere quantification. They have approached the issue as a manifestation of a form of power, with has both an employment and patriarchal dimension. Accordingly, they have attempted to unmask the patriarchal background that allows and favours the existence of sexual harassment in the workplace. More specifically, they analyze the patriarchal social "imaginarium" of men and women about work, sexuality, and the relationships between the two in the workplace.

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

FORMATION EMPLOI

N° 65 JANVIER-MARS 1999

81,34 F - 12,40 €



IMMIGRATION
ET FORMATION

Sommaire

• Les enfants d'immigrés sur le marché du travail. Les mécanismes d'une discrimination sélective
Roxane Silberman et Irène Fournier

• Logiques familiales et communautaires et scolarisation de jeunes filles d'origine africaine noire en France
Mahamet Timera

• Les inégalités ethniques dans le système scolaire allemand
Richard D. Alba, Johann Handl et Walter Müller

• L'immigration dans la société française
Aperçu historique
Un entretien avec Gérard Noiriel
par Pierre Roche

• Racisme et action syndicale
Présentation de l'ouvrage de Philippe Bataille
Le racisme au travail
par Dominique Maillard

Hors dossier

• Les certificats de qualification professionnelle concurrencent-ils les diplômes ?
Patrick Veneau, Anne-Marie Charraud et Elsa Personnaz

Le numéro : 81,34 F - 12,40 € • Le numéro spécial : 100,36 F - 15,30 € • L'abonnement un an (4 numéros) : France 308,30 F - 47 € (TTC) • Europe 327,98 F - 50 € (TTC) • Dom/Tom 337,82 F - 51,50 € (HT) • Autres pays 354,22 F - 54 € • 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

El empleo temporal en el mercado de trabajo español

Propuestas para la integración de los sujetos
en un enfoque analítico global

Cristina Beltrán Pérez *

1. Introducción

En las siguientes líneas presento una visión general de la presencia del empleo temporal en el mercado de trabajo español. Pretendo ofrecer una síntesis breve del proceso del crecimiento de la temporalidad en la estructura del empleo, con el objetivo de introducir una serie de interrogantes acerca de tendencias de cambio social y cultural en el ámbito del trabajo. El mundo laboral es un ámbito fuertemente conflictivo, al relacionarse en él actores, trabajadores y empresarios, cuyas posiciones se encuentran en la mayoría de los casos enfrentadas. Intentaremos atender a sus diferentes perspectivas, aunque la enunciación del problema gravita sobre la óptica del trabajo subordinado y sus actores.

La reflexión sobre el importante peso relativo de la contratación temporal en el conjunto del asalariado español forma parte de una problematización más amplia sobre la reordenación de los mercados laborales europeos tendente a la expansión de formas de empleo "atípicas"¹.

* Área de Sociología, Universidad Rey Juan Carlos, Avda. Artilleros, s/n, 28032 Vicálvaro. Correo electrónico: beltran@correo.crc.ucm.es.

¹ Existe abundante literatura referida al concepto de "trabajo atípico". Algunos ejemplos: Romagnoli (1997: 167), se refiere a la creciente importancia de esta fórmula de empleo frente a la persistencia cultural del "mito del puesto fijo"; Zufiaur (1995) las ubica en el contexto de una superación del concepto tradicional de trabajo; Cano

Éstas incluyen el trabajo sumergido en la economía informal, el trabajo a domicilio, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal o de duración determinada, el autónomo, y el teletrabajo. En términos generales, la literatura existente sobre empleo atípico se refiere a aquel que emerge a partir de la década de los ochenta como tendencia dominante, oponiéndose a las formas "tradicionales", que se habían venido consolidando en nuestro contexto euro-occidental a partir de la II Guerra Mundial. Las formas típicas o regulares de empleo estuvieron asociadas al fordismo y el Estado de Bienestar, y sus características principales son la relación salarial; la jornada laboral completa; la estabilidad en el puesto de trabajo; la separación entre vivienda y lugar de trabajo; y ser "ocupadas", en su mayoría (sobre todo en las representaciones sociales que orientan las políticas de empleo), por varones.

La extensión de formas atípicas de empleo se encuentra en el origen de fenómenos de especial interés, hacia los cuales se dirige esta reflexión: en primer lugar, posee implicaciones para algunos grupos de trabajadores/as en términos de *precariedad* y pérdida de control del propio proyecto vital. Así, una preocupación principal se centra en el impacto que la percepción de un horizonte indefinido de contratación temporal tiene sobre las *condiciones de vida y trabajo* del conjunto de trabajadores/as implicados. Para ello es necesario detenernos en las dimensiones vitales que este tipo de contratación y su expansión poseen para los/as trabajadores/as. En esta perspectiva, se intentará establecer los límites y relaciones entre conceptos como precariedad, inestabilidad, vulnerabilidad, etc., asociados recurrentemente a nuestra "forma típica de empleo atípico": el de duración determinada. Es desde esta experiencia cotidiana de la precariedad como se podría observar que el trabajo atípico provoca una profunda transformación de las relaciones laborales y parece estar relacionado con la emergencia de una nueva *concepción del trabajo*.

En segundo término se considera cómo el crecimiento del trabajo atípico no se traduce en una generalización homogénea, sino que está relacionada sobre todo con determinados colectivos laborales y sociales. Concretamente, se llama la atención sobre el perfil diferenciado que

(1994: 80) nos recuerda la concreción histórica del trabajo y importancia de los valores de referencia en la definición de un trabajo como tradicional o como atípico; Standing (1997: 19) asocia estas formas de empleo "no regulares" emergentes a la superación de una era caracterizada por concreciones tales como "employment security" in "Golden Age", "Welfare Capitalism", o "Fordism"; Castel (1997: 404), se referirá a ellas como "formas particulares de empleo"; Polivka (1996: 3-22) y Cohany (31-45) entre otros, abordan el caso norteamericano equivalente a través del concepto de "alternative work arrangements", muchos de cuyos casos entrarían en la consideración de "contingent work".

presenta la contratación temporal según el sexo de los/as trabajadores/as, lo que nos llevará a considerar cómo opera en este ámbito concreto una más amplia *construcción generizada del trabajo*. Una mirada desde el género nos permite comprender que tanto la oferta como la demanda de fuerza de trabajo están condicionadas por imperativos que exceden consideraciones puramente económicas, y cómo estos condicionamientos sociales convergen en la constitución práctica de un mercado de trabajo segregado vertical y horizontalmente (y de la esfera del trabajo en sentido amplio, no solo mercantil).

Finalmente, la generalización del trabajo temporal como forma privilegiada de empleo atípico español nos ayuda a replantear la "*cuestión social*" que subyace a la transformación en curso del mundo del trabajo y las relaciones sociales establecidas en torno a él. Diversos analistas centran su atención en las consecuencias de la reestructuración laboral sobre el sentido de solidaridad de las sociedades. Segmentación, crecimiento de la desigualdad, fragmentación, desestructuración, etc. son términos crecientemente utilizados, con los que se intenta dar cuenta de procesos que se extienden desde el ámbito del trabajo a la estructura social más amplia. El interrogante propuesto puede ser formulado de esta forma ¿qué consecuencias o efectos previsibles sobre la cohesión social se están larvando sobre la base de unas experiencias de trabajo crecientemente diferenciadas entre sí? Se trata de un interrogante suscitado desde valores de justicia social y que propone indagar sobre los procesos sociales derivados de su erosión. Siendo estas tres las dimensiones problemáticas que me interesa destacar del fenómeno del empleo temporal en la estructura del empleo español, comenzaré por esbozar un breve contexto explicativo y elaborar a continuación una síntesis de su evolución reciente.

2. El trabajo temporal en el mercado de trabajo español

El recurso masivo por parte de la empresa privada española al empleo temporal, en un contexto de paro generalizado, es uno de los pilares sobre los que se asienta el crecimiento neto del empleo y la reestructuración del mercado de trabajo español ocurridos durante la segunda mitad de los años ochenta (Recio, 1991: 106-107). Recordemos que la tasa de temporalidad (% contratados por tiempo determinado en el conjunto del asalariado) se expande desde el 18,1 en 1987 al 33,8 en 1996 (EPA), reduciéndose algo para 1997, al 33,5 (Banco de España). Sin embargo, la extensión

progresiva de esta práctica contractual se había ido produciendo a lo largo de un intervalo de tiempo más amplio, de aproximadamente veinte años.

Pueden ser apuntados varios elementos causales, en cuya interacción hallamos la comprensión de este proceso, sin pretender discutir aquí sobre la preponderancia de unos factores sobre otros. Una primer aspecto del cambio lo encontramos en la esfera *normativa*, que se abordará seguidamente. La transición de un modelo de gestión económica *para-keynesiano*² a otro regido por una lógica de mercado se ha visto acompañada por la adecuación de las regulaciones laborales. Para Bilbao (1993: 49), la reordenación persigue “organizar a la fuerza de trabajo desde el punto de vista de las determinaciones del capital”, según la lógica liberal.

El *cambio tecnológico* constituye una segunda referencia obligada. Las nuevas tecnologías de la información permiten la introducción de una mayor flexibilidad en el proceso de trabajo. Éstas han revolucionado el mundo laboral, tanto los productos como los procesos de producción³ y la organización misma del trabajo. Las nuevas tecnologías han permitido, facilitado y fomentado la introducción de formas de gestión laboral más flexibles. El recurso al empleo temporal es tan sólo una de sus posibilidades, precisamente la más extendida en España, dentro de una diversidad de estrategias entre las que encontramos el trabajo a tiempo parcial, la descentralización productiva y la subcontratación, el trabajo autónomo e incluso el trabajo a domicilio y la informalidad. Esta presión tendente hacia una gestión flexible de la mano de obra está íntimamente relacionada con la dualización ocupacional⁴. Ésta consiste en el acrecentamiento de las diferencias entre un segmento de trabajadores crecientemente cualificados cuyos puestos tienen un contenido informacional muy alto, y otro segmento en expansión que protagoniza la vivencia del trabajo degradado. Sin entrar en más amplias valoraciones sobre la preponderancia causal del cambio tecnológico sobre los procesos de trabajo, entiendo que una perspectiva global excluye cualquier deter-

² Prieto (1994: 33-35) propone este concepto para señalar las peculiaridades del modelo keynesiano español. Éste coincide con la última etapa del franquismo, y aun estando presente cierto fordismo como norma de producción y consumo masivo de bienes estandarizados, posee en cambio particularidades político-laborales (autoritarismo y “paternalismo represivo”) y socioeconómicas (ausencia de un verdadero estado de Protección Social) que lo alejan de los sistemas europeos.

³ Castillo incide en la especial relevancia del cambio tecnológico sobre los procesos productivos, y además (1994, p. 138) critica posturas deterministas en relación al impacto de las nuevas tecnologías sobre las condiciones de trabajo.

⁴ Esta dualización presente en el nuevo modelo de trabajo implica la existencia de categorías polares en la estructura laboral. Para Castells (1997: 302) la dicotomía existe entre lo que denomina mano de obra *nuclear* y mano de obra *desechable*.

minismo. De esta manera, el impacto tecnológico ha de entenderse dentro de una dinámica compleja en la que interactúan fuerzas de tipo macroeconómico, político o institucional. La repercusión de las nuevas tecnologías aparecería así mediatizada por configuraciones de poder particulares (en este caso la relación concreta de fuerza entre capital y trabajo, mediada a su vez por el Estado) que han de ser analizadas en términos concretos e históricos. La adopción de unas u otras formas de “trabajo flexible” depende de factores tales como la posición relativa de cada economía en un contexto global (y globalizado), su cultura e instituciones particulares y las decisiones de tipo político y gerencial. Este proceso de innovación tecnológica se produce en un contexto histórico, del que es su “herramienta”, marcado por la reestructuración del capitalismo a escala global en la década de los ochenta, tras la profunda crisis que amenazó su continuidad en los años setenta (Castells, 1997). En síntesis, entiendo que la introducción masiva de nuevas tecnologías de la información en el proceso de trabajo implicará siempre una opción de carácter político, dentro de un contexto productivo e institucional, global y local, que puede constreñir de alguna manera estas opciones. Sólo en estos términos ha de entenderse el “impacto tecnológico”⁵.

Este *contexto económico* en el que opera y con el que interactúa el avance tecnológico es considerado otra de las dimensiones del cambio global reciente, en el que se inserta la presión por formas de gestionar la mano de obra más flexibles. Me refiero concretamente a los factores de tipo macroeconómico relacionados con la anteriormente enunciada reestructuración global del capitalismo en la década de los años ochenta, estimulada por la crisis del modelo de acumulación “fordista”. Este proceso se encuentra ampliamente documentado y analizado, y una exposición suficiente del debate en torno al mismo excede las pretensiones de este trabajo. Me limitaré, por tanto, a señalar que algunos de sus rasgos principales (globalización, nueva división internacional del trabajo, requerimientos de producción flexible, una nueva organización del trabajo para afrontar bruscos cambios en la demanda de productos, etc.) tienen fuertes implicaciones para las relaciones laborales. Las nuevas condiciones que impone una economía globalizada parecen demandar una adaptabilidad y unos modelos de gestión productiva y laboral mucho más flexibles. Estas condiciones nos remiten a cuestiones como el

⁵ El determinismo que implica concebir el impacto tecnológico de manera autónoma es denunciado por Alonso (1997) como parte de la corriente de pensamiento dominante. Ésta postula la pérdida de centralidad social y económica del trabajo, presentando a éste como un elemento decrecientemente importante en la generación de la riqueza (en su lugar aparecen otros, como la tecnología).

incremento de la competencia o del aumento de la incertidumbre en la toma de decisiones, en un mercado globalizado. De hecho, la reestructuración económica global parece tener como consecuencia una pérdida de posición negociadora de los trabajadores en favor del capital, que se traduce en la degradación de sus condiciones de trabajo a través de fórmulas que varían regionalmente (Standing, 1977; Castells, 1997; Vázquez Barquero, 1991; etc.). Así, determinadas peculiaridades de la estructura productiva española (como la escasa capacidad de innovación tecnológica o la tendencia preexistente a un tejido productivo conformado por pequeñas empresas) han inducido a la utilización masiva de la contratación temporal como la estrategia de flexibilización más generalizada.

Finalmente, un último elemento protagonista en la dinámica de precarización que nos ocupa recupera el papel de los actores sociales. En este sentido quiero destacar el *componente de decisión, político e institucional* de la configuración de la estructura del empleo. Concretamente, habría que tener en cuenta el peso de las decisiones y estrategias gerenciales y políticas de empresarios y gobiernos, dentro del conjunto de prácticas tradicionales que conforman las culturas empresariales de nuestro país y en el marco de una dinámica determinada de relaciones laborales en la que el poder de negociación sindical se ha visto mermado en los últimos años (Castells, 1997: 294-302; Miguélez y Prieto, 1991; Recio, 1994; Álvarez Aledo, 1997)⁶.

Es preciso introducir a los actores en el escenario para recordar que, a pesar de la fuerza con que se nos manifiestan las tendencias estructurales transformadoras, nada hay de necesario o inevitable en ellas. Se trata de procesos sociales cuyos agentes, si bien actúan en el interior de marcos de diversa índole que limitan sus movimientos, no dejan de operar de manera *estratégica y política*, y por tanto, los resultados pueden ser diversos y reversibles.

3. Una visión global: aproximación normativa

Me detendré con mayor detalle en el cambio normativo, pues ofrece una cristalización de fácil acceso al proceso de reordenación flexible del

⁶ La importancia de estos elementos de tipo político-estratégico es puesta de manifiesto en trabajos como los de Álvarez Aledo (1994, 1997), para quienes se ha puesto un excesivo acento en el enfoque laboral del paro y la precarización. La consecuencia lógica de estos enfoques criticados ha sido la priorización de la flexibilización laboral como única salida.

mercado de trabajo y especialmente de una de sus vías más relevantes, el trabajo temporal. La transformación normativa ha de ser entendida a la vez como consecuencia y causa del fenómeno que nos ocupa: fruto de las presiones de determinados agentes sociales por la flexibilización, simultáneamente permite, facilita e incentiva unas políticas de contratación frente a otras. De hecho, la regulación legal del mercado de trabajo puede ser abordada como uno de los factores explicativos de un crecimiento desmesurado o "anómalo" en el caso español frente al resto de la Unión Europea⁷. En 1993⁸ el trabajo temporal suponía en España casi la tercera parte del empleo total (32%), mucho mayor que la de países europeos como Francia y Alemania, con un 10,2, Gran Bretaña, con un 5,7 o Italia, con un 5,8⁹.

Por otra parte, las "formulaciones jurídicas" ofrecen a la interpretación sociológica una manifestación privilegiada de las ideas sociales dominantes (Martínez Veiga, 1995) acerca del trabajo, constituyendo una objetivación que nos permitirá acercarnos al cambio social en torno al complejo y turbulento mundo laboral de nuestros días, su realidad y las ideologías que conforman su sentido social¹⁰.

Si bien la perspectiva adoptada en este texto no es normativa sino sociológica, el objeto abordado reclama una mirada interdisciplinar. Paso por ello a describir un breve recorrido por la evolución normativa de la protección del empleo. Persigo con ello un acercamiento a la temporalidad laboral española mejor contextualizado y respetuoso de la extrema complejidad y multidimensionalidad del fenómeno.

El crecimiento de esta modalidad de empleo ha sido *amparado y posibilitado* por la evolución de la normativa laboral, dentro de cuya tendencia al "incremento de la *regresividad* normativa" (Falguera i Baró, 1991: 274) podemos situar la apertura y fomento de una mayor temporalidad contractual. Calificar esta evolución como regresiva equivale a

⁷ Álvarez Aledo (1994: 124) sitúa esta responsabilidad en la "consolidación de un sistema legal de contratación temporal con escasas limitaciones".

⁸ Utilizo esta fecha por ser de la que dispongo información, aunque ignoro si los indicadores europeos son comparables con el español utilizado. La temporalidad en España es del 32,0 según datos del autor, Standing (1997), tres décimas de punto inferior a la ofrecida por nuestra EPA.

⁹ Standing (1997), utilizando como fuentes a la OIT y la OCDE.

¹⁰ Siguiendo a Martínez Veiga (1995), podemos acercarnos al ordenamiento jurídico con vocación socio-antropológica, es decir, interpretando los textos en la medida en que poseen no solo un valor normativo sino también un "valor simbólico", condensando significados de planos de realidad diferentes y con capacidad para crear "un horizonte social y mental" dentro del cual pensar en la necesidad de intervenciones en un sentido determinado: legitimando por tanto tales acciones.

señalar la dimensión de “retroceso”, de “pérdida” en el curso del cambio. Los legos en el Derecho del Trabajo y su Historia quizá agradeceríamos detenernos, siquiera brevemente, a clarificar en qué consiste este retroceso normativo. O como decíamos antes, qué es lo que “se está perdiendo”. Distintas miradas disciplinares sobre el trabajo vienen desde hace unos años llamando la atención sobre el desplazamiento de la función tutelar del Derecho del Trabajo desde el trabajador hacia posiciones empresariales. Prieto (1994: 18-19) nos recordaba cómo el “nacimiento y desarrollo del derecho del trabajo” era parte de una intervención del Estado que, reconociendo la asimetría fundamental de la relación laboral, se propondría limitar la discrecionalidad del poder empresarial. De esta manera, el contrato de trabajo se situaría “más allá de la pura lógica mercantil”. Literalmente: “A través de la creación y el desarrollo del derecho del trabajo el Estado reconoce implícitamente que las relaciones entre empresa y trabajador no son igualitarias (de mercado) como pretende la ideología liberal más clásica, sino desiguales, y que su intervención es necesaria para limitar los extremos de esta desigualdad y para proteger sus condiciones de vida de trabajo frente a la lógica mercantil (leyes de seguridad e higiene)”. Parecida reflexión se hace Romagnoli (1997: 28-31), para quien las tutelas laborales, históricamente “arrebataadas o concedidas”, se convirtieron en la base de la respetabilidad del trabajador asalariado. Sin embargo va más allá al caracterizar al Derecho del Trabajo como ambiguo: “Un derecho de emancipación y a la vez de represión, porque si concede la palabra al trabajo, a la vez le impide levantar demasiado la voz”. En una época en la que se impone al trabajo una redefinición del pacto social postbélico, al calor del cual se había consolidado una inédita y e históricamente privilegiada condición salarial¹¹, sucede que con demasiada frecuencia la crítica desde posiciones pro-trabajo se aferra a los derechos adquiridos y negociados con la expansión de algún modelo de Estado de Bienestar hoy en cuestión, haciendo de ellos prácticamente el “último” referente simbólico de la izquierda. Siendo la protección normativa del trabajo uno de esos bastiones, es de agradecer que Romagnoli nos recuerde que “[...] el Derecho del Trabajo no nace para cambiar el mundo, sino para volverlo más aceptable [...]”. En otras palabras: a la vez que protege la posición más débil de la relación salarial, contribuye a la aceptabilidad

¹¹ Castel (1997: 111), a través de una perspectiva sociohistórica, resalta el carácter novedoso de la condición salarial moderna. Hasta la consolidación (reciente) de los derechos y garantías asociados a la misma, “caer” en la asalarización implicaba degradación y miseria: “salario sin dignidad”.

de esa relación cuya justicia deja de ponerse en cuestión. De parecida forma, Falguera y Baró (1991: 274-275) identifica como una de las tendencias más destacadas de la actual mutación reguladora el carácter crecientemente regresivo respecto a los intereses de los trabajadores de la legislación individual del trabajo. Con anterioridad al cambio de tendencia señalado, el derecho del trabajo poseía una naturaleza tuitiva, históricamente vinculada a la protección social de la clase trabajadora. Este amparo, generalmente expansivo, entra recientemente en regresión. Y aún hay más, pues en el análisis de este autor “[...] el carácter tuitivo del derecho del trabajo respecto a los trabajadores se ha ampliado a los empresarios”, al estar las nuevas normas pensadas en función de los intereses económicos patronales. Esta tendencia que cobra fuerza en la década de los ochenta es general en nuestro entorno, materializándose en las reformas de los ordenamientos jurídicos europeos la reivindicación empresarial de “flexibilización” del mercado de trabajo. Detengámonos brevemente en el proceso español.

Podemos identificar los hitos más significativos de la tendencia legislativa expuesta en cuatro momentos. Ha de identificarse un primer acontecimiento en los *Pactos de la Moncloa* de octubre de 1977, que sellan la consolidación del proceso de «transición económica» española. Los Pactos marcan el comienzo de la reestructuración de nuestro hasta entonces protegido y “estático” mercado de trabajo, e inician una “larga retahíla de normas reguladoras de la contratación temporal” (Falguera i Baró, 1991: 281). De esta forma se convierte en el punto de inflexión de una tendencia histórica que había hasta ese momento caminado hacia la progresiva consolidación de la estabilidad en el puesto de trabajo como regla general.

En segundo lugar, la entrada en vigor el 10 de marzo de 1980 de la *ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores* supone el reconocimiento legal de la situación creada con la multiplicidad de reglamentos que regulaban la contratación no indefinida, acumulados desde los Pactos de la Moncloa. El Estatuto de los Trabajadores regula la contratación indefinida, generando una gran variedad de fórmulas de empleo temporal. De esta manera, se consagra la “primacía teórica de la contratación indefinida y (la) potenciación práctica de la eventual con carácter coyuntural” (Falguera i Baró, 1991: 281).

A partir de 1984 se profundiza en una política laboral flexibilizadora, que restringe los derechos individuales de los trabajadores. La *ley 32/84 de reforma del Estatuto de los Trabajadores* amplía las modalidades contractuales temporales y parciales hasta ese momento vigentes, entre otras medidas de corte regresivo. La dramática crisis del empleo y la brusca reconversión productiva es el escenario en el que los empresarios

reclaman medidas laborales flexibilizadoras como única estrategia para la generación de puestos de trabajo. Algunas cifras nos ayudan a comprender la magnitud de la transformación: Fernández, Garrido y Toharia (1991) calculan una pérdida de casi 900.000 empleos en agricultura durante el período 76-85, que supondría un 38,5% del empleo total destruido. La construcción representó, por sí sola, el 30% del empleo destruido no agrario, perdiendo el 34,2% de sus efectivos. Siguiendo a Vázquez Barquero (1991), durante el período 77-84 se destruyeron 1.636.000 puestos, y la reducción de la ocupación en la industria en 718.000 puestos.

La voluntad empresarial para la creación de empleo, objetivo explícito de sus presiones por flexibilizar la regulación de la contratación, ha sido cuestionada desde la academia y por los mismos representantes de los trabajadores. En este último sentido, una de las razones por las que UGT rompe en el año 1986 la dinámica de concertación social tiene que ver, precisamente, con las promesas incumplidas por parte de los empresarios, que, a cambio de moderación salarial, ofrecían el reparto de los beneficios de la productividad y su reinversión en la creación de empleo (Bilbao, 1993: 75). Diversos analistas (Álvarez Aledo, 1997; Reicio, 1994), proponen la existencia de otra estrategia subyacente, que persigue facilitar el ajuste y el ahorro de costes laborales. Un mercado laboral secundario¹² amplio permite rápidas adaptaciones del empleo ante fluctuaciones en la demanda de productos, así como la reducción de costes laborales. De hecho, el mercado laboral español posee la regulación de la contratación más flexible de Europa, y ello no ha servido para solucionar el problema del desempleo. Como denuncian los sindicatos, el aumento de la capacidad de maniobra laboral y el beneficio empresarial no redundan necesariamente en la creación de empleo.

El cuarto episodio se desarrolla en el año 1994, con la *reforma del mercado de trabajo* y la *legalización de las empresas de trabajo temporal* (ETT), profundizando las tendencias anteriores¹³. Se establecen medidas de nuevo formalmente encaminadas a reducir la elevada tasa de paro, cuyo número

¹² Recordemos que *secundario* es un concepto usado desde perspectivas segmentaristas. Hace referencia al segmento laboral de su clasificación caracterizado por malas condiciones de empleo y trabajo, bajos sueldos, escasas posibilidades de promoción, etc. Sus puestos son ocupados mayoritariamente por colectivos cuya fuerza de trabajo posee determinadas características sociales, en virtud de las cuales ocupan una posición de debilidad laboral.

¹³ En el análisis de Monereo Pérez (1996), la reforma legislativa de 1994 ha tenido como consecuencia reforzamiento de los poderes empresariales, la desestructuración de la negociación colectiva y la individualización de las relaciones laborales, que dejan al trabajador expuesto en mayor grado a la discrecionalidad gerencial.

rondaba entonces los 3,7 millones de desempleados. La legalización de las ETT y las agencias privadas de colocación tiene una significación de especial relevancia, pues en sus funciones de intermediación laboral se observa un incremento de la mercantilización de la fuerza de trabajo. En palabras de Monereo Pérez (1996: 115-116), su papel ocupará "un lugar central en la organización de los mercados secundarios caracterizados por su mayor desprotección social y por la falta de penetración sindical".

Finalmente, y habiendo pasado apenas dos años desde la última, se vuelve a iniciar un intenso debate sobre la necesidad de reestructurar de nuevo el mercado de trabajo, que culminará en la primavera de 1997 con el desarrollo de una *nueva reforma*. Resumiré las posiciones frente a la necesidad de reformar de nuevo el mercado de trabajo de los diferentes actores sociales a través del análisis de su presentación en los medios de comunicación (prensa escrita). Desde la oposición política, El PSOE afirmará que la "dinamicidad" introducida en 1994 es suficiente para crear un contexto favorable la generación de empleo (Griñán y Peña, *El País*, 2-7-96; Griñán, *El País*, 27-2-97). Sin embargo, otros agentes e instituciones presionan para profundizar en las medidas de flexibilización y desregulación del mercado de trabajo, como el Banco de España (*El País*, 14-10-96) y las organizaciones empresariales (*El País*, 10-12-96).

4. La reforma laboral de 1997: la contención del riesgo. ¿Bases nuevas para un nuevo "diálogo social"?

El Gobierno del PP llevará la iniciativa para abordar esta reforma (*El País*, 8-11-96), cuyo proceso de gestación se caracteriza, a mi modo de ver, por dos elementos fundamentales: a) una *tensión contradictoria en la actitud del Gobierno* que, por una parte, pretende que la reforma sea negociada, consensuada y pactada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios (*El País*, 11-11-96) y, por otra, ejerce una presión permanente en el proceso de negociación con la amenaza de reformar unilateralmente el mercado de trabajo si los agentes no llegan finalmente a un acuerdo (*El País*, 9-11-96). Esta aparente contradicción puede derivarse del intento de compatibilizar la "natural" defensa de los intereses empresariales de un gobierno conservador, por una parte, y del necesario papel mediador de la esfera política entre lo social y lo económico por otra, cuyas relaciones se ven en este caso amenazadas por el riesgo del conflicto y la fractura social derivado del crecimiento desmesurado de la temporalidad; y b) Además de afrontar el problema del

paro, principal objetivo explícito de reformas anteriores, aparece un nuevo y central contenido de la negociación y el debate en torno a la necesidad de la reforma, envuelto en un clima de sorprendente consenso: la *crítica desde múltiples esferas al alto índice de temporalidad* y sus consecuencias. Este fenómeno es identificado como problema desde posiciones económico-laborales diferentes y en conflicto, produciéndose cierta convergencia de ópticas: las referencias al mismo pasan por términos, siempre peyorativos, tales como “*dualidad*” laboral (Banco de España, *El País*, 14-10-96; Cuevas, *El País*, 14-11-96), “*segmentación*” salarial (Banco de España, *El País*, 9-11-96), “*inestabilidad*” laboral (Alcaide, *El País*, 10-11-96), “*precariedad*” (PP, *El País*, 11-11-96), “*temporalidad y precarización*” del empleo (Méndez, *El País*, 14-11-96). Sin embargo, a pesar del aparente acuerdo en cuanto a la negatividad de estos rasgos del mercado de trabajo, se trata de un problema que posee connotaciones diferentes según los actores, pero que aparece precisamente como consecuencia (¿no deseada?) de las políticas de flexibilización de la fuerza de trabajo tan perseguidas por empresarios y algunas formaciones políticas (no siempre a la derecha del abanico político).

Para instituciones económicas y políticas que velan por intereses empresariales, el elevado grado de temporalidad del empleo está provocando dualidad laboral y rigidez salarial (Banco de España). En otras palabras, una profundización de las diferencias entre trabajadores estables y trabajadores inestables que repercute negativamente en la productividad y merma los incentivos de las empresas para invertir en formación y los de los trabajadores también, por la excesiva rotación en los puestos de trabajo, lo cual supone un obstáculo añadido para la convergencia económica con Europa. La precariedad genera desconfianza en el ciudadano, limita su capacidad de planificar el futuro y retrae el consumo, pudiendo provocar una dinámica regresiva de la actividad económica.

Desde perspectivas sindicales, la temporalidad se identifica con precarización del empleo, que para el trabajador implica “inseguridad jurídica y laboral”. Además provoca una desigualdad creciente entre los propios trabajadores, minando su poder social de negociación y alejando la posibilidad de una comunidad relativamente homogénea de intereses, en detrimento de la propia capacidad sindical de representatividad e interlocución. En otras palabras, mientras que la perspectiva del capital pone el énfasis en las repercusiones negativas de un mercado de trabajo con una excesiva tasa de temporalidad en sus objetivos de *rentabilidad*, un enfoque desde el trabajo resaltaré el empeoramiento de las *condiciones de trabajo y empleo*. Por tanto, las medidas políticas propuestas para combatir un “mismo” enemigo tampoco pueden ser iguales.

Parece lógico pensar que existan dos fórmulas para intentar reducir la heterogeneidad entre los trabajadores, consistente en nuestro mercado laboral en una brecha que se expande aumentando las diferencias entre los que controlan sus condiciones de empleo y aquellos que no: las políticas homogeneizadoras pueden estar dirigidas hacia la protección del segmento desprotegido o hacia la desprotección del segmento aún estable. Una dicotomía similar parece atravesar las propuestas estratégicas en juego. Acabar con la dualidad pasa para la patronal por flexibilizar el mercado de trabajo indefinido, con el objetivo de “unificar ambos mercados” (Cuevas, *El País*, 14-11-96). Los sindicatos, como es de esperar, apuestan en la medida de sus posibilidades negociadoras por el incremento de la estabilidad general. Esta divergencia en la mirada es una constante histórica en las relaciones laborales (Castillo y Prieto, 1983), y ponerla de manifiesto nos ayuda a no perder de vista la conflictividad que se oculta bajo cualquier aparente consenso en su dinámica.

Planteados los problemas principales a resolver por la reforma, el paro y la excesiva temporalidad contractual; y las perspectivas de los actores con respecto a esta última, que constituye el eje de este artículo, paso a sintetizar brevemente el proceso de negociación que culmina en la firma de un acuerdo en abril de 1997 y sus principales contenidos, resaltando aquellos que presentan mayor interés en relación a mis objetivos.

La propuesta de partida del Gobierno consiste en que se busquen y consensúen medidas para incentivar el contrato fijo y la regulación de las causas del despido (*El País*, 11-11-96). Sugiere un “contrato de larga duración con un menor coste por despido” y reducir las modalidades de contratación laboral como primeras medidas para la creación de empleo estable (*El País*, 26-11-96).

Todo el proceso de negociación no está exento de tensiones, que parecen tener un doble origen. Por una parte las derivadas de la falta de acuerdo con respecto a temas puntuales. Por ejemplo, la propuesta patronal de un contrato especial de 10 años para jóvenes y el abaratamiento del despido en general, o la sindical de la participación de los representantes de los trabajadores en los procesos de despido. Por otra, las que emanan de la propia dinámica negociadora: la patronal negocia con los sindicatos mientras presiona al Gobierno, a la vez que los sindicatos denuncian presiones del Gobierno en la negociación, pues esta injerencia revierte en una mejora de la posición negociadora de los empresarios.

Finalmente, el 9 de abril de 1997 “patronal y sindicatos sellan la reforma laboral” (*El País*, 9-4-97), estabilizando la contratación a cambio de abaratar el despido. El pacto está compuesto por tres acuerdos: 1) Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo; 2) Acuerdo

sobre Negociación Colectiva; y 3) Acuerdo sobre cobertura de vacíos normativos.

Es la primera parte del pacto (AIEE) la que interesa ahora. Lo conforman una serie de medidas para combatir la precariedad en el empleo y recuperar la centralidad de la contratación indefinida (Gaceta Sindical CC OO, abril de 1997). En lo referente a la contratación, en primer lugar se pacta un *nuevo contrato indefinido* dirigido a los colectivos con más dificultades de inserción laboral: jóvenes entre 18 y 29 años, parados de larga duración y minusválidos. Éste tendrá una indemnización más barata que el anterior: 33 días por año trabajado en lugar de 45, con un tope máximo de 24 mensualidades en lugar de 42. En segundo término, se establecen cautelas para el uso de los actuales *contratos temporales*. En lo referente al despido, se clarifican sus *causas*. Con respecto a las empresas de trabajo temporal, se propone una Comisión Mixta de Empleo para seguir la marcha de las mismas y proponer medidas para su mejor funcionamiento.

El 18 de mayo el BOE publica los decretos-ley correspondientes y entra en vigor la reforma, a través de una fórmula inédita en España de *legislación negociada*¹⁴. A menos de un año, sus efectos se han dejado sentir en el mercado de trabajo. Por ahora me conformo con exponer algunas cifras que pudieran revelar un cierto cambio de tendencia en la temporalidad contractual, aunque entrar en valoraciones más sustentadas requeriría un intervalo temporal de observación más dilatado.

Según la Estadística de Empleo y Estadística de Contratos registrados del INE, los contratos indefinidos efectuados en 1996 supusieron el 2,9% del total, los de duración determinada el 78,3%, y los contratos a tiempo parcial el 18,7%. En 1997, los contratos indefinidos pasaron a suponer el 5,75% del total, y los de duración determinada el 74,8, mientras que apenas varía el porcentaje de contratos realizados a tiempo parcial: 19,5.

Este crecimiento de la estabilidad observable en los flujos de la contratación se hace más patente al fijarnos en la evolución del tipo de contrataciones en 1997 por meses. Entonces se manifiesta claramente la existencia de un punto de inflexión que tal vez marque el inicio del cambio de tendencia, justo con la entrada en vigor de la reforma: de enero a mayo, los contratos indefinidos fueron el 2,7% y los temporales el 79,4%, y de junio a diciembre, el 7,9% y el 71,4% respectivamente. Sin embargo, el índice de temporalidad¹⁵ se modifica de una forma más lenta, descendiendo del tercer al cuarto trimestre de 1997 del 35,4 al 33,2.

¹⁴ Quintanilla, comunicación personal.

¹⁵ Cociente entre asalariados con contrato temporal y total de asalariados por 100.

El estancamiento de la reducción de la temporalidad, así como de la fallida asociación entre flexibilización laboral y reducción significativa del desempleo pone en cuestión la validez y eficacia de la vía reformista en la resolución de los problemas que enfrenta.

5. La precariedad vivida: temporalidad, inestabilidad y flexibilidad en la experiencia cotidiana de los/as trabajadores

El significativo aumento de la tasa de contratación temporal ha tenido un fuerte impacto sobre el mercado de trabajo. Como vengo sosteniendo, el contexto explicativo del aumento de la temporalidad está constituido por el conjunto de medidas de reforma laboral cuyo objetivo es ganar *flexibilidad* en un mercado de trabajo al que previamente se ha evaluado como *rígido*.

Siguiendo a Recio (1994), el concepto *flexibilidad* es entendido en general como la "capacidad de adaptación de la fuerza de trabajo a los cambios en el ambiente económico". La *rigidez* o falta de adaptación de la fuerza de trabajo es identificada, desde la concepción económica neoclásica, como una de las principales causas del desempleo (sobre todo en el caso Europeo y Español). Y en síntesis, se refiere a las instituciones reguladoras del mercado de trabajo, cuya demolición es propugnada por su reformismo laboral. El recurso al empleo temporal es una de las posibilidades de ajuste cuantitativo externo (adaptación del volumen de empleo a la producción), a la búsqueda de una mayor flexibilidad laboral¹⁶. Recio (1994: 61-62) nos demuestra que el mercado de trabajo español es, en este aspecto, el más flexible de los países desarrollados. La coexistencia de esta circunstancia con la persistencia, pese a las reformas liberalizadoras, de una tasa de paro superior a la media europea le lleva a cuestionarse la supuesta rigidez del mercado de trabajo español y la posible reducción del desempleo resultante de su reforma.

Pese a la última reforma, la persistencia de una elevada tasa de temporalidad en nuestro mercado de trabajo (supera la tercera parte del empleo y tan sólo el 9,84% de las nuevas colocaciones tienen carácter indefinido, según datos del INEM para el pasado mes de marzo) tiene un

¹⁶ La contratación temporal y parcial y el abaratamiento de los costes del despido forman parte de las medidas tendentes al ajuste cuantitativo externo de las empresas. Una medida alternativa de ajuste es la movilidad de la plantilla en el interior de la propia empresa (Recio, 1994).

impacto sobre el tejido social que va más allá de la esfera del trabajo, afectando a la totalidad de las condiciones de vida. Es esta dimensión de globalidad la que hace relevante la constitución del proceso como objeto de estudio socio-antropológico.

El concepto de *temporalidad* aplicado a las condiciones de empleo requiere algunas precisiones. Aunque una utilización precisa del término nos llevaría a aplicarlo a la siempre existente *dimensión temporal* de una relación laboral, su uso generalizado lo limita a las situaciones de duración por *tiempo predeterminado*. Aún en esta segunda acepción, la común, se ha de precisar que no se corresponde en la realidad con una situación laboral única y homogénea. A pesar de poseer siempre el sentido de una *relación laboral con duración determinada*, no todos los trabajadores y trabajadoras bajo esta circunstancia están realmente sometidos a las mismas condiciones de empleo y trabajo. Como muestran los estudios desde una perspectiva segmentarista (Recio, 1991), la movilidad laboral es una característica presente en segmentos laborales extremos, tanto en la experiencia de los trabajadores de un mercado primario superior (o independiente, según autores), profesionales, técnicos, ejecutivos; como en los trabajadores del segmento secundario¹⁷. Sin embargo, esta movilidad no significa lo mismo para ellos. La inestabilidad no puede reducirse al tipo de contrato. Los primeros disfrutaban una movilidad laboral que suele traducirse en una dinámica ascendente, tipo carrera profesional. Los segundos, padecen la movilidad como su "forma habitual de estar en el mercado de trabajo" que implica, por el contrario, *precariedad*.

Es esta segunda experiencia de temporalidad y movilidad laboral la que me interesa, por ser la que está particularmente asociada a las condiciones de empleo precarias. Esta precariedad gira en torno a la situación de inestabilidad, inseguridad y vulnerabilidad a que exponen determinadas condiciones de empleo y de desprotección social a corto y largo plazo a los trabajadores/as (Cano, 1994). De acuerdo con Prieto (1994), las condiciones de empleo precarias derivadas de la temporalidad se identifican con un tipo de inestabilidad laboral determinada, la "inestabilidad no controlada por el trabajador", no elegida o deseada por él. Esta falta de *control* de la duración de la relación laboral sitúa al trabajador en una situación de indefensión, de especial vulnerabilidad. La adaptación a ella favorece un aumento del poder disciplinario de los empresarios, y va en

¹⁷ Los teóricos de la segmentación niegan que exista un único mercado de trabajo, como afirma la tradición económica neoclásica. Para ellos, el mercado de trabajo es en realidad una estructura de segmentos diferentes e independientes, con fuertes barreras que impiden la movilidad de unos a otros.

detrimento de la capacidad de los trabajadores para la defensa de las condiciones de trabajo. Por ello, la precariedad se desplaza de las condiciones de empleo para acabar afectando a las condiciones de trabajo. Finalmente, es necesario recordar que esta "inestabilidad no controlada por el trabajador" es característica del nuevo modelo de relación laboral sólo hasta cierto punto, pues de alguna manera constituye una dimensión inherente a la relación salarial. Si adoptamos una perspectiva temporal de largo alcance, el aumento espectacular de la inestabilidad laboral tiene que ver con lo que Bilbao (1993) ha definido como la tercera expropiación histórica del trabajo por el capital: la expropiación del puesto de trabajo¹⁸.

La generalización y retorno masivo de la inestabilidad e inseguridad laboral¹⁹ ha sido hasta ahora fundamentalmente abordada desde perspectivas macroestructurales, intentando dar cuenta de las grandes líneas del cambio, y sobre todo centrándose en los aspectos más económicos y laborales de la transformación del trabajo. Sin embargo, el alcance social global y la particularidad histórica de este fenómeno, reclaman un enfoque más centrado en los sujetos, en las vivencias cotidianas de los protagonistas de esta transformación global. ¿Cómo está afectando la reordenación laboral las experiencias concretas de los trabajadores y trabajadoras afectados? ¿Qué tipo de cambios se pueden estar produciendo en las ideas, representaciones laborales y políticas, en las expectativas de los sujetos que encarnan los cambios? Estos procesos ¿implican realmente una pérdida de centralidad del trabajo en la vida de las personas, como pretenden muchos apologetas del fin de la civilización del trabajo? ¿Qué estrategias de supervivencia material e identitaria se están llevando a cabo en el seno de las familias para afrontar las nuevas realidades laborales? Estas y otras preguntas nos deben llevar a hacia un trabajo sobre el terreno, a la realidad concreta de los sujetos afectados/protagonistas, intentando trazar itinerarios que pasan por la experiencia de la inestabilidad laboral e identificando las múltiples dimensiones de estas vivencias. La propuesta implica rastrear en las biografías los trazos de la

¹⁸ La relación entre capital y trabajo, hoy en profunda redefinición (Castells, 1997), es analizada históricamente por Bilbao (1993) a través de tres grandes expropiaciones: en primer lugar, la de los medios de producción (revolución industrial y acumulación originaria de capital); en segundo lugar, la del saber obrero (taylorismo); y finalmente, la expropiación al trabajador de su puesto de trabajo (actual reestructuración económica y productiva hacia una gestión más flexible).

¹⁹ Un análisis sociohistórico profundo de esta "convulsión de la sociedad salarial" lo encontramos en el trabajo de Castel (1997). En él aborda la emergencia de una "nueva vulnerabilidad de masas" y el retorno de la amenaza de la desafiliación, asociadas a la pérdida de protecciones sociales ligadas al trabajo asalariado. Es en este ámbito donde sitúa el núcleo de la cuestión social.

historia reciente, y es más que metodológica: también reclama la necesidad de devolver la voz a grupos silenciados de trabajadores periféricos, situados hasta ahora en los márgenes de la acción social, pues, como retomaremos, su escasa capacidad de presión no les ha permitido constituirse de momento como verdaderos actores sociales.

La temporalidad contractual, la inestabilidad y precariedad de la relación laboral a ella asociadas, operan en un contexto de segmentación, y por tanto afecta desigualmente a distintas categorías de trabajadores. Las líneas de diferenciación principales son la edad y el género, de tal manera que la precariedad en el empleo afecta fundamentalmente a los jóvenes de ambos sexos y a las mujeres de todas las edades. La perspectiva de la segmentación explica las diferencias laborales de determinados grupos de trabajadores en función de una desigualdad o debilidad social previa al mercado de trabajo, el cual aprovecha y refuerza su posición desventajosa. En el caso español, el punto de partida desventajoso, que los jóvenes y mujeres tendrían en común, es el incorporarse "tarde" al mercado de trabajo. Los jóvenes de ambos sexos y las mujeres de todas las edades inician su participación laboral en un momento en el que nuestro mercado laboral ha sido reorganizado según las presiones flexibilizadoras, lo que les ofrece unas condiciones mucho más precarias. A esto hay que sumar el efecto de la presión colectiva y organizada de los trabajadores consolidados laboralmente en un contexto previo de mayor estabilidad, que los constituye como núcleo protegido de la fuerza laboral y realza las crecientes diferencias entre ambos segmentos. Sin embargo, los rasgos estructuralmente análogos no van mucho más lejos. La posición laboral de las mujeres es específica y su comprensión nos lleva a una problematización que rebasa los límites de lo laboral e incluso de la economía (de mercado). Como veremos, una de las críticas fundamentales que los enfoques feministas han realizado a los argumentos previamente expuestos consiste en un cuestionamiento profundo del reduccionista argumento de la "debilidad" de las mujeres como grupo social.

6. La generización de la precariedad laboral

El sexo de la fuerza de trabajo opera estableciendo una de las mayores desigualdades presentes en el mercado de trabajo. Una multiplicidad de estudios aplicados recientes²⁰ describen un mercado en el cual la partici-

²⁰ Véase por ejemplo, la atención dedicada al problema en estudios sociales globales (como los realizados periódicamente por la fundación BBV o FOESSA); así como nume-

pación femenina tiene mayoritariamente un carácter "secundario", concentrándose en el área periférica y subordinada del mercado laboral. La extensión de este segmento es fruto, como se propone más arriba, de la estrategia particular seguida por España y sus empresarios, en un marco determinado de relaciones laborales, para reestructurar el mercado de trabajo y recuperar la tasa de beneficio y el control político de la fuerza laboral amenazados por la crisis. Los principales rasgos de la presencia actual de las mujeres españolas como fuerza de trabajo nos hablan de una situación de persistente asimetría con respecto a los varones²¹. La diferencia de actividad²² femenina y masculina presenta una tendencia a la reducción paulatina, y sus valores son el 63,1 para los varones y el 37,8 para las mujeres, "situándose en el tercer trimestre de 1997 en 25,3 puntos porcentuales cuando diez años antes era de 36,8 puntos" (Consejo Económico y Social (CES), enero de 1998). A pesar de esta tendencia positiva, los más de 25 puntos de diferencia no pueden hacernos desear ya la relevancia de la desigualdad a la hora de, para empezar, poder decidirse a buscar un empleo. Parecida es la situación de las tasas de *empleo y paro*, cuyos diferenciales son, para el mismo período, del 26,1 y el 12,9 respectivamente, en favor de los varones. El *diferencial salarial*²³, ya sea debido a discriminaciones salariales directas o indirectas (concentración de mujeres en empleos y categorías peor remuneradas) se encuentra, según misma fuente y período, en el 73,2%. Es sabido, por otro lado, que el mercado de trabajo se encuentra atravesado por una serie de *segregaciones*²⁴, verticales y horizontales, que concentran a las mujeres en categorías ocupacionales²⁵,

rosos informes y artículos monográficos (Instituto de la Mujer (1997), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) (1998), Valiente (1998), por ejemplo).

²¹ Todos los aspectos laborales que a continuación se tratan son objeto de incesantes y extensas investigaciones y debates, cuyos resultados no pueden ser recogidos en el marco de este artículo. Baste un acercamiento superficial para ayudar a centrar el objeto concreto de mi interés: el trabajo temporal.

²² No es mi intención tomar las categorías de análisis del mercado laboral al uso como dadas o referidas a una realidad objetiva e incuestionable. Sin embargo, de nuevo un cuestionamiento de sus implícitos ideológicos no tiene cabida en este lugar. Para una crítica desde el género al concepto de actividad véase Otegui Pascual (1997) o Carrasco y Mayordomo (1997).

²³ Para un análisis detallado de la discriminación salarial véanse los trabajos de Quintanilla (1998 y 1996).

²⁴ Licerias (1995), Torns (1995), Alberdi (1993), Carrasco y mayordomo (1997), etc.

²⁵ La categoría ocupacional tiene que ver con una concepción de la *cualificación* duramente criticada desde el feminismo. El concepto de cualificación es, desde esta perspectiva, una construcción social androcéntrica, y responde a procesos concretos de dominación masculina por preservar su posición superior en la escala ocupacional. Véase Beechey (1994), Kergoat (1994) o Borderías, Carrasco y Alemany (1994).

sectores productivos y actividades menos prestigiosas, menos remuneradas y con peores condiciones de trabajo en general. Peores condiciones de trabajo que se ven agravadas por el hecho de la mayor presencia femenina en *pequeñas empresas*, donde la capacidad para una defensa organizada de los/las trabajadores/as se ve mermada.

En síntesis, los indicadores laborales son siempre peores cuando están referidos a la parte femenina de la fuerza de trabajo. Sin embargo, y como propondremos en breve, una comprensión más completa de la situación laboral femenina requiere contextualizar su presencia en este mundo del trabajo dentro de su posición social más amplia. Nos referimos a la responsabilidad que las mujeres siguen ejerciendo de manera exclusiva en la esfera reproductiva de la familia. Así, otros esfuerzos analíticos se han dirigido hacia la vivencia de la difícil compatibilización de ambas responsabilidades, caracterizando la experiencia femenina como de “*doble presencia*” o “*doble trabajo*”²⁶.

Pero es la *naturaleza temporal del trabajo* mayoritariamente realizado por las mujeres el aspecto de su participación que me interesa destacar. El *tiempo de trabajo*, cuya ordenación es objeto en nuestros días de un amplio debate, es objeto de un reparto efectivo y desigual entre trabajadores y trabajadoras. Dos son las fórmulas posibles, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporal. Así, según cifras del INE, explotadas por el MTAS (1997), en lo referente a la *jornada* de trabajo “Entre la población ocupada a tiempo completo (11.580.200), las mujeres representan el 31,50% y, entre la población ocupada a tiempo parcial (938.900), el sexo femenino constituye el 75,16%”. En cuanto a la *duración del contrato*, “Entre la población ocupada con contratos indefinidos (6.193.200), las mujeres representan el 34,76% y, entre la población ocupada con contratos temporales (3.207.200), el sexo femenino constituye el 38,08%”. Este descenso a lo empírico puede resultar sorprendente en lo referido al trabajo temporal: según datos de la EPA²⁷ el índice de temporalidad para el tercer trimestre de 1997 es para los varones del 32,8% y para las mujeres el 35,4. Es decir, el diferencial a favor del varón es de 2,6 puntos porcentuales, aparente in-diferencia que resulta incoherente en el marco de toda una serie de indicadores sociolaborales mucho más nitidamente desfavorecedores para la mujer, como acabamos de exponer. En otras palabras, *el indicador elaborado para cuantificar la temporalidad no trans-*

²⁶ Para una consulta sobre estos conceptos y sus implicaciones teóricas véase Bianchi (1994), Balbo (1994). Esta perspectiva ha sido adoptado en numerosos estudios sobre la realidad femenina española. Véase Prieto (1994) o Casas (1988).

²⁷ CES, enero de 1998.

mite una diferencia significativa en la temporalidad según el sexo. Sin embargo, este dato comparativo no en exceso alarmante, referido a los varones y las mujeres que han conseguido llegar “efectivamente” al empleo, cobra su verdadera significación si tenemos en cuenta el contexto previo: la menor presencia de mujeres realmente empleadas, dados los grandes diferenciales en las tasas de actividad, ocupación y paro.

El mercado de trabajo es una esfera social fuertemente generizada. Uno de los principios que ordenan su estructura, y la desigualdad presente en la misma, es el género. La *construcción social del sexo* ha sido, desde los orígenes del mercado de trabajo, una herramienta cultural fundamental de división del trabajo en la constitución de la oferta y la demanda laboral. La crítica teórica feminista ha puesto de manifiesto cómo se trata de un mecanismo frecuentemente olvidado, despreciado o al menos incorrectamente abordado por los enfoques laborales dominantes (perspectiva neoclásica) tanto como alternativos (de tradición marxista, segmentaristas, y dualistas en general). En el primer caso, (1) la insistencia en un modelo de *competencia laboral perfecta* hace contemplar las desigualdades (en general) como “imperfecciones”, económicamente disfuncionales para el capitalismo, fruto de discriminaciones ajenas o previas al mercado y que por tanto deben desaparecer en la medida en que la lógica mercantil se generalice; y (2) su *perspectiva exclusivamente “productiva”* de la economía en general sitúa a la familia como ámbito exógeno respecto al económico, invisibilizando una articulación social entre la esfera productiva y la reproductiva, en cuya interacción se pondrá la clave de la distinta y desigual participación de varones y mujeres en el mercado de trabajo.

Los enfoques alternativos niegan la realidad y la supuesta funcionalidad sistémica de un único mercado de trabajo, centrando su interés en la explicación de las diferencias laborales como inherentes al modo de gestión de la mano de obra capitalista. Como avanzamos anteriormente, el *paradigma de la debilidad*, aplicado a la comprensión de la subordinación laboral femenina, ha sido fuertemente cuestionado por investigaciones feministas. Para Bettio (1994: 373), en los enfoques de la segmentación (como también del Capital Humano) subyace una “concepción que reduce la especificidad de las mujeres en el mercado laboral al carácter secundario de su oferta”, al explicar el lugar de las mujeres en el mercado de trabajo “en términos de una menor adquisición de profesionalidad, consecuencia a su vez de una mayor discontinuidad de la vida laboral”. La debilidad femenina y el carácter secundario de su fuerza de trabajo vendría determinada por la *posición de las mujeres en la familia*, donde (1) tienen obligaciones exclusivas y además socialmente prio-

ritarias, de manera que su trabajo para el mercado va previsiblemente a suponer para el empleador una fuerza laboral con *mayores costes y menor productividad* (en este sentido "rígida" a no ser que su contratación se vea compensada por el pago de unos salarios inferiores), y (2) su presupuesto rol como no-cabeza de familia, papel asignado a un *breadwinner* varón, hace de su aportación económica (en el mercado) algo *complementario*, y la constituye como fuerza de trabajo altamente flexible, dispuesta por tanto a aceptar trabajos peor remunerados.

El conjunto de estos planteamientos presentan un fuerte sesgo androcéntrico, pues se basan en una serie de implícitos tanto sobre el peso real de participación femenina como de la importancia que para la mujer atribuye a la misma, que investigaciones empíricas han puesto en cuestión, o al menos han señalado la necesidad de análisis en términos históricos y de prácticas y estrategias concretas de los actores en la dinámica de las relaciones laborales y su articulación con el trabajo doméstico²⁸.

En general, el replanteamiento feminista de la cuestión propone una mirada que articule la esfera productiva y la reproductiva. Según Kergoat (1994), la relación entre ambas ha sido entendida por las aproximaciones criticadas en términos de *autonomía absoluta* (independencia de la familia con respecto a la economía) o reduciendo el papel de la familia en términos de *funcionalidad* (la familia como variable dependiente de la economía). La autora propone un modelo interpretativo de *autonomía relativa*, en virtud del cual el sistema de reproducción social juega un papel importante en la configuración del sistema económico, de manera que este último puede (siempre en términos históricos) tener en cuenta la estructura familiar dominante a la hora de configurar su demanda laboral. El enfoque *reproductivo* (Humphries y Rubery, 1994; Picchio, 1994), a través de su concepción global de la actividad económica, propone una interacción entre ambas esferas en la que se revela la determinación mutua entre la oferta femenina de trabajo y su demanda. Expuesto de una manera sencilla, la división sexual del trabajo como fenómeno global (en el seno de la familia y productivo) hace que tan importante pueda ser, en un lugar y momentos dados, la influencia de

²⁸ La experiencia italiana analizada por Bettio (1994) contradice estos supuestos, al sacar a la luz la permanencia de las mujeres en las empresas. Estudios para el caso español muestran cómo la participación laboral de las mujeres "es secundaria", en muchos casos, no tanto por sus necesidades o deseos de compatibilizar su trabajo remunerado con el doméstico sino por no encontrar buenos empleos. En este sentido, se ha constatado la tendencia de carácter irreversible a la elección femenina del trabajo remunerado como prioritaria y su permanencia en la actividad aun en casos de recesión (por ejemplo, Licerias [1995]).

un modelo determinado de organización familiar en un mercado de trabajo, adaptándose de alguna manera a ella (por ejemplo, creación de tipos de empleos con determinadas características dirigidos expresamente a una mano de obra femenina), como el impacto de una estructura laboral en la determinación de estrategias de reparto del trabajo en el seno de una familia (por ejemplo, la permanencia de mujeres en sus hogares cuando las condiciones de trabajo que les son ofrecidas van en detrimento de la reproducción de la familia en su conjunto).

Desde esta perspectiva reproductiva, puede ser afirmada la existencia de una constitución de un mercado de trabajo secundario dirigido a mujeres, proceso que forma como parte de las actuales estrategias de reestructuración y los nuevos modelos productivos más flexibles. Esta hipótesis ha de ser contrastada, sirviendo de guía en investigaciones aplicadas a la realidad productiva y laboral española.

La visión generizada propuesta sobre la precariedad laboral puede incluir elementos de análisis de tipo subjetivo, aprehensibles desde una metodología más cualitativa. Un regreso a los actores y actoras, a la búsqueda del significado vivencial de su posición estructural, ofrece un complemento de gran riqueza a los enfoques tradicionales que intentan describir e interpretar las desigualdades laborales a partir de las estadísticas. A este requerimiento de tener en cuenta las subjetividades²⁹ nos referíamos líneas arriba. En este sentido cabe preguntarnos (preguntarles) si una parecida vivencia de inestabilidad laboral posee las mismas implicaciones, consecuencias y significado según el sexo de sus protagonistas.

7. Conclusiones: fragmentación laboral y cohesión social

Las estadísticas referidas a la estructura del empleo revelan datos preocupantes sobre la calidad del mismo, al identificar en la inestabilidad a la tercera parte de los asalariados. Estos datos ofrecen un primer acercamiento, cuantitativo y epidérmico, a un proceso de transformación social de alcance más profundo y global. Se trata de un fenómeno que

²⁹ Un acercamiento de este tipo lo encontramos en Castillo (1998), donde se abordan las consecuencias de una reestructuración laboral concreta más allá de la fábrica, en los sujetos que perdieron el trabajo y su entorno social. Utiliza para acercarse a las vivencias subjetivas una metodología cualitativa.

tiene su epicentro en las reestructuraciones productivas a las que van asociados nuevos modelos de gestión laboral, y que por tanto tienen consecuencias para los trabajadores y trabajadoras afectados. Hemos intentado sustentar la importancia de bajar desde las tendencias generales del cambio estructural a las vivencias y subjetividades de las personas concretas, atrapadas en gran parte por ellas. Se trata, sin embargo, de un recorrido de ida y vuelta, que nos permita situar la reflexión en un plano de nuevo más abstracto. La constitución de la precariedad laboral como objeto de estudio (materializada en la opción por la problemática de la temporalidad) responde a una preocupación por el aumento de segmentos sociales vulnerables y expuestos a la desprotección frente a los riesgos. Esta extensión concierne no solo a los hoy afectados sino al conjunto de la sociedad; remite a una cuestión de integración de la sociedad como un todo, pues "la cuestión social se plantea explícitamente en los márgenes de la vida social, pero 'pone en cuestión' al conjunto de la sociedad" (Castel, 1997: 23). Asistimos y participamos de una serie de transformaciones laborales radicales que cuestionan la centralidad del trabajo, dinámica reforzada por su formulación ideológica en diversas apologías que intentan hacernos aceptable su desaparición, definiéndolo fundamento de una civilización pasada. Pero es precisamente la conmoción que representa la degradación del trabajo lo que revela la importancia de su lugar social, su vigencia. Estrechamente vinculados con el referente material o económico de la actividad laboral, otras dimensiones lo sitúan en el núcleo del esqueleto social y su equilibrio. Lugar de *socialización*, anclaje con la *protección* social y soporte de *identidad*, el trabajo inscribe, ubica, clasifica al individuo en la estructura social. Si en gran parte aún somos lo que hacemos, la relación con el trabajo dota al individuo de una presentación frente a los demás, es el andamiaje de su reconocimiento y, por tanto, de su existencia como sujeto con un valor social. Es en un contexto en el que estos códigos siguen operativos como podemos interpretar la situación de una importante población marginada o excluida de un trabajo que todavía opera como principal mecanismo *integrador*. Ante la creciente magnitud de los "desafiliados" cabría esperar la proliferación de manifestaciones variadas de impugnación de un orden que los relega. Sin embargo, la aparente falta de una respuesta social equivalente a la degradación es un hecho que debe ser indagado. Algunas posibles respuestas podrían, a modo de hipótesis, dar cuenta de este mutismo social. En primer lugar, pese a su proporción, parados e inestables no parecen ser por ahora actores sociales. En calidad de excedentes, *supernumerarios*, no necesitados por su

sistema que ni siquiera tiene interés en explotar su fuerza de trabajo, no poseen nada que ofrecer. Su escasa capacidad de presión y negociación reside entonces en la ausencia de un vínculo de reciprocidad con el capital. En segundo lugar, ha de pensarse en aquellas esferas que, distintas del trabajo pero íntimamente relacionadas con él (como propone el enfoque feminista reproductivo) pueden estar actuando como amortiguadores de las caídas desde/en el trabajo y con ello operadores de la construcción de su aceptabilidad. Me refiero tanto al mantenimiento de cierta protección social, de cierta mediación pública, como a la intervención de estrategias reproductivas: ¿está jugando la familia un papel en la absorción y compensación de las tensiones generadas en el ámbito laboral?, ¿de que formas? Finalmente, una tercera búsqueda ha de dirigirse a la naturaleza de las relaciones sociales construidas (desconstruidas) en torno al trabajo. Los procesos de segmentación del mercado de trabajo son responsables del establecimiento de diferencias en las experiencias productivas e intereses en el seno mismo de la clase trabajadora, imposibilitando un proyecto alternativo común y sembrando el declive de la solidaridad obrera, la atomización de los trabajadores y la consecuente pérdida de poder social de negociación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alberdi, Inés (1993), «Roles femeninos» y «Actividad laboral de las mujeres», en Salustiano del Campo (ed.), *Tendencias sociales en España (1960-1990)*, Madrid, Fundación BBV.
- Alonso, Luis E. (1997), «El avance del determinismo tecnológico y la crisis de la sociedad del trabajo. Una interpretación sobre el relativo declive de la sociología del trabajo», *Sistema*, 140-141, noviembre (Madrid).
- Álvarez Aledo, Carlos (1994), «El impacto de la segmentación laboral sobre el sistema productivo español y su modelo de competencia», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 5, Madrid, Complutense.
- (1997), «Nuevas dualidades del mercado laboral», *Sistema*, 140-141, noviembre (Madrid).
- Balbo, Laura (1994-1978), «La doble presencia», en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (comps.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Fuhem-Icaria.

- Beechey, Verónica (1994-1990), «Género y trabajo. Replanteamiento de la definición de trabajo», en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (comps.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Fuhem-Icaria.
- Bettio, Francesca (1994-1987), «Segregación y debilidad. Hipótesis alternativas en el análisis del mercado de trabajo», en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (comps.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Fuhem-Icaria.
- Bianchi, Marina (1994-1978), «Más allá del "doble trabajo"», en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (comps.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Fuhem-Icaria.
- Bilbao (1993), *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*, Madrid, Trotta.
- Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (comps.) (1994), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Fuhem-Icaria.
- Campo, Salustiano del (1994), *Tendencias Sociales en España (1960-1990)*, Madrid, Fundación BBV.
- Cano, Ernest (1994), «El trabajo precario: concepto y dimensiones», en F. La Roca y A. Sánchez (eds.), *IV Jornadas de Economía Crítica, Trabajo y Medio Ambiente*, Valencia.
- Carrasco, Cristina y Maribel Mayordomo (1997), «La doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral español», *Información Comercial Española*, 760, Ministerio de Economía y Hacienda (Madrid).
- Casas, J. Ignacio (1988), «Características del trabajo de la mujer», *Sociología del Trabajo*, núm. 3, primavera (Madrid).
- Castel, Robert (1997), *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salario*, Barcelona, Paidós.
- Castells, M. (1997), *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. 3 vols. Madrid, Alianza.
- Castillo, J.J. (1991), *Las nuevas formas de organización del trabajo. Viejos retos de nuestro tiempo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- (1994), *El trabajo del sociólogo*, Madrid, Complutense.
- (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos.
- y Carlos Prieto (1983), *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo*, col. monografías núm. 66, Madrid, CIS.
- Cohany (1996), «Workers in alternative employment arrangements», *Monthly Labor Review*, octubre (U.S. Department of Labor).
- Consejo Económico y Social (1998), *Panorama sociolaboral de la mujer en España*.
- Falguera i Baró, M.A., (1991), «La legislación individual de trabajo», en Faustino Miguélez y Carlos Prieto (dirs.): *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI.
- Fernández, Fernando; Luis Garrido y Luis Toharia (1991), «Empleo y paro en España», Faustino Miguélez y Carlos Prieto (dirs.): *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI.
- Foessa, 1995, *V Informe sociológico sobre la situación social de España*, Madrid.
- Griñán, José Antonio, *El País*, 27 de febrero de 1997.

- y Marcos Peña, *El País*, 2 de julio de 1996.
- Guerra, Elda (1988), «El trabajo de las mujeres: modelos interpretativos para comprender el presente e imaginar el futuro», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 3, primavera, pp. 3-15.
- Humphries, Jane y Jill Rubery (1994-1984), «La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción», en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (comps.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Fuhem-Icaria.
- Instituto de la Mujer (1997), «Trabajo», *La mujer en cifras: 1997*, Madrid, IM.
- Kergoat, Danièle (1994-1984), «Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización», en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (comps.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Fuhem-Icaria.
- Liceras, Dolores (1995), «Las mujeres en el mercado laboral actual: ¿nuevas oportunidades para las mujeres?», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 6, Madrid, UCM.
- Martínez Veiga, Ubaldo (1995), *Mujer, trabajo y domicilio. Los orígenes de la discriminación*, Barcelona, Icaria.
- Miguélez, Faustino y Prieto, Carlos (comps.) (1991), *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Boletín de Estadísticas Laborales*.
- Monereo, José Luis (1996), *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- Otegui, Rosario (1997), «Análisis cultural de algunas categorías socioeconómicas desde la perspectiva de género», en *Las bases sociales de la economía española*, Universitat de Valencia/CSIC.
- Picchio, Antonella (1994-1992), «El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral», en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (comps.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Fuhem-Icaria.
- Polivka, Anne (1996), «A profile of contingent workers», *Monthly Labor Review*, octubre (U.S. Department of Labor).
- Prieto, Carlos (1994), *Trabajadores y condiciones de trabajo*, Madrid, HOAC.
- Quintanilla, Beatriz (1996), *Discriminación Retributiva*, Madrid, Marcial Pons.
- (1998), «Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo», en *Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad de Madrid desde la perspectiva de género*, Dirección General de la Mujer, C.M.
- Recio, Albert (1991), «La segmentación del mercado de trabajo en España», en Faustino Miguélez y Carlos Prieto (dirs.), *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI.
- (1994), «Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral)», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 5. Madrid, Complutense.
- Romagnoli, Umberto (1997), *El Derecho, el Trabajo, la Historia*, Madrid, CES.
- Standing, Guy (1997), «Globalization, Labour flexibility and insecurity: the era

- of market regulation», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 3, núm. 1, Londres, Sage.
- Torns, (1995), «Mercado de trabajo y desigualdades de género», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 6, Madrid, UCM.
- Valiente, Celia (1998), «Género, trabajo y estado de bienestar: el caso de España», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 32, invierno 1997/8, pp. 53-79.
- Vázquez Barquero, Antonio (1991), «Dinámica económica y reestructuración productiva en España», Faustino Miguélez y Carlos Prieto (dirs.): *Las relaciones laborales en España*. Madrid, Siglo XXI.
- Zufiaur (1995) en VV.AA, *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo*, Gastéiz, Departamento de Justicia, economía, trabajo y seguridad social.

Artículos de Prensa

- El País*, 14 de octubre de 1996.
- El País*, 8 de noviembre de 1996.
- El País*, 9 de noviembre de 1996.
- El País*, 10 de noviembre de 1996.
- El País*, 11 de noviembre de 1996.
- El País*, 14 de noviembre de 1996.
- El País*, 26 de noviembre de 1996.
- El País*, 10 de diciembre de 1996.
- El País*, 9 de abril de 1997.
- Gaceta Sindical, CCOO, abril 1997.

Resumen. «El empleo temporal en el mercado de trabajo español. Propuestas para la integración de los sujetos en un enfoque analítico global»

El empleo temporal tiene en España un peso creciente y anómalo en relación a otros países de nuestro entorno. Este fenómeno responde a la forma peculiar que han adoptado las estrategias de flexibilización laboral locales, y se inserta en un contexto explicativo multidimensional: normativo, macroeconómico, tecnológico, político-institucional. Esta temporalización va para la mayoría de los trabajadores afectados asociada a procesos de precarización y vulnerabilidad. Realizamos un recorrido por la evolución de la legislación laboral que refleja y promueve estos cambios en la composición del empleo, hasta la Reforma de 1997, que declara combatir la precariedad, y cuyo proceso de negociación entre los distintos actores es analizado. El análisis ha de complementarse con la perspectiva de los sujetos, atendiendo a sus vivencias y cambios en representaciones del trabajo, así como a las diferencias existentes entre ellos: especialmente a aquellas que hacen referencia a la cuestión generacional y al género.

Abstract. «Temporary employment in the Spanish labour market: for the integration of the subject into a global analytical approach»

Temporary employment is increasingly prevalent in Spain, and has reached much higher levels than in neighbouring countries. This phenomena reflects the peculiar type of labour market flexibilisation strategies adopted in Spain, and can only be understood within a multidimensional explanatory framework which takes into account legal, macro-economic, technological and political-institutional factors. For most of the workers affected, temporalization is associated with increasing job insecurity and vulnerability. In this article, the author traces the evolution of employment legislation that both reflected and facilitated these changes in the structure of employment. This overview ends with an analysis of the negotiations between the different social actors that preceded the 1997 labour market reform, whose declared purpose was to combat this precariousness. The author finishes by examining this growing temporalization from the perspective of the workers concerned, their experiences and changing representations of work. In this respect, he also considers how these have varied among different groups of workers, and above all in function of their age and gender.

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 Catedral 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 29

Juan Muñoz García
La Unión Europea: mercado y competencia

Antonio González Temprano
*La modernización del sistema productivo y la
apertura al exterior*

Antonio Palazuelos y Omar de León
El sector exterior

Federico Soto Díaz-Casariago
España y la Unión Europea

Cecilia Castaño Collado
El difícil acceso al empleo en España

Juan Alonso Hierro
El Estado de Bienestar en España

Ricardo Calle y Juan Gómez Castañeda
*La España de las autonomías y las exigencias del
pacto de estabilidad y crecimiento*

Julio Argüelles Álvarez
*El proceso de concentración de la Banca española
entre 1977 y 1996*

Carlos Iglesias y Mario Sánchez-Herrero
*Fuentes estadísticas para el estudio de la economía
española*

VARIOS

Ana Aliende Urtasin
Estructuras sociales y prácticas sociales

Trinidad Noguera
*Democratización y cultura política en el Este de
Europa*

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.

Solidaridad intergeneracional: ¿quién depende de quién?, ¿quién ayuda a quién?

Ana M^a Rivas *

1. Introducción: el antropólogo no inocente

El contenido de este artículo forma parte de un proyecto de investigación que vengo desarrollando desde hace dos años en un barrio de Madrid, el Barrio del Pilar (distrito de Fuencarral), cuyo objetivo es analizar el impacto de los cambios tecnológicos y de la estructura laboral en el sistema de valores y representaciones sociales, el código normativo y el estilo de vida de los trabajadores, a través de las vivencias y experiencias de tres generaciones padres, hijos y nietos¹.

El Barrio del Pilar tiene una población de 60.174 habitantes, con una densidad de población de 404 hab./ha., siendo el quinto barrio de los distritos de Madrid más poblados después de Gaztambide (495 hab./ha.), Pacífico (479 hab./ha.), Ibiza (468 hab./ha.) y Arapiles (458 hab./ha.)². La tasa de paro en el barrio es del 17,56% y la distribución de la población activa por sectores es del 20% en la construcción y la industria, habiendo crecido mayoritariamente el sector servicios (75%) a

* Departamento de Antropología, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, UCM, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid.

¹ Las técnicas utilizadas en la investigación han sido y siguen siendo, puesto que continuo trabajando en el tema, la observación participante, las entrevistas en profundidad y los grupos de discusión, así como las fuentes documentales que hay sobre el barrio, referentes principalmente a los años setenta-ochenta, en los que el movimiento asociativo del barrio tuvo un gran protagonismo en Madrid por su lucha contra la construcción de una gran superficie comercial, que finalmente se construyó y que es conocida como "Centro Comercial La Vaguada".

² Anuario Estadístico 1996 del Ayuntamiento de Madrid.

partir de los años ochenta, como consecuencia de la construcción del complejo comercial "La Vaguada-Madrid 2"³.

En este artículo me voy a referir especialmente al ámbito del parentesco, en el que se desarrolla una red de intercambios formales e informales de bienes y servicios que hacen de las relaciones familiares y parentales un mecanismo neutralizador de conflictos y tensiones, al proveer a sus miembros de los medios necesarios para mejorar, conservar o asegurar su posición social, evitando así la reducción del nivel de vida y el descenso en la escala social.

Me ha llamado sorprendentemente la atención la fuerte dependencia económica de los matrimonios jóvenes de sus progenitores, especialmente porque el discurso predominante entre los científicos sociales que estudian el tema de la ancianidad en las sociedades industrializadas, destaca como "problema social" la dependencia en sentido contrario, la de los padres respecto de sus hijos. El aumento de la esperanza de vida y la mejora en el estado de salud de la población, que ha alcanzado los sesenta y cinco años, se presenta en la mayoría de los estudios sobre el tema, como un "problema social" para el resto de la sociedad, y principalmente, para las políticas económicas gubernamentales.

Las claves de esta "problematización" estarían en la "carga" o "coste" social que este sector de la población supone para los presupuestos del Estado, sobre todo, en los capítulos de pensiones y asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Es decir, el "problema" estaría en que han dejado de ser fuente de ingresos y sí de gastos, y dado el aumento de la longevidad y el descenso de las tasas de natalidad, la consecuencia es que cada vez son menos los que "producen" (población activa) y más los que necesitan de cuidados y atenciones (población inactiva) que se traduce en un "gasto" añadido a los capítulos sociales de los presupuestos estatales y un peligro para el objetivo de reducción del déficit público. Esta tesis que ha sido asumida acríticamente por la mayor parte de los científicos sociales, interesados por el tema de la vejez⁴, se sustenta en criterios "obje-

³ Población de Madrid en 1986. Padrón Municipal de Habitantes al 1 de abril de 1986.

⁴ Cabría hacer una excepción con las obras de M^a Teresa Bazo (1990), Josep A. Rodríguez (1994) y Paul Paillat (1995), quienes sí cuestionan la objetividad de la vejez como un problema social, desde el momento en que es planteado desde y por el Estado. Sin embargo, a pesar de ello, sus investigaciones no dejan de encuadrarse en los planteamientos oficiales sobre el tema. Paul Paillat llega a afirmar, no con cierta ironía subyacente, "¿la fecundidad está o no en función de la existencia y de la disponibilidad de los abuelos? Si la respuesta es positiva, la multiplicación de éstos puede permitir esperar un relevo de la fecundidad. En el caso inverso, la ausencia de estos cuidadores familiares (y

tivos" como la utilidad, la productividad y la rentabilidad. Al no ser útiles, ni productivos ni rentables para el sistema económico ni para las arcas del Estado, aparecen como una "carga" con un "coste" social que todos hemos de pagar. Nos hallamos ante un claro ejemplo de sofisma: en primer lugar, porque lo considerado objetivamente "útil", "rentable" y "productivo" es definido y construido socialmente desde parámetros y planteamientos ideológicos nada objetivos; en segundo lugar, porque centrar el debate en coste social de los ancianos igual a aumento del déficit público, es aceptar, como incuestionable, la prioridad de la reducción del déficit público como objetivo de las políticas económicas y la ocultación de otros gastos no tan sociales que gravan sustancialmente los presupuestos de los Estados⁵.

Llama la atención la falta de cuestionamiento que ha existido por parte de los investigadores sociales acerca de la problematización de los viejos, planteada en los términos anteriormente descritos; igualmente sorprende la anuencia y asunción de problemas producidos desde los poderes políticos y económicos, como problemas sociales, que los estudiosos debemos ratificar desde nuestras respectivas ciencias.

Como he dicho al principio, el objetivo de mi investigación no eran los viejos, los ancianos; sin embargo, durante el trabajo de campo, los datos que iba obteniendo sobre la familia, la parentela, las relaciones filiales, las pautas de residencia, las estrategias de los padres para ayudar a los hijos y nietos en paro o recién casados, ... contradecían las tesis de la dependencia y el coste social y económico de las personas de más de sesenta y cinco años para sus familias y los poderes públicos. En el caso por mí estudiado, un barrio cuyas características describo más abajo, y que lo hace común en muchas ciudades que recibieron el aluvión de emigrantes de los años sesenta, la realidad parece más bien ser la contraria: la dependencia no es de los padres hacia los hijos sino al revés; gracias a los abuelos, los hijos y los nietos pueden mantener un estilo de vida por encima de su capacidad adquisitiva, e incluso evitar en muchos casos la exclusión social.

gratuitos) de niños puede frenar los proyectos de procreación. Dicho de otro modo, el aumento de la frecuencia de las familias de tres generaciones no puede ser considerada únicamente bajo un aspecto gerontológico" (1995: 28).

⁵ Desde esta perspectiva de cuestionar y criticar las afirmaciones y generalizaciones que se están haciendo del coste social de los ancianos en nuestras sociedades, es muy interesante el artículo de Elizabeth W. Markson «Las ancianas en Estados Unidos: Mitos y realidades» (1993) en el que analiza el contenido ideológico de esta tesis y sus objetivos políticos: culpabilizar a los ancianos de recortes que se están haciendo en otros capítulos de gastos sociales, como primera infancia, mujeres embarazadas, atención a las madres solteras, etc.

Nada más lejos de esa imagen de “guerra entre generaciones”⁶ o de “tensión interna intergeneracional” (Paillat, 1995: 27) que algunos científicos sociales predicen de seguir las pautas demográficas actuales. Por el contrario, parece confirmarse la tesis de que más que generadora de conflictos, la generación de los abuelos, en algunos casos, es más bien un amortiguador de tensiones, que confirma la idea de Víctor Pérez Díaz de “las cuatro esquinas” que mantienen a la sociedad española, en concreto, en unos límites controlables de conflictividad social, pese a los casi 3 millones de parados, el millón de hogares en los que todos sus miembros están en paro, los 8 millones de pobres, etc. etcétera.

Creo que el trabajo de los científicos sociales no sólo consiste en investigar los problemas que afectan a una sociedad, a un grupo, también es de su competencia investigar los procesos de problematización; por qué unos temas se convierten en problemáticos y otros no; en qué circunstancias, por quiénes... Nuestra tarea en este sentido será tanto problematizar como desproblematizar, pero para ello habrá que empezar cuestionando la “objetividad” de muchas de las premisas y supuestos teóricos que se presentan actualmente, como axiomas y dogmas de fe desde los poderes políticos y económicos.

2. El parentesco como sistema de prestaciones y contraprestaciones sociales: la cara oculta de la moneda

La elección del universo de observación, el barrio seleccionado, reúne tres de las características que los antropólogos y sociólogos que han estudiado ambientes obreros en Inglaterra, Young y Willmot (1957), Firth (1956) y en Francia, Chamboredon y Lemaire (1970), Verret (1995), Schwartz (1990), consideran rasgos específicos y distintivos de los barrios obreros tradicionales. El primero de estos rasgos es la estructura trigeneracional de abuelos/hijos/nietos, frente a los barrios nuevos de clase media en donde la estructura característica es la bigeneracional, padres/hijos.

Se trata de un barrio de aluvión, construido en los años sesenta, de iniciativa privada, con una de las densidades de construcción más eleva-

⁶ Como es el caso de L. Roussel en su artículo «La solidaridad intergeneracional. Ensayo de perspectivas» (1995:20).

da de Europa: 200 viviendas por hectárea, cuando en principio el proyecto presentado a las autoridades contemplaba 100 viviendas por hectárea, siendo la media de superficie de los pisos de 40 a 53 metros cuadrados. Nos hallamos ante el segundo de los rasgos distintivos de los barrios obreros: la superpoblación. Superpoblación habitacional acen- tuada en los primeros años por la acogida a abuelos y parientes recién llegados del pueblo, además de los “pupilos” a los que se les alquilaba una cama para poder hacer frente a las “letras”, los pagos del piso.

No es de extrañar, pues, el comentario del sacerdote que en aquellos años estaba en la única parroquia del barrio:

Yo alguna noche he ido cuando había algún enfermo para que le diera la unción de los enfermos, el viático; recuerdo una vez que me llamaron por la noche, todo eran camas, un colchón por aquí, otro por allí [...] y tuve que llegar a la habitación del enfermo casi pisando niños, mirando a ver dónde ponía el pie para no pisar a ninguno, porque eran 6 ó 7 en una casa de 2 habitaciones, una para el matrimonio, otra para las niñas y los demás, si había abuelos o lo que fuera, pues se ponían en el sofá, en el catre, por el suelo con colchones [...].

La falta de espacio vital en los pisos produce el tercer fenómeno que Chamboredon y Lemaire (1970) consideran característico de los barrios obreros tradicionales: la apropiación de las calles y plazas por parte de las pandillas de niños y jóvenes. Y así me lo manifestaba una chica soltera de 28 años que no vive ya con los padres en el barrio:

Nosotros eramos 4 hermanos, 3 chicas y un chico, mis padres y mi abuelo que estuvo viviendo con nosotros una temporada, y vivíamos en un piso de 2 habitaciones; las chicas dormíamos en literas en la habitación pequeña, mis padres en la habitación grande y mi hermano en el salón, y cuando estaba mi abuelo dormía en la misma habitación que nosotros. Yo estudiaba por las noches en la cocina y a veces, en el salón, y cuando empezaba a hacer buen tiempo al parque, por eso estaba yo siempre tan morena, en cuanto llegaba el buen tiempo los parques eran nuestros.

Ciertamente, es de notar que cuando llega el buen tiempo, con la eclosión primaveral se aprecia el aumento de gente en las calles y plazas, y no digamos en el parque central del barrio conocido como “El hormiguero”, calificativo de por sí suficientemente significativo que no necesita comentario alguno.

La generación de los abuelos de la que voy a hablar es la que nació en los años 1920-30, es decir, son los que ahora tienen entre 65 y 78 años aproximadamente, que llegaron a Madrid en los años sesenta, re-

cién casados y con hijos pequeños a “buscarse la vida”, “a levantar la cabeza”, según sus propias palabras. Este grupo de edad representa el 8% del total de la población del barrio y su procedencia es diversa: el 28,4% procede de Castilla-León, el 20,5% de Castilla-La Mancha, el 16,8% de Andalucía, el 14,1% de Extremadura y el 5,1% de Galicia⁷. En cuanto a su ocupación profesional, la mayoría eran agricultores y ganaderos, pequeños propietarios, que pasaron a engrosar el sector de la construcción y de la industria en trabajos no cualificados: de labradores y pastores pasaron a porteros, barrenderos, taxistas, chóferes, peones de albañil y obreros sin cualificar. Su nivel de instrucción y de educación es bastante bajo, lo que explica los elevados porcentajes que presenta el barrio de población sin estudios (31%) y con sólo certificado de escolaridad o estudios primarios (20%)⁸. Existen en el barrio 3 centros de educación para adultos; del grupo de edad que aquí estamos considerando, son principalmente las mujeres las que acuden como pude comprobar en dos de ellos.

Las razones de la presencia mayoritaria de las mujeres en los centros de educación de adultos son de dos tipos: unas objetivas, al ser las mujeres las que representan el grueso principal de la población analfabeta (79%) y sin estudios (54%) y otras son subjetivas, culturales. La valoración diferencial que los dos géneros hacen de su educación, si bien traduce la división tradicional de los roles entre el hombre y la mujer que pervive en estas edades y grupo social, apunta una de las claves para entender la importancia fundamental de la mujer como pilar de la red de apoyo informal entre los parientes y su papel en el cambio generacional. El hombre no necesita ya de la educación ni de la formación porque da por cumplida su tarea en el seno familiar: proveer a los suyos de los medios necesarios para vivir. La concepción instrumentalista de la educación como adquisición de un medio de vida, explica su desinterés por la propia educación una vez jubilados. La autopercepción que tienen de la situación, haber cumplido ya con su rol instrumental, resta sentido a la necesidad de mejorar su nivel de instrucción. La mujer, por el contrario, al no vincular su rol a una actividad laboral extradoméstica como es el caso del marido, no contempla en su biografía personal ni familiar un principio ni un final de sus deberes respecto a los suyos, como me decía una informante “de la casa nunca te jubilas”. Y es esta percepción personal y social de su rol el que explica la valoración posi-

⁷ Anuario Estadístico 1996, Ayuntamiento de Madrid; *La Población de Madrid en 1986*, Ayuntamiento de Madrid.

⁸ *La Población de Madrid en 1986*, Ayuntamiento de Madrid.

va que las mujeres hacen de poder “ir a la escuela”. Frente a la desigualdad estructural en la que se han tenido que desenvolver dentro y fuera del ámbito familiar, las mujeres han desarrollado estrategias y recursos disponibles para hacer frente a situaciones críticas derivadas de su género y extracción social, de ahí comentarios como éste: “nunca está de más aprender, porque no sabes lo que te puede pasar ni lo que vas a necesitar”.

La discriminación inicialmente negativa ha sido reelaborada y racionalizada en términos positivos: “a nosotras no nos da vergüenza reconocer que no sabemos leer ni escribir, pero a ellos (los maridos) sí, por eso no vienen”. La educación, el saber leer y escribir, para una generación con una esperanza de vida cada vez mayor, puede ser un recurso para neutralizar un tercer motivo de marginación para la mujer: la vejez y la viudedad. Y mientras esto llega, puede ser también una oportunidad de ayudar mejor a los hijos.

Lo primero que sorprende de esta generación ha sido su capacidad para adaptarse y reciclarse a los cambios que se han producido en la sociedad española desde los años sesenta: una especie de “generación muelle” o “esponja” que ha ido asimilando, absorbiendo, consciente o inconscientemente, las transformaciones que sobre todo a nivel de valores y comportamientos personales, familiares y sociales se han producido en su entorno. Cambios de los que han sido protagonistas, unas veces queriendo y otras veces sin querer. Una generación que ha vivido por y para los hijos: por ellos vinieron del pueblo y por ellos una vez jubilados siguen viviendo en la ciudad. Su proyecto de vida ha estado siempre en función de la familia, primero de la propia, después de la de sus hijos. Resulta curioso que una vez jubilados, muy pocos son los que han vuelto definitivamente a su pueblo de origen. De todos los casos registrados en uno solo, el matrimonio ha regresado definitivamente al pueblo, eso sí, habiéndolo hecho conjuntamente con un hijo casado, que ante la falta de trabajo en Madrid, decidió probar suerte en el pueblo.

Estamos ante una generación entera que abandonó su lugar de origen pensando en sus hijos, trabajaron todo lo que pudieron y les dejaron, para sacarlos adelante y una vez jubilados, su proyecto de vida sigue confundiendo con el de los hijos ahora a través de los nietos. Su sueño al venir a la ciudad no era el de enriquecerse, sino el de dotar a sus vástagos de un medio de vida que no fuera el que ellos conocían: el campo y el ganado. Un comentario de la ex directora del Instituto más antiguo del barrio, construido en 1969, es muy significativo a este respecto. Me contaba que en los años setenta, cuando ella era directora, los profesores decidieron hacer un pequeño huerto y comprar azadas para las prácticas

de Botánica y que los padres al enterarse fueron a protestar multitudinariamente, porque según sus palabras “ellos no se habían venido del pueblo ni se mataban a trabajar para que sus hijos se mancharan las manos de tierra [...]”, teniendo que abandonar el proyecto. Es el único caso que recuerda de aquella época en el que los padres se movilizaron para protestar por algo relacionado con la educación de sus hijos.

El esfuerzo y el sacrificio que realizaron a su llegada a Madrid, más duro en ocasiones para las mujeres, encerradas todo el día en casa, que para los hombres que se pasaban el día fuera trabajando, se ha visto recompensado parcialmente en un mayor nivel educativo de los hijos, quienes mayoritariamente han accedido a estudios superiores o a trabajos cualificados. A falta de un patrimonio material que transmitir a los hijos que les permita iniciar y formar su propia familia de procreación como fue su caso, el único patrimonio que ellos han podido reunir y transmitir a los hijos en vida, ha sido “pagarles una carrera”, diplomatura, licenciatura o formación profesional cualificada.

La desigualdad inicial que había en los pueblos entre los grandes propietarios y los pequeños propietarios ha desaparecido en la generación de los hijos al haber logrado unos y otros facilitarles estudios. Así me lo explicaba un matrimonio de jubilados cuyos dos hijos son licenciados en Biología e Historia:

Mujer.—Mira el pueblo [nuestro] sólo se compone de labradores y los labradores pues los había más ricos y menos ricos, pero ahora los labradores ricos de allí y los obreros que se han venido aquí, pues están mejor los obreros de aquí porque ahora se juntan los hijos de unos y de otros y todos tienen estudios.

Marido.—La generación nuestra que no éramos ni ingenieros ni cosas de esas, nada más que labradores y podíamos venir aquí pues el que más si conseguía [trabajar] en una oficina como yo, pero a trancas y barrancas, costando adaptarse y echándole mucho valor y mucho arte; esta generación nuestra que estábamos allí y había una diferencia económica, porque había unos ricos y otros pobres, y los ricos probablemente se hayan quedao allí porque como eran más ricos pues podían vivir y los demás no, a los muy pocos años los que se habían situado de empleados por ahí en Seat, Pegaso, en muchísimos sitios habían superao en bienestar y probablemente en dinero, a aquellos agricultores que antes eran los ricos de allí, o sea que si habían salido porque aquello no les rendía, a los pocos años trabajando en la industria se han puesto por encima de aquellos, de tal forma, que a la siguiente generación les han dao estudios la mayoría de los ricos de allí y la mayoría de los que se han venido aquí porque ya tenían medios para ello, y ahora nos sentimos orgullosos, cuando nos juntamos en las fiestas y menuda satisfacción saber como todos esos jóvenes tienen su carrera, todos, arquitectos, abogaos, ingenieros, profesores,... todos con una cultura, tremendo [...].

Mujer.—Yo a mis hijos a veces les hago pasar vergüenza porque soy muy inculta, digo, pues hijos, dichosos vosotros que os hemos dao una carrera [...].

La cultura, traducida en términos de un título superior, representa para ellos el bien máspreciado, la mejor dote y herencia que han podido dejar a los hijos. Es la compensación diferida en el tiempo de las dificultades y estrecheces de los primeros años, que algunas de mis informantes así comentaron: “para mí esto fue como ir a Alemania”; “al principio muy mal lo pasamos, hija mía, muy poco que se ganaba y poco dinero que había, yo me acuerdo que íbamos a coger leña para encender la placa, lo pasamos muy mal, como estaban haciendo los pisos pues siempre había maderas y cosas de esas, y salíamos a rebuscar astillas a las obras para encender porque había veces que no lo podías comprar [...]”; “yo lo pasé muy mal, lo que pude llorar los primeros días, venir aquí con las criaturas sin conocer a nadie, nosotras solas [...]”; “yo recuerdo las llantinas de mi madre, cuando llegamos aquí [...]”.

Durante los primeros años, la ilusión del retorno al pueblo fue un aliciente para muchos de ellos; la idea de volver al pueblo una vez jubilados, alimentó y ayudó a soportar y sobrellevar la dura experiencia de la emigración. Al principio, la necesidad de ahorrar, los pagos del piso, la falta de automóvil propio, las horas extraordinarias, hacían imposible la visita tan deseada al pueblo; ahora que la mayoría tienen coche, tiempo libre, medios económicos suficientes porque el piso ya está pagado, la casa del pueblo arreglada con todas las comodidades y algunos hasta con el nicho comprado para cuando mueran ser enterrados allí, ahora una vez jubilados cuando podrían disfrutar de su vejez en el pueblo, los hijos aparecen de nuevo como el motivo principal que los retiene en la ciudad, como reflejan algunos de los comentarios recogidos de una entrevista con un grupo de señoras de unos 70 años:

Mira, mi marido se murió y lo tengo otra vez en el pueblo, yo todos los ratos que tengo quisiera ir allí, claro todos los días no voy a estar en el camino porque el autocar vale dinero y mis hijos no me van a llevar, ni el yerno, ni mi hermano, antes a lo primero me llevaban más, pero ya va a hacer tres años... y yo no tengo más en la cabeza que me quiero ir al pueblo otra vez, pero mis hijos están aquí, y los hijos tiran mucho [...].

Esta semana hemos estao en el pueblo porque le tocaba al otro abuelo llevar a la niña al colegio, y hemos aprovechao, pero yo no estoy a gusto allí, porque me acuerdo de mi hija y de la niña y pienso que mientras yo estoy sin hacer nada en el pueblo, en Madrid podía estar ayudando a mi hija.

Primero porque eran pequeños y había que sacarlos adelante, después porque estaban estudiando y ahora porque ya se han casado, una y otra vez, los hijos parecen ser la clave para entender la historia de una generación que ha vivido su vida a través de la vida de otros; primero, la de sus padres; después la de sus hijos, y ahora, la de sus nietos. Como decía muy expresivamente una señora: "¿Qué pinto yo en el pueblo si mis hijos y mis nietos están aquí?". "Pintar" en el sentido de significar y representar algo para los demás es una buena metáfora que ilustra la vida de una generación que en palabras de un joven casado "prefieren ser molestados antes que molestar":

Mi padre y toda esa generación hacía un esfuerzo muy grande por sacar la familia adelante, su mujer, los hijos, poder meterse en una casa, entonces había mercado de trabajo, había posibilidad de estar trabajando desde la mañana hasta la noche y con esfuerzo conseguían sacarlo adelante, y lo que querían era darles [a los hijos] las oportunidades que no habían tenido ellos, la ilusión de todos era que sus hijos fueran a la facultad, tuviesen unos estudios, una preparación que ellos no habían tenido para poder tener un futuro mejor y ahora es el choque con la realidad, que hay gente muy preparada por todas partes y con pocas expectativas de futuro.

Estamos ante una generación cuyo proyecto de vida está indisolublemente unido al de los hijos. Éstos son los que han dado sentido a su sacrificio, renuncia y privaciones pasadas, por ello no les debe faltar de nada de lo que hoy se considera necesario para tener un nivel de vida aceptable, piso, coche, vacaciones, toda clase de aparatos electrodomésticos, etc., de otro modo sería como reconocer el fracaso y esterilidad de su esfuerzo personal. Esto quizás explique la continuidad de la ayuda y la solidaridad familiar a lo largo del ciclo vital de los hijos, quienes organizan y planifican su futuro contando con el apoyo económico de los padres.

La densidad e intensidad de los intercambios familiares y del sistema de ayuda parental es posible, en primer lugar, por la proximidad residencial de los padres y los hijos casados. Proximidad que oscila desde vivir en el mismo portal, la misma calle, el mismo barrio o en barrios aledaños al de los progenitores.

De una encuesta llevada a cabo durante el año 1997 en el Instituto de Enseñanza Media del barrio⁹, adonde acuden además estudiantes de

⁹ En este sentido quisiera agradecer al director, profesores/as y alumnos/as del IES Gregorio Marañón su generosa acogida y colaboración en el desarrollo de esta investigación.

grupos residenciales cercanos, de características diferentes en cuanto a tipo de vivienda y nivel adquisitivo, que los sitúa ya dentro de lo que podríamos considerar clase media-alta, se constata la diferencia en cuanto a la densidad de parientes viviendo cerca. La encuesta se pasó a 106 estudiantes de 3º de BUP y de COU, del turno diurno y nocturno, de los cuales 76 vivían en el barrio y 30 fuera del barrio. De los primeros, 43 contestaron tener parientes en el mismo barrio, 29 en distinta calle y 14 en la misma calle, frente a sólo 2 casos de fuera del barrio que contestaron tener parientes en el mismo barrio y calle donde vivían. El tipo de parientes que contestaron que vivían cerca eran abuelos, tíos, primos y hermanos casados, sin destacar más una línea que otra. Si bien destacan los abuelos maternos (10 casos) sobre los paternos (7 casos), en el caso de los tíos, sobresalen los paternos (16 casos) sobre los maternos (13 casos).

En otra encuesta realizada en el Centro de Educación de Adultos del barrio¹⁰ a un total de 31 mujeres de 40 a 65 años, de las cuales 26 vivían en el barrio, los resultados fueron: de 17 que constataron tener parientes en el mismo barrio, 7 los tenían en distinta calle y 10 en la misma calle. Mientras que sólo en un caso de las que no vivían en el barrio contestaron tener parientes viviendo cerca de su residencia. En cuanto al tipo de parientes, esta vez, dada la edad de las encuestadas, predominan los casos de hijos casados (10 respuestas), hermanos (4), padres (3) y cuñados (2).

Por otra parte, de las entrevistas personales y de grupo hasta ahora realizadas (un total de 17), así como de las conversaciones informales, he recogido 45 casos de situaciones co-residenciales entre parientes, de los cuales, 24 corresponden a los de hijos casados viviendo en el mismo barrio que los padres; de éstos 8 viven en la misma calle y 2 en el mismo portal; 9 de hijos/as solteros/as, de los cuales 2 viven en la misma calle y 2 en el mismo portal que los padres; 6 casos de hijos casados viviendo con los padres; 3 casos de hijos casados viviendo en barrios limítrofes al de los padres y 3 casos de otros parientes viviendo también en el barrio pero en diferentes calles (2 de hermanas solteras y 1 de tía/sobrina).

El resultado es una tupida red de parentesco tejida entre padres, hijos y hermanos, disponible las veinticuatro horas del día que permite sobrellevar los conflictos, las tensiones, los problemas y los inconvenien-

¹⁰ Igualmente tengo que agradecer al equipo de profesoras y a las alumnas del CEA "José Luis Sampedro" su cooperación en la realización de las encuestas y entrevistas, así como su interés por los resultados y la oportunidad que me brindaron de compartir algunas de las conclusiones y reflexiones con ellas en un acto en el que expresaron su opinión sobre el tema.

tes que surgen en la vida cotidiana y a los que la organización burocrática y formal de las instituciones públicas no ofrecen respuesta inmediata. Sirva de ejemplo el caso de un anciano que salió a pasear por la mañana y cuando volvió a su casa a comer, el ascensor estaba estropeado, pues simplemente se fue a comer a casa de la hija que vivía en la misma calle en el portal siguiente al suyo, donde esperó a que arreglasen la avería para regresar a su casa. Es decir, no es necesario tener graves problemas para recurrir a un pariente; precisamente, el valor de esta relación está en la solución a estos pequeños incidentes que surgen en la rutina cotidiana y que acaban facilitando la organización del "entorno social inmediato" del individuo¹¹, creando la sensación de seguridad y protección "para un diario" o "para el día a día" en términos de los actores.

La cotidianidad de las relaciones sociales y de las actividades diarias está impregnada por el universo del parentesco, presente en los saludos, en las conversaciones en los pequeños comercios, en los portales, en los bares, en el parque, en los encuentros con amigos, conocidos y vecinos; términos como primo/a, cuñado/a, abuelo/a, hijo/a, yerno/nuera, tío/a, nieto/a, están presentes en un contexto social en el que quien no es pariente es vecino, quien no es vecino es amigo y quien no es amigo es conocido, sin contar los parientes que son vecinos y los amigos que son parientes.

En general, la relación entre los padres y los hijos casados se caracteriza por un mutuo interés positivo, derivado de la obligación moral que siente cada parte respecto a la otra. Obligación moral que se traduce en ayuda material y afectiva, que varía según la etapa del ciclo vital de padres e hijos y según la situación laboral de estos últimos.

La ayuda material que suponen los servicios que prestan los padres a los hijos casados, es fundamental para comprender la paradoja que muchas veces aparece en el contexto obrero entre la capacidad adquisitiva real y el nivel o estilo de vida, más propio de otras clases sociales. La ayuda de los padres se mantiene unas veces al nivel de lo que algunos antropólogos llaman "ayuda de subsistencia", es decir, la ayuda que tiene como objetivo reforzar y asegurar el estatus social contra los imprevistos y accidentes de la vida (paro, enfermedad, accidentes) que pueden llevar al borde de la exclusión social y la "ayuda de promoción" (Pitrou, 1977: 47-84) que busca mejorar la posición social y, si es posible, ascender en la escala social, de acuerdo con su formación profesional, para lo que se hace imprescindible en la mayoría de los casos que trabajan los dos miembros del matrimonio joven.

¹¹ Concepto formulado por Elizabeth Bott en su libro *Familia y red social* (1990).

Los intercambios de bienes y servicios que fluyen de la generación de los padres a la de los hijos son principalmente: ayuda financiera, ayuda en alojamiento, ayuda para el equipamiento doméstico, ayuda durante las vacaciones, atención y cuidado de los niños, ayuda doméstica de la madre o la suegra y otras ayudas de hermanos y parientes colaterales.

La ayuda financiera se concentra en los inicios de la vida matrimonial y va destinada principalmente a la adquisición de una vivienda para la nueva pareja. En este caso existen varias modalidades de ayuda: una puede ser darles el dinero necesario para "la entrada" del piso que sería el equivalente a la dote, puesto que no se exige devolución, o el equivalente a un anticipo de la herencia; otra prestarles el dinero sin interés para su compra evitando así pedir un crédito al banco, y también, permanecer junto a los padres hasta que ahorren lo suficiente como para poder disponer de vivienda en propiedad. Como se desprende de todo ello, la importancia económica de este tipo de ayuda no está tanto en el desembolso económico de los padres sino en el ahorro que supone para los hijos, bien sea evitándose el pago de intereses a una entidad bancaria o el alquiler de una vivienda hasta la adquisición de una propia.

Lo mismo ocurre cuando trabaja el matrimonio joven y uno o los dos van a comer al barrio, en lugar de hacerlo en su propia casa; la práctica es ir a casa de los padres de él o de ella dependiendo de quiénes sean los que viven en el barrio; en caso de vivir ambos, lo que hacen es turnarse por días o semanas.

Así lo expresaban alguna de las mujeres entrevistadas:

Mi hija cuando se casó, mi marido le dio para la entrada del piso, y si hubiera tardao más en casarse a lo mejor se lo había pagao entero; se casaron y dijeron que no, que ellos lo iban pagando y ellos lo pagaron, mi marido les dijo esperáis 2 ó 3 años y nosotros os damos la casa, pero dijeron que no y entonces ellos terminaron de pagarlo.

Mi hijo se casó y se vino a vivir con nosotros a una habitación, luego nació la grande y cuando se quedó en estado de la pequeña, ya cogieron un piso y mi marido le prestó, bueno le dio porque como era hijo solo no se lo cobró, no sé si fueron 200 ó 300.000 pesetas y enseguida les dieron las llaves.

A mi hijo el suegro le dio 200.000 pesetas pero se las ha tenido que devolver porque como tiene más hijos [...].

La ayuda para el equipamiento doméstico se presta sobre todo al principio de la instalación de la pareja y el nacimiento de los hijos, a través de los regalos que se hacen con ocasión de la boda, los bautizos, las prime-

ras comuniones y fechas señaladas como Reyes, aniversarios, días del padre y de la madre, etc. Cualquiera de estas ocasiones es buena para ir completando los pequeños detalles del mobiliario doméstico de la casa de los hijos, desde el vídeo hasta el teléfono inalámbrico, pasando por el microondas, la freidora, etcétera.

La ayuda durante las vacaciones consiste principalmente en pasar las vacaciones con los padres en la casa del pueblo, costumbre que se practica hasta que los nietos cumplen 15 ó 16 años en que ya no quieren ir porque tienen en el barrio sus pandillas de amigos. Lo más frecuente es que los matrimonios jóvenes se trasladen con sus hijos a la casa de los padres durante el mes de vacaciones estivales, pero también se da el caso de enviar a los niños con los abuelos al pueblo nada más darles las vacaciones escolares, para reunirse luego allí con ellos el mes de julio o agosto. En caso de que los padres se tengan que reincorporar al trabajo antes de que finalicen las vacaciones escolares, los abuelos permanecerán en el pueblo cuidando de los nietos.

Hay otro tipo de prestaciones que hacen los padres a los hijos casados que difiere de lo expuesto anteriormente en que no se trata de bienes tangibles, dinero, casa, enseres domésticos sino de servicios, siendo *la atención y cuidado de los niños* el apartado más relevante. Hay varias posibilidades de practicar esta ayuda dependiendo de la edad de los nietos, la situación laboral de la hija o nuera y la proximidad residencial. Si trabajan los dos, cuando a la mujer se le acaba el permiso maternal, pueden darse distintas situaciones: la madre o la suegra es la que se desplaza al domicilio del matrimonio joven para cuidar al niño/a hasta que lleguen los padres; la madre o el padre llevan al niño/a a casa de los abuelos antes de irse a trabajar; la abuela lo va a buscar por la mañana para llevárselo a su casa. Cuando los nietos ingresan en la escuela infantil, son los abuelos los que se encargan de llevarlos e irlos a buscar a la salida y tenerlos en su casa hasta que llegan los padres. Cuando se incorporan a la enseñanza primaria y secundaria, comen y meriendan en casa de los abuelos, quienes siguen encargándose de llevarlos y recogerlos de la escuela. Si los que viven en el barrio son tanto los abuelos paternos como los maternos, se turnan por semanas o días para atender y cuidar de los nietos. También se puede dar el caso de que los abuelos acojan en su casa a la hija casada y al marido los primeros meses, cuando se trata del primer hijo y el matrimonio joven trabaja.

Cuando los hijos no viven en el mismo barrio sino en barrios cercanos y los nietos ya están escolarizados, o bien pasan todo el día en casa de los abuelos y los recogen por la noche, o bien pasan toda la semana y los recogen el viernes por la noche hasta el lunes por la mañana. Tampoco

es extraño que, aun viviendo en barrios no tan cercanos, los abuelos vayan determinados días de la semana a cuidar a los nietos.

También se da el caso de vivir los nietos, sobre todo, los primeros, permanentemente con los abuelos, como era el caso de esta señora, cuya hija casada vivía en el mismo barrio:

Yo cuando nació mi nieto el mayor, mi hija estaba trabajando y entonces yo iba por las mañanas a buscarlo y en invierno y todo con el frío que hacía, entonces dijo mi marido "mira si queréis traéis la cuna para acá, la ponemos en nuestra habitación y tu madre que cuida de él, porque eso de levantarse tan temprano para ir a buscarlo con el frío que hace, no puede ser" y dijeron que sí y a mi nieto lo he criado yo en mi casa hasta que tuvo 11 años, y luego como venían a verle, yo hacía las compras a mi hija, se quedaban a cenar y muchas veces llevaba comida de la que yo hacía.

Experiencia corroborada por esta otra informante:

Yo he ayudado mucho a mi hijo también, porque mi nieta era pequeña y ella [la nuera] se iba a trabajar y yo me quedaba con ella y hacía las compras y luego cuando nació la pequeña y les daban las vacaciones de Semana Santa, de Navidad, de verano, pues peleando con las dos, ahora ya no porque la grande tiene 16 años y la otra 13 y ya se pueden criar sin madre, pero mucho he peleado yo con ellas.

Esta misma situación se puede dar también por motivos laborales de la hija, como el caso que recogí de una abuela que tiene en su casa a un nieto por estar su madre trabajando fuera de la península.

La dedicación y cuidados de los abuelos a los nietos llega al punto de planificar su tiempo de ocio (excursiones, estancias del INSERSO, actividades culturales, prácticas deportivas, paseos,...) en función de las necesidades de los hijos (trabajo, vacaciones, fines de semana, "puentes", ...), hecho del que son conscientes como revela el comentario de una mujer ante la llegada del "puente de mayo" y la pregunta de si se iba fuera de Madrid: "¡qué va hija!, me quedo de niñera, a ver cuándo declaran el día del abuelo para que nos den vacaciones a los abuelos".

Dentro de este capítulo de prestaciones de servicios destaca también *la ayuda doméstica de la madre o la suegra*. Este tipo de ayuda es lo que los informantes, sobre todo las mujeres, llaman "echar una mano" y se refiere a tareas puntuales que dependen de etapas claramente relacionadas con el ciclo doméstico de la pareja: nacimiento del primer hijo, enfermedad de la hija, ausencia del marido, etc. Puede ir desde hacer las compras a la hija, a poner la lavadora, tender la ropa, retirarla, planchar, llevar-

le la comida ya hecha,... Este tipo de asistencia la suele realizar más la madre que la suegra, porque generalmente se da al principio de la vida en pareja, cuando todavía la mujer no tiene la suficiente confianza como para acudir a la suegra.

Por su parte, el abuelo suele ser quien se encargue de determinados servicios de tipo burocrático que se han de realizar en horas de trabajo de los hijos, por ejemplo, llevarles la declaración de la renta a Hacienda, pagar los impuestos del coche, la vivienda, resolver gestiones en los bancos, presentar la solicitud de plaza para los niños ya sea en escuelas infantiles o centros escolares, pagar los recibos de la luz, el agua, el gas; esperar en el domicilio de los hijos cuando ha de ir algún cobrador; pasar información sobre reparadores e instaladores domésticos como fontaneros, electricistas, pintores, etc. pedirles presupuestos y estar presentes cuando van a realizar la obra; asistir en su lugar a las reuniones de la comunidad de vecinos, y una infinidad de pequeñas tareas o "chapuzas", que de estar el matrimonio joven trabajando no podrían realizarlos más que pidiendo permisos o esperando a los fines de semana.

Desde luego no hay duda de la importancia que este sistema de prestaciones y asistencia familiar de los padres supone en la economía doméstica de los hijos casados, que les permite mantener a veces un estilo de vida por encima de sus posibilidades reales. Este trabajo entra perfectamente en la categoría de "trabajo invisible" que M^a Ángeles Durán utiliza aplicado al trabajo doméstico no remunerado de la mujer. Según esta autora, si el trabajo no remunerado que realizan las mujeres en sus casas se valorase de modo similar al remunerado, o simplemente al 80% de su valor medio, el Producto Interior Bruto español aumentaría un 162% (Durán, 1996); ¿qué ocurriría si hiciéramos lo mismo con las actividades que realizan los padres para sus hijos casados? Aunque algunas de las tareas son difíciles de contabilizar, otras como el cuidado de los niños, la realización de algunos servicios domésticos y la manutención de hijos/as y nietos resultan más fáciles de calcular.

Si consideramos el caso más frecuente que es el de los abuelos que se encargan de llevar y recoger a los nietos, dar de comer a un hijo/a o nieto/a y atender la casa de la hija en las pequeñas labores ya señaladas anteriormente, y aplicamos las tarifas o coste más habitual dentro de la zona (900 ptas. un menú del día; de 1000 a 1200 ptas. la hora de servicio doméstico, y la media que cobran las chicas jóvenes por cuidar a los niños, de 20.000 a 30.000 ptas.: unas 500 ptas. la hora), el valor económico de la ayuda de los abuelos sería de unas 58.000 ptas. mensuales, aproxi-

madamente ¹². Sin contar claro está con otros valores añadidos como el ahorro que supone no tener que darles de alta en la Seguridad Social, estar disponibles las veinticuatro horas del día sin pagar horas extraordinarias, no disfrutar de fiestas ni vacaciones y por lo tanto no pagarlas, etcétera.

Este hecho tiene una doble lectura: por un lado es un dinero que el matrimonio joven se ahorra y que facilita su integración en una sociedad donde cada vez más el consumo se está convirtiendo en signo de distinción social, consumo que según la ortodoxia económica reactiva a su vez la producción a través de la demanda y, por otro lado, supone un ahorro para el Estado en aquellos capítulos de prestaciones sociales a la primera infancia y en el de subvenciones a las empresas por las bajas maternales. Todo lo cual relativiza sobremanera la "inactividad" de los mayores de sesenta y cinco años y su "coste" social.

No hay que olvidar además el apoyo moral que los padres prestan a los hijos, principalmente en caso de separación, divorcio o en situaciones de madres solteras. No es raro encontrar familias extensas compuestas por la hija separada con los niños pequeños o el hijo separado, que viven con los padres, lo que explica el escaso número de familias monoparentales en el barrio.

De la ayuda que prestan los padres a los hijos casados, hay que destacar especialmente el rol de las abuelas, quienes además de atender su casa, atienden la de sus hijos/as, cumpliendo así una doble jornada, con la particularidad de que ninguna de ellas es remunerada. La mujer de más de sesenta y cinco años es el pilar fundamental sobre el que descansa este entramado de relaciones y esta red de servicios comparable a la mejor compañía de seguros. Si antes se decía que los hijos eran el seguro de los padres, en este caso, bien se puede afirmar lo contrario: son los padres, especialmente las madres, el mejor seguro no sólo de los hijos sino también de los nietos.

Este hecho demuestra que sobre la familia, y especialmente sobre las mujeres en su rol de abuelas, está recayendo el esfuerzo y coste social que supone la inexistencia de prestaciones sociales públicas que permitan y faciliten el trabajo de la mujer fuera de su casa. Quizás sea hora de empezar a cuestionarse ciertas categorías "científicas" que consideran como población "inactiva", "no productiva" a las personas mayores de

¹² Si consideramos el caso hipotético de una media de dos horas al día dedicadas a los nietos (por 500 ptas. la hora), una hora diaria a tareas domésticas de casa del hijo/a (por 1000 ptas. la hora) y una comida al día durante la semana (a 900 ptas. el menú del día), los cinco días de la semana y las cuatro semanas del mes, el resultado es de 58.000 ptas. al mes.

sesenta y cinco años. No parece muy legítimo aplicar este calificativo a todos los grupos sociales de esta edad como si se tratara de un sector homogéneo, uniforme, sobre el que se generaliza gratuitamente, colaborando a ratificar el estereotipo que los presenta como personas que suponen una "carga" o "coste" social para los poderes públicos e indirectamente para la sociedad.

La obligación moral de ayudar a los hijos se ve en cierta manera recompensada cuando son los padres los que necesitan la asistencia de los hijos. La cercanía residencial, buscada tanto por los padres como por los hijos, facilita el cuidado de los mayores cuando éstos ya no pueden defenderse por sí mismos. Las soluciones son varias: desde irse un nieto a pasar las noches con ellos, hasta las visitas diarias de la hija y en casos de extrema necesidad llevárselos a casa, sobre todo cuando muere la mujer y queda el marido solo¹³.

Las residencias de ancianos comienzan también a ser solicitadas, especialmente, cuando los mayores ya requieren cuidados especiales por incapacidad física o pérdida de la consciencia. El tema de las residencias suscita en los padres una ambigüedad o ambivalencia que denota la incertidumbre y la inseguridad ante su futuro, conscientes ya del cambio de valores que se ha producido en la relación padres-hijos y al que ellos mismos han contribuido.

Llama la atención, en primer lugar, que sean los propios padres los que justifiquen la decisión de los hijos de llevarlos a una residencia, como si se tratara de un ejercicio de autoconvencimiento, de preparación y prevención para cuando llegue el momento. Así lo que para ellos resulta "normal" y "natural", haber dedicado toda su vida a sus hijos y a sus padres cuando fue necesario, no lo encuentran tan "normal" ni "natural" cuando se trata de comprender la conducta de los hijos hacia ellos. He aquí la forma de percibir este problema por parte de un hombre ya jubilado, que vive con la mujer y tiene dos hijos:

La primera generación de emigrados somos nosotros, entonces, nuestros padres no entraban por lo de las residencias, los asilos que entonces se decía, mi madre

¹³ Es interesante destacar la importancia de los grupos de viudas como grupos de ayuda mutua; antiguas amigas o vecinas o feligresas de una misma parroquia forman pequeños núcleos de interacción muy estrecha, que en algunos casos sustituyen a la familia y en otros retrasan la implicación de las hijas/os en su rol de cuidadores. Sus relaciones abarcan distintos ámbitos de la vida, desde la atención en caso de enfermedad temporal, consultas a los médicos, compra de medicinas, hacer la comida, hasta compartir el tiempo de ocio, los paseos, las visitas al centro cívico, las actividades parroquiales, las tardes de los domingos,...

por ejemplo lo tenía pánico, pero eso va evolucionando, yo creo que por obligación o porque vemos que puede llegar, por la necesidad, por el modo de vivir, que trabaja todo el mundo, trabaja el marido, trabaja la mujer, nosotros si un día nos hacemos mayores y no podemos ¿quién nos va a atender?, la hija no puede porque trabaja, los nietos estarán estudiando y el otro hijo tendrá que ir a su trabajo y atender su casa,... por eso nosotros aceptaríamos mejor eso [ir a una residencia], parece que nos estamos haciendo a la idea de que nuestros días posteriores o últimos, o como los queramos llamar, tengan que ser en un sitio de esos, porque en casa no nos podrán atender [...] Luego vienes a estas casas que están lo justo, que parece que no caben, cuando mi madre estuvo aquí, también estaba un tío político mío, y como sólo había dos habitaciones, en una dormía mi madre y en otra mi tío y el matrimonio y los niños dormíamos en el comedor y eso puede crear problemas en el matrimonio [...].

Sorprende que aludan a la falta de espacio para tener a los padres en casa, cuando en las mismas condiciones, puesto que el tamaño de los pisos no ha variado, ellos sí se hicieron cargo de sus padres. Igualmente, resulta llamativo que justifiquen el "echar una mano" a los hijos por necesidades económicas y al mismo tiempo, utilicen el criterio de la solvencia económica para justificar a los hijos que mandan a los padres a una residencia, porque según ellos ya no necesitan la herencia paterna como antiguamente.

[...] es que antes se quería lo de los padres, las tierrecitas del padre, los muebles, las sillas, parecía que todo venía bien, antes había más necesidad y ahora a lo mejor no se necesita tanto, como trabajan los dos pues ganan dinero; es igual que los matrimonios, ahora se separan más fácilmente que antes, antes aguantaba el marido o aguantaba la mujer, parece que era la mujer la que más aguantaba al marido, porque era el marido el que llevaba la voz cantante, el que ganaba el dinero, ahora que lo gana la mujer, la mujer no aguanta al marido [...] y entonces fácilmente se pueden separar, ¿por qué? porque el nivel económico cuenta también [...] tienes más libertad porque tienes más medios, como no necesitas el piso de tus padres no los tienes que aguantar, [...] no como antes que incluso te llevabas a unos tíos para ver si luego te dejaban algunas tierras, antes eso se llevaba muchísimo, ahora no [...].

La percepción que los padres tienen de esta última etapa de su ciclo vital y de lo que pueden esperar de sus hijos/as evidencia la fractura entre las condiciones de vida y los valores de una y otra generación. Lo que para ellos hubiera sido injustificable, llevar a sus padres a una residencia, lo encuentran justificable cuando se trata del comportamiento de sus hijos hacia ellos. Comportamiento al que ellos también han contribuido, conscientes del sacrificio y renuncia que supuso para ellos, y

que no quieren para sus hijos/as, como queda de manifiesto en las entrevistas con la generación de las hijas y nietas:

No se trata de que unos sean malos y otros buenos, sino que los padres son los primeros en decir a los hijos que estudien y trabajen para que no pasen lo que ellos pasaron, porque muchos tuvieron a sus padres en casa y luego dicen "yo no quiero que mis hijos pasen lo que yo he pasado con mis padres, no quiero que mis hijos sufran lo que yo he sufrido", son los padres, sobre todo, las madres, las que animan a las hijas a trabajar para que sean independientes y no tengan que depender de los maridos ni de los hijos como les pasó a ellas [...] [Mujer de 35 años].

Yo tuve durante diez años a mi suegra en casa con demencia senil y fue horrible, porque llegó un momento que no tenía suficientes sábanas limpias para cambiarla, tal era el estado en que se hallaba y al final tuvimos que llevarla a una residencia, aunque yo no quería, pero entonces dijeron los hermanos de mi marido que si quería seguir teniéndola en casa, y dije que no, es que no podía moverme de casa, ni asistir a la escuela como ahora [...] Mi madre al ver lo que había pasado con mi suegra, me dijo que si a ella le pasaba lo mismo que la llevara a una residencia [Mujer de 45 años].

Yo he vivido durante diez años con mi abuelo materno y yo era la que le daba de comer, le cambiaba la ropa de la cama, le mudaba, [...] y también vivían con nosotros los padres de mi padre y era terrible, porque la madre de mi padre no podía ver a mi madre, y nunca le echaba una mano, sino que todo eran faenas y yo eso no se lo deseo a nadie. Mi madre me dice que ya sabe ella que cuando llegue a vieja la voy a mandar a una residencia y aunque yo la digo que no, que yo la cuidaré, no se lo cree y me dice "eso lo tendré que ver yo" [...] [Chica de 22 años].

Ante el dilema de elegir entre el bienestar propio y el de los hijos no dudan, igual que no dudaron entre el bienestar de sus padres y el suyo propio. De nuevo, los intereses de los hijos se superponen a los suyos propios, y hasta el final siguen viviendo para los otros más que para la realización personal. Es una generación estructuralmente invisible, cuyo *ethos* del sacrificio, la renuncia y la austeridad les ha hecho vivir en un continuo extrañamiento de sí mismos en aras del bienestar de sus hijos y nietos. Y así lo reconocía un hombre joven de 38 años:

Aquí los que han trabajado duro ha sido la gente que tiene ahora entre 60 y 80 años, en este barrio y en el resto de España, esos son los que han hecho el país, vinieron de los pueblos, llegaron aquí y levantaron la ciudad, ellos fueron los que pusieron la espalda para todo, en nuestro caso para que pudiéramos estudiar, o tener un piso para podernos casar, y para ello han aguantao carros y carretas [...].

En el universo cognitivo de esta generación se produce un conflicto de valores entre el código normativo en el que ellos fueron educados y el que desean para sus hijos/as, como lo demuestra el comentario contradictorio de una mujer de más de sesenta y cinco años que en la misma conversación después de decir "los hijos que llevan a sus padres a una residencia son unos canallas", acabó comentando "si pudiera pagarme la residencia como lo de los muertos, lo pagaría ya [...]". Parecida conclusión a la que llegaron el grupo de mujeres del CEA con el que intercambié los primeros resultados de este trabajo sobre la solidaridad intergeneracional y quienes, tras el debate suscitado a favor y en contra de las residencias, llegaron a la conclusión de que lo que hacía falta era una residencia para los abuelos en el barrio, porque así seguirían estando cerca de los hijos aunque estuvieran al mismo tiempo separados.

No creo que el "coste social" de esta generación que es la que conforma el grueso de los viejos de los que tanto se habla, sea comparable al "coste simbólico" que ha supuesto la renuncia a pensar y sentir por ellos mismos en favor de sus hijos y nietos. Hacer previsiones sobre los costes sociales de los viejos, teniendo en cuenta los costes de los que ahora son viejos, no parece un planteamiento demasiado correcto de la situación: el problema no son los viejos de ahora, el problema puede plantearse cuando esta generación desaparezca y desaparezca con ella un estilo de vida austero y sobrio que ha permitido a los hijos y nietos llevar un nivel de vida por encima de su poder adquisitivo, colaborando con ello a neutralizar el conflicto generado por la distancia, cada vez mayor, entre las expectativas creadas por la ortodoxia del mercado y las posibilidades reales conforme a la situación laboral y económica de las nuevas generaciones.

Desde esta perspectiva, el balance entre "gastos" e "ingresos" que representan los viejos, al menos una parte considerable de los viejos, lejos de ser negativo, parece más bien positivo en términos no sólo económicos, sino también políticos, sociales, culturales...

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Attias-Donfut, Cl. (1993), «Dependencia de las personas mayores y ayuda intergeneracional», *Papers. Revista de Sociología*, núm. 40, pp. 13-33.
Bazo, M^aT. (1990), *La sociedad anciana*, Madrid, CIS.

- (1993), «La ancianidad a través de los/as jóvenes», *Papers. Revista de Sociología*, núm. 40, pp. 57-73.
- Bott, E. (1990), *Familia y red social*, Madrid, Taurus [Edición original, 1957].
- Chamboredon, J. Cl. y Lemaire, M. (1970), «Proximité spatiale et distance sociale. Les grands ensembles et leur peuplement», *Revue Française de Sociologie*, XI, núm. 1, pp. 3-33.
- Chombart de Lauwe, P. H. (1956), *La Vie quotidienne des familles ouvrières*, París, CNRS.
- Domínguez Alcón, C. (1993), «Envejecimiento y familia». *Papers. Revista de Sociología*, núm. 40, pp. 75-89.
- Durán, M^a A. (1996), «El trabajo invisible en España: aspectos económicos y normativos», *Mujer. Documentación Social*, núm. 105, pp. 137-157.
- Firth, R. (ed.) (1956), *Two Studies of Kinship in London*, Londres, The Athlone Press.
- Iglesias de Ussel, J. (1998), *La familia y el cambio político en España*. Madrid, Tecnos.
- Le Wita, B. (1984), «Familles dans la ville», *Terrain*, núm. 3, pp. 32-27.
- Markson, W. E. (1993), «Las ancianas en Estados Unidos: mitos y realidades», *Papers. Revista de Sociología*, núm. 40, pp. 137-149.
- Paillat, P. (1995), «Invariable y perturbador, el envejecimiento demográfico lanza un desafío a los poderes públicos», *REIS*, núm. 70, pp. 25-39.
- Pitrou, A. (1977), «Le soutien familial dans la société urbaine», *Revue Française de Sociologie*, núm. XVIII, pp. 47-84.
- Requena Santos, F. (1994), *Amigos y redes sociales. Elementos para una sociología de la amistad*, Madrid, CIS.
- Rodríguez, J. A. (1994), *Envejecimiento y familia*, Madrid, CIS.
- Roussel, L. (1995), «La solidaridad intergeneracional. Ensayo de perspectivas», *REIS*, núm. 70, pp. 11-25.
- Schwartz, O. (1990), *Le monde privé des ouvriers*, París, PUF.
- Verret, M. (1990), *Destins ouvriers. La fin d'une classe?*, París, L'Harmattan.
- (1995), *L'espace ouvrier*, París, L'Harmattan. [Originalmente publicado en 1979].
- Young, M. y Willmot, P. (1957), *Family and Kinship in East London*, Londres, Routledge and Kegan Paul.

Resumen. «Solidaridad intergeneracional: ¿quién depende de quién?, ¿quién ayuda a quién?»

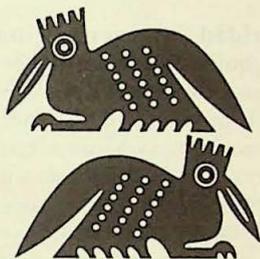
La solidaridad intergeneracional es un tema frecuentemente abordado por los científicos sociales desde la perspectiva de la ayuda prestada a los padres por los hijos, y desde los costes sociales y económicos que suponen los mayores de sesenta y cinco años a los presupuestos del Estado, sin embargo, es menos frecuente el análisis desde la perspectiva del apoyo y soporte tanto físico como moral que prestan los padres a los hijos y a los nietos, así como el ahorro que esto supone para las arcas públicas en concepto de ciertas prestaciones sociales relacionadas con los comedores escolares, las escuelas infantiles, los permisos laborales por maternidad, la atención a las madres solteras, etc.

Abstract. «Inter-generational solidarity: Who depends on whom? Who helps whom?»

Social scientists frequently approach the question of intergenerational solidarity from the perspective of the support which parents give their children, and in terms of the social and economic costs that the people over 65 represent for the state. Much more rarely do they consider the material and moral support that parents give to their children and grandchildren, or the savings that this brings the state in the form of provision of services such as school meals, nursery care, maternity leave, support for single mothers, etc.

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 or electronically through the Internet Database Service (www.csa.com).
Contact sales@csa.com for a trial Internet access or a sample issue.



sociological abstracts

Published by Cambridge Scientific Abstracts
7200 Wisconsin Avenue • Bethesda, Maryland 20814 • USA
+1 301-961-6700 • Fax: +1 301-961-6720 • E-mail: sales@csa.com

Los contextos de la acción sindical: franquismo, transición y democracia¹

Rubén Vega García *

Los años treinta corresponden [...] a la última fase histórica de los sindicatos españoles. El franquismo y la transición no tienen relación alguna con el sindicalismo que se desplegó durante los años anteriores a la Guerra Civil. A los sindicatos actuales les falta una fase histórica, que podríamos denominar de modernización, en la que de haber existido, probablemente encontraríamos la consumación del pasado. Sin reformismo institucionalizado, los sindicatos, como los partidos, representan en la clandestinidad la herencia viva de la última etapa de su pasado histórico [...]².

La guerra civil parece representar un corte tan radical en la evolución de la sociedad española y del movimiento obrero en particular que ha impuesto una tajante separación en la historiografía referida a este último. Los años 1936-39 actúan como una divisoria que prácticamente ningún autor rebasa, de modo que los estudios existentes reflejan esa ruptura en el propio marco cronológico elegido para la investigación. Incluso cuando se trata de alguno de los escasos esfuerzos por producir obras de síntesis sobre la trayectoria histórica del movimiento obrero español, éstas vienen a fijar su término en la República o la guerra. Tan sólo trabajos que pretenden historiar organizaciones superan a veces esa

* Fundación Juan Muñoz Zapico, Santa Teresa, 15 bajo. 33005 Oviedo.

¹ Este artículo constituye una versión revisada y ampliada de una comunicación presentada en el III Encuentro de Investigadores sobre el Franquismo y la Transición Española (Archivo Histórico de CCOO de Andalucía y Universidad Pablo Olavide, Sevilla, enero de 1998) bajo el título "Los contextos de la acción sindical. Del Franquismo a la Transición".

² Ángeles Barrio Alonso, «El sindicalismo entre la historia y las ciencias sociales», *Historia Contemporánea*, núm. 10, 1993, p. 154.

barrera, al encontrar en la continuidad de unas siglas el hilo conductor. El desarrollo de la lucha obrera bajo el franquismo se produce en circunstancias tan específicas que los autores han optado, de forma casi unánime, por tratar el tema separado de sus antecedentes inmediatos en los años treinta, que, a lo sumo, merecen unas líneas introductorias. Por el contrario, los trabajos sobre la transición democrática encuentran en la dictadura franquista una inexcusable genealogía que casi nadie osa eludir, de modo que a menudo se transmite una imagen de continuidad en la cual los puntos de ruptura o momentos de cambio sustancial remiten directamente a las transformaciones experimentadas por el marco político.

De este modo, el recorrido histórico del movimiento obrero español parece dividido en dos mitades casi imposibles de soldar. Las razones de esta tendencia no carecen de justificación, pero no por ello dejan de entrañar cierto riesgo de distorsión, en la medida en que pueda hacer pasar desapercibidas ciertas continuidades históricas que subsisten a través de la contienda civil y la dictadura, así como algunas de las rupturas producidas durante la transición. No resultaría, por tanto, inadecuado introducir algunas cautelas al respecto.

La radical transformación del escenario en que se desenvuelve el movimiento obrero tras la derrota sufrida en la guerra civil está fuera de toda duda. A este respecto, la dictadura franquista representa un corte sin parangón en cuanto a su profundidad. Por su intensidad y duración no sería comparable en sus efectos al precedente dictatorial primorriverista y supone una liquidación casi completa del pujante movimiento obrero de los años treinta. Ilegalizadas las organizaciones de clase, encarcelados sus militantes, ejecutados o exiliados la mayoría de sus dirigentes... inicialmente el régimen de terror impuesto por los vencedores no deja resquicio alguno para una resistencia organizada en la esfera de las relaciones de producción. La lucha sindical se revela, en estas circunstancias, inviable y únicamente ciertas respuestas individuales (negligencia, sabotaje, abandono del trabajo...) pueden expresar el malestar latente. Será desde estas penosas condiciones como deba ser emprendida la reconstrucción. En un primer momento, ésta no se acomete, sin embargo, a partir de nuevas fuerzas sino de los restos del naufragio, tratando de reagrupar a los supervivientes. Únicamente el agotamiento de las energías atravesado en las postrimerías de los años cuarenta y buena parte de los cincuenta dará paso a un renacer asentado sobre efectivos humanos renovados y pautas de organización y de lucha nuevas. Este vacío atravesado en torno al cambio de década y la renovación generacio-

nal que le sucede representaría la consumación de la quiebra producida con la guerra civil³.

Se ha producido, de este modo, una interrupción de la continuidad organizativa, no sólo al ilegalizar las organizaciones sino porque cuando éstas logran precariamente sobrevivir en la clandestinidad han debido ser reconstruidas casi desde cero. Igualmente, la represión acaba por retraer a los militantes que, tras el renacimiento de la esperanza vivido en los años centrales de la década de los cuarenta, ven exhaustas sus fuerzas y definitivamente quebrada su moral. Al mismo tiempo, la vivencia del período republicano y de la guerra civil encuentra enormes dificultades para ser transmitida en la memoria colectiva a las nuevas generaciones. En el seno de las familias, a menudo el carácter traumático de la experiencia, el miedo que se instala en muchas de las víctimas de la represión, el deseo de olvidar, se convierten en refuerzos de la censura imperante. Con frecuencia, quienes han visto su vida en peligro, han pasado por la cárcel, han sufrido torturas o han sido estigmatizados por "rojos" evitarán hablar de su pasado o sus ideas políticas incluso con sus propios hijos. En este sentido, el franquismo "atomizó a toda una clase social. La España democrática de la transición se funda sobre los cimientos de esa represión, uno de cuyos rasgos más sobresalientes es el silencio y el terror impuestos a los vencidos"⁴.

Un corte tan drástico y prolongado como el que representa el franquismo no puede, por tanto, sino tener profundas consecuencias sobre el movimiento obrero, porque éste se nutre en gran medida de experiencia y tradiciones. La dictadura no sólo bloquea la transmisión de la memoria sino que impone un contexto, unas condiciones para la acción tan distantes de las de períodos precedentes, que, más allá de lo que son valores y actitudes solidarias propias del instinto de clase, la experiencia apenas ofrece ayuda. Los discursos, las formas de lucha, los

³ Rubén Vega y Begoña Serrano, *Clandestinidad, represión y lucha política. El movimiento obrero en Gijón bajo el franquismo (1937-1962)*, Ayuntamiento de Gijón, 1998.

⁴ Mercedes Vilanova, *Las mayorías invisibles. Explotación fabril, revolución y represión*, Barcelona, Icaria, 1996, p. 59. Únicamente en espacios caracterizados por su excepcional cohesión social se produce una transmisión que mantiene vivas tradiciones e ideologías políticas en la memoria de las nuevas generaciones. Las cuencas mineras asturianas constituirían un ejemplo acabado a este respecto, perpetuando valores asociados a la conciencia de clase. Hasta que logra resurgir un movimiento obrero organizado, el papel primordial correspondería al ámbito familiar, y muy particularmente a las mujeres, a través de relatos de vivencias pasadas en términos que a menudo no son expresa o conscientemente políticos. El proceso se asemeja al producido en la transmisión del sentimiento nacionalista, tal como ha sido señalado en el caso vasco.

esquemas organizativos... se revelarán en gran medida inservibles para afrontar los nuevos retos.

En algunos aspectos, la herencia del pasado pesa incluso como un lastre: la fidelidad a las siglas de las centrales sindicales históricas sirven para empecinarse en formas de organización y de lucha que no son operativas; la dependencia de núcleos de dirección exiliados impide adaptar el análisis, los discursos y la práctica a la realidad interior; las divisiones y querellas de los años treinta se perpetúan, dificultando la colaboración entre fuerzas en sí mismas tan exiguas.

La clandestinidad impone enormes limitaciones a la actividad de las organizaciones obreras en la medida en que éstas logran subsistir. Imposibilitadas para mantener cauces fluidos de comunicación con la clase a la que pretenden representar, su desconexión con las bases —tanto mayor cuanto más intensa resulta la represión— las convierte en grupos aislados cuya percepción de la realidad aparece distorsionada por una fuerte carga ideológica. La misma capacidad para sostener la lucha en condiciones tan adversas requiere ser alimentada mediante un optimismo que hace abstracción de la realidad. La permanente esperanza en una inminente caída de la dictadura forma parte de un espejismo necesario para mantener la moral de los militantes.

Al verse forzados a un funcionamiento endogámico, la sintonía con el sentir de las nuevas generaciones, cuya socialización política se ha producido total o parcialmente bajo el franquismo, se torna compleja. La hiperpolitización que preside sus análisis se agudiza en la medida en que van careciendo de una presencia efectiva en los centros de trabajo y en el tejido social y se vuelven más dependientes de los núcleos de exiliados que, de forma estable, mantienen fuera del país una continuidad orgánica que en el interior se ve constantemente amenazada. Su funcionamiento interno se encuentra, por otra parte, atenazado por una situación de permanente asedio que obliga a multiplicar las cautelas, generando entre los propios compañeros de militancia recelos y desconfianzas derivadas del temor —sea o no fundado— a la traición, a infiltraciones o delaciones e incluso a simples debilidades que puedan poner en peligro la seguridad de todos. Más aun cuando lo que distingue a los núcleos de resistentes antifranquistas es precisamente el haber reaccionado frente a las duras condiciones impuestas por el régimen de forma opuesta a como lo hiciera la gran mayoría, rechazando el retraimiento, afrontando la amenaza represiva, impugnando la propaganda de los vencedores y desafiando sus leyes.

Aun en estas condiciones, tan radicalmente distintas, pueden ser advertidas, pese a todo, algunas continuidades respecto al período de pre-

guerra. En primer lugar, la revitalización de las organizaciones clandestinas experimentada al calor del curso tomado por la Segunda Guerra Mundial y las expectativas abiertas por su desenlace sigue reproduciendo fielmente la distribución territorial heredada de su implantación en los años treinta hasta que el desaliento y la represión provoquen el eclipse de algunas de ellas⁵. En un plano más general, la persistencia de un sustrato impregnado de los valores de la cultura obrera será detectable en aquellas zonas donde el movimiento obrero había arraigado con mayor fuerza, traducándose tanto en actitudes y comportamientos cotidianos que reflejan una solidaridad espontánea y formas pasivas de resistencia como en esporádicos brotes de protesta colectiva que alcanzan sus expresiones culminantes en las huelgas generales sostenidas en el País Vasco (1947 y 1951) y Barcelona (1951).

La huelga de tranvías en Barcelona aparece como la última gran manifestación abierta de descontento protagonizada por las generaciones que habían participado en la guerra, al tiempo que contiene ya algunos de los rasgos que en lo sucesivo caracterizarán al movimiento obrero (desencadenamiento a partir de demandas inmediatas y no de proclamas políticas, papel de los enlaces sindicales, participación de elementos cristianos, presencia de comunistas en el Sindicato Vertical). Las huelgas de 1956-58 en Navarra, Guipúzcoa, Vizcaya, Barcelona, Asturias, Valencia, Marco de Jerez... abren una fase que inaugura el que será denominado "Nuevo Movimiento Obrero", en el que el peso de la lucha se desplaza hacia generaciones jóvenes que no han tomado parte en la contienda civil, dando muestras de superación de esquemas anclados en la guerra y sus secuelas. Sintomáticamente, éstos son los años en que es formulada por el PCE la Política de Reconciliación Nacional (1956), se van gestando organizaciones sindicales y políticas nacidas de ambientes confesionales (FLP, FST, USO...) y se abre paso la fórmula de las comisiones de obreros. La nueva correlación de fuerzas, marcada por la hegemonía del PCE y la aparición de formaciones de nueva planta, la participación de militantes cristianos y la ausencia de anarcosindicalistas y socialistas sería esencialmente resultado de la ma-

⁵ Esta continuidad de la reorganización de los años cuarenta respecto a la década anterior se confirma incluso en el caso de las fuerzas más minoritarias, como muestra el predominio del POUM entre la oposición leridana al franquismo en esos años. Antonieta Jarne Módol y Joan Sagés San José, «Una historia oral de la Guerra Civil y la lucha clandestina en el primer franquismo: Lleida 1936-1945», en José Manuel Trujillano Sánchez y José María Gago González (comps.), *Jornadas «Historia y Fuentes Orales». Historia y Memoria del Franquismo. 1936-1978*, Ávila, Fundación Cultural Santa Teresa, 1997, pp. 372-376.

yor o menor adecuación de las respectivas estrategias a las condiciones de la lucha antifranquista. Ésta será la causa fundamental de las alteraciones en la distribución de fuerzas y su implantación, al determinar la capacidad de unos y otros para regenerarse atrayendo a nuevos efectivos que puedan suplir las bajas producidas entre los militantes veteranos.

Los protagonistas del Nuevo Movimiento Obrero encontrarán en la prioridad concedida a la oposición interior, la flexibilidad organizativa, la apertura en su política de alianzas y la búsqueda de cauces legales que permitan superar las limitaciones de la clandestinidad las claves para asegurarse una presencia, por precaria que ésta pudiera ser, en los centros de trabajo y la capacidad, por tanto, de incidir en los conflictos laborales. Quienes renuncian a utilizar los resquicios legales —en especial los ofrecidos por la participación en el Sindicato Vertical— y mantienen los esquemas organizativos del pasado se ven reducidos a una posición marginal que no puede sino fortalecer la preponderancia del exilio y, por tanto, la esclerotización de sus planteamientos y de su análisis de la realidad española. Ambas alternativas encierran fórmulas contrapuestas en cuanto al tipo de relación a establecer con la clase, o más bien con los sectores más activos de la misma.

En buena medida, el resurgir del movimiento obrero y la marcha ascendente que éste conoce a lo largo de los años sesenta y gran parte de los setenta se asienta sobre una nueva clase obrera, cuyos rasgos se han transformado sustancialmente respecto a los años treinta. La sociedad española experimenta profundos cambios, entre los cuales habría que destacar el acelerado proceso de urbanización y el masivo éxodo rural que lo acompaña. El peso que había correspondido en el pasado al proletariado campesino deja paso a un predominio de los obreros industriales. La cuestión agraria está siendo “resuelta” mediante métodos altamente traumáticos desde el punto de vista social, provocando la expulsión masiva de población en un formidable movimiento migratorio. En consecuencia, alejándose de sus antecedentes históricos, el movimiento obrero se convierte bajo el franquismo en un hecho casi exclusivamente industrial, de forma tanto más absoluta cuanto que los jornaleros y pequeños campesinos se enfrentan a obstáculos casi insalvables para encarar una resistencia colectiva en las condiciones impuestas por la dictadura⁶.

⁶ La comarca de Jerez, ligada a un tipo particular de cultivo como la viticultura, aparece como la única excepción notable a este respecto. Joe Foweraker, *La democracia española*, Madrid, Arias Montano, 1990.

La emigración de millones de personas, su concentración en barrios obreros de grandes áreas industriales, el enfrentamiento a problemas comunes para ellos desconocidos hasta entonces (explotación taylorista o fordista, disciplina industrial, largas jornadas con exiguos salarios, déficit de viviendas, carencias urbanísticas de todo tipo), en un contexto de abundante oferta de trabajo y total ausencia de libertades, marca las condiciones en que ha de desenvolverse esta clase obrera. Por su procedencia de medios rurales, tanto su experiencia como los procesos de socialización política de los que provienen ofrecen escasos recursos para afrontar la nueva situación. En función de su peso relativo en los nuevos lugares de residencia tenderá a darse el predominio de las tradiciones preexistentes, en las que los recién llegados se insertan, o bien será construido un movimiento obrero sin apenas conexiones con el pasado. En el primer caso, la incorporación a una dinámica reivindicativa y la generación de conflictos abiertos se produce con anterioridad (Asturias, Vizcaya, Marco de Jerez, desde los años cincuenta), antes irrumpir con gran fuerza aquellas zonas donde se combina una antigua tradición de movimiento obrero con la masiva afluencia de inmigrantes (cinturones industriales de Madrid y Barcelona, en los sesenta) para terminar asistiendo, ya en los setenta, a la irrupción de nuevas áreas industriales (Ferrol, Vigo, Valladolid, Pamplona, Vitoria...).

En tanto se produce su asentamiento y se da la soldadura entre inmigrantes y trabajadores autóctonos, esta clase obrera de reciente formación, resultante de vastos procesos migratorios, muestra cierto retraso en afirmarse como agente con conciencia y dotado de organizaciones propias. Pero, una vez superado este período, la pasada represión pesa menos en su memoria colectiva y también condiciona en menor medida la adopción de nuevas pautas organizativas y de lucha. Los conflictos terminarán por manifestarse en estos casos de forma más abierta, rebasando el marco laboral y recurriendo con frecuencia a la expresión de sus protestas en movilizaciones de calle. De este modo, nuevos focos irrumpen con fuerza a lo largo de los años setenta, desatando vigorosos movimientos en los cuales son superados los confines del recinto laboral y de las motivaciones estrictamente sindicales. El Ferrol y Vigo en 1972, el Bajo Llobregat en 1974-75, Vitoria en 1976 asisten a masivas movilizaciones en las que los núcleos obreros con mayor conciencia logran arrastrar tras de sí a la práctica totalidad de las comunidades en que se insertan⁷.

⁷ José Gómez Alén, «La nueva conflictividad industrial. La experiencia de Galicia», en *España franquista. Causa General y actitudes sociales ante la dictadura*, Universidad de Cas-

El curso ascendente tomado, a lo largo de la segunda mitad del franquismo, por un movimiento obrero sustentado sobre nuevas generaciones de trabajadores y expresado a través de nuevas organizaciones, precisa para su desarrollo recomponer los cauces de comunicación, violentamente cegados por la dictadura, entre la exigua minoría de militantes activos y el conjunto de la clase. Únicamente de este modo pueden aspirar a expresar y canalizar las demandas de una mayoría retraída por la falta de libertades y en general carente de experiencia o referencias válidas para la acción en ese contexto. Se trataría de superar la endogamia y el aislamiento que padecían los grupos organizados bajo las siglas históricas del movimiento obrero, incapacitados por ello para mantener una práctica sindical con alguna incidencia. El primer paso en este sentido consiste en asegurarse la presencia en los centros de trabajo, requisito indispensable para poder pulsar las causas de malestar existentes en los mismos y hallar la forma de convertirse en vehículo para su expresión. Para ello resultaba imprescindible romper con las formas de trabajo estrictamente clandestinas, saber combinar la acción ilegal con el aprovechamiento de los resquicios legales y presionar al mismo tiempo por la conquista de hecho de espacios de libertad cada vez más amplios.

A medida que la presencia en los centros de trabajo va siendo un hecho y son establecidas formas de coordinación de carácter territorial o sectorial, nuevas necesidades se van haciendo presentes. Para vanguardias militantes cuyo objetivo prioritario consiste en combatir a la dictadura, evitar el confinamiento en la esfera laboral, en los recintos de las fábricas, representa un paso decisivo. Por una parte, la inserción en el tejido social ofrece una cobertura muy apreciable frente a la represión al multiplicar la repercusión de cualquier medida en tal sentido. Por otra, la incidencia en el entorno permite potenciar la dimensión política que inevitablemente alienta a un movimiento obrero que constituye de hecho el vértice de la lucha antifranquista en su conjunto, el frente que mayor inquietud provoca en la dictadura y el polo de referencia inexcusable para sus opositores⁸.

Para acometer esta tarea de implantación en los centros de trabajo, de salida a la superficie imponiendo en la práctica derechos y libertades no reconocidos, de ensayo de nuevas formas organizativas, de sintonía

tilla-La Mancha, 1993, pp. 233-246; Sebastian Balfour, *La dictadura, los trabajadores y la ciudad. El movimiento obrero en el área metropolitana de Barcelona (1939-1988)*, Valencia, Alfons el Magnànim, 1994, pp. 141-152; José Antonio Abasolo, *Vitoria 3 de marzo. Metamorfosis de una ciudad*, Vitoria, 1987.

⁸ Pedro de Silva, *Las fuerzas del cambio*, Barcelona, Prensa Ibérica, 1996, pp. 268-269.

con otros frentes de lucha... los esquemas de los sindicatos tradicionales se revelarán instrumentos inadecuados. Por el contrario, comunistas y cristianos, carentes de siglas (sindicales) cargadas de gloria cuya supervivencia debieran defender, llegan a confluír —viniendo desde lugares antagónicos— en torno a ciertas prácticas y objetivos mínimos sobre los cuales será construida una insospechada colaboración. No son, en este sentido, rehenes de su pasado y comparten la idea de partir de lo inmediato, de los problemas concretos, de la presencia en los centros de trabajo y del aprovechamiento de las posibilidades legales. Quizá por ello, son capaces de ver las potencialidades que encierra la fórmula de las comisiones de obreros, una vuelta instintiva a formas de acción presindicales mejor adaptadas a las duras condiciones de la lucha clandestina.

La implantación que estas opciones tácticas y la correspondiente prioridad estratégica concedida a la oposición desarrollada en el interior acaban confiriendo a los comunistas (a través de Comisiones Obreras) y a sindicalistas de origen confesional (agrupados principalmente en la Unión Sindical Obrera) no puede sino proporcionarles una ventaja de partida una vez llegada la transición. Disponen, respecto a sus competidores, de cuadros experimentados presentes en los centros de trabajo y del crédito que les otorga su participación en la lucha obrera desde antiguo. Pero esto no sólo se revelará insuficiente para afrontar la pugna abierta por la hegemonía sindical sino que incluso, en cierta medida, resultará contraproducente para su consolidación organizativa.

De nuevo, como ocurriera tras la guerra civil, el contexto en que se desenvuelve la actividad sindical se transforma de modo tan brusco y radical que la experiencia obtenida bajo la dictadura se vuelve, en gran parte, inservible. Por el contrario, quienes carecen de la misma pueden más fácilmente remitirse a modelos históricos de los que son herederos o a referencias europeas que ofrecen claves importantes para la adaptación a las nuevas circunstancias. No tienen para ello que superar la inercia derivada de la lucha antifranquista, cuando la movilización tenía valor por sí misma y la organización apenas precisaba un rudimentario aparato, flexible y adaptado a la clandestinidad. En aquellas condiciones, el encuadramiento masivo de trabajadores no era factible y tan sólo se funcionaba sobre la base de una vanguardia militante, los conocimientos “técnicos” de cara a una negociación eran superfluos, el valor y el carisma personal eran más importantes que la capacidad oratoria o la formación intelectual y política. De pronto, los cuadros obreros forjados en esta experiencia deben enfrentarse a nuevas tareas para las cuales carecen de respuestas: la negociación colectiva pasa a ser uno de sus cometidos principales y el disponer de un aparato burocrático ha dejado de consti-

tuir un impedimento para convertirse en una ventaja comparativa. Se añade a ello la coincidencia con el cambio de tendencia económica, que se superpone con el de régimen político y plantea problemas de índole desconocida para quienes han venido actuando en un contexto expansivo.

La transición conlleva una transformación —en un proceso rápidamente consumado— de los mecanismos de selección de los líderes sindicales, cuestión clave para comprender la lógica que preside las relaciones establecidas entre las organizaciones de clase y sus representados y que, sin embargo, está ausente casi por completo en la bibliografía disponible hasta el momento. Con el cambio experimentado en las condiciones en que se desarrolla la actividad sindical, también las cualidades requeridas para su desempeño y los procedimientos mediante los cuales se produce la formación de cuadros se ven sustancialmente alteradas. Los liderazgos de empresa, basados en el prestigio personal y en el ascendente ejercido sobre los compañeros, se ven sustituidos por la promoción en el interior de un aparato organizativo en el cual se van imponiendo algunas “leyes de hierro” de la burocracia⁹.

La forma en que habitualmente eran gestados y desarrollados los conflictos laborales en la minería asturiana a lo largo del franquismo resulta ilustrativo del tipo de mecanismos a través de los cuales opera el movimiento obrero en condiciones de clandestinidad. Su principal característica consiste en ser altamente informales y siempre muy dependientes de la combinación entre la solidaridad interna del grupo y el papel de determinados líderes. Partiendo de un sustrato impregnado de tradición militante y cohesionado socialmente, pero donde la intensa huella dejada por la represión inhibe las actuaciones abiertas, las asambleas constituyen un hecho excepcional a las que tan sólo se recurre en circunstancias muy favorables e incluso la propaganda escrita resulta inusual durante mucho tiempo. El procedimiento más frecuente se basa en un relativamente complejo sistema de códigos que evitan la consigna expresa y protegen así a quienes encabezan el movimiento. Aparte de las comunicaciones establecidas fuera del ámbito laboral (en bares, parques, paseos, reuniones domésticas, etc), el desencadenamiento responde a un ritual perfectamente establecido y conocido por todos en el que las palabras apenas son necesarias.

La casa de aseo constituye la ineludible antesala de la entrada al trabajo. Tan sólo una vez cambiados de ropa, los mineros emprenden el ca-

⁹ La lógica conforme a la cual funcionan estos procesos ha sido descrita en una obra clásica: la de Robert Michels, *Los partidos políticos*, Buenos Aires, Amorrortu, 1984.

mino de la boca del pozo para descender a la mina. Es el momento en que todos coinciden en un espacio reducido. El primer paso consiste en hacer descender las perchas individuales en las que han dejado suspendida a varios metros de altura su ropa de trabajo. Cuando se está incurriendo en un conflicto, este gesto se convertirá en el punto clave de la paralización del pozo. Previamente, un reducido círculo de militantes ha preparado el ambiente, pero para muchos éste será el instante en que tengan conocimiento de lo que se prepara. Las personas con mayor ascendente sobre sus compañeros —unos pocos o a menudo un solo líder de pozo y algunos allegados que le secundan— rompen con la rutina y realizan algún movimiento extraño. En lugar de “bajar la percha”, emprenden una conversación intrascendente sobre fútbol, mujeres... o se dedican a fumar tranquilamente. De inmediato, esto despierta movimientos de alerta respecto a la anormalidad y el resto permanece expectante. Todos están ya advertidos, sin consignas o discursos, a veces completamente en silencio, en otras ocasiones sin más diálogo que cuando alguien pregunta “¿qué pasa, ¿no se trabaja hoy?” para ser respondido con un impersonal “dicen que no” (nadie lo ha dicho, en realidad). Normalmente, esto será suficiente. Nadie bajará su percha porque eso sería tanto como ganarse la condición de esquirol y ése es un estigma fuertemente penalizado en el medio social en que vive. De pronto, quienes encabezan la acción toman el camino de salida y abandonan la casa de aseo. Si la maniobra ha resultado, tras ellos seguirá toda la plantilla y la huelga será un hecho¹⁰.

El de la minería asturiana puede ser visto como un ejemplo prototípico, quizá extremo por la cohesión interna, el peso de la cultura del trabajo y la tradición de movimiento obrero, pero los mecanismos no debieron ser muy diferentes en otros lugares. Así se constata en el caso de Gijón, con una clase obrera más heterogénea que ha recibido importantes aportes migratorios que se superponen al viejo proletariado local¹¹.

Obviamente, estos resortes tan sólo pueden ser accionados por unas pocas personas —cuando no una sola— que gozan del suficiente prestigio entre sus compañeros. Cualquiera que no reúna ciertos requisitos

¹⁰ En 1974, la prensa recoge cómo La Camocha se mantiene en huelga tras una asamblea supervisada por las jerarquías sindicales donde aparentemente los partidarios de volver al trabajo eran abrumadora mayoría. La explicación reside en que «tres o cuatro productores, que habían madrugado, leían el periódico al revés en la casa de aseo, siendo interpretado como señal de no entrar», *La Voz de Asturias*, 15-6-74, subrayado por el autor.

¹¹ Rubén Vega García, *Crisis industrial y conflicto social. Gijón 1975-1995*, Gijón, Trea, 1998.

está incapacitado para desempeñar ese papel, no importa cuáles sean sus avalués en cuanto a pertenencia a una organización o nivel jerárquico ocupado en la misma, ni su arrojo o facilidad de palabra. Tan sólo el previo conocimiento personal, la relación durante un tiempo suficiente y la concentración en determinados individuos de una serie de cualidades privadas y profesionales los capacitaban para desempeñar semejante función. El valor, la honradez, el talante solidario, una vida familiar “respetable” a los ojos de los demás, la condición de buen profesional, el comportamiento observado en anteriores conflictos o ante otros problemas... suponen factores decisivos a la hora de determinar quiénes pueden servir de referencia para sus compañeros y aspirar a ser secundados en una acción de este tipo. Éstos serán los que actúen de portavoces y formen parte de modo natural de las comisiones cuando no pueden ser elegidas.

Casimiro Bayón, persona clave en la mítica comisión formada en la mina de La Camocha en enero de 1957, explica su propio papel en los siguientes términos: “era un trabajador que no perdía un día de trabajo, yo no iba al bar... y era una persona que estaba dispuesto siempre a participar en lo que fuera. Y además el Partido me dio esa tarea y me ayudó a crear las condiciones. En aquella época [...] formar parte de una comisión, no creas que habría mucha gente que estaría dispuesta en un conflicto, en una huelga como la que estaba en perspectiva. Entonces, la gente va admitiendo que yo tengo que formar parte de la comisión”¹². Es decir: un buen trabajador, con una vida personal ordenada, solidario, con el respaldo de una organización y con el valor suficiente como para encabezar una lucha. En último extremo, virtudes que remiten a valores propios de la cultura obrera: solidaridad, causa colectiva, ética del trabajo... Nadie que fuera considerado vago, bebedor, débil u oportunista estaba en condiciones de sustituir a uno de estos líderes cuando desaparecía.

Contar o no con este tipo de militantes era la clave para el éxito de cualquier convocatoria. Todas las estrategias, la propaganda y los esfuerzos organizativos eran insuficientes si no contaban con las personas indicadas para trasladarlas a los centros de trabajo. El aspecto más vulnerable residía en la dificultad de recomponer los liderazgos, por cuanto una represión selectiva podía descabezar al colectivo, siempre que lograra vencer las resistencias iniciales. Para las organizaciones clandestinas no bastaba con disponer de otros militantes en el mismo escenario. Era preciso un lento proceso de afirmación de nuevos líderes que reunieran las condiciones apropiadas.

¹² Entrevista con Casimiro Bayón.

La pertenencia a una organización clandestina adquiere una nada desdeñable importancia, pero en un sentido muy distinto del que tendrá en condiciones de legalidad. En un contexto represivo, proporciona al militante información, referencias, orientaciones políticas, objetivos definidos, respaldo moral, un refuerzo de las convicciones, la conciencia de participar en una lucha más amplia. Pero a la hora de promover en los centros de trabajo la acción colectiva, la movilización y la respuesta organizada, la pieza clave es el militante de base. La adhesión a unas siglas, por prestigiosas que éstas sean, no permite incidir en el movimiento si no se cuenta con los cuadros capaces de trasladar sus propuestas. Por contra, en la legalidad las organizaciones proporcionan otro tipo de legitimación en la medida en que son reconocidas como representantes de los trabajadores, forman parte del entramado institucional y están en condiciones de ofrecer contrapartidas a sus afiliados. Tanto de cara a la negociación como a la movilización, las decisiones dependen en mayor medida de instancias externas a los centros de trabajo que de los militantes de base, al contar con otros cauces para ser trasladadas.

La crisis final del franquismo y los albores de la transición marcarán un nuevo escenario para la acción sindical. A medida que el movimiento obrero logra romper el corsé impuesto por la clandestinidad y los mecanismos de contención del régimen se van mostrando inoperantes, la ausencia de normas o instituciones capaces de encauzar la marea reivindicativa y movilizadora en ascenso abren espacio para formas participativas que, a través de las asambleas, incorporan a extensas masas de trabajadores. Con ritmos e intensidad muy dispares según los colectivos de que se trate y el entorno sociopolítico en el que se inscriben, la quiebra de las instituciones (Sindicato Vertical) y la creciente ineficacia de las respuestas represivas de la dictadura, combinada con el no reconocimiento de unas organizaciones de clase emergentes pero todavía ilegales y de presencia muy irregular, genera una coyuntura muy fluida en las relaciones laborales. Una conflictividad en constante ascenso se convierte en poderosa palanca en favor del cambio político, en tanto que, en diversas zonas el movimiento obrero alcanza una auténtica hegemonía social (cinturones industriales de Barcelona y Madrid, Asturias, Vitoria...). Por el momento, la escasa estructuración organizativa de los sindicatos —todavía reducidos a núcleos militantes cada vez más numerosos pero no receptores de una afiliación masiva— hace de las asambleas el principal medio legitimador de las movilizaciones y el único modo de verificar la audiencia de las distintas opciones presentes.

Los procesos asamblearios requieren de los cuadros sindicales cualidades relacionadas con la capacidad oratoria, dada la necesidad de con-

frontar posiciones en el debate. Respecto al período precedente, el valor pierde importancia en la medida en que la represión remite. A menudo, quienes han luchado en condiciones de estricta clandestinidad se mostrarán más remisos a salir a la luz de forma abierta, siendo en parte desplazados por militantes más jóvenes, libres de secuelas represivas y con superior nivel de formación, lo que los hace más aptos para desenvolverse en las nuevas circunstancias.

La fase asamblearia se revelará, no obstante, transitoria, con la excepción de núcleos obreros muy activos pero relativamente dispersos, donde la asamblea sigue constituyendo una práctica obligada¹³. La tendencia general se orienta hacia una institucionalización que pasa por el reconocimiento de unos sindicatos ya legalizados y ocupados en dotarse de estructuras organizativas más formales, desplazando hacia sus órganos de dirección las facultades decisorias. Con creciente frecuencia, la propia convocatoria de movilizaciones —y más aún la suscripción o no de acuerdos en las negociaciones emprendidas— pasa a ser realizada desde los despachos de dirigentes sindicales, en detrimento de las asambleas, que van siendo reducidas a la condición de consultivas o meramente informativas.

Con el asentamiento del sistema de relaciones laborales salido de la transición, nuevos factores, hasta entonces de escasa o nula relevancia, se convierten en determinantes: el conocimiento de nociones para afrontar la negociación colectiva, la capacidad para desenvolverse en medios externos a la empresa, la comprensión de ciertas claves de funcionamiento burocrático, la aptitud para desempeñar tareas administrativas o para relacionarse y captar apoyos en el seno de un aparato, cierto nivel de formación, el manejo de algunos rudimentos ideológicos, el dominio de la oratoria, el respaldo de un partido político o de una corriente dentro del sindicato... El "prestigio" como cualidad de la que están revestidos los líderes sindicales del franquismo y la transición va perdiendo sentido y el propio término desaparece como forma de referirse a los sindicalistas que desarrollan su labor en el nuevo contexto. El desplazamiento sufrido por muchos de los cuadros forjados en la lucha clandestina será percibido por no pocos como una postergación injusta que no reconoce sus méritos y el tributo que han debido pagar por su militancia, en tanto que prima a otros que no dejan de aparecer ante sus ojos como recién llegados.

¹³ Rubén Vega García, *La Corriente Sindical de Izquierda. Un sindicalismo de movilización*, Gijón, De la Torre, 1991, pp. 99-116.

En definitiva, tres fases sucesivas podrían ser distinguidas en cuanto a las condiciones en que se desenvuelve la acción sindical, en estrecha relación con el contexto político de cada momento. La primera, correspondiente a la dictadura, donde el marco represivo, la clandestinidad y las limitaciones que ésta impone constituyen el dato decisivo para unos militantes cuya labor se confunde a menudo con la lucha por las libertades democráticas. La segunda, coincidente con la transición, viene marcada por la fluidez de las situaciones, la falta de institucionalización de las relaciones laborales, la importancia de las asambleas como escenario de la actividad, la competencia intersindical y la amplitud de las expectativas abiertas. La tercera sería resultado de la estabilización del nuevo régimen político, la frustración de las esperanzas de cambio social, el reflujo de las movilizaciones, la aparición en primer plano de la crisis económica y la institucionalización de un nuevo marco de relaciones laborales con su correspondiente regulación legal.

La existencia de esas tres fases claramente diferenciadas en cuanto a las condiciones en que se desarrolla la acción sindical, las formas de relación entre las organizaciones de clase y los trabajadores y los mecanismos de selección de liderazgos sindicales se corresponde sustancialmente con los cambios producidos en el marco sociopolítico, de los cuales el propio movimiento obrero constituye un agente fundamental. Dictadura, transición y democracia conocen formas de acción sindical en buena medida distintas, si bien la cronología no debe ser entendida de manera rígida. Las condiciones sociales y políticas que marcan la crisis del franquismo maduran desigualmente desde un punto de vista sectorial y territorial. A su vez, la cristalización del nuevo sistema de relaciones laborales y de los modelos sindicales dominantes se produce también con desigual ritmo y profundidad. Los procesos de burocratización, que reducen el papel de las bases y los cuadros que actúan en los centros de trabajo en favor de las cúpulas y marginan a las asambleas en beneficio de las organizaciones, se concretan dependiendo primordialmente de la que hubiera sido la trayectoria anterior de unos u otros colectivos laborales¹⁴. Aquellos que más intensamente han participado en el movimiento obrero bajo el franquismo serán también quienes ofrezcan mayor resistencia a la burocratización de la acción sindical. En cierta medida, los núcleos más radicalizados que han subsistido como reductos a contracorriente dentro de un ambiente general de reflujo del movimiento obrero lo han hecho sobre la base de

¹⁴ R. Vega García, *Crisis industrial y...*, pp. 385-388.

preservar formas de liderazgo y de acción heredadas del final de la dictadura y de la transición¹⁵.

Cada una de las etapas señaladas determina condiciones diferentes para la acción sindical e implica una lógica distinta en la relación entre los cuadros y sus bases, requiriendo por ello cualidades cambiantes en los primeros. Cuando ciertos perfiles caracterizan de forma acusada a los miembros de una determinada organización, sus propias posibilidades de adaptación y desarrollo se verán afectadas. El sustancial cambio experimentado por los contextos en que se desarrolla la acción sindical y la consiguiente modificación de los procesos de selección de cuadros ha de pesar sobre las alteraciones sufridas por la correlación de fuerzas en el seno del movimiento obrero. De forma paradójica, unas organizaciones se benefician de su ausencia durante décadas mientras otras encuentran serias dificultades para adaptarse a las transformaciones acaecidas. El bagaje acumulado durante el franquismo provoca, llegada la transición, efectos contradictorios. En unos casos la debilidad persistirá (CNT) pero en otros se transforma en fuerza (UGT). Entre quienes han protagonizado la lucha obrera bajo la Dictadura, unos logran capitalizar (parcialmente) su contribución (CCOO), mientras otros apenas lo consiguen (USO).

El tránsito de uno a otro estadio no dejará de resultar traumático para quienes provienen de la clandestinidad, mientras que, por el contrario, la adaptación no ofrece dificultades para quienes emprenden la construcción de una central sindical *ex novo*. El secretario general de una unión comarcal de CCOO que alcanza tras la legalización los 15.000 afiliados recuerda su desconcierto cuando, recién elegido por el primer congreso, el responsable de organización le sugiere que, para el desempeño del cargo, debería contar con un cuarto (llamarlo despacho hubiera sonado a blasfemia) y una mesa. ¿Para qué? Hasta entonces, el sindicalismo había sido para él una práctica que se desarrollaba en las fábricas y en la calle y que podía conducir al despido, a la comisaría o a la cárcel, pero nada tenía que ver con los despachos. En esa misma unión comarcal, la decisión de comprar una máquina de escribir —hasta entonces no disponían de ninguna— se convirtió en tema del orden del día en la reunión del órgano de dirección¹⁶.

Como muy pronto acabarán por descubrir, en las nuevas circunstancias, estas inercias se convierten en una desventaja: se habrá de aprender

¹⁵ Rubén Vega García, «Sindicalismo radical y luchas obreras en España», en *Latin American Perspectives*, Riverside, California (en prensa).

¹⁶ Entrevista con Francisco Prado Alberdi, primer secretario general de la Unión Comarcal de CCOO de Gijón.

lo obvio, frente a competidores que, a falta de una presencia comparable en los centros de trabajo, tienen claras estas nociones elementales y las aplican sin trauma alguno. Porque, en el caso de CCOO, la adaptación a este modelo de sindicalismo es emprendida desde la contradicción interna y la mala conciencia generalizada, puesto que representa en la práctica el abandono de un proyecto que pretendía alumbrar un modelo superador de los esquemas tradicionales del movimiento obrero. En el camino hacia la legalización como central sindical de corte convencional será frustrado el sueño de mantenerse como movimiento socio-político y las consecuencias que éste entrañaba respecto al ejercicio de la democracia obrera, el papel de las asambleas, la relación entre representantes y representados, organizaciones sindicales y trabajadores no afiliados, instancias unitarias y centrales sindicales...¹⁷

De hecho, CCOO había llegado a madurar un proyecto sindical que se basaba en la experiencia extraída de la lucha contra la Dictadura y el final de la misma irá acompañado de una profunda revisión de sus propuestas en favor de una alternativa más convencional. Por el contrario, en las dos grandes corrientes históricas representadas por UGT y CNT, la continuidad resultará manifiesta en lo que se refiere a sus planteamientos sindicales previos al largo paréntesis que supone el franquismo.

En los anarcosindicalistas, los postulados apenas han sufrido variación, aunque su capacidad para hacerlos efectivos se ve tan mermada que casi desaparece. Su rechazo de los comités de empresa y las elecciones sindicales no harán sino acentuar su marginación, pero responde con fidelidad a viejos principios de acción directa que en otro tiempo habían logrado imponer. Por otra parte, la tradicional división interna en dos tendencias difícilmente conciliables (anarquistas y sindicalistas) sigue vigente y vuelve a dar lugar a una ruptura que certifica su declive. Su prolongada ausencia de la lucha en el interior, la persistencia de sus querellas intestinas, la carencia de conexiones o referentes internacionales... sitúan a la CNT en inferioridad llegada la transición y la confinan a una condición marginal respecto a su pasada fuerza. Su carácter de opción radical, más asamblearia y movilizadora, choca además con el hecho de que ese espacio se encuentra ocupado por una nueva formación (CCOO), que ha captado a sus bases potenciales al contar con los cuadros y la implantación de la que los anarcosindicalistas carecen.

La hipótesis según la cual CCOO sería depositaria de cierta herencia anarcosindicalista, perceptible tanto en sus postulados como en las áreas

¹⁷ Rubén Vega García, *CCOO de Asturias en la Transición y la Democracia*, Oviedo, U.R. de CCOO, 1995, pp. 79-84 y 124-132.

de implantación¹⁸, parece, no obstante, cuestionable. El hecho de que CCOO haya pasado a ocupar un espacio más movilizador y participativo, que en el pasado había correspondido a CNT, no permite establecer relaciones de continuidad, ni siquiera a través de una difusa memoria histórica. El argumento, frecuentemente aducido, de la coincidencia en las áreas de implantación tampoco se confirma. Por una parte, la geografía es un criterio insuficiente cuando se han producido tan profundas transformaciones en la clase obrera, incluidos masivos movimientos migratorios. Por otra, la presencia de CCOO bajo el franquismo refleja simplemente la del movimiento obrero, de modo que en ninguna zona donde los conflictos obreros y las movilizaciones alcanzan importancia bajo la dictadura estará ausente, con independencia de su adscripción pasada: los antecedentes anarcosindicalistas de Cataluña no marcan diferencias de fondo con los socialistas de Madrid o socialistas y comunistas de las cuencas mineras asturianas en cuanto al arraigo alcanzado por CCOO, por no entrar en casos en que las tradiciones previas apenas existían como en Navarra.

En cuanto a UGT —como los cenetistas, largamente ausente de la lucha en el interior y reconstruida en fechas tardías— cuenta sin embargo con el aval proporcionado por la socialdemocracia europea y por su estrecha vinculación con la fuerza mayoritaria de la izquierda, lo que le reporta indudables ventajas materiales y políticas. La recuperación de una sigla histórica resultará en este caso no sólo posible sino extraordinariamente rápida. Al llegar la transición no encuentran su espacio ocupado por otras formaciones sino más bien vacío, en espera de las condiciones que hagan posible un sindicalismo como el representado por los socialistas. Las líneas maestras de su modelo sindical reaparecen sustancialmente inalteradas respecto a los que habían sido sus caracteres tradicionales: gradualismo y posibilismo moderado, primacía de la organización, temor a la espontaneidad y los movimientos incontrolados, recelo ante las asambleas, rechazo de los conflictos indefinidos y contención de las reivindicaciones dentro de los límites de la moderación...

En espacios como el proporcionado por la minería asturiana, la fuerza con que renace UGT no sólo revela el arraigo alcanzado en la memoria colectiva incluso tras décadas en las que ha contado con una

¹⁸ Carlos Forcadell y Laura Montero, «Del campo a la ciudad: Zaragoza en el nuevo sindicalismo de CCOO», en David Ruiz (comp.), *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Madrid, Siglo XXI, 1993, pp. 315-317 y, en la misma obra, David Ruiz, «Presentación», pp. XV-XVI. Santos Julia, «Sociedad y política», en Manuel Tuñón de Lara, *Historia de España*, t. X (*Transición y democracia*), Barcelona, Labor, 1992, p. 37.

muy escasa presencia organizada sino que refleja los acusados paralelismos existentes entre su pasado histórico y su presente renovado. Las semejanzas entre la práctica y el discurso de dirigentes como Manuel Llaneza y José Angel Fernández Villa, separados por casi medio siglo en su ejercicio de la dirección del Sindicato Minero de UGT resultan extraordinarias. Estructuración centralizada, funcionamiento disciplinado, confianza en la institucionalización de las relaciones laborales, conexión indisoluble entre los proyectos político y sindical conforme a esquemas tradeunionistas¹⁹.

La implantación del movimiento obrero presenta bajo el franquismo un carácter muy desigual, tanto desde el punto de vista territorial como sectorial. En la transición, CCOO se beneficia de su previa presencia en los espacios donde el movimiento obrero ha sido activo, incluso si su incorporación se ha producido en las postrimerías de la dictadura. Pero su capacidad para extenderse a nuevos ámbitos, a sectores de la clase obrera que no han tomado parte en la movilización y no han contado con núcleos organizados, resultará muy limitada. Una opción moderada como la que encarna UGT, que concibe la acción sindical de forma menos participativa y más como un ejercicio de delegación en las organizaciones, representa una propuesta que se adapta en mayor medida al talante de estos trabajadores, de modo que sus posibilidades de crecimiento resultan superiores.

En contraste con el período de la II República, cuando el sindicalismo constituía la fuerza decisiva y la política se encontraba fuertemente sindicalizada (la suma de tradeunionismo socialista y anarcosindicalismo llegan a convertirse en soportes de un gobierno durante la guerra), la transición asiste al predominio indiscutible de la política. Los sindicatos se supeditan a ella y el movimiento obrero subordina sus estrategias a objetivos de consolidación democrática, olvidando la perspectiva de la revolución social²⁰. Al mismo tiempo, serán aquellos que cuentan con un socio entre los partidos mayoritarios quienes resulten vencedores en la pugna por la hegemonía sindical. UGT y CCOO se someten al dictado de los partidos afines, de forma natural, sin apenas contradicciones, en el caso de UGT y de forma traumática, con serias convulsiones, en el de CCOO. Quienes aparecen vinculados a partidos débiles perecerán muy pronto (SU y CSUT) y quienes carecen de socio partidista se ven relega-

¹⁹ Manuel Llaneza, *Escritos y discursos*, Oviedo, Fundación José Barreiro, 1985 (con prólogo de J. A. Fernández Villa) y José Angel Fernández Villa, «Conferencia inaugural», en *Mineros, sindicalismo y política*, Oviedo, Fundación José Barreiro, 1987, pp. 19-31.

²⁰ S. Juliá, ob. cit., pp. 37-38.

dos a posiciones abiertamente minoritarias. Así ocurre no sólo con CNT sino también con USO. En esta última, que había hecho de la autonomía respecto a los partidos una seña de identidad, la transición provoca, sin embargo, una urgencia por encontrar un referente político. Esa necesidad les lleva primero a apadrinar la Federación de Partidos Socialistas y posteriormente, a la vista del fracaso electoral cosechado, conduce a buena parte de su equipo dirigente a las filas ugetistas, sobre la base de un análisis que vincula mecánicamente la afinidad política con la militancia sindical.

USO saldrá de estas crisis muy debilitada y la vuelta al discurso de la autonomía sindical no le permitirá superar dicha debilidad, ni siquiera cuando, años más tarde, algunos de sus planteamientos vayan siendo asumidos por las centrales mayoritarias, que rompen amarras (primero CCOO y más tarde UGT) con sus socios políticos. A estas alturas, el mapa sindical español ya ha cristalizado en una correlación de fuerzas que favorece a quienes, en los años decisivos, contaban con un referente entre los partidos con presencia parlamentaria.

Finalmente, cabe señalar que esta subordinación a la política padecida por el sindicalismo en los años de la transición viene acompañada de un empobrecimiento de sus propios cauces de relación con la sociedad. Los progresos trabajosamente alcanzados en las fases finales del franquismo en la recomposición de esa dimensión sociopolítica sufren un rápido retroceso. En un breve lapso de tiempo el movimiento obrero experimenta un repliegue en su presencia social que le hace dejar de constituir una referencia para otros sectores sociales, viendo cortadas sus conexiones con los círculos culturales y, más aún, con unos intelectuales a quienes deja de interesar y perdiendo su relación con los movimientos estudiantil y vecinal, con los cuales había configurado un frente común contra la dictadura en el que desempeñaba un papel hegemónico. Al mismo tiempo, su capacidad para conectar con los movimientos emergentes (ecologismo, pacifismo...) también resultará muy limitada. Apenas queda huella de la vieja pretensión de convertirse en una microsociedad que, con las Casas del Pueblo como pieza fundamental, había cultivado la conciencia de ser embrión del orden futuro, viéndose a sí mismo como portador de nuevos valores y con voluntad de incidir no sólo sobre las relaciones capital-trabajo sino sobre la ética, la cultura, el ocio...

La literatura académica no ha dejado de reflejar esta pérdida de presencia, tendiendo a postergar al sindicalismo de clase en los estudios sobre los períodos más recientes. El movimiento obrero ha ido perdiendo protagonismo en los relatos de la transición que se van consolidando

como dominantes. La imagen arrojada por la mayor parte de la bibliografía dificulta la percepción de la iniciativa que le corresponde en el alumbramiento y consolidación del nuevo régimen político. Ese relegamiento a un plano secundario favorece que no suela ser considerado en sí mismo y que sea desatendida la lógica interna de sus transformaciones tal como aquí ha sido abordada.

Resumen. «Los contextos de la acción sindical: franquismo, transición y democracia»

La acción sindical ofrece condiciones que la diferencian de los partidos políticos, particularmente en lo que se refiere a los mecanismos a través de los cuales es establecida la relación entre las organizaciones y sus bases sociales. En un régimen parlamentario, los partidos pueden relacionarse con sus electores a través de los medios de comunicación, incluso cuando apenas mantienen aparato organizativo más allá de la maquinaria electoral. Un sindicato precisa en mucha mayor medida el contacto con sus bases a través de la presencia de cuadros y militantes en los centros de trabajo. Sin ese engarce, el traslado de estrategias y consignas se vuelve en extremo difícil y la capacidad de movilización —base última de su poder— prácticamente desaparece. Los sindicalistas de base desempeñan así un cometido que a menudo resulta desatendido en los trabajos académicos, en los cuales rara vez se presta atención a las circunstancias en que se desarrolla la labor de quienes constituyen ese eslabón imprescindible entre aparatos sindicales y trabajadores. La influencia ejercida por los cambios en el contexto sociopolítico sobre ese soporte humano del sindicalismo supone, no obstante, un punto de especial interés en un caso como el español, donde las tasas de afiliación son notablemente bajas y los sindicatos han mostrado, sin embargo, una considerable capacidad de representación y, bajo ciertas circunstancias, también de movilización. Franquismo, transición y democracia han marcado contextos sustancialmente distintos para la acción sindical, a partir de los cuales puede ser explicado en buena medida el éxito o fracaso de ciertas estrategias y el predominio de unas u otras organizaciones.

Abstract. «The contexts of union action: Francoism, transition and democracy»

Trade union action differs from that of political parties in many respects, but particularly in terms of the mechanisms through which organizations establish relations with their social bases. In a parliamentary regime, parties can reach their voters through the media, even if their organisational structure consists of little more than an electoral machine. In contrast, trade unions have a much greater need for contact with their members through officials and activists in the workplace. Without them, unions have great difficulty in transmitting their strategies and instructions to their rank-and-file, and their capacity for mobilization, the ultimate basis of the unions' power, virtually disappears. However, the role of union activists is often overlooked in academic research, which rarely pays any attention to the circumstances in which they work and operate as an essential link between the organization and the workforce. Yet, the influence of changes in the socio-political context for this vital human component of trade unionism is particularly interesting in a case such as Spain. For while union affiliation rates are unusually low, Spanish unions have shown a considerable capacity for representation, and in some circumstances, mobilization. The Francoist dictatorship, the transition, and the democratic regime have constituted substantially different contexts for union action. Here the author shows how these contexts help account for the success or failure of certain union strategies and the predominance of one or other of the different trade union organisations.

LIBROS

Juan José Castillo

A la búsqueda del trabajo perdido
Madrid, Tecnos, 1998, 216 pp.

JUAN MANUEL IRANZO*

Quizá ninguna de las anteriores obras de Juan José Castillo conjuga como ésta, *A la búsqueda del trabajo perdido*, dos inveteradas preocupaciones de este autor e investigador. De un lado, la inquietud pedagógica por exponer el oficio de sociólogo del trabajo en toda su riqueza reflexiva, desde el reexamen continuo de las fuentes bibliográficas y documentales, pasando por recurrentes y múltiples aproximaciones al objeto de estudio a todos sus niveles, desde la planta del taller hasta las convulsiones de la reconfiguración industrial a escala global, y por fin la producción de marcos interpretativos que den sentido al conjunto y sirvan como guía a la acción práctica. De otro lado, sobresale la reflexión profunda sobre la propia metodología de una disciplina que no sólo se reputa científica por su rigor empírico y su sistematicidad, sino que se autoconstruye a la par que cambia su objeto.

Este doble esfuerzo sintetiza, además, la transformación de la sociología del trabajo durante el último cuarto de siglo, al tiempo que se derrumbaba la visión modernista de una economía compuesta por grandes unidades productivas que encuadraban masas de obreros especialistas protegidos a su vez por un amplio sistema de seguridad social. Durante estos años los sociólogos del trabajo han ampliado su objeto de “el trabajador en su puesto y su tarea” hasta considerar que cada actividad, incluso tomada individualmente, está inserta y condicionada por la red de relaciones de conocimiento, de confianza, de poder, de intereses y de intencionalidades futuras que traban, no sólo a los integrantes de una unidad productiva, una fábrica o una empresa, sino todo el sistema económico desde el nivel local al nivel global. Asimismo,

* Departamento de Sociología, Universidad Pública de Navarra, Campus de Arrosadía, 31006 Pamplona.

mo, otro de los hallazgos de los últimos años ha consistido en constatar la multiplicidad de las respuestas organizativas con que las empresas han respondido a la crisis: desde las noticiables grandes fusiones y adquisiciones, pasando por el misterio de la economía sumergida, hasta la multiplicación de modelos organizativos (por ejemplo, fábricas y talleres en red, fábricas multitalleres y talleres flexibles, cadenas de montaje clásicas frente a líneas flexibles, grandes complejos de proceso continuo, etc.; véase p. 40).

No obstante, la panacea más predicada en los últimos años para las dificultades económicas es la *producción ligera* [*lean production*], que bajo la apariencia de una flexibilización y enriquecimiento del contenido e interés de los puestos de trabajo, ha significado con la mayor frecuencia la intensificación de la demanda de esfuerzo físico y mental de los trabajadores.

Frente al desafío que supone describir, interpretar y explicar estas transformaciones, Juan José Castillo propugna, sin ánimo de exhaustividad, dos estrategias de abordaje del objeto. La primera de ellas es el trabajo etnográfico en la propia unidad productiva estudiada. Tanto la observación directa como la realización de entrevistas a todos los niveles de la jerarquía de la empresa, y en sus distintas secciones, pone de manifiesto la distancia entre las secuencias de producción y trabajo idealmente diseñadas y las que efectivamente se producen, con sus consiguientes efectos, a menudo perniciosos, tanto para el trabajador como para el producto que éste elabora. Esta metodología está amplia y vívidamente expuesta en el estudio que Castillo y sus colaboradores han realizado durante años en una planta de producción de automóviles, líder en su compañía en cuanto a formas organizativas. En concreto documentan las dificultades de la implantación de las "unidades elementales de trabajo" (UET), o grupos semiautónomos de trabajadores, debido a múltiples circunstancias: agravios comparativos salariales, deficiencias de formación, etc. Tales problemas vienen especialmente derivados de la escasa participación permitida a los trabajadores y sus representantes en el diseño e implementación de la reforma organizativa de la empresa. El análisis de estos procesos ha revelado, por citar sólo un ejemplo, la tremenda importancia de la motivación de los trabajadores, algo que no se puede reducir a la mayor o menor satisfacción con los emolumentos percibidos por su trabajo, ni con el mayor o menor grado de estabilidad potencial de su situación contractual. De la misma manera, la multiplicación de responsabilidades y la polivalencia exigida a los jefes de UET, ha significado una intensificación del trabajo que se ha hecho extensiva al resto de los trabajadores, res-

tringiéndose las tolerancias temporales para la realización de tareas, suprimiéndose los "poros" derivados de las distintas cadencias de diferentes partes de la cadena y eliminando toda redundancia de personal. El resultado es que la planta tiene que funcionar a la perfección porque no hay recursos humanos liberables para solventar posibles incidencias. Un resultado capital de todo esto ha sido una drástica reducción de la plantilla de la empresa sin mengua alguna de su producción.

La segunda estrategia que Castillo encomienda seguir es el "retorno a los clásicos". El recurso a investigaciones que a menudo se consideran vetustas, tanto de los fundadores de la propia sociología del trabajo como de la sociología *tout court*, la antropología, la economía, la ergonomía, devenga beneficios inestimables. No sólo nos proporciona una mirada diferente, sobre una problemática similar, con la que contrastar la nuestra, sino que podemos descubrir en ellos observaciones, intuiciones y reflexiones extraordinariamente modernas y actuales (a lo que contribuye no poco el rebrote de cierto capitalismo "manchesteriano"). Por añadidura, el hecho de que estos trabajos fueran realizados antes de la actual proliferación de microespecialidades, les confiere de manera natural un carácter interdisciplinar, y una mirada multifocal, de una riqueza que hoy es difícil de lograr, incluso conjugando equipos numerosos de especialistas diversos.

El trabajo se inscribe en el proyecto de vida del sujeto, lo forma, le da una historia —no sólo laboral—, incide en su vida privada, le influye incluso cuando ha dejado de trabajar definitivamente, o se encuentra en paro. En sus diferentes puestos de trabajo, los trabajadores desarrollan su inteligencia encarnada y adquieren saberes tácitos que son cruciales para el desempeño de sus tareas. Ese capital cognitivo varía mucho entre las empresas "cabeza", que tienden a acumularlo, y las empresas "mano", donde la rotación de los trabajadores es frecuente y sus posibilidades de formación virtualmente nulas (véase p. 199). Las mismas empresas tienen también su historia, la historia de sus distintas reorganizaciones y sus diferentes puestos, que constriñen pero también, potencialmente, habilitan, reúnen y socializan a los trabajadores.

Para concluir, sólo resta explicitar lo que ha querido hacer evidente todo lo anterior: que es éste libro breve, pero de mucha enjundia, y que merece una lectura morosa y reflexiva por cuantos se preocupan de la acción social, pues mucho puede aprenderse sobre ésta analizando esa forma particular que es la relación "trabajo asalariado".

Libros recibidos en la Redacción

- Aragón Medina, J. (coord.) (1998), *Euro y empleo*, Madrid, CES.
- Ballester, D. (1998), *Els anys de la guerra. La UGT de Catalunya (1936-1939)*, Barcelona, Columna Edicions.
- Camarero Santamaría, J. (1998), *El déficit social neoliberal. Del Estado del bienestar a la sociedad de la exclusión*, Santander, Sal Terrae.
- Cano Soler, D. (1998), *Políticas de privatización. Aproximación teórica. Experiencias prácticas y propuesta para España*, Madrid, CES.
- Erbès-Seguín, S. (1999), *La sociologie du travail*, París, La Découverte.
- Estévez González, C. (1998), *Las rentas mínimas autonómicas. Estudio de las normativas reguladoras y análisis jurídico de las prestaciones*, Madrid, CES.
- Fuente, D., Ballester, M. A., Galindo, J., Pérez, T. y Quintanilla, B. (1998), *Análisis de la negociación colectiva de la Comunidad Foral de Navarra desde la perspectiva de género*, Pamplona, Gobierno de Navarra/Instituto Navarro de la Mujer.
- García Murcia, J. (1998), *Los acuerdos de empresa*, Madrid, CES.
- Harto de Vera, F. (comp.) (1998), *América Latina en el umbral del siglo XXI*, Madrid, CECAL.
- Miguélez, F. y Prieto, C. (dirs. y coords.) (1999), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.
- Quintanilla Navarro, R. Y. (1998), *Los convenios colectivos irregulares*, Madrid, CES.
- Ruzafa Ortega, R. (1998), *Antes de la clase. Los trabajadores en Bilbao y la margen izquierda del Nervión, 1841-1891*, Bilbao, Universidad del País Vasco.
- Shimizu, K. (1999), *Le toyotisme*, París, La Découverte.
- Soldevilla, C. (1999), *La Cantabria del exilio: una emigración olvidada (1936-1975)*, Santander, Universidad de Cantabria/Asamblea Regional de Cantabria.
- VV AA (1998), *El libro de las 35 horas*, Barcelona, El Viejo Topo.
- Vicente Pachés, F. de (1998), *El derecho del trabajador al respeto de su intimidad*, Madrid, CES.

Los libros para esta sección y para comentario en notas críticas y reseñas, deben enviarse a: Santiago Castillo, Revista *Sociología del Trabajo*, Dpcho. 1.304, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid.

ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO
ASSOCIAÇÃO LATINOAMERICANA DE SOCIOLOGIA DO TRABALHO

III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo Buenos Aires - 17 al 20 de Mayo del 2000

"El trabajo en los umbrales del Siglo XXI"

La Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo —ALAST— convoca el III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Se invita a todos los colegas e investigadores de la especialidad a la participación y presentación de papers.

Estructura del Congreso

El Congreso incluye Conferencias Magistrales, Simposios y Grupos de Trabajo. La presentación de trabajos y actividades grupales se hará en el marco de cuatro grandes áreas temáticas, las cuales, a su vez, podrán subdividirse en hasta tres grupos de trabajo simultáneos.

Cada área temática está a cargo de un responsable nacional conjuntamente con un colega latinoamericano perteneciente al Consejo Directivo de la ALAST.

- > **Educación y Trabajo:** María A. Gallart (gallart@cenep.satink.net) y Consuelo Irazo (ciranzo@reacciun.ve)
- > **Tecnología, organización y proceso de trabajo:** Jorge Walter (walter@udesa.edu.ar) y Emma Massera (EMA@fcssoc.edu.uy)
- > **Mercados de Trabajo:** Adriana Marshall (marshall@mail.retina.ar) y Nadya Araujo Guimaraes (nadya@uol.com.br)
- > **Relaciones laborales:** Pedro Galin (ipgalin@mail.retina.ar) y María Eugenia Trejos (espacios@sol.racsa.co.cr)

Fechas y plazos previstos

Presentación de *abstracts*: **31/7/99** (síntesis de una página y una breve referencia curricular)

Evaluación de *abstracts* y respuestas: **30/9/99**

Presentación de *papers* (en disquete y papel A4 o carta, con una extensión no superior a las 30 páginas, a espacio y medio, con márgenes estándar): **15/2/2000**

La secretaria del Congreso es:
gira7641@cvci.com.ar

Consejo Académico

Luis Beccaria□, Silvia Berger□, Rosalía Cortés□, Silvio Feldman, Floreal Forni, Roberto Frenkel, Pedro Galin, María A. Gallart□, Adrián Goldin, Adriana Marshall□, Alfredo Monza, Miguel Murmis, Julio Neffa, Marta Novick□, Marta Panaia□, José Nun, Martha Roldan y Carlos Tomada.
□ Comisión Organizadora

BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

Deseo suscribirme a *Sociología del Trabajo*

SUSCRIPCIÓN ANUAL: ESPAÑA 4.000 ptas.
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.: 914.36.77.01
Fax: 915.75.39.38

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
E-mail: sigloxxieditores@retemail.es
<http://www.sigloxxieditores.com>

Suscripciones

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