

Quando el tiempo es dinero

Calidad total. Nuevo taylorismo

Saberes productivos y polarización
en México

Trabajo escasamente remunerado y
agricultura familiar en España

Sobrevivir y trabajar:
puertorriqueños en Nueva York
(1945-1970)

Trabajo, sujetos y organizaciones...
El grupo de CLACSO

ISSN 0210-8364



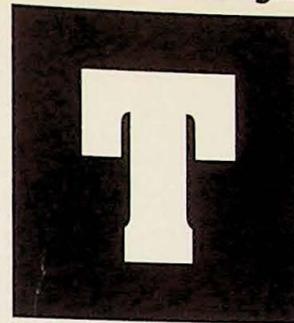
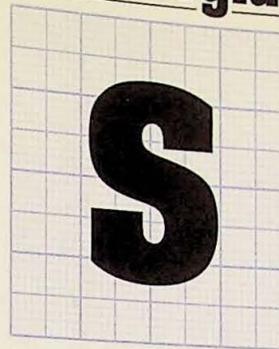
9 778402 108365

37

37

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA



37

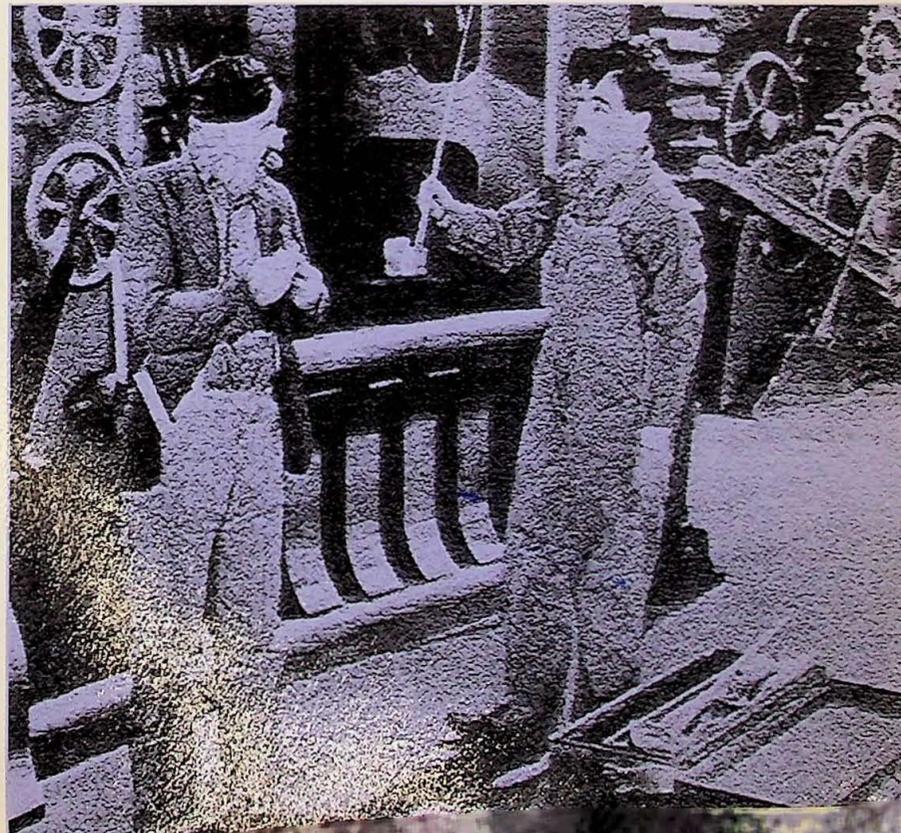
REVISTA CUATRIMESTRAL DE EMPLEO, TRABAJO Y SOCIEDAD

OTOÑO 1999

OTOÑO 1999



Quando el tiempo es dinero



NUEVA ÉPOCA

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.
Araldo Bagnasco, Dipartamento di Sociologia, 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.
Juan Manuel Iranzo, Dpto. de Sociología, Univ. Pública Navarra.
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.
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 37

NUEVA ÉPOCA

Otoño 1999



SUMARIO

<i>In Memoriam:</i> Maxi Santos	3
Barbara Adam , Cuando el tiempo es dinero. Racionalidades de tiempo conflictivas y desafíos a la teoría y la práctica del trabajo	5
Juan A. Paniagua López , La calidad total: nuevas formas de nombrar el taylorismo	41
Alfredo Hualde Alfaro , Saberes productivos y polarización en la Frontera Norte de México	59
Ángel Paniagua Mazorra , El trabajo escasamente remunerado en la agricultura familiar española. Conceptualización y ensayo de evaluación	87
Hiram Guadalupe Pérez , Sobrevivir y trabajar: puertorriqueños en Nueva York (1945-1970)	111
DIEZ AÑOS DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO	
Enrique de la Garza Toledo , Trabajo, sujetos y organizaciones laborales. Un guión de discusión para la reconstrucción del grupo de CLACSO	143
LIBROS	
Juan Manuel Iranzo , JUAN JOSÉ CASTILLO Y JESÚS VILLENA, <i>Ergonomía. Conceptos y métodos</i>	153

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. 37 - otoño 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, octubre 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-Orcoven, S. L.

Polígono Igarza. Paracuellos de Jarama (Madrid)

Printed in Spain

Maximiano Santos

1 de mayo de 1999

In Memoriam

Vivir, escribía Walter Benjamin, es dejar huellas, las trazas que perduran en las personas, en aquello sobre lo que trabajamos, en aquellos con quienes vivimos, en las esperanzas que, buscando la felicidad propia y ajena, perduran y humanizan este mundo.

Las huellas de Maxi están, sobre todo, en el cariño y el amor que transmitía a cuantos le trataban. En su hablar directo, su compromiso generoso, siempre, con los de abajo. En sus raíces en su tierra manchega, que daban a las más sofisticadas elaboraciones teóricas un toque siempre de estar bien ancladas en la realidad concreta.

En la mejor sociología del trabajo, las huellas de Maxi tienen forma de artículos claros, precisos, iluminadores, contruidos sobre los saberes de la gente, de los trabajadores, de los empresarios, de los sindicalistas que entrevistaba con sabiduría y fino oído. Están en su gran capacidad para construir explicaciones de este mundo complejo que le tocó vivir. Su tesis doctoral, premiada por el Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid, «Prerrequisitos sociales de la cooperación entre empresas», verá pronto la luz, y será ésa una huella perdurable de su capacidad de ver e interpretar la realidad socioeconómica a partir de los actores sociales.

Pero las huellas de Maxi, las imborrables trazas que deja en quienes tuvimos la gran suerte de ser, además de colegas, sus amigos, son más difíciles de detectar. Creemos que, sin exageración, hoy muchos de nosotros somos en buena parte, personas y sociólogos moldeados por el contacto frecuente con Maxi. Nos sentimos —nosotros, desde luego—, un poco Maxi Santos. Sobre todo aquellas personas que él formó y orientó, dirigió en el más estricto sentido de la palabra, en los equipos de investigación que produjeron dos excelentes monografías sobre la industria del Sur de Madrid.

Saber que Maxi está entre nosotros, dentro de nosotros, no nos alivia la inmensa tristeza de no poder oír ya su risa franca, de no poder pasear con él por los alrededores de aquel pantano de Fernán Caballero. Las ciencias sociales del trabajo han perdido un puntal estratégico, justo cuando, en el cenit de su saber y madurez, más prometía.

Con desconsuelo, quienes tanto le queríamos, sabemos que él nos habría incitado, con un vaso de vino de su tierra, a continuar contribuyendo a crear posibilidades de conocimiento y de felicidad para todos. A trabajar para vivir. Cuanto desde hoy hagamos Maxi, va por tí. Gracias a tí.

Los directores de ST

Cuando el tiempo es dinero

Racionalidades de tiempo conflictivas y desafíos a la teoría y la práctica del trabajo

Barbara Adam *

Introducción

Hacia el final del siglo XX el trabajo ha obtenido una nueva cualidad mundial y local. Acuerdos de eficiencia descentralizados e individualizados se establecen allí donde previamente las normas habrían sido establecidas y negociadas colectivamente a nivel nacional. Al mismo tiempo, el trabajo es negociado en el contexto de un mercado de trabajo mundial y de una competencia global: el mundo, no las naciones, es el mercado donde el trabajo se comercia y donde el destino de la mayoría del trabajo futuro es sellado. Las comunicaciones electrónicas, los bajos costes de transporte, y el comercio desregulado y sin restricciones disuelven muchos de los márgenes que solían delimitar la competencia por el trabajo, de un lado, y la negociación sobre sus condiciones, por el otro. Desde que las naciones industriales líderes se han comprometido con el Acuerdo General de Aranceles y Comercio (GATT) y con las reglas establecidas por la Organización Mundial de Comercio (OMC), es difícil para cualquier nación salir de la lógica del mercado competitivo mundial. «A nivel mundial», como Hans-Peter Martin y Harald Schumann (1997: 7) apuntan, «más de 40.000 compañías transnacionales de tamaños y formas variadas enfrentan a sus propios empleados (así como a diferentes naciones-estados) unos contra otros». Siempre existen trabajadores en algún lugar capaces y deseosos de trabajar más barato que los norteamericanos o que los europeos occidentales.

* Profesora de Teoría Social en la Universidad de Cardiff (Gales, Gran Bretaña).
School of Social and Administrative Studies, Cardiff University, 50 Park Place, Cardiff CF1 3AT Wales, U.K.

«When Time is Money: Contested Rationalities of Time and Challenges to the Theory and Practice of Work». [Reelaboración de la ponencia inaugural de las sesiones del Comité de Investigación «Sociología del Trabajo» del XIV Congreso Mundial de Sociología, julio de 1998, Montreal.] Traducción de Arturo Lahera Sánchez.

Esta liberalización mundial tanto del comercio como del movimiento de capital, así como la privatización de las empresas públicas, son las principales estrategias económicas anunciadas como beneficiosas para todo el mundo. Sin embargo, mientras que la competencia mundial es buena para los negocios y el precio de las acciones, tiende a situar a las condiciones de empleo y a los salarios en una espiral descendente, incluso si aumentan a corto plazo para los trabajadores en las partes más pobres del mundo. Para entender mejor esta carrera mundial para lograr la máxima eficiencia y los mínimos salarios, necesitamos desplazar nuestra atención a un aspecto del trabajo y del mercado de trabajo que tiende a ser invisible, incluso cuando es negociado y acordado. Necesitamos familiarizarnos con el dado por supuesto papel múltiple del tiempo —como recurso y mercancía, como medio de intercambio, como medida del tiempo de trabajo a intercambiar, como parámetro en el que se realizan las transacciones— para abarcar no sólo los cambios en las relaciones laborales actuales sino para concebir alternativas potenciales. Cuando de este modo hacemos visible lo que tiende a estar implícito, todo un campo de desigualdades queda iluminado y las relaciones entre ellas aparentes. Centrarse explícitamente en el tiempo ofrece una nueva perspectiva sobre el trabajo: sobre los procesos de empleo y producción, sobre las relaciones de poder y la desigualdad.

Todo esto no pretende sugerir que el estudio del trabajo haya ignorado el asunto del tiempo. Por el contrario, el tiempo ha aparecido preminentemente durante muchas décadas en todas las áreas de investigación interesadas en la esfera del trabajo: antropología e historia, sociología y política social, economía y negocios, psicología social y geografía, género y estudios de la mujer, teoría social y de la organización¹. Una proporción significativa de estos estudios tiende a estar pre-

¹ A continuación una pequeña selección de textos importantes de este vasto cuerpo de publicaciones: antropología (Evans-Pritchard, 1940/1969; Bourdieu, 1979; Hall, 1983; Ingold, 1995), estudios empresariales y teoría de la organización (Blyton, 1989; Blyton *et al.*, 1989; Clark, 1982; de Grazia, 1974; Hassard, 1989b; Hay y Usunier, 1993; Moore-Ede, 1993; Starkey, 1988 y 1989), economía (Biesecker, 1998; Hill, 1989; Sharp, 1981), género y estudios de la mujer (Balbo y Nowotny, 1986; Boje, 1996; Davies, 1990 y 1994; Elchardus y Glorieux, 1994; Hanstrais, 1993; Hanstrais y Letablier, 1997; Inhetveen, 1994; Jurczyk, 1998; Jurczyk y Rerrich, 1993; Leccardi, 1996; Leccardi y Rampazi, 1993; Lefevre, 1994; Nowotny, 1990 y 1994; Pasero, 1994; Shaw, 1998; Zulauf, 1997), geografía (Carlstein *et al.*, 1978; Glennie y Thrift, 1996; Hägerstrand, 1975; Harvey, 1989), historia (Landes, 1983; LeGoff, 1980; Kern, 1983; Lundmark, 1993; O'Malley, 1990, 1992a y 1992b; Thompson, 1967), política social (Breedveld, 1998; Garhammer, 1995; Lee y Pichaud, 1992; Rinderspacher, 1989; Schor, 1998), psicología social (Jahoda *et al.*, 1933/1972; McGrath y Rotchford, 1983; Yaker *et al.*, 1972), sociología y teoría so-

ocupada por el vínculo entre la producción industrial/capitalista y su organización a través del tiempo del cronómetro², por un lado, y por los problemas asociados con el cronometraje impuesto al trabajo fuera de la esfera del trabajo asalariado, por el otro³. El cuerpo de investigación es vasto y todavía en crecimiento. Es, sin embargo, mayoritaria y estrictamente disciplinar en sus perspectivas. De esta forma, está específicamente centrado o bien en la historia de la jornada de trabajo o bien en sus circunstancias actuales, en la perspectiva de empresarios y de trabajadores, en los procesos dentro de la esfera del trabajo asalariado o en aquellos que quedan fuera de éste. En raras ocasiones, el tiempo es explícitamente teorizado. Esto significa que el potencial de centrarse en el tiempo para comprender conexiones e interdependencias está todavía por realizar, y mucho queda por hacer para apreciar las implicaciones del incuestionado enfoque económico del tiempo-como-dinero y de su papel en las relaciones de poder y desigualdad.

En este artículo, por tanto, no voy a dedicarme a examinar o evaluar esta extensa literatura sobre el tiempo y el trabajo, ni a ofrecer un relato histórico del desarrollo hacia la actual relación del tiempo como dinero. En cambio, quiero investigar un número de aspectos y relaciones interdependientes: primero, considero las presuposiciones y supuestos asociados con la relación del tiempo como dinero y su conexión con la valorización de la velocidad en el trabajo y los procesos de producción. En segundo lugar, examino el vínculo entre la mercantilización del tiempo y las nuevas condiciones de trabajo asociadas con la racionalización, la intensificación, la reducción y la flexibilización del tiempo. En un tercer momento, exploro su conexión con las pautas de trabajo turbulentas, sin descanso y sin pausa asociadas a un tiempo de trabajo, una información y un comercio mundializados, es decir, con el trabajo en el competitivo mundo de tiempo y espacio ilimitados. En cuarto lugar, rastreo las implicaciones del enfoque económico sobre el tiempo en esferas de trabajo que no son fácilmente mercantilizadas, por un lado, y en aquellas en las que el tiempo no es remunerado, por otro lado. En quinto lugar, re-

cial (Buber Agassi y Heycock, 1989; Cottrell, 1939; Gasparini, 1995; Grossin, 1969, 1974 y 1993; Hassard, 1989a; Moore, 1963; Nguyen, 1992; Polucci, 1996; Rinderspacher, 1985 y 1989; Rorh, 1963; Shaw, 1994; Zerubavel, 1979).

² Blyton, 1985; Blyton *et al.*, 1989; Clark, 1982; Cottrell, 1939; de Grazia, 1974; Grossin, 1969, 1974 y 1993; Pollard, 1963; Thompson, 1967; Thrift, 1981 y 1988.

³ Balbo y Nowotny, 1986; Boje, 1996; Davies, 1990 y 1994; Elchardus y Glorieux, 1994; Hanstrais, 1993; Hanstrais y Letablier, 1997; Inhetveen, 1994; Jurczyk, 1998; Jurczyk y Rerrich, 1993; Leccardi, 1996; Leccardi y Rampazi, 1993; Lefevre, 1994; Nowotny, 1990 y 1994; Pasero, 1994; Shaw, 1998; Zulauf, 1997.

salto racionalidades conflictivas de tiempo, supuestas incongruencias y desajustes entre prioridades temporales diferentes y la competencia basada en el tiempo para abrir un espacio conceptual crítico para una praxis alternativa. Finalmente, establezco conexiones entre estas racionalidades temporales conflictivas.

Cuando el tiempo es dinero: la arquitectura temporal⁴ del empleo asalariado

Mercancía y valor de cambio abstracto

El modo de vida industrial está asociado con una aproximación particular al tiempo y a la velocidad: el tiempo es percibido como un recurso escaso; la velocidad es asociada a la eficiencia. Un ritmo más lento, moderado, debe dar paso a la rapidez y aceleración general de la vida diaria y del trabajo. Los momentos en los que nada pasa, las interrupciones y pausas, la espera y el descanso se consideran improductivos, desperdicios y oportunidades perdidas. La ecuación del tiempo-es-dinero permea las relaciones laborales y los negocios contemporáneos. Las empresas calculan sus costes laborales en "horas-hombre". El trabajo es pagado por horas, semanas y meses. El excedente y el beneficio no pueden establecerse sin referencia al tiempo. Las horas extras, el tiempo perdido por absentismo y huelga conforman aspectos integrales para el cálculo de los costes productivos de un negocio, de su eficiencia y su rendimiento en relación a los competidores. Aquí, no se pagan bienes y servicios, sino tiempo.

Para que los trabajadores sean pagados por su tiempo más que por los bienes y servicios que proporcionan, el tiempo tuvo primero que convertirse en un valor de cambio abstracto que necesitaba ser diferenciado de los infinitos valores de uso diferentes de esos bienes y servicios. Todos los diferentes interminables productos del trabajo tienen distintos valores de uso que son contextual y situacionalmente específicos, como es claramente el caso de, por ejemplo, el valor de uso de una mesa, un abrigo, una operación o un plan de pensiones. Sin embargo, cuando queremos intercambiar algo por dinero, un tercer valor tiene que intro-

⁴ Con arquitectura temporal me refiero a la complejidad de los múltiples tiempos vinculados, en este caso en las relaciones de empleo. Para una teorización explícita sobre "arquitectura temporal", véase Adam, 1998.

ducirse entre los dos. Frente al valor de uso que es específico del contexto y la situación, este valor de intercambio mediador tiene que ser independiente del contexto. El valor común y descontextualizado por el que productos, tareas y servicios pueden ser evaluados e intercambiados es el tiempo.

El tiempo es el valor de cambio abstracto, descontextualizado y asitucional que permite que el trabajo sea traducido en dinero. Puesto que, sin embargo, el dinero es un medio cuantitativo, el tiempo que aparece en este intercambio tiene que ser también de tipo cuantitativo: no el tiempo variable de las estaciones, la edad, el crecimiento y la decadencia, el gozo y el dolor, sino el tiempo invariable y abstracto del cronómetro donde cada hora es igual, independientemente del contexto y la emoción. Sólo el tiempo cuantitativo y divisible del cronómetro es traducible a dinero. Sólo este tiempo descontextualizado sirve como valor abstracto de intercambio y por consiguiente es comerciado como mercancía en el mercado de trabajo. Sólo en esta forma descontextualizada, como Karl Marx mostró (1957/1973: 140-143), puede el tiempo llegar a mercantilizarse, por una parte, y a ser componente integral de la producción, por otra. En el análisis de Marx, por tanto, el tiempo cronometrado es la máxima expresión del tiempo mercantilizado⁵. Esto quiere decir que la utilización del tiempo como un valor de cambio abstracto es sólo posible con base en un "tiempo vacío", un tiempo separado del contenido y del contexto, desincorporado de los sucesos. Sólo como una unidad abstracta y estandarizada puede el tiempo convertirse en un medio de intercambio y en un valor neutral en el cálculo de la eficiencia y el beneficio.

No todo el tiempo, sin embargo, es de esta forma. Por el contrario, este tiempo cuantitativo del intercambio económico es una construcción cultural específica con una larga historia, cuya expresión material es el reloj (LeGoff, 1980). Fuera de esa específica construcción humana, el tiempo es vida; es cambio y diferencia; es evolución; es desarrollo; es nacimiento y muerte, crecimiento y decadencia; es el pasado y el futuro reunidos en el presente; es potencial; es origen y destino. Más aún, en la interacción generamos y creamos tiempo. La interacción es la fuente de la asimetría y, con ella, la diferencia entre el pasado y el futuro. Esto vincula el principio de interacción de la sociabilidad con la creación de tiempo, y el tiempo con la irreversibilidad y unidireccionalidad de la existencia. Es decir, tanto si estamos hablando, aprendiendo o trabajando

⁵ Sobre el aspecto del tiempo mercantilizado, véase Giddens (1981: 118-120 y 130-135); Harvey (1989) y Hohn (1984: 145-161).

juntos, el tiempo generado en la interacción —el mundo es irrevocablemente cambiante, cada momento crea diferencias. Es una prueba de la generación interactiva del tiempo que no pueda existir el des-hablar, el des-aprender, el des-trabajar, ni la reversión del tiempo así generado. Finalmente, las relaciones sociales están permeadas por la donación de tiempo. El tiempo como don opera ampliamente al margen de la economía del tiempo de las relaciones de empleo en las interacciones contextualmente dependientes entre esposos, amantes y amigos, entre padres e hijos, entre cuidadores y cuidados. La donación de tiempo aparece como opuesta a las relaciones en las que el tiempo puede ser intercambiado entre personas o por dinero, como en el caso de las relaciones de empleo.

Con el tiempo cronometrado, en contraste, los tiempos variables de la naturaleza —del día y la noche, de las estaciones y el cambio, del crecimiento y envejecimiento, del nacimiento y la muerte— son objetivados, constituidos como independientes de los procesos vitales o cósmicos, de la actividad humana y de la organización social. El tiempo cronometrado viene en unidades uniformes, invariables, infinitamente divisibles a las que puede darse un valor numérico. Como tal facilita la estandarización del tiempo y su precisa cuantificación. En esta forma nos permite integrar todos los niveles de la realidad —cósmica, física, biológica y cultural— así como todos los periodos históricos conocidos (Elias, 1992) y sirve como base para traducir una cantidad en otra: el trabajo puede ser traducido en dinero; los riesgos pueden ser calculados para propósitos de aseguramiento; los periodos históricos pueden relacionarse unos con otros. Creado externamente, el tiempo cronometrado puede funcionar como un símbolo de orientación, regulación y control.

Por tanto, la transformación del tiempo vivido en una mercancía que podemos usar, asignar e intercambiar en el mercado de trabajo tiene que ser entendida respecto a un desarrollo muy específico: *la creación de un tiempo no-temporal*, y la orientación de la vida social hacia este tipo específico de tiempo. Aquí el control no es más sobre la estructuración temporal de la actividad, sino sobre la propia mercancía. Con esta mercantilización, el control del tiempo se ha convertido en un aspecto indeleble e integral de la vida social industrial y como tal afecta la medida, el ritmo e incluso la temporalidad de esa vida. Por consiguiente, la mercantilización y el control del tiempo necesita ser reconocido como un fenómeno específico de las sociedades industriales y en industrialización.

Toda una serie de consecuencias surge de esta descontextualización y mercantilización, así como de la relación del tiempo como dinero. Cuatro de ellas tienen particular interés aquí:

1. Cuando el tiempo es dinero, cuanto más rápido se mueve algo a través del sistema, mejor es para los negocios. Por lo tanto, la rentabilidad y el beneficio están ligados a la velocidad.
2. Cuando el tiempo es dinero, cualquier tiempo no utilizado es dinero desperdiciado, de ahí el desarrollo de la sociedad abierta las 24 horas, sin pausas.
3. Cuando el tiempo es dinero, toda una serie de esquemas de reducción y racionalización del tiempo son sacrificados a la causa de la competencia mundial.
4. Cuando el tiempo es dinero, cualquier otro tiempo (de trabajo) que no se ajusta fácilmente a este esquema cuantitativo abstracto de la mercantilización es definido como "otro" y se constituye en la sombra de la economía del tiempo dominante, basada en el dinero.

Las tres primeras consecuencias son discutidas como subsecciones en esta parte del artículo; la cuarta se explora en la siguiente sección.

Mientras que el supuesto de que el tiempo es dinero parece omnipresente en el sistema industrial capitalista, necesitamos apreciar que el tiempo no es de ninguna forma como el dinero. Existen diferencias significativas que merecen nuestra atención. Por ejemplo, mientras el tiempo pasa más allá de nuestro control, el dinero puede ser consumido a un ritmo intencionado o puede dejarse crecer. La suma de días y años supone envejecer, hacerse viejo y, por consiguiente, acercarse a la muerte, mientras que la acumulación del dinero significa un crecimiento sin restricciones de la riqueza, es decir, un crecimiento que puede continuar indefinidamente. Como una dimensión constitutiva de nuestras vidas, el tiempo es vivido, generado y conocido. Como recurso, es usado y asignado. Como mercancía, es intercambiado por dinero en el mercado de trabajo. A diferencia del dinero, el tiempo no puede ser externamente almacenado o acumulado. Mientras que el dinero se sitúa en una relación cuantitativa directa con el valor —cuanto más, mejor— éste no es claramente el caso del tiempo, ya que de otro modo al tiempo de los reclusos, los pensionistas y los desempleados se le tendría entonces que conceder máximo valor.

Necesitamos reconocer que el valor dinerario del tiempo está exclusivamente ligado al trabajo asalariado, lo que significa que cualquier tiempo que cae fuera de este marco de evaluación no es intercambiable por dinero. No obstante, con mucho, la mayor proporción del tiempo de las personas —el tiempo de los niños, de los padres o cuidadores, de los reclusos y desempleados, por ejemplo— de hecho no es intercam-

biado por dinero, sino vivido, generado y donado. Su tiempo es "valorado" en la sombra de las relaciones económicas, filtrado a través de esa forma de pensar y evaluar el mundo. Y puesto que el dinero además se relaciona con el poder, cualquier tiempo que no es fácilmente traducible a dinero, como mostraré más abajo, tiende a estar asociado a la falta de poder. Para comprender las racionalidades conflictivas implicadas, permítanme empezar por explorar las asociaciones de el-tiempo-es-dinero y la-velocidad-es-igual-a-eficiencia-y-beneficio.

Velocidad igual a eficiencia y beneficio

En los países industriales y en industrialización, la velocidad es valorada en procesos que duran mucho tiempo y en procedimientos y acciones cuya duración no puede ser estimada y calculada de forma precisa. Ser eficiente es producir algo o realizar una tarea en el tiempo más corto posible. Ser rentable es gastar tan poco dinero como sea posible en tiempo de trabajo. Ser competitivo es ser más rápido que tu rival. La eficiencia, el beneficio y la competitividad conllevan un valor positivo en las sociedades industriales y en industrialización.

No obstante, la velocidad no es un valor en sí misma. En muchas sociedades a lo largo del mundo, la velocidad y la prisa implican un valor negativo. Denotan falta de decoro. En estas culturas se considera indigno despachar y llevar a cabo las rutinas diarias a gran velocidad. Para las sociedades industriales o en industrialización, en contraste, más rápido significa mejor, mayor velocidad constituye progreso: un avión más rápido es más avanzado que uno lento. Un tren que lleva a su pasajero a una reunión de negocios en dos horas es "superior" a uno que tarda dos horas y veintitrés minutos. Un trabajador rápido es visto como un recurso para una empresa, un trabajador lento se considera una pérdida de sus recursos. Los que aprenden rápido son considerados brillantes, mientras que la noción de "alumnos retrasados" supone torpeza, ausencia de agudeza, falta de inteligencia y una desviación negativa de la norma a la que se aspira. Estas evaluaciones tienden a considerarse ciertas sin tener en cuenta la calidad, que puede ser superior en el transporte, el trabajo o el aprendizaje más lentos.

Esta veneración de la velocidad es desconcertante cuando consideramos que el "tiempo ahorrado" es usualmente obtenido a un precio, que tiene que ser pagado con energía extra que supone una carga adicional sobre los recursos. Incluso el vínculo entre tiempo y dinero no explica necesariamente el valor de la velocidad. Si el tiempo es dinero,

¿no tendría más sentido *invertir* tiempo/energía en las actividades, tardar más en cocinar, viajar y aprender, y así acrecentar su valor? Igualmente desconcertante es el estigma vinculado a los aprendices y trabajadores lentos cuando lo relacionamos con el conocimiento tradicional de que "lo bueno requiere tiempo". La valorización de la velocidad tiene poco sentido hasta que entendemos ese tiempo como un recurso cuantitativo, el trabajo como empleo asalariado, y que dinero-eficiencia-beneficio están inseparablemente entrelazados, que se definen mutuamente.

El concepto de la "economía del tiempo" puede ayudar a iluminar esa paradoja y a comprender la razón subyacente a este fetichismo contemporáneo de la velocidad. Alude a la implicación del tiempo en el ciclo económico de inversión-rendimiento-beneficio: entre una inversión y su rendimiento hay un lapso de tiempo, y cuanto más corto sea éste, mayor es el beneficio. Crucial en esta relación es el pago de interés por el tiempo del dinero prestado. Junto al beneficio y el interés como fuerzas motivadoras del alto valor de la velocidad, la competencia desempeña un papel central. Cuanto más tiempo le queda a uno después de una actividad mejor, puesto que permite que más acciones, transacciones y producciones sean asignadas a ese periodo de tiempo liberado. Cuando el tiempo es dinero, entonces la producción de algo de igual calidad en menos tiempo permite una reducción en el precio del producto que incrementa su competitividad. Igualmente, cuanto más rápido una invención llegue al mercado, mejor para el margen de competitividad sobre las empresas rivales. Ser el primero, esto es, más rápido que los competidores, es crucial tanto si el "producto" es una nueva historia, una nueva droga, un nuevo invento o una nueva tendencia de moda. Por tanto, cuando el tiempo es dinero, la velocidad se convierte en un imperativo absoluto e inexpugnable para los negocios. Al mismo tiempo, cuando la velocidad se iguala con la eficiencia, entonces la reducción del tiempo y la intensificación de los procesos parecen inevitables.

Este argumento fue presentado primero por Karl Marx (1867) en *El capital* (Vol. 1), donde argumentaba que, en un contexto de competencia, el tiempo de trabajo mercantilizado como valor de cambio abstracto tenía que ser intensificado para que los empresarios se mantuvieran competitivos y con beneficios. La competencia, proponía, compelerá a los empresarios a intensificar la energía gastada por los trabajadores.

Impone sobre el trabajador un mayor gasto de trabajo en un tiempo que permanece constante, una tensión acrecentada de la fuerza de trabajo, un taponamiento más denso de los poros de la jornada de trabajo, es decir, una condensación del trabajo en un grado que sólo puede obtenerse dentro de la jornada

laboral reducida. Esta comprensión de una masa mayor de trabajo en un periodo dado cuenta ahora por lo que realmente es, una mayor cantidad de trabajo. Junto a la medida del tiempo de trabajo como 'magnitud de extensión', el tiempo de trabajo adquiere ahora una medida de su intensidad o grado de condensación. La hora más intensiva de la jornada laboral de 10 horas contiene más trabajo, es decir, fuerza de trabajo gastada, que la hora más porosa de la jornada laboral de 12 horas [Marx, 1867/1976: 540].

Los medios por los que esta intensificación va a ser obtenida son múltiples y pueden implicar estrategias de gestión centradas en el uso de maquinaria, por un lado, y en la racionalización, la mecanización y la reorganización del trabajo, por otro, todas ellas apoyadas en un enfoque del tiempo puramente cuantitativo. Una de las razones para el enfoque de las sociedades industriales y en industrialización sobre la intensificación de la velocidad y la reducción del tiempo hay que buscarla en la cuantificación, la descontextualización, la racionalización y la mercantilización del tiempo, en el cálculo del tiempo en relación con el dinero, la eficiencia, la competencia y el beneficio. Antes de pasar a algunas expresiones contemporáneas del fetichismo de la velocidad en el mundo del trabajo asalariado, me gustaría reflexionar brevemente sobre el aspecto de la velocidad relacionado con la equidad.

El vínculo entre velocidad, economía y tiempo cronometrado opera contra el principio de igualdad de oportunidades, sea en las relaciones entre sexos (véase más abajo), grupos ocupacionales, culturas o categorías de personas. Esto quiere decir que la valorización de la velocidad, con su fuerte vinculación con la economía, milita en contra de la equidad y la igualdad en todas las esferas del trabajo y el empleo. Significa, por ejemplo, que los artistas, los cuidadores y las personas que prestan servicios compiten en términos desiguales con los grupos ocupacionales cuyo trabajo está más sujeto a la traducción en unidades de cronómetro, por un lado, y a la reducción del tiempo, por otro. Una desigualdad como ésta se convierte en un problema importante donde el principio de tiempo mercantilizado ha sido política y globalmente impuesto con independencia de su conveniencia: donde en el nombre de la eficiencia se ha impuesto sobre la educación y los servicios sanitarios, sobre las profesiones humanitarias, las compañías de teatro y la comunidad de artes visuales, sin tener en cuenta sus complejidades temporales únicas, que son inadecuadas para una evaluación y una remuneración basadas en el tiempo mercantilizado y en la lógica de la velocidad-es-igual-a-eficiencia-y-beneficio.

Igualmente, la imposición económica de esta lógica obstruye la igualdad entre culturas, esto es, entre sociedades que consideran la velo-

cidad como socialmente inaceptable y aquellas que la valoran como una virtud tanto a nivel personal como colectivo. Esta desigualdad particular es más claramente discernible en las relaciones entre países del "primer" y del "tercer" mundo: en la dificultad de estos últimos en adaptarse y acomodarse a la disciplina del tiempo y la fetichización de la velocidad de los primeros, así como en el diferencial de salarios ofrecidos a los trabajadores de estos países.

Finalmente, impide la igualdad entre categorías de personas, haciendo distinciones en perjuicio de los más jóvenes, los ancianos, los discapacitados y sus respectivos cuidadores. Tomemos la discapacidad como ejemplo. Para dar a las personas discapacitadas oportunidades iguales de empleo, no es suficiente con proporcionarles meramente ayudas tecnológicas apropiadas. Como insiste French (1993), esas ayudas no sustituyen el lograr poner al mismo ritmo de sus compañeros sin discapacidad a las personas discapacitadas. Situar el tiempo en el centro de los debates de la igualdad de oportunidades, argumenta, es importante si vamos a tomar en serio la desventaja de las personas discapacitadas en los centros de trabajo.

En mi opinión, la única forma de otorgar igualdad de oportunidades a las personas discapacitadas visuales que están contratadas en empleos que requieren normalmente la visión (que es la mayoría del empleo) es pagarles la misma cantidad por menos trabajo, y aplicar esto mismo para otros discapacitados. Tal es mi socialización pasada como persona discapacitada y mi conocimiento de las actitudes de otras personas, que no me sentiría capaz, al menos en la actualidad, de aceptar esta solución para mí misma [French, 1993: 3].

Es la socialización en un enfoque específico sobre el tiempo lo que está en discusión aquí. Cuestionar y desafiar esta dada por supuesta perspectiva requiere una comprensión completa del tipo de tiempos en que se basan prácticas y tradiciones, así como sus múltiples alternativas. La tarea para los científicos sociales es por tanto comprender los principios que sostienen, mantienen y perpetúan el tiempo dominante y su impacto, así como las características de los tiempos que caen fuera de su cometido. Es desmitificar y hacer problemático lo que se da por supuesto, lo que crea el potencial para visiones alternativas y para acciones efectivas. Con este fin, quisiera explorar un número de innovaciones en el tiempo de trabajo que están enraizadas en el esquema el-tiempo-es-dinero y la-velocidad-es-igual-a-eficiencia-y-beneficio pero que llevan la economía del tiempo más lejos, esto es, más allá de la mera aceleración de los procesos hacia un control del tiempo que puede en ciertas circunstancias también implicar una ralentización.

Racionalizaciones del tiempo de trabajo

El aspecto de la eficiencia económica está ligado a todo un conjunto de procesos de racionalización del tiempo bien establecidos y muy recientes, y a la búsqueda del control del tiempo. Estas innovaciones en las relaciones económicas del tiempo incluyen, entre otras, la automatización del trabajo, la sujeción al taylorismo, la flexibilización del tiempo de trabajo y, más recientemente, los procesos de justo-a-tiempo que incluyen la producción, el trabajo, la distribución y el consumo. Todas ellas están implicadas en la evolución hacia una sociedad abierta las 24 horas, sin pausas.

Después de tempranas mejoras en la "eficiencia" del trabajador a través de la reorganización, de una supervisión más cercana y el trabajo a pieza, el uso de máquinas se convirtió en la siguiente y más obvia forma de acelerar los procesos de trabajo puesto que la mecanización probó ser un modo eficiente de eliminar el despilfarro, que siempre significa tiempo (dinero) perdido. Con la producción mecanizada, como ya Marx señaló en el volumen uno de *El capital*, una mayor eficiencia, es decir una reducción del tiempo, podía ser obtenida mediante medidas variadas: incrementando la velocidad de las máquinas, instalando un mayor número de máquinas para ser operadas o supervisadas, haciendo que las máquinas realizaran cada vez más partes de las tareas previamente ejecutadas por los trabajadores, y mejorando la propia tecnología. El ahorro de eficiencia asociado a la automatización se traduce en ahorros en los costes de trabajo, es decir, en la reducción de puestos de trabajo a escala masiva. Este desarrollo es particularmente pertinente hoy, donde, debido a las ganancias de eficiencia basadas en la automatización, negocios tales como bancos, compañías de seguros, líneas aéreas y la industria de la telecomunicación han eliminado puestos de trabajo a una escala sin precedentes. Sólo en Alemania, medio millón de empleados de banca han perdido sus trabajos durante los años noventa. Un programador informático, por ejemplo, puede en la actualidad realizar un trabajo que previamente requería cien personas. Este tiempo de trabajo radicalmente reducido en el puesto de trabajo significa desempleo masivo y se oculta bajo eufemismos tales como adelgazamiento (*downsizing*), reingeniería, subcontratación (*outsourcing*), y reducción del salario.

Al comienzo de este siglo, Frederick W. Taylor en los Estados Unidos llevó la racionalización basada en el tiempo a la fábrica, reduciendo todos los tiempos improductivos del proceso de trabajo. Taylor reorganizó los procesos de trabajo en la fábrica dividiendo los puestos de trabajo en sus partes componentes y recomponiéndolos de tal forma que la totali-

dad de la fábrica estuviera sincronizada, que funcionara como un mecanismo de relojería, sin ninguna pérdida de tiempo. Su reducción del tiempo se basaba en la fragmentación extrema de la tarea y en la separación de las funciones mentales y manuales. Implicaba la cronometración de las tareas y el establecimiento de un tiempo estándar como norma que excluía todos los tiempos improductivos que solían constituir parte integral de la jornada laboral y de los procesos de producción. Aquí, el cronómetro más que el reloj dictaba el ritmo del trabajo y sostenía este sistema de eficiencia regulado por el tiempo.

Bajo el taylorismo «el cronómetro es el equivalente del látigo», clamaba un sindicalista (Congreso de Estados Unidos, 1912: 508: 18). Así como un látigo corta el aire y la piel para disciplinar el trabajo, el cronómetro de Taylor corta y divide el propio tiempo para imponer la presunta organización lógica y científica del trabajo a los movimientos humanos... [O'Malley, 1992a: 196].

Esta división y recomposición de las unidades de tiempo por tarea produjo masivas ganancias de eficiencia en la fábrica y en los centros de trabajo en los que estos estudios de tiempos-y-movimientos fueron empleados para reorganizar y racionalizar las empresas. En el fervor general para obtener máxima eficiencia, la eficiencia se igualó con el bien. Una nueva temporalidad social liberada del espacio y de la causalidad lineal, un tiempo objetivo convenientemente adaptado a la agenda de los empresarios.

Hay que tener en cuenta que la división de los procesos de trabajo y su recomposición "creativa" con el propósito de obtener la eficiencia mayor posible requiere como condición básica un tiempo vacío, abstracto, que es divisible en un número infinito de unidades recombina-bles. Los procesos de trabajo, en otras palabras, podían ser desmontados y restablecidos en nuevas formas sólo *después* de que un tiempo objetivo, estandarizado, descontextualizado se haya convertido en la norma aceptada. La orientación general hacia el tiempo cronometrado constituye así el fundamento de la (re)organización flexible y racional del tiempo. Puesto que este proceso de recombinar y recomponer el tiempo de trabajo es similar a la tarea realizada por los editores de televisión y cine, podemos denominarlo, como Michel O'Malley (1992a), *edición del tiempo* (*time editing*). Así como la edición de televisión y cine, esta edición del tiempo de trabajo está envuelta en un aire de importancia e inevitabilidad. «Vestido con las ropas de la eficiencia», escribe O'Malley (1992a: 199), «la edición del tiempo podría parecer como un medio para lograr

una mayor autoridad, más que una mera conveniencia. En una sociedad contenciosa de intereses conflictivos, podría parecer imparcial y objetiva, libre de prejuicios locales». Tales prácticas de edición del tiempo, sin embargo, encuentran y encuentran invariablemente resistencia por la mera razón de que las personas son diferentes a las máquinas y a las tiras de celuloide: *son* tiempo, *viven* el tiempo, *generan* el tiempo en la interacción, son seres *rítmicos* que laten con los ritmos de la tierra. En contraste con el tiempo maquínico del cronómetro, estos ritmos sociocósmicos no son invariables sino variables, están constituidos por altas y bajas de actividad y energía, por periodos de esfuerzo y recuperación, de intensa sociabilidad y tranquila contemplación. No obstante, el conflicto temporal que surge con la imposición del tiempo cronometrado y de las prácticas de edición del tiempo en el centro de trabajo tiende a ser ignorado en la mayoría de los análisis preocupados por el fervor racionalizador del trabajo y los procesos de producción. Así, por ejemplo, Tomaney (1994: 176) explica que «Taylor aboga por la burocratización del taller (mediante el estudio de tiempos y movimientos) como un medio para resolver los *problemas de coordinación y reintegración surgidos por la crecientemente compleja división del trabajo*» (cursiva mía, B.A.). Centrarse en las prácticas del tiempo y en los procesos en el centro de trabajo lleva claramente el análisis en una dirección diferente, lejos de los problemas sociotécnicos asociados a la complicación de la división del trabajo, hacia preocupaciones que abarcan desde cuestiones conceptuales hasta relaciones sociales, y desde ritmos sociocósmicos hasta aspectos de equidad socioeconómica.

La siguiente racionalización del tiempo que quisiera considerar concierne a la flexibilización del tiempo de trabajo que fue anunciada como una innovación favorable al trabajador que les otorgaría a los trabajadores mayor decisión y control sobre sus pautas de trabajo. La flexibilización implica una separación del tiempo de trabajo respecto al tiempo de la organización y al tiempo de los ritmos colectivos de las actividades públicas y familiares. Puede tener un número de consecuencias diferentes e incluso conflictivas para aquellos implicados: los trabajadores quizá sean capaces de lograr un mayor control sobre la distribución de su propio tiempo, mientras que para los empresarios constituye una herramienta para incrementar la eficiencia. Para los trabajadores, la flexibilización puede tomar diferentes formas y tener efectos distintos. Puede suponer menor tiempo de desplazamiento, mejores disposiciones para el cuidado de los hijos y/o una mayor selección, por un lado, y un incremento de trabajo nocturno o en fines de semana, una impredecible duración de la jornada de trabajo, y/o una reducción del periodo

de notificación de horarios provisionales de trabajo, por otro. En el último grupo de implicaciones, la peor incertidumbre para el trabajador se da, como señala Marc Elchardus (1991: 701), «cuando la jornada de trabajo se administra de forma directamente sensible a las fluctuaciones del mercado». Elchardus (1991) distingue la diferencia entre la flexibilidad *para* el trabajador y la flexibilidad *del* trabajador. Mientras la primera permite a los trabajadores un mayor grado de control sobre su tiempo, la última incorpora un incremento de la incertidumbre en la jornada de trabajo.

Lo que para la empresa empleadora es un aspecto de la racionalización y la eficiencia, puede convertirse en una carga para los trabajadores por la mera razón de que éstos no operan exclusivamente en el tiempo mercantilizado, racionalizado y mecanizado del empleo industrial, sino en una complejidad de tiempos que de hecho necesitan ser sincronizados con los tiempos importantes de otras personas y con la sociedad en la que esos trabajadores viven y trabajan. Cuando los múltiples «componentes» van a la deriva hay que pagar un precio. Las personas encuentran cada vez mayores dificultades en coordinar los elementos flexibles e inflexibles de sus vidas de trabajo, familia, amistades, ocio, de actividades culturales, del uso de instalaciones públicas, y de su compromiso político. Cuanto más flexible e/o impredecible es el modelo de trabajo, más tiempo tiene que dedicarse por aquellos afectados y sus familias en la tarea de sincronización. Raramente, sin embargo, se encuentran esas dos categorías analíticas —flexibilidad *para* el trabajador y flexibilidad *del* trabajador— claramente separadas; por el contrario, tienden a interpenetrarse mutuamente y a constituir complejidades múltiples y simultáneas.

La complejidad de la situación es detallada persuasivamente en el estudio de Karen Davies (1998) sobre un nuevo modelo de trabajo flexible introducido en una Unidad de Cuidados Intensivos en un hospital sueco. Este estudio demuestra que la capacidad de los trabajadores para dominar las nuevas disposiciones temporales flexibles y fluidas difiere según el género y la composición de la vida privada del personal de enfermería. Es decir, que sean o no experimentados los horarios flexibles como tiempo *para* o *del* trabajador depende de si el personal de enfermería en cuestión tiene familia, o de si son el miembro principal de la familia responsable del ingreso y de los hijos. Para los padres con hijos pequeños, Davies afirma que, «es importante conocer su horario con tiempo, con previsión» (Davies, 1998: 6). No ocurre lo mismo, sin embargo, con personas solteras que no necesitan coordinar su horario con el de otras personas, o con padres con hijos mayores que son menos de-

pendientes de tener sus vidas sincronizadas que las de sus padres. El estudio dibuja una imagen de ambivalencia y de paradojas donde los individuos «pueden oscilar entre sentimientos de impotencia y de inescrutables posibilidades para lograr sus fines individuales» (Davies, 1998: 1-14), y enfatiza la necesidad de comprender esas nuevas prácticas de trabajo en su contexto. Esto supone que la investigación en las pautas cambiantes del tiempo en la organización del trabajo necesita tener en cuenta «la totalidad de la vida de los individuos, donde el trabajo y el hogar, la vida en el trabajo y fuera de él, constituyen un todo» (Davies, 1998: 9).

Paradojas similares emergen cuando exploramos la diferente, pero relacionada, racionalización del tiempo incorporada en la producción justo-a-tiempo. La producción justo-a-tiempo se preocupa de la eliminación del tiempo perdido, del despilfarro de espacio de almacenamiento y de producción. El sistema implica fabricar y distribuir según se ordena —es decir, en el momento exacto y en la cantidad requerida—, lo que exige, como John Tomaney explica (1994: 166), «flexibilidad a nivel de taller para ajustar la cantidad, tipos y ritmos de los materiales en proceso», por un lado, y máxima flexibilidad de la fuerza de trabajo, por otro. Esta estrategia particular de control y reducción del tiempo implica un enfoque doble sobre el trabajo flexible: tener trabajo disponible o reclamarlo cuando es necesario —el trabajador justo-a-tiempo (*just-in-time worker*)—, y demandar una flexibilidad a la fuerza de trabajo que permita cubrir las veinticuatro horas, así como conseguir una sensibilidad a los ciclos del mercado. Más allá de la demanda de absoluta flexibilidad a los trabajadores, existen un número de estrategias alternativas disponibles para las empresas comprometidas en tal “producción ligera” y con fabricación justo-a-tiempo. Una implica dar el trabajo a subcontratistas que tan sólo son llamados cuando es necesario; la otra supone convertir a los trabajadores asalariados en trabajadores autónomos. Como Hans-Peter Martin y Harald Schumann señalan (1997: 119):

Millones de personas que solían estar en nómina de las empresas, ahora realizan el mismo trabajo que antes como expertos informáticos, investigadores de mercados o asesores de compras, pero son pagados por unidad o por contrata, recayendo la totalidad del riesgo del mercado sobre sus hombros.

Este proceso particular de racionalización del tiempo, por tanto, plantea el espectro de una versión moderna del jornalero: sin seguridad en el empleo, sin perspectivas, sin beneficios sociales, sin cobertura por enfermedad o envejecimiento. En Estados Unidos este ejército de traba-

jadores justo-a-tiempo supone más de cinco millones, la mayoría de los cuales ofrecen sus servicios a tres o más compañías, haciendo que la empresa de trabajo temporal Manpower sea el empleador más grande de los Estados Unidos.

La producción justo-a-tiempo, es necesario reconocerlo, externaliza los costes de la empresa asociados con el espacio y el tiempo improductivo. Externaliza costes asociados con el espacio “improductivo” transfiriendo el almacenamiento a la carreteras y desvíos de la sociedad con consecuencias medioambientales devastadoras. Los costes asociados al tiempo “improductivo” se externalizan situando su carga en trabajadores autoempleados individuales y sus familias. Y todavía aquí las paradojas imperan y perturban las formas establecidas de comprender los efectos de los cambios en la jornada de trabajo en términos de “o uno u otro”.

Para su funcionamiento fluido, la producción justo-a-tiempo depende en mayor medida de una compleja e intrincada coordinación, sincronización, medición, ordenación y priorización, que requiere una fuerza de trabajo altamente comprometida. Necesita una fuerza de trabajo que coopere a cualquier nivel para lograr que este sistema de trabajo altamente artificial funcione: que coopere con flexibilidad en sus horas de trabajo y en los puestos de trabajo que realiza; deseosos y capaces de trabajar en grupo y de traspasar la descripción de su puesto; preparados a situarse a mayor beneficio de la compañía. Una fuerza de trabajo como ésta, sin embargo, no es obtenible si la lógica del justo-a-tiempo se extiende al trabajador. La investigación en esta área muestra que para que funcione el frágil sistema del justo-a-tiempo se tiene que revertir la lógica respecto al trabajador: tiene que otorgar concesiones adicionales, un compromiso más amplio, contratos a largo plazo y seguridad. De nuevo, esta paradoja en el centro de la lógica del justo-a-tiempo requiere que superemos los análisis duales que han tendido a dominar los ampliamente atemporales análisis del trabajo en las ciencias sociales.

El último rasgo de este generalizado proceso de racionalización del trabajo sobre el que quiero centrarme es el principio de continuidad. Este principio está arraigado, de nuevo, en un acercamiento muy particular sobre el tiempo. El argumento es algo así como: cuando el tiempo es dinero, entonces cualquier tiempo no usado, es dinero perdido. Esto es, todo tiempo en que la maquinaria no está funcionando, es dinero perdido. Cualquier momento en que los trabajadores asalariados no son productivos supone perder dinero. Toda vez que los talleres no están abiertos, es dinero perdido en términos de ventas y oportunidades potenciales. Cuando esta aproximación sobre el tiempo se combina con la

asunción de que el tiempo es un recurso neutral descontextualizado, la conclusión lógica es un movimiento hacia una sociedad abierta las 24 horas, donde las personas están conduciendo máquinas y trabajando productivamente día y noche para utilizar las instalaciones a su máxima capacidad, y donde los talleres están abiertos durante todo el día, todos los días de la semana a lo largo del año, para no perder ninguna oportunidad potencial de negocio.

Este constante ritmo de actividad se refuerza por el hecho de que la tecnología de nuestra sociedad, las máquinas y el equipamiento, están diseñadas para funcionar continuamente sin preocuparse si es de día o de noche. De hecho, la economía de la producción y de la inversión en capital se encuentra tan a favor de utilizar la línea de montaje y las plantas de proceso de forma continua que en la actualidad amplios sectores de la población trabajan de noche o en turnos rotativos. Requieren servicios a todas horas, y de esta forma otro grupo de personas es inexorablemente arrastrado a este mundo donde el orden temporal de la naturaleza no gobierna nunca más [Moore-Ede, 1993: 8].

El problema con esta sociedad abierta veinticuatro horas, continúa su argumento Martin Moore-Ede (1993: 8), es que «nos fuerza a utilizar el cuerpo humano al margen de sus caracteres moldeados por la experiencia prehistórica». El principio de continuidad se establece sobre un tiempo maquínico donde una hora es igual independientemente del contexto. Para los trabajadores, sin embargo, no todas las horas son iguales. Como ya he argumentado más arriba, para los trabajadores existe una diferencia significativa no sólo en cuánto tiempo trabajan, sino también en cómo de intenso trabajan y cuándo trabajan. Para los trabajadores, el turno de noche no es igual al turno de día, y los fines de semana son diferentes al resto de los días de la semana. Algunos turnos se adaptan mejor a unos trabajadores que a otros. Un ritmo de trabajo es aceptable, mientras otro conduce a tensión o huelgas. Los tiempos son diferentes, tienen significados distintos y son experimentados también de forma diferente. Lo que para los empresarios y directivos constituye un valor de cambio abstracto, está para sus trabajadores contextual y socialmente situado, y relacionado con sus tareas cercanas.

A pesar de la conflictiva naturaleza de estas estrategias racionalizadas del tiempo, los negocios continúan tendiendo a conseguirlos como en piloto automático. Para ellos pareciera que ésta es la única lógica en un contexto donde el tiempo es dinero, donde las telecomunicaciones modernas están acelerando el ritmo global del comercio, donde las presiones competitivas fuerzan a las empresas a proveer sus servicios veinticuatro horas al día, y donde las demandas competitivas de los accionistas

sobre mejores resultados requieren que las plantas operen durante todo el día, 365 días al año. Esta asociación del tiempo cronometrado con el dinero, y de la velocidad con el beneficio y la eficiencia se eleva a un nivel más alto cuando se combina con comunicaciones mundializadas, tanto de información como de transporte, por un lado, y con la desregulación y la intercambiabilidad mundial del trabajo, por otro.

Comerciar en un tiempo y un espacio globales e ilimitados

Virtualmente, todas las naciones industriales y en industrialización están comprometidas con la desregulación y el libre comercio como establecen las reglas de la Organización Mundial del Comercio. Estamos tratando aquí con una confederación ideológica de instituciones y prácticas que incluyen a las empresas transnacionales, a los acuerdos internacionales de comercio, a mercados financieros mundializados y a instituciones mundiales como el Banco Mundial y la Organización Mundial de Comercio. Con los acuerdos de libre comercio, las barreras de las fronteras nacionales han sido desmanteladas y con una información mundialmente conectada, la velocidad conquista la distancia. Los negocios empresariales pueden operar en un presente común que se constituye en mundial. Las compañías mundiales operan así en un tiempo y espacio ilimitados, capaces de trasladar sus actividades donde el trabajo pueda hacerse al menor coste.

En Europa y Estados Unidos, donde existe un fuerte compromiso político con el mercado "libre", existe una tendencia de igualar la valorización económica de la desregulación y la libertad de elección (de empresarios y consumidores) con los derechos políticos. En el mercado libre, las personas tienen el derecho a elegir libremente.

En el mercado libre las personas expresan su soberanía directamente por cómo votan mediante sus dólares de consumidores. Lo que desean comprar con su propio dinero es finalmente un mejor indicador de lo que valoran que la papeleta electoral, y así el mercado es la forma más efectiva y democrática de definir el interés público [Korten, 1995: 68].

Sin embargo, la diferencia entre la forma política y económica de ejercer elecciones y derechos es significativa: mientras que los derechos políticos se expresan mediante el voto, los económicos dependen del dinero. Esto quiere decir que, en el mundo del intercambio económico, las elecciones y derechos se evaporan cuando una persona no tiene di-

nero. Esto significa que los mercados inevitablemente se inclinan a favor de la riqueza y, lo que es importante, más dinero significa más poder sociopolítico, que hace a las empresas transnacionales más grandes, a los bancos y a las instituciones financieras extremadamente poderosas⁶. Más aún, sólo responden ante la autoridad del dinero. El dinero es tanto el sustento como la medida exclusiva del valor. El potencial de máximo beneficio dicta dónde sitúan las empresas sus operaciones y sus puestos de trabajo, dónde mueven sus finanzas y depositan su polución. Incluso determina la proporción de personas contratadas o despedidas, su expansión o adelgazamiento (*downsizing*). Donde el dinero es el fin, los medios, los resultados y el arbitraje final entre los valores y las necesidades de la gente, así como la preocupación por el bienestar social se convierten en una fuente de ineficiencia económica y debilidad: miles, incluso millones de personas están siendo despedidas de las empresas que ya no les necesitan más porque el trabajo puede hacerse más barato por una máquina o por trabajadores en otra parte del mundo.

La esencia última de la constitución mundial de un acuerdo de libre comercio, mantenido por la Organización Mundial de Comercio desde 1995, es su disociación del tiempo y del espacio. De acuerdo con la globalización del tiempo —esto es, un tiempo mundial, un tiempo estándar y un presente mundial—, la localización, el contexto, la estación y la historia se hacen irrelevantes. La descontextualización absoluta es la condición ideal para que el dinero fluya libremente y para que el capital y sus operaciones se muevan sin obstáculos allí donde las circunstancias para la generación de riqueza son óptimas. En tales condiciones descontextualizadas, las personas reales que viven en lugares particulares con necesidades específicas son situados al margen del marco de referencia; no tienen cabida en un mundo descontextualizado.

La operación en un contexto mundial de espacio y tiempo ilimitados conlleva un número de aspectos desconcertantes que merecen nuestra atención en cuanto tienen impactos directos en el mundo del trabajo. Es destacable, por ejemplo, la discrepancia entre los acercamientos de las empresas transnacionales al tiempo y al espacio respectiva-

⁶ Medido en términos monetarios, por ejemplo, el poder de los gobiernos nacionales es empequeñecido por la cantidad de dinero que fluye a través de las instituciones financieras y las empresas. En 1997 las ventas de las subsidiarias de las empresas transnacionales fueron un 20% mayores que la totalidad de las exportaciones mundiales de bienes y servicios. Además, en la región un billón de dólares son negociados únicamente en el mercado de divisas. ¡Es dinero suficiente para alimentar al mundo entero durante dos años! Para un argumento ampliado sobre estos aspectos, véase Adam (1998: cap. 2 y 3); Giddens (1998); el excelente libro de Korten (1995); y Martin y Schumann (1997).

mente: mientras que su espacio de operación se extiende por el mundo, su horizonte temporal de preocupación es sumamente estrecho. Se da prioridad al beneficio a corto plazo sobre las ganancias a largo plazo. El presente es prioritario frente al pasado y al futuro. El futuro no se tiene en cuenta. Una segunda característica, aunque referida a lo anterior, se relaciona con el hecho desconcertante de que la cultura empresarial tiene fama por su abstracción respecto a la historia de las personas. Su historia está escrita en dinero, tomas de control y patrones de crecimiento. Las empresas transnacionales no tienen ningún compromiso con el pasado, presente o futuro de los trabajadores, ninguna lealtad a su país de origen o a las sociedades en las que operan: el dinero, no las personas, define la eficiencia, la utilidad y la acción apropiada. Esto abre un tercer desajuste, esta vez entre la búsqueda de beneficios a corto plazo y los efectos a largo plazo de la actividad económica empresarial en las culturas locales y el medio ambiente. Para las comunidades locales, la (a menudo abrupta) desaparición de un importante empleador a localizaciones más beneficiosas causa estragos y devastación, engendrando una volátil mezcla de anomía y alienación. Como entidades vivientes y no abstractas, los trabajadores y sus familias construyen lealtades y compromisos, relaciones de formación e intereses especiales, desarrollan un conocimiento especializado —todos ellos procesos lentos y de largo plazo. Cuando estas interdependencias de largo plazo son súbitamente disueltas, las estructuras sociales se evaporan, dejando a los miembros de las comunidades sin el apoyo y la estabilidad esenciales de la vida comunitaria. El tiempo de recuperación tiende a ser proporcional a la devastación. Un cuarto aspecto temporal se refiere a la forma en que la continuidad es constituida. Como miembros de comunidades vivientes y familias, los trabajadores no son intercambiables, aunque sean miembros o empleados de una empresa. Para las empresas, los trabajadores son como partes de una máquina, que implica que su función puede obtenerse por otra parte “humana”. Para la empresa, la estabilidad de su estructura se mantiene en tanto fluya suficiente dinero a través de sus venas y arterias —los accionistas y el mercado libre, prosigue esta suposición, sostienen la fuente de vida de la empresa.

En el actual contexto mundial de desregulación, el compromiso de los políticos nacionales con el empleo puede no ser más que retórica vacía. Más aún, en tanto que el fundamento temporal de estas relaciones económicas no sea considerado, será difícil —económica y políticamente— encontrar alternativas viables a la tendencia actual hacia el desempleo masivo, ingresos decrecientes e inseguridades intensificadas. Para la sociología del trabajo, además, no tener en cuenta

la complejidad de los aspectos temporales implicados, hará difícil teorizar en términos significativos sobre la condición contemporánea del trabajo, las desigualdades asociadas y las racionalidades conflictivas implicadas. Además, esta esfera mundial de "tiempo y trabajo" no puede ser entendida sin la otra esfera, es decir, sin el mundo del trabajo al margen de la economía del tiempo del empleo asalariado. En otras palabras, ninguna teoría del tiempo y del trabajo está completa sin las complejas interdependencias entre estas diversas arquitecturas temporales del trabajo.

En la sombra de la economía del tiempo del trabajo asalariado

No todo el tiempo es dinero. No todas las relaciones humanas están exclusivamente gobernadas por el tiempo racionalizado del cronómetro. No todos los tiempos son iguales. No todo tiempo de trabajo es remunerado. No obstante, todas las relaciones de trabajo tocadas por el tiempo cronometrado están vinculadas a la hegemonía y el poder. Esto lo demuestra claramente la investigación sobre el tiempo en el desempleo (Jahoda *et al.*, 1932/1972), en las vidas de los jóvenes entre la escuela y el trabajo (Allat, 1992), en la jubilación (Young y Schuller, 1991), y en la agricultura (Inhetveen, 1994), por mencionar tan sólo algunos ejemplos. Este variado cuerpo de trabajos identifica tiempos que son constituidos en las sombras de la economía del tiempo de las relaciones de empleo, tiempos no calculables en términos monetarios, aunque evaluados a través del filtro mediador tanto del tiempo racionalizado de la organización científica del trabajo como del tiempo mercantilizado del mercado.

Cuando existe una necesidad de coordinar múltiples tiempos —los tiempos, por ejemplo, del trabajo asalariado, el ocio, la escuela, las comidas, las compras, los cuidados, los compromisos del trabajo voluntario— entonces comenzamos a observar que no todos los tiempos son iguales, que algunos tiempos son claramente privilegiados y considerados más importantes que otros. Este tratamiento diferencial de los tiempos se hace visible en la ordenación y priorización de ciertos tiempos, y en los compromisos en la distribución del tiempo que se tienen que lograr a diario. Las desigualdades implícitas tienden a ser tan dadas por supuestas que no se cuestionan nunca más. Por tanto, raramente se cuestiona que

el trabajo, la escuela y los tiempos de ocio organizado (en este orden de importancia) tienen prioridad frente al tiempo dedicado a las compras y a las comidas, así como que los tiempos que son gobernados por el tiempo mercantilizado tienen preferencia sobre aquéllos al margen de la economía del tiempo de las relaciones de empleo.

Es necesario apreciar que los tiempos que no son convertibles en moneda se hacen invisibles en las suposiciones básicas de las categorías de la economía clásica y las ciencias sociales. Las actividades generadoras y donadoras de tiempo no tienen cabida en el grupo de la cantidad, la medida, las fechas y plazos, o en el grupo de la calculabilidad, el valor de cambio abstracto, la eficiencia y el beneficio. Simplemente, no pueden figurar en el análisis. Esto significa que a pesar de la creciente sensibilidad de los científicos sociales a considerar el tiempo de trabajo como un fenómeno múltiple más que singular, la relación entre las diversas racionalidades del tiempo de trabajo continuarán escapando al análisis sobre el tiempo de trabajo mientras los tiempos que caen fuera de la economía del tiempo de las relaciones de empleo sean excluidos. Incluso los análisis del empleo asalariado serán inadecuados en tanto enfatizan la producción autorregulada, la flexibilidad y los ritmos personales, por ejemplo (Hassard, 1989a: 21), pero ignoren los aspectos donadores, constituyentes y generadores de tiempo en las relaciones de trabajo. Los estudios del tiempo de trabajo, en otras palabras, se mantendrán reclusos en el esquema de análisis del tiempo cronometrado mientras no consideren investigar los tiempos que caen fuera de la hegemonía del tiempo mercantilizado.

Las científicas sociales feministas han proporcionado las explicaciones más coherentes y de mayor alcance sobre las relaciones de tiempo en la sombra del tiempo de trabajo asalariado. Es por esta razón por lo que estoy empleando la investigación sobre el tiempo de las mujeres como un ejemplo de los tiempos vividos, donados y generados en la sombra de la hegemonía del tiempo cronometrado universal. Tenemos que tener en mente, sin embargo, que mucho de lo que se identifica en esta investigación se aplica no sólo a las mujeres, sino a todos aquellos al margen de la economía del tiempo de las relaciones de empleo —los niños y ancianos, los desempleados y discapacitados, los cuidadores y los jubilados— y tenemos además que apreciar que no es aplicable a *todas* las mujeres y a *todos* los tiempos de sus vidas.

Desde finales de los años ochenta, las investigaciones feministas sobre el tiempo y el trabajo comenzaron a hablar a esos silencios e introdujeron niveles de complejidad desconocidos previamente en esta área

de la investigación y la teoría⁷. Después de exigir primeramente igualdad de derechos en el tiempo lineal de la historia, y consecuentemente después de establecer la diferencia fundamental entre el tiempo patriarcal y matriarcal, las actuales feministas están luchando por ponerse de acuerdo respecto a las complejidades y contradicciones que se plantean a las mujeres por la dominación del tiempo cronometrado y el énfasis en su linealidad y finitud. En su búsqueda para superar las viejas formas esencialistas y dualistas de teorización, tratan de conceptualizar las paradojas de pertenecer a un mundo dominado por los tiempos cuantitativos de producción mientras se orientan hacia los tiempos generadores de la reproducción.

Para Luce Irigaray (1989) y Mary O'Brien (1989), la reflexión de Heidegger "ser para la muerte" representa el enfoque masculino sobre el tiempo que estas investigadoras rechazan como una perspectiva inapropiada sobre la temporalidad humana y sobre la relación humana con la naturaleza, puesto que excluye el nacimiento y la *capacidad generadora de tiempo* de la procreación. Para reintegrar el nacimiento como central para la temporalidad humana, argumentan, hay que encontrar una nueva relación para la continuidad y un «cambio desde un futuro determinado por la muerte a uno determinado por el nacimiento» (Forman, 1989: 7). Lo que pone en primer plano aspectos de la vida en nuestra relación con la naturaleza y la humanidad. Claramente, no estamos tratando aquí con una cuestión de elección: entre nacimiento o muerte, naturaleza o cultura, tiempo vivido o construido. Más bien, aquellas que dan y generan tiempo también viven *en* el tiempo. Están sujetas a una complejidad de tiempos gobernados por ritmos naturales y sociales, por ritos de pasaje establecidos culturalmente, por calendarios y relojes. Centrándonos en el tiempo, reconocemos que vivimos, respiramos y comemos de forma rítmica; que somos piezas temporales que laten según los ritmos de nuestro planeta; y que operamos a diario en contextos de tiempos cronometrados construidos socialmente, un tiempo que oscila en un pulso que está descoordinado con los ciclos variables de la "naturaleza" e inextricablemente unido a ellos. Las diferencias, por tanto, tienen que comprenderse como mutuamente implicadas y ser teorizadas con referencia a aspectos, dimensiones y características compartidas.

⁷ La siguiente es una pequeña selección de una extensa lista de publicaciones: Adam (1993, 1994/5 y 1995); Brewis y Linstead (1998); Davies (1990, 1994 y 1998); Forman y Sowton (1989); Hantrais (1993); Hantrais y Letablier (1997); Inhetveen (1994); Jurczyk (1998); Kristeva (1981); Leccardi (1996); Leccardi y Rampazi (1993); LeFeuvre (1994); Nowotny (1990); Paolucci (1996); Pasero (1994); Zulauf (1997).

Sin embargo, esto es sólo una parte de la historia. Existe una necesidad de entender simultáneamente cómo el tiempo de reproducción y de regeneración de las mujeres se hacen invisibles por los tiempos dominantes de calendarios y relojes, cómo la donación de tiempo acaba subsumida bajo el consumo de tiempo y devaluada en el contexto de las relaciones económicas del tiempo. Esto quiere decir que necesitamos explorar los contextos y los terrenos en los que las mujeres encuentran constituidas sus vidas reproductivas y sus historias en la sombras del mundo de la producción. Generadoras de tiempo, simultáneamente participan en articular y ayudar a mantener el tiempo dominante como un constructo colectivo: la temporalidad generativa no existe de forma aislada, sino en una interacción desigual con la pública economía del tiempo del trabajo asalariado y con las estructuras del mercado. Inextricablemente incorporada a la vida del comercio, las creadoras y donadoras de tiempo inevitablemente se integran en las relaciones mercantilizadas del tiempo en el que la velocidad y el enfoque económico sobre el tiempo son venerados y valorados. Dentro de este contexto, encuentran difícil defender un tiempo sin límites fijos para sus actividades como cuidadoras y una reducción en sus ritmos, puesto que sus actividades son evaluadas mediante criterios basados en un recurso finito.

Al igual que las sombras del mundo del consumo de recursos, las interacciones generadoras de tiempo son juzgadas con base en la medida abstracta y estandarizada del cronómetro. En ningún sitio es esta desigualdad entre diferentes temporalidades más visible que en el mundo del trabajo en los países industriales y en industrialización. La sensibilidad a la naturaleza de género del tiempo de trabajo muestra que las mujeres en los países industriales y en industrialización tanto forman parte integral del mundo del tiempo estandarizado y mercantilizado, y de los ritmos basados en el cronómetro, como están en desigualdad respecto a esos tiempos: están sujetas a las estructuras sociales del tiempo, de los plazos y los horarios. Están vinculadas a una vida económica en la que el tiempo laboral es intercambiado por dinero, una vida en la que las relaciones de empleo dependen del tiempo como un valor de cambio abstracto. Aún así, los tiempos de la reproducción y la alimentación, del cuidado, del amor y la educación, de la administración doméstica y del mantenimiento no son tanto tiempo medido, pagado, gastado, asignado y controlado, como tiempo vivido, tiempo donado o tiempo generado. Puesto que un tiempo así no es fácilmente cuantificado, no es susceptible de traducirse en dinero. Todo esto tiene claramente consecuencias. En un mundo en el que el dinero es sinónimo de poder, todo tiempo al que no puede dársele un valor dinerario está por definición asociado a

la falta de poder. Por tanto, necesitamos observar más de cerca la compleja arquitectura temporal del trabajo contemporáneo en el que el tiempo racionalizado y mercantilizado del cronómetro y los tiempos que operan al margen y en contra de su nexa dinerario se interpenetran.

Allí donde la investigación se ha centrado explícitamente en los usos y experiencias de las mujeres sobre el tiempo (Davies, 1990), los datos sugieren que las mujeres en cuanto a madres y cuidadoras se sienten a sí mismas como disponibles veinticuatro horas al día, con lo que la división convencional de ocho horas de trabajo, ocho horas de ocio y ocho horas para el sueño y para otras actividades no se aplica a la estructura diaria de sus, por otra parte, variadas y diferentes vidas. El cliché del «trabajo de una mujer nunca se acaba» ejemplifica la incompatibilidad del tiempo de las mujeres con el tiempo de trabajo que se expresa en unidades finitas, un tiempo uniforme que puede ser medido, evaluado cuantitativamente, intercambiado por dinero, acumulado por «tiempo libre», y delimitado contra el tiempo de ocio. Independientemente de si las mujeres están o no asalariadas —a tiempo completo o parcial—, o tengan o no marido, hijos y/o padres ancianos, la complejidad de sus tiempos aparece como irreductible a una mercancía descontextualizada. Sus tiempos de amor, cuidados y educación, su administración y mantenimiento domésticos, sus tiempos femeninos de embarazo, nacimiento y menopausia no son tanto tiempos medidos, gastados, asignados y controlados como *tiempo vivido*, *tiempo construido*, *tiempo donado* y *tiempo generado*. A menudo es un tiempo mediado y derivado. Es excepcionalmente un tiempo propio o personal, más bien es un tiempo compartido, un tiempo relacional que está fundamentalmente articulado con otros tiempos significativos, de tal manera que tiene que adaptarse o encajar en el tiempo cronometrado de los horarios, las citas y los plazos.

La premisa de un tiempo regular, continuo y progresivo constituye un problema no sólo por la complejidad de las variadas actividades y experiencias temporales diarias de las mujeres, sino también por los supuestos relacionados con las perspectivas a largo plazo sobre las vidas laborales y las carreras profesionales de las mujeres (Hantrais, 1993; Le Feuvre, 1994; Leccardi y Rampazi, 1993). En un estudio sobre la relación de jóvenes mujeres italianas con la dimensión pasado-futuro y sobre las construcciones de estas mujeres de sus identidades femeninas, Carmen Leccardi y María Rampazi (1993) encuentran características que trascienden las diferencias de clase y edad. Sus datos sugieren una pluralidad de tiempos interdependientes, una mezcla que no puede ser compartimentalizada, dicotomizada u ordenada jerárquicamente. Al te-

ner que integrar las carreras duales de trabajo y de ama de casa, ambas con orientaciones éticas muy diferentes, estas mujeres experimentan no sólo dificultades considerables para estructurar sus vidas diarias, sino también una sustancial «ambivalencia cuando llega el momento de tomar decisiones y proyectarse a sí mismas en el futuro» (1993: 361). Esto es así porque las decisiones sobre sus carreras no se toman libre e independientemente, sino que más bien suponen una concienciación de las limitaciones intrínsecas para autodirigirse. «Las expectativas sobre hechos biográficos como enamorarse, formar una familia, dar a luz y cuidar a sus hijos moldean su representación» (1993: 369). Un futuro hasta cierto punto «conocido» determina el contenido, los ritmos y las secuencias de las decisiones: existe un periodo de tiempo durante el que las mujeres pueden dar a luz hijos. Existen momentos óptimos en los que comenzar una carrera profesional. Estos juicios temporales están mediados por consideraciones morales y financieras. Las mujeres hablan de «hacer malabares» con sus múltiples tiempos incompatibles y de crear un «puzzle con trozos y piezas del trabajo y la formación» (citado en Adam, 1993: 173) como sustituto de la estructura lineal de una carrera profesional.

La investigación sobre la naturaleza de género del tiempo de trabajo señala entonces la necesidad de ser sensible a la complejidad de la vida diaria, donde la multiplicidad de tiempos conforman una unidad aporética y coherente y donde las presiones y las tensiones entre algunos de los tiempos menos compatibles se gestionan y se expresan. Recordemos, sin embargo, que la complejidad de tiempos no sólo se aplica a mujeres y hombres —incluso a hombres asalariados— sino también a diferentes categorías de personas, como desempleados o jubilados, a aquellos trabajando en profesiones y oficios en la intersección del tiempo vivido y mercantilizado, a los preescolares y a los jóvenes entre la educación y el empleo. Mi descripción sobre el trabajo en el tiempo de género, por tanto, sirve meramente como un ejemplo del trabajo en las sombras de la economía del tiempo de las relaciones de empleo en general. Las implicaciones para la investigación sobre el tiempo y el trabajo están extraídas de una base social más amplia.

Pudiera parecer como si los múltiples tiempos así identificados pertenecieran fundamentalmente a diferentes sistemas de tiempo —al tiempo cronometrado, por un lado, y al tiempo vivido, constitutivo y generador, por otro. Éste, sin embargo, no es el caso. La multitud de tiempos se interpenetran y afectan a las cualidades y significados de los demás. Más aún, centrarse en el tiempo de trabajo fuera del empleo asalariado no reemplaza al tiempo mercantilizado, sino que

cambia su énfasis desde el tiempo como valor de cambio abstracto, finito, racionalizado y descontextualizado a un tiempo históricamente incrustado y encarnado. Realza una temporalidad generativa que es, no obstante, evaluada socialmente a través del filtro mediador del tiempo mercantilizado. Es decir, los tiempos generativos y vividos no se entrelazan meramente con la mercancía, sino que son evaluados mediante el tiempo económico con el efecto de que todo tiempo al que no se le pueda otorgar un valor dinerario es considerado sospechoso y tenido en baja estima. Siendo conscientes de estas conexiones, observamos las relaciones de poder en términos diferentes —mundialmente entre naciones, y localmente entre grupos y clases de personas. Así, por ejemplo, reconocemos el tiempo cronometrado como un imperialismo industrial mundialmente impuesto, y comprendemos la devaluación asociada de todos los tiempos que no son cuantificables o traducibles en valor dinerario, así como la consecuente valorización de la velocidad en relación a este proceso de racionalización colonizador.

Racionalidades conflictivas de tiempo: los retos

En este artículo he argumentado un número de aspectos teóricos y sustantivos. He sugerido que en las relaciones de trabajo, donde el tiempo se comprende en relación al dinero, el tiempo se concibe como una cantidad neutral que puede ser diseccionada y reensamblada, intercambiada, vendida y controlada. Las estrategias de racionalización y reducción del tiempo asociadas a las empresas líderes son sólo posibles con base en un tiempo cronometrado, en un tiempo que viene en unidades estandarizadas, invariables e infinitamente indivisibles a las que se pueda otorgar un valor numérico. Cualquier tiempo que no pueda ser intercambiado por dinero o que no sea fácilmente cuantificable de este modo o bien se constituye en las sombras de la economía del tiempo de las relaciones de empleo, o bien se encuentra en una posición incómoda y conflictiva en su interior.

Respecto a la teoría subyacente sobre el tiempo, los argumentos que he presentado en este artículo se basan en una posición muy diferente a aquellas que utilizan el tiempo como una variable dada por supuesta, partiendo de esta posición para apoyar o no la flexibilización, la reducción de la jornada de trabajo o todo tipo de estrategias de redistribución

del trabajo, por un lado, y la revalorización del trabajo doméstico y emocional, por otro. En este artículo⁸ he identificado un número de suposiciones y relaciones respecto al tiempo que se sitúan en relaciones conflictivas entre ellas pero que son al mismo tiempo interpenetradas y mutuamente implicadas. He argumentado que las relaciones de el-tiempo-es-dinero son dominantes en cuanto han sido impuestas sobre las personas y las culturas a lo largo del mundo, y hasta el extremo que otras relaciones de tiempo son juzgadas y evaluadas a través del filtro mediador del tiempo mercantilizado. El concepto de implicación es crucial aquí puesto que esas relaciones no pueden ser entendidas en los tradicionales términos “o uno u otro”.

Esto significa que una perspectiva sobre el tiempo que haga explícita la complejidad del tiempo de trabajo nos otorga una comprensión de su condición actual, que difiere de los análisis dualistas que observan la entrada del capitalismo en una nueva fase. Por tanto, rompe con el consenso emergente que concibe una nueva fase posfordista, detallada en la recopilación de Ash Amin (1994), donde argumenta que

Pareciera que el capitalismo se encuentra en una encrucijada en su desarrollo histórico, señalando la emergencia de fuerzas —tecnológicas, comerciales, sociales e institucionales— que serán muy diferentes de aquellas que han dominado la economía después de la Segunda Guerra Mundial [Amin, 1994: 1].

Desde una perspectiva temporal, la economía del tiempo de las relaciones de empleo basadas en el tiempo cronometrado y sus relaciones asociadas de poder y desigualdad continúan intensificadas regularmente y sin obstáculos a través de todas las fases identificadas en este texto. Son tan pertenecientes a las formas de organización posfordistas, posindustriales, posmodernas y poscolectivas como lo eran al fordismo, el taylorismo y los modos de organización industrial que les precedieron. Desde una perspectiva temporal, «la vieja forma de hacer las cosas» (Amin, 1994: 2) está lejos de desaparecer. Cuando Karl Marx en 1865 se dirigía a la Asamblea General de la Primera Internacional se refería al “capitalismo primitivo”, no al capitalismo avanzado bajo la Democracia Liberal, cuando discutía la tendencia de la producción capitalista a reducir el salario medio y presionar el valor del trabajo más o menos a su mínimo límite tolerable. Más aún, puesto que el tiempo es ampliamente dado por supuesto y, por tanto, invisible, las relaciones sociales del tiempo pueden

⁸ Así como en previos trabajos sobre este asunto, como Adam (1993, 1994/5 y 1995: cap. 4), y desde un ángulo medioambiental, Adam, 1998.

continuar perpetuando las desigualdades en un mundo de trabajo constituido mundialmente. Como científicos sociales sensibilizados con la importancia de las relaciones sociales del tiempo, nuestra tarea no consiste meramente en proporcionar pronósticos sobre el futuro del tiempo de trabajo en términos de su cantidad y duración, sino, lo que es más importante, hablar de los silencios y en consecuencia crear el potencial de cambiar unas relaciones sociales que profundizan en la mismísima construcción de las desigualdades socioeconómicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adam, B. (1993), «Within and beyond the time economy of employment relations», *Social Sciences Information sur les sciences sociales*, 32, pp. 163-184.
- (1994/5), «Time for feminist approaches to technology, "nature" and work», *Arena*, 4, pp. 91-105.
- (1995), *Timewatch: The social analysis of time*, Cambridge, Polity Press; Williston, Blackwell.
- (1998), *Timescapes of modernity. The environment and invisible hazards*, Londres-Nueva York, Routledge.
- Allat, P. (1992), «The dis-ease of social change: time and labour markets in the lives of young adults and their families», en Frankeberg, R. (ed.), *Time, health and medicine*, Londres, Sage, pp. 139-153.
- Amin, A. (1994), «Post-fordism: models, fantasies and phantoms of transition», en Amin, A. (ed.), *Post-fordism. A reader*, Oxford, Blackwell, pp. 1-40.
- Balbo, L. y Nowotny, H. (eds.) (1986), *Time to care in tomorrow's welfare system*, Viena, Eurosociet.
- Biesecker, A. (1998), «Economic rationales and a wealth of time: In pursuit of a new economy of time», *Time and Society*, 7, pp. 75-92.
- Blyton, P. (1989), «Time and labour relations», en Blyton, P., Hassard, J., Hill, S. y Starkey, K. (eds.), *Time, work and organization*, Londres, Routledge.
- Boje, T.P. (1996), «Gender, work time and flexible employment: The case of Denmark», *Time and Society*, 5, pp. 341-363.
- Bourdieu, P. (1979), *Algeria 1960*, Cambridge, Cambridge Univ. Press.
- Breedveld, K. (1998), «The double myth of flexibilization: Trends in scattered work hours, and differences in time sovereignty», *Time and Society*, 7, pp. 129-144.
- Brewis, J. y Linstead, S. (1998), «Time after time: The temporal organisation of red-collar work», *Time and Society*, 7, pp. 223-249.
- Bubber Agasse, J. y Heycock, S. (eds.) (1989), *The redesign of working time: Promise or threat?*, Berlín, Sigma.
- Carlstein, T., Prakes, D. y Thrift, N. (eds.) (1978), *I. Making sense of time, II. Human activity and time geography, III. Time and regional dynamics*, Londres, Edward Arnold, 3 vols.
- Clark, P.A. (1982), *A review of the theories of time and structure for organisational sociology*, Birmingham, The University of Aston Management Centre, documento de trabajo.
- Cottrell, W. F. (1939), «Of time and the railroader», *American Journal of Sociology*, 4, pp. 190-198.
- Davies, K. (1990), *Women and time: The weaving of the strands of everyday life*, Aldershot, Avebury.
- (1994), «The tensions between process time and clock time in care work: The example of day nurseries», *Time and Society*, 3, pp. 277-304.
- (1998), «New times at the workplace- Opportunity or angst? The example of hospital work», texto presentado a la décima conferencia internacional de la International Society for the Study of Time, Tutzing, 5-11 julio de 1998.
- Elchardus, M. (1991), «Flexible men and women. The changing temporal organization of work and culture: an empirical analysis», *Social Science Information*, 30, pp. 701-726.
- y Glorieux, I. (1994), «The search for the invisible 8 hours: The gendered use of time in a society with a high labour force participations of women», *Time and Society*, 33, pp. 5-28.
- Evans-Pritchard, E. (1940/1969), *The nuer*, Oxford, Oxford University Press.
- Elias, N. (1992), *Time: an essay*, Oxford, Blackwell.
- Forman, F. J. (1989), «Feminizing time: An introduction», en Forman, F. J., y Sowton, C. (eds.), *Taking our time. Feminist perspectives on temporality*, Oxford-Nueva York, Pergamon, pp. 1-10.
- y Sowton, C. (eds.), *Taking our time. Feminist perspectives on temporality*, Oxford-Nueva York, Pergamon.
- French, S. (1993), «The problem of time», *AUTWoman*, 29, pp. 3.
- Garhammer, M. (1995), «Changes in working hours in Germany: The resulting impact on everyday life», *Time and Society*, 4, pp. 167-204.
- Gasparini, G. (1995), «On waiting», *Time and Society*, 4, pp. 29-46.
- Giddens, A. (1981), *A contemporary critique of historical materialism*, Londres. Mac-Millan.
- (1998), *The third way*, Cambridge, Polity Press.
- Glennie, P. y Thrift, N. (1996), «Reworking E.P. Thompson's "Time, work-discipline and industrial capitalism"», *Time and Society*, 5, pp. 275-300.
- Grazia, S. de (1974), *Of time, work and leisure*, Nueva York, Anchor Books.
- Grossin, W. (1969), *Le travail et les temps: horaires-durées-rhythmes*, París, Anthropos.
- (1969), *Les temps de la vie quotidienne*, París, Mouton.
- (1993), «Technological evolution, working time and remuneration», *Time and Society*, 2, pp. 159-178.

- Hägerstrand, T. (1975), *Dynamic allocation of urban space*, Farnborough, Saxon House.
- Hall, E. T. (1983), *The dance of life. The other dimension of time*, Londres, Doubleday.
- Hantrais, L. (1993), «The gender of time in professional occupations», *Time and Society*, 2, pp. 139-157.
- y Letablier, M.-T. (1997), «The gender of paid and unpaid work time: an European problem», *Time and Society*, 6, pp. 131-150.
- Harvey, D. (1989), *The condition of postmodernity*, Oxford, Blackwell.
- Hassard, J. (1989a), «Time and industrial society», en Blyton, P., Hassard, J., Hill, S. y Starkey, K. (eds.), *Time, work and organization*, Londres, Routledge, pp. 13-34.
- (1989b), «Time and organisation», en Blyton, P., Hassard, J., Hill, S. y Starkey, K. (eds.), *Time, work and organization*, Londres, Routledge, pp. 79-104.
- Hay, M. y Usumier, J. C. (1993), «Time and strategic action: A cross-cultural view», *Time and Society*, 2, pp. 313-334.
- Heidegger, M. (1927/1962), *Being and time*, Oxford, Blackwell.
- Hohn, H. W. (1984), *Die Zerstörung der Zeit. Wie aus einem göttlichen Gut eine Handelsware wurde*, Francfort, Fischer Alternativ.
- Hill, S. (1989), «Time and work: an economic analysis», en Blyton, P., Hassard, J., Hill, S. y Starkey, K. (eds.), *Time, work and organization*, Londres, Routledge, pp. 57-78.
- Ingold, T. (1995), «Work, time and industry», *Time and Society*, 4, pp. 5-28.
- Inhetveen, H. (1994), «Farming women, time and the "reagrarianization" of consciousness», *Time and Society*, 3, pp. 259-276.
- Irigaray, L. (1989), *Les temps de la différence. Pour une révolution pacifique*, París, Librairie General Francaise.
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. y Zeisl, H. (1932/1972), *Marietahl: the sociology of an unemployed community*, Londres, Tavistock.
- Jurczyk, K. (1998), «Time in women's everyday lives: between self-determination and conflicting demands», *Time and Society*, 7, pp. 283-308.
- y Rerrich, M. (eds.) (1993), *Die Arbeit des Alltags*, Friburgo, Lambertus.
- Kern, S. (1983), *The culture of time and space, 1880-1918*, Oxford, Blackwell.
- Korten, D.C. (1995), *When corporations rule the world*, Londres, Earthscan.
- Kristeva, J. (1981), «Women's time», *Signs*, 7, pp. 13-35.
- Landes, D. S. (1983), *Revolution in time. Clocks and the making of the modern world*, Cambridge, Mass., Harvard Univ. Press.
- Leccardi, C. (1996), «Rethinking social time: Feminist perspectives», *Time and Society*, 5, pp. 169-186.
- y Rampazi, M. (1993), «Past and future in young women's experience of time», *Time and Society*, 2, pp. 353-380.
- Lee, T. y Piachaud, D. (1992), «The time-consequences of social services», *Time and Society*, 1, pp. 65-80.
- Le Feuvre, N. (1994), «Leisure, work and gender: A sociological study of women's time in France», *Time and Society*, 3, pp. 151-179.

- LeGoff, J. (1980), *Time, work and culture in the middle ages*, Chicago, Univ. of Chicago Press.
- Lundmark, L. (1993), «The historian's time», *Time and Society*, 2, pp. 61-74.
- Martin, H. P. y Schumann, H. (1997), *The global trap*, Londres, Pluto.
- Marx, K. (1867/1973), *Grundrisse*, Harmondsworth, Penguin [Madrid, Siglo XXI, 1972].
- (1867/1976), *Capital, vol. I*, Harmondsworth, Penguin [Madrid, Siglo XXI, 1975].
- McGrath, J. E. y Rotchford, N. L. (1983), «Time and behaviour in organisation», *Research in Organisational behaviour*, 5, pp. 57-101.
- Moore-Ede, M. (1993), *The 24 hour society*, Londres, Piatkus.
- Moore, W. E. (1963), *Man, time and society*, Nueva York, John Wiley and Sons.
- Nguyen, D.T. (1992), «The specialisation of metric time: the conquest of land and labour in Europe and United States», *Time and Society*, 1, pp. 29-36.
- Nowotny, H. (1990), «The public and private uses of time», en *In search of usable knowledge*, Francfort, Campus; Coulter Col., Westview Press, pp. 29-36.
- (1994), *Time. The modern and postmodern experience*, Cambridge, Polity Press.
- O'Brien, M. (1989), «Periods», en Forman, F. J. y Sowton, C. (eds.), *Taking our time. Feminist perspectives on temporality*, Oxford-Nueva York, Pergamon, pp. 11-19.
- O'Malley, M. (1990), *Keeping watch: A history of American time*, Nueva York, Viking/Penguin.
- (1992a), «Standard time, narrative film and American progressive politics», *Time and Society*, 1, pp. 193-206.
- (1992b), «Time, work and task orientation: a critique of American historiography», *Time and Society*, 1, pp. 341-359.
- Paolucci, G. (1996), «The changing dynamics of working time», *Time and Society*, 5, pp. 145-168.
- Pasero, U. (1994), «Social time patterns, contingency and gender relations», *Time and Society*, 3, pp. 179-193.
- Pollard, S. (1963), «Factory discipline in the industrial revolution», *Economic Historical Review*, 16, pp. 254-271.
- Rinderspacher, J. (1985), *Gesellschaft ohne Zeit. Zeitverwendung und soziale Organisation der Arbeit*, Francfort, Campus.
- Rinderpacher, J. (1989), «Mit der Zeit arbeiten. Über einige grundlegende Zusammenhänge von Zeit und Ökonomie», en Wendorff, R. (ed.), *Im Netz der Zeit*, Stuttgart, Universitas/Hirzel, pp. 91-104.
- Roth, J. A. (1963), *Tietables. Structuring the passage of time in hospital treatment and other careers*, Indianapolis, Bobbs-Merrill.
- Schor, J. (1998), «Time, labour and consumption», *Time and Society*, 7, pp. 119-128.
- Sharp, C. (1981), *The economics of time*, Oxford, Martin Robertson.
- Shaw, J. (1994), «Punctuality and the everyday ethics of time: Some evidence from the Mass Observation Archive», *Time and Society*, pp. 79-98.
- (1998), «Feeling a list coming on: Gender and the pace of life», *Time and Society*, 7, pp. 383-396.

- Starkey, K. (1988), «Time and work organization: A theoretical and empirical analysis», en Young, M. y Schuller, T., *The rhythms of society*, Londres, Routledge, pp. 95-117.
- Starkey, K. (1989), «Time and work: a psychological perspective», en Blyton, P., Hassard, J., Hill, S. y Starkey, K. (eds.), *Time, work and organization*, Londres, Routledge, pp. 35-56.
- Thompson, E. P. (1967), «Work, time-discipline and industrial capitalism», *Past and Present*, 38, pp. 56-97.
- Thrift, N. (1981), «Owners' time an own time: the making of a capitalist time consciousness, 1300-1800», en Pred, A.R. (ed.), *Space and time geography*, Lund, Gleerup, pp. 56-84.
- (1988), «Vicos Voco. Ringing the changes in the historical geography of time consciousness», en Young, M. y Schuller, T., *The rhythms of society*, Londres, Routledge, pp. 53-94.
- Tomaney, J. (1994), «A new paradigm of work organisation and technology?», en Amin, A. (ed.), *Post-fordism. A reader*, Oxford, Blackwell, pp. 157-195.
- Yaker, H., Osmond, H. y Cheek, F. (eds.) (1972), *The future of time*, Londres, Hogarth Press.
- Young, M. y Schuller, T. (1991), *Life after work: The arrival of the ageless society*, Londres, Harper Collins.
- Zerubavel, E. (1981), *Hidden rhythms. Schedules and calendars in social life*, Chicago, Chicago Univ. Press.
- Zulauf, M. (1997), «Time organisation and the integration of EU migrant professionals», *Time and Society*, 6, pp. 151-170.

Resumen. «Cuando el tiempo es dinero. Racionalidades de tiempo conflictivas y desafíos a la teoría y la práctica del trabajo»

Una preocupación explícita en el tiempo desafía las tradiciones establecidas en la ciencia social. De esta forma, cambia la ontología, la epistemología y la metodología del estudio social del trabajo. Ofrece una nueva perspectiva sobre las relaciones de poder, sobre las prácticas pasadas y actuales del empleo y la producción, y sobre el efecto del modo de vida industrial en el medioambiente. Este artículo explora el impacto de la mercantilización del tiempo sobre el trabajo y en las más amplias relaciones socioambientales, y considera la valorización de la velocidad en el trabajo y en los procesos productivos. Se traen a primer plano las incongruencias y desajustes entre diferentes prioridades de tiempo y una competencia basada también en el tiempo. Finalmente, se investigan las implicaciones de las pautas de trabajo turbulentas, sin descanso y sin pausa asociadas a un tiempo de trabajo, una información y un comercio mundializados.

Abstract. «When time is money. Contested rationalities of time and challenges to the theory and practice of work»

An explicit focus on time challenges established social science traditions. As such, it changes the ontology, epistemology and methodology of the social study of work. It offers a new perspective on power relations, on past and current employment and production practices, and on the effect of the industrial way of life on the environment. This paper explores the impact of the commodification of time on work and wider socio-environmental relations and considers the valorisation of speed in work and production processes. It brings to the fore taken-for-granted incongruities and mismatches between different time priorities and time-based competition. Finally, it investigates the implication of the restless, sleepless, non-stop work patterns associated with globalised work time, information and trade.

Pilar Bardo Torres
La constitución de un
estamento político y social
en la Alemania de
entreguerras: estudio sobre
la biografía del conde
Stauffenberg (1907-1944)

Arturo Lahera Sánchez
La crítica de la economía de
mercado en Karl Polanyi: el
análisis institucional como
pensamiento para la acción

**Juan Carlos de Pablos,
Yago Gómez López y
Nuria Pascual Martínez**
El dominio sobre lo
cotidiano: la búsqueda de la
calidad de vida

**Xavier Coller, Tony
Edwards y Chris Rees**
Difusión e isomorfismo
organizacional. El caso de
las multinacionales

**José Luis Izquieta Etulain
y Javier Callejo González**
Los nuevos voluntarios:
naturaleza y configuración
de sus iniciativas solidarias

Juan Zarco
Notas sobre el Instituto de
Reformas Sociales y las tres
historias de la Sociología
española

Félix Moral
Los desempleados en la
unidad familiar: proveedores
y dependientes

Fco. Javier Noya Miranda
El valor de la ambivalencia.
Las actitudes ante la
meritocracia, la igualdad y el
Estado de Bienestar en
España en perspectiva
comparada

**Francisco A. Ocaña
y Pablo Oñate**
Índices e indicadores del
sistema electoral y del
sistema de partidos. Una
propuesta informática para
su cálculo

Irene Delgado Sotillos
Resultados electorales y
orientación del voto en los
comicios municipales de
1995

Frédérique Chadel
Las elecciones legislativas
del 25 de mayo y 1.º de
junio de 1997. Intento de
explicación del fracaso de la
derecha clásica en Francia

**Juan J. García Escribano
y Lola Frutos Balibrea**
Mujeres, hombres y
participación política.
Buscando las diferencias

José Castillo Castillo
Presentación. A través del
espejo: el mundo fantástico
de Thorstein Veblen

Thorstein Veblen
El instinto de trabajo útil y el
fastidio del trabajo

El estatus bárbaro de las
mujeres

Debate
A propósito de la obra
de **Manuel Castells**
*La era de la información.
Economía, sociedad y
cultura*, **José Enrique
Rodríguez Ibáñez, José
Félix Tezanos, Ramón
Ramos Torre y Manuel
Castells**

Crítica de Libros

La calidad total: nuevas formas de nombrar el taylorismo¹

Julián Antonio Paniagua López *

1. Introducción

En el transcurso de los últimos años se ha abierto un debate en torno a la obsolescencia de la organización taylorista del trabajo y la aparición de nuevas formas organizativas que afirman superar dicho modelo². Por un lado, la rigidez técnica y organizativa del proceso productivo fordista, con su división de las categorías profesionales y la producción en serie, dificultaba la adaptación de las empresas a un mercado cada vez más global y dinámico, por lo que se requeriría un cambio en la estructura organizativa con la aparición de la movilidad funcional y nuevas formas artesanales de producción. A su vez, la utilización de aplicaciones informáticas en el trabajo permitiría facilitar la adaptación y flexibilidad de la producción a la demanda, por lo que el ordenador devolvería al hombre el control del proceso productivo. A este cambio se le denomina *especialización flexible*³.

* Instituto de Sociología de Nuevas Tecnologías, Facultad de CC. Económicas y Empresariales. Universidad Autónoma de Madrid. Cantoblanco, 28049 Madrid.

¹ Ponencia presentada en el VI Congreso de Sociología celebrado en La Coruña en septiembre de 1998.

² Para una introducción a dicho debate véase Juan José Castillo (comp.), *Las nuevas formas de organización del trabajo. Viejos retos de nuestro tiempo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991. Generación Empresarial de Jóvenes, *La empresa entre el taylorismo y el humanismo técnico*, Ciclo de conferencias pronunciadas en los Cursos de Verano de la Universidad Complutense de Madrid, Madrid, Unión Editorial, 1993. Lluís Sadeira Jorba, *La calidad total. El secreto de la industria japonesa*, Barcelona, Ediciones Técnicas Rede, 1994. En este libro se incluye una tabla en la que se exponen los principios organizativos tayloristas opuestos a los nuevos.

³ Esta argumentación está recogida en M. Piore, y C. Sabel, *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza, 1990, pp. 11-30 y 362-400.

Directora

Pilar del Castillo

Secretaría

Mercedes Contreras Porta

Consejo Editorial

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

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 83 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

Por otro lado, en los últimos años se ha aceptado en la teoría económica que cuando se mejora la calidad de los productos también lo hace la productividad, lo cual reduce el coste de producción, se compite en precio, se complace mejor al consumidor y, por último, se aumenta el beneficio. A esta estrategia se le denomina *calidad total*. Esto implica un cambio en la mentalidad, ya que está enfocada a las personas, no a la tecnología; y al grupo, no al individuo. Se presenta la estrategia de calidad como algo nuevo proveniente de Japón y opuesto al taylorismo y a la concepción occidental de organización y estructura jerárquica del poder⁴.

Las consecuencias de estos cambios se dejarían ver en un aumento de la eficiencia económica, una adaptación constante a las fluctuaciones de la demanda, un incremento en la calidad de los productos y una mejora de las condiciones de trabajo, ya que el trabajador estaría más implicado en la producción.

En este artículo se analizará la aplicación de la estrategia de calidad total en una empresa del sector textil. El estudio se basa en el trabajo de campo realizado en dicha empresa en la cual estuve trabajando con diversos contratos eventuales desde 1985 hasta 1994 y posteriormente, hasta 1996, continué manteniendo contacto con los trabajadores a los cuales les hice una serie de entrevistas en profundidad⁵. Se pretende comprobar por un lado si de hecho se produce un cambio en la organización del trabajo y, por otro, cuáles son las implicaciones que tienen para las condiciones de trabajo la aplicación de tales técnicas organizativas.

⁴ Para un análisis de las estrategias de calidad total empleadas en las empresas véase L. Saderra Jorba, ob. cit. Alberto Galgano, *Calidad total. Clave estratégica para la competitividad de la empresa*, Madrid, Díaz de Santos, 1993. Jesús de la Peña Fernández, *La calidad total, una utopía muy práctica*, Madrid, Universidad Pontificia de Comillas, 1994. Benjamin Coriat, *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, Madrid, Siglo XXI, 1993. Carlos Muñoz Giral, «La comunicación interna en la empresa», en *La empresa entre el taylorismo y el humanismo técnico*, ob. cit. pp. 129-136.

⁵ De dicho trabajo de campo surgió posteriormente la tesis doctoral titulada *Las dos racionalidades. Estudio antropológico de una empresa textil*. En este estudio se analiza la historia de la empresa, la descripción y análisis de la organización del trabajo, las relaciones de poder, las condiciones de trabajo y de seguridad e higiene, las estrategias de motivación al trabajo (del paternalismo a la calidad total) y el discurso empresarial. Este artículo es un pequeño resumen de la hipótesis mantenida en torno a la estrategia de la calidad total.

2. El taylorismo: estructura de las dos racionalidades

La razón de ser de una empresa es obtener el beneficio económico⁶. Esto quiere decir que sólo se invertirá capital en aquellos proyectos que tengan expectativas de beneficio para que el capital resultante, después de realizada la operación económica, sea mayor que el capital inicial. El objetivo es fabricar un producto o servicio que tenga unas características específicas para que sea aceptado en el mercado mejor que los que ofrece la competencia. El medio principal para obtener este fin es la reducción de costes, que se aplica a todos los ámbitos de la gestión empresarial: obtención de recursos financieros, materias primas, gastos de personal y administrativos, transportes y, por supuesto, la tecnología y la organización del trabajo. Los medios están condicionados por los fines, lo cual determina los comportamientos, que para lograr los objetivos se tienen que ajustar a unas normas de producción.

La utilización de la tecnología depende de la naturaleza del producto a fabricar, del conocimiento técnico y/o científico y de las posibilidades financieras que tenga la empresa para invertir en ese aspecto. En los procesos productivos industriales la elección de una tecnología concreta no es neutral al proceso de fabricación. Los gerentes de las empresas buscarán aquella que realice las máximas operaciones posibles, elabore el producto con la calidad pretendida, con el mínimo gasto de energía y en el mínimo tiempo posible. La organización del trabajo puede depender en gran parte del tipo de tecnología usada, pero también de la política interna de la empresa, ya que, en última instancia, por mucha tecnología empleada su funcionamiento depende de los operadores humanos. Se puede cambiar de tecnología sin cambiar la organización del trabajo y viceversa, se puede cambiar la organización del trabajo sin modificar la tecnología⁷. Por lo tanto la organización del trabajo no depende completamente de la tecnología, depende también de los criterios que se sigan para realizar el proceso productivo y esos criterios no son sólo técnicos o económicos, también son políticos.

En ambos casos el factor tiempo es el elemento fundamental sobre el que se basa el criterio de reducción de costes, ya que rige la relación

⁶ En términos de Weber, interviene una racionalidad con arreglo a fines. Max Weber, *Economía y sociedad*, Madrid, Fondo de Cultura Económica, 1989, p. 51.

⁷ Véase Proyecto Commett. *Cambio tecnológico y organización del trabajo en la industria del automóvil. El caso español*. Madrid, Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras, 1994. Véase también Benjamin Coriat, *El taller y el robot*, Madrid, Siglo XXI, 1992.

entre los productos fabricados y los actores que contribuyen a su fabricación. Esto significa que para reducir costes de producción cuanto más se reduzca el tiempo de fabricación de un producto más rendimiento se obtendrá del trabajo invertido en su realización, sea humano o técnico, lo cual repercute directamente en la obtención de beneficio. El tiempo, por lo tanto, se constituye en el principal objetivo de la racionalización del proceso productivo.

El sistema organizativo hegemónico durante el siglo XX en las industrias ha sido el taylorismo. Sus características son la fragmentación de tareas, estudio de tiempos y movimientos, la separación de la concepción y la ejecución y la apropiación del conocimiento de los trabajadores por parte de la dirección para después devolverlo al taller en forma de normas⁸. Desde el punto de vista económico, este sistema ha permitido en la industria obtener mayor rentabilidad del trabajo al realizar las máximas tareas posibles en el mínimo tiempo, racionalizar la gestión empresarial, incrementar la producción y aumentar los beneficios de las empresas. No obstante, como señalé al principio, está seriamente cuestionado.

El taylorismo se convierte también en un sistema de poder y vigilancia donde la especialización del trabajo y la división en concepción y ejecución obliga al operador humano a realizar durante la jornada los mismos movimientos repetitivos, lo cual convierte al trabajador casi en una prolongación de la máquina, reduce y/o anula su autonomía y el trabajo se convierte en una aburrida rutina en la que se desea que el tiempo transcurra lo más rápidamente posible; por lo tanto el taylorismo tiene otras implicaciones. Cabe la posibilidad de que la idea de actuación que elaboraron los que concibieron la organización no coincida con los comportamientos reales llevados a cabo por los ejecutantes y para llegar a los resultados programados, haya que desviarse de las normas implantadas por los organizadores. Es decir, que sea la estructura misma de la organización del trabajo la que produzca la desviación de los comportamientos, lo que implica la existencia de una racionalidad distinta a la que concibe la organización del trabajo porque puede dife-

⁸ Para un análisis de los principios fundamentales del taylorismo véase José María Vegara, *La organización científica del trabajo. ¿Ciencia o ideología?*, Barcelona, Fontanella, 1971. Juan José Castillo, «El taylorismo hoy: ¿Arqueología industrial?» en Juan José Castillo (comp.), *Las nuevas formas de organización del trabajo. Viejos retos de nuestro tiempo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991, pp. 39-71. Harry Braverman, *Tiempo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, México, Nuestro Tiempo, 1978, pp. 106-150. Benjamin Coriat, *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Madrid, Siglo XXI, 1993. El Cábrío. *Revista de ciencias sociales*, núm. 13-14, Madrid, 1976.

rir en los medios llevados a cabo para conseguir los objetivos económicos. Los motivos por los que hay desvío en los comportamientos planificados y, por ende, conflicto, son tres: distinta concepción del uso del tiempo entre organizadores y ejecutantes; problemas de salud; y el conocimiento del proceso productivo.

El tiempo, como señalé más arriba, es un elemento central sobre el que se regula la relación laboral, la compra-venta de fuerza de trabajo y la negociación del rendimiento, por lo tanto adquiere distinto valor según sea quien compre o venda la fuerza de trabajo. La compra de una hora de trabajo será más rentable cuanto más trabajo se realice en ella, por lo que el empresario desea que se trabaje mucho y pagar poco. Por parte del trabajador ocurre al revés, cuanto menos se trabaje en una hora más valor tendrá su hora de trabajo⁹.

Por otro lado, la organización del proceso productivo tiene unas consecuencias en la salud de los trabajadores y en caso de que se vea afectada éstos reaccionarán con diversas prácticas para protegerse (huelga, absentismo, frenado en el ritmo de trabajo, etc.). La relación laboral expresada en el contrato de trabajo se explica en términos mercantiles, pero mientras el empresario intercambia sólo su capital, el trabajador aporta su trabajo y su propio ser como trabajador, siendo inseparable su fuerza de trabajo de él mismo como persona. Entran en conflicto dos lógicas, la mercantil (compra-venta de fuerza de trabajo) en la que cada parte trata de maximizar el valor económico de lo que aporta en el contrato, y la lógica de la vida, donde la salud, la seguridad y la integridad física del trabajador ya no son por sí mismos objetos de valor intercambiables por dinero, aunque, de hecho, en las negociaciones colectivas se monetarice el riesgo¹⁰. Esto implica que el trabajo es una pseudomercancía¹¹, por lo que para mantener niveles aceptables del rendimiento, la dirección de la empresa se verá obligada a modificar las condiciones de trabajo, con el consiguiente gasto económico.

⁹ Sobre el tiempo de trabajo como valor y magnitud variable de la jornada de trabajo véase Karl Marx, *El capital*, libro I, Madrid, Siglo XXI, 1975, pp. 277-365. E. P. Thompson, «Tiempo, disciplina y capitalismo», en *Tradicción, revuelta y consciencia de clase*, Barcelona, Crítica, 1990 pp. 239-293.

¹⁰ Véase Juan José Castillo y Carlos Prieto, *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 2.ª ed., 1990. P. K. Edwards, *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990. «Del mercado de trabajo a las condiciones de trabajo. Perspectivas y análisis», en Carlos Prieto (coord.), *Los trabajadores y sus condiciones de trabajo*, Madrid, HOAC, 1994, pp. 11-49.

¹¹ Término tomado de Karl Polanyi, *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*, Madrid, Endymion, 1989.

Por último, a mayor conocimiento del proceso productivo más posibilidades hay de mejora del producto, lo cual repercute en la organización del trabajo, en competitividad y en los resultados económicos posteriores¹². Sin embargo aquí también entran en conflicto las dos racionalidades. Primero, las normas de trabajo por muy específicas y concretas que sean no pueden prescribir todos y cada uno de los movimientos y tareas que se deben realizar durante la jornada. Y segundo, a lo largo del proceso productivo pueden ocurrir muchos imprevistos o anomalías en las que su solución depende del saber o la cualificación concreta que tenga el operador humano en su puesto concreto. Por lo tanto, para llegar a los resultados planificados, los ejecutantes se ven obligados a interpretar y reelaborar nuevas normas de trabajo que incluyan las pericias concretas de cada puesto. La consecuencia es que las normas de trabajo informales son determinantes para la calidad de la producción, lo que quiere decir que la autonomía en el trabajo es necesaria para la eficiencia económica y el conocimiento del proceso productivo se convierte en el valor principal del sistema organizativo.

Todos estos factores, en principio, desacreditan al taylorismo como sistema organizativo eficaz¹³.

3. Características de la calidad total

Desde el principio de la industrialización una de las máximas preocupaciones de los patronos era cómo hacer atractivo el trabajo a los obreros para mantenerles en la fábrica y evitar la tradicional «holganza» obrera, es decir, transformar la fuerza de trabajo en trabajo efectivo. Los historiadores del trabajo afirman que los orígenes de la producción fabril hay que buscarlos antes en estrategias disciplinarias que en el uso y evolución de la tecnología¹⁴. Sin embargo, la disciplina no explica por sí misma la trans-

¹² Sobre la importancia de la gestión de la mano de obra como uno de los factores clave del éxito económico en su relación con la calidad véase Álvaro Espina, *Recursos humanos y política industrial. España ante la Unión Europea*, Madrid, Fundesco, 1992.

¹³ Para un análisis de la relación entre las normas formales de trabajo elaboradas por la dirección y las normas informales elaboradas por los trabajadores y una crítica a los sistemas organizativos deterministas (taylorismo), véase Gilbert de Terssac, *Autonomía en el trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1995.

¹⁴ Véase Peter Kriedte, Hans Medick y Jürgen Schlumbohm: *Industrialización antes de la industrialización*, Barcelona, Crítica, 1986. Stephen A. Marglin, «Orígenes y funciones de la parcelación de tareas. ¿Para qué sirven los patronos?», en André Gorz: *Crítica de*

formación de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo. A lo largo del siglo XIX y bien entrado el siglo XX las grandes empresas desarrollaron estrategias y políticas de mano de obra para reclutarla, mantenerla en la empresa, que viera como aceptables las condiciones de trabajo y poder reconstituir posteriormente la fuerza de trabajo gastada en el taller. Con estas políticas los patronos trataban de intervenir en la vida de sus empleados fuera de las puertas de la fábrica estableciendo programas de asistencia y obras sociales y cuyo objetivo era generar consentimiento, obtener lealtad hacia el patrón benefactor, conseguir mayores rendimientos y eliminar resistencias al trabajo. A estas estrategias se les denomina paternalismo¹⁵ y tuvieron un amplio desarrollo con el fordismo. El fordismo, por tanto, no hay que entenderlo sólo como una forma de organizar la producción, sino una manera de entender y gestionar de manera global las relaciones entre capital y trabajo¹⁶. En España estas prácticas se aplicaron sólo en las grandes empresas y se extendieron hasta finales de los años setenta, comenzando su decadencia a medida que la cobertura de la Seguridad Social se extendió de manera universal. Quedan residuos, pero forman parte de los derechos adquiridos incorporados a los convenios colectivos.

Con la obsolescencia de estas prácticas y las ineficiencias del sistema taylorista señaladas anteriormente, se han desarrollado otras políticas de integración y motivación al trabajo que también tratan de involucrar al empleado en los objetivos de la empresa y no tienen como referencia

la división del trabajo, Barcelona, Laia, 1977. Jean-Paul de Gaudemar, *El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica*, Madrid, Trotta, 1991. Sidney Pollard, *La génesis de la dirección de empresa moderna*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.

¹⁵ Para un análisis de las prácticas paternalistas véase José Sierra Álvarez, *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)*, Madrid, Siglo XXI, 1990. Perry R. Willson, *The clockwork factory. Women and work in fascist Italy*, Oxford, Clarendon Press, 1993. Benjamin Coriat, *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Madrid, Siglo XXI, 1993. José Babiano Mora, *Capitanes y padres. La gestión de la mano de obra en España (1938-1958)*, en preparación. Juan J. Linz y Amando De Miguel, «Los servicios sociales en las empresas españolas» en *Revista de trabajo*, núm. 3, 1963, pp. 27-115. Ignacio Alonso del Val y Valentín Andrés Gómez, «De obrero a productor: Standard Eléctrica. Un ejemplo de paternalismo industrial durante el franquismo», en *Jornadas «Historia y fuentes orales». Historia y memoria del franquismo. 1936-1978*, Actas IV^a Jornadas, Ávila, Fundación Cultural Santa Teresa, octubre 1994. Fernando Peña Rambla, «El paternalismo industrial como solución franquista al problema del control de la mano de obra», en *Tercer encuentro de Investigadores sobre Franquismo y Transición* (Sevilla, 14-16 de enero de 1998), Sevilla, Muñoz Molina Editor, Universidad Pablo de Olavide.

¹⁶ Véase Antonio Gramsci, «Americanismo y fordismo», en *El concepto de cultura: textos fundamentales*, Madrid, Anagrama, 1975, pp. 185-211. José Babiano Mora, «Las peculiaridades del fordismo español», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 3, 1993, pp. 77-94.

principal ni el incentivo económico ni, al menos formalmente, la moralidad o el comportamiento de los trabajadores fuera de la fábrica. Se insertan dentro del ámbito que le es propio al trabajador: el funcionamiento del proceso productivo en el taller. Estas estrategias actúan con criterios económicos, limitándose a desarrollarlas en el puesto de trabajo y teniendo en cuenta sobre todo a los clientes. Estos mecanismos son lo que se viene denominando a partir de los años ochenta como Calidad Total. Según sus teóricos, sus orígenes son de Japón; sin embargo en Occidente, en concreto en el ejemplo empírico que voy a poner, tienen unos precedentes de no menos de cuarenta años de antigüedad.

Esquemáticamente, la Calidad Total consiste en que todos los miembros de la empresa hagan su trabajo con la mayor calidad y corrección, en el menor tiempo posible y de la forma más barata. Sus principios básicos son: respeto a la dignidad del personal; implicar a los trabajadores haciendo que trabajen como si lo hicieran directamente ante el cliente con la introducción de un nuevo concepto: el trabajador sería un cliente-proveedor interno; entender la información como comunicación y pasar de la comunicación operacional a la motivacional; frente al individualismo del taylorismo, enfoque de equipo y dirección participativa; asunción de la calidad por todos los departamentos; prevención frente a detección de defectos; y no debe haber jerarquías para que en un momento determinado cuando la producción lo exija el operario pueda ejercer funciones de liderazgo.

La aplicación de estos principios daría como resultado una mayor implicación de los trabajadores en los objetivos de la empresa, repercutiría en unas mejores relaciones sociales internas, una mejora en la calidad de los productos y trataría de compatibilizar calidad con cantidad. El elemento principal, la base de toda la estrategia, es la generación y transmisión del conocimiento.

4. La calidad total como evolución lógica del taylorismo

En los últimos años ha habido muchas voces, algunas muy relevantes en la vida pública española, que han afirmado que el taylorismo ha muerto ¹⁷,

¹⁷ Véase José María Cuevas, «La empresa entre el taylorismo y el humanismo técnico. Conferencia inaugural», en *La empresa entre el taylorismo y el humanismo técnico*, ob. cit., pp. 7-9.

por la degradación del trabajo y haber sido causante de convertir al trabajador en un autómatas, soslayando o despreciando incluso sus cualidades intelectuales. Sin embargo, no se puede plantear una estrategia empresarial sin tener en cuenta el uso del tiempo y la racionalización de las tareas para realizar las máximas posibles en el mínimo tiempo posible, y esto se basa fundamentalmente en la observación minuciosa de los movimientos que realiza el operario. Aprender las pericias de los trabajadores sigue siendo del máximo interés para los gerentes de las empresas porque la utilización correcta de esas pericias reduce el tiempo de fabricación y aumenta la calidad del producto. Por todo ello el taylorismo más que obsoleto lo que está es desacreditado, pero sólo a nivel teórico, sigue siendo un sistema organizativo eficaz y usado en todas las industrias. Al contrario de lo que afirman los teóricos, mi hipótesis es que las estrategias de Calidad Total que se vienen implantando desde los años ochenta, lo que hacen es reproducir el esquema taylorista: aprender los conocimientos de los trabajadores y devolvérselos después en forma de normas, pero envolviendo esa transmisión del conocimiento en un discurso de colaboración mutua donde las relaciones de poder se ocultan tras la unificación de intereses y la consecución de un objetivo común.

La empresa estudiada fue fundada en 1925 y más del 50% de su capital era de origen holandés. Se estudia una planta ubicada en Alcalá de Henares que se inauguró en 1964. Los trabajadores fueron reclutados de las emigraciones interiores y era mano de obra descualificada. En 1956 la compañía creó una comisión formada por miembros de la dirección y del Jurado de Empresa encargada de evaluar y, en su caso, premiar las ideas o sugerencias aportadas por los trabajadores. Posteriormente esta comisión se incluyó en el Convenio Colectivo y se aplicó a todas las plantas:

Para fomentar el espíritu de colaboración y la iniciativa del personal, la Empresa tiene establecido un sistema de premios en beneficio del personal que aporte ideas cuya aplicación pueda resultar interesante para la simplificación o mejor desarrollo del trabajo o la mayor seguridad del personal.

Los premios serán discernidos por la Comisión de Ideas en la que se integrarán dos representantes del personal designado por el Jurado de Empresa ¹⁸.

Por otra parte, la empresa publicaba un boletín interno que entregaba mensualmente a los trabajadores y en él se incluía una reseña con los

¹⁸ Convenio Colectivo de La Seda de Barcelona, 1970, Capítulo III, Régimen de Disciplina en el Trabajo, Recompensas, Artículo 29. Este texto puede ser consultado en el Archivo General de la Administración, Fondo del Sindicato Nacional Textil, Caja núm. 561.

nombres de los premiados, los motivos por los que lo habían sido y la cuantía del premio. Se publicaban periódicamente artículos para motivar al personal para que aportara ideas, se razonaba sobre la capacidad creativa de las personas, se daban argumentos para que los trabajadores colaboraran y se explicaba el procedimiento a seguir para que la aportación no quedara en una idea caótica difícil de comprender racionalmente:

[...] Para ello vamos a partir del principio siguiente: las Ideas básicas, de cualquier descubrimiento, se obtuvieron por aquellos que vislumbraron algo que nadie antes logró ver. De esta forma se idearon mecanismos, mejoras de productos, ampliaciones de producción y mejoras de organización [...]

Dentro del ámbito Empresa-Personal, los motivos más esenciales que pueden originar ideas son los siguientes: MEJORAR calidad, métodos, quehaceres y condiciones de trabajo. COMBINAR operaciones y métodos. IDEAR nuevo equipo y nuevos métodos. AUMENTAR la producción y las ventas. REDUCIR tiempo, costos, pérdidas, mantenimientos, peligros para la salud y peligros de accidentes. ELIMINAR deterioros y duplicidad de operaciones. CONSERVAR materiales. APROVECHAR material y equipo. FOMENTAR el bienestar del personal y la cooperación del mismo.

Lo que siempre se ha de tener presente es que una IDEA buena no ha de ser necesariamente complicada. Por regla general, las Ideas más sencillas suelen ser con frecuencia las mejores¹⁹.

Hay que subrayar que el personal colaboraba. En 1973 se llegó a premiar a un operario con 106.000 pesetas una idea que eliminaba los desfibrados en los filamentos del hilo, defecto éste que perjudicaba muchísimo la calidad de los productos. Teniendo en cuenta que un operario con la categoría de especialista textil ganaba ese año anualmente 164.624 pesetas²⁰, nos podemos hacer una idea hasta qué punto fue importante la aportación de ese trabajador. La última noticia sobre las ideas del personal publicada en el boletín interno es de 1983. En la época en la que yo estuve trabajando no premiaron a nadie.

Según Alberto Galgano, uno de los teóricos de la calidad total, la introducción de esta política en las empresas europeas se produjo a principios de los años ochenta, sin mucho éxito en los primeros años. Más tar-

¹⁹ Véase *Hoja Familiar*, núm. 159, junio de 1970, p. 13. Esta publicación, junto con las otras dos que la sustituyeron, *Actualidad* y *Actualidad La Seda*, pueden ser consultadas en la Biblioteca Nacional, sala Jorge Juan.

²⁰ Convenio Colectivo Sindical de La Seda de Barcelona (para sus centros de trabajo de Alcalá de Henares y Madrid), años 1973-1974. Tabla de salarios netos personal obrero/año 1973.

de las compañías que introdujeron esas estrategias obtuvieron unos resultados parecidos a los de Japón, sólo que las empresas japonesas lo hicieron veinte años antes. El problema fundamental, según el mismo autor, para la introducción de la calidad total en las empresas occidentales no es tanto el *qué* hacer, sino *cómo* hacerlo, debido al arraigo de las técnicas de organización americanas²¹. La calidad total proveniente de Japón y la motivación de ideas del personal no son tan distintas. Se basan en los mismos principios de comunicación horizontal, participación y estudio minucioso de todo el proceso para facilitar la coordinación entre todos. La pregunta es ¿por qué entonces en las empresas occidentales se ha tardado tanto en aplicar esas estrategias tan beneficiosas para las compañías? La respuesta no está en la idiosincrasia cultural de cada país o en una mala enseñanza de la gestión empresarial, sino en el uso del conocimiento que hace el taylorismo y la estructura de poder que genera, en la división tan radical entre concepción y ejecución y que, teóricamente, la calidad total pretende eliminar o al menos disminuir. Esto se muestra de manera evidente con lo que ocurría en el taller.

La política de motivación del personal para que colaborara con sus ideas no acababa en el premio; se extendía al taller. Desde finales de los años sesenta y hasta principios de los ochenta, los jefes de sección reunían a los operarios a su cargo una vez al mes con cada turno de trabajo (mañana, tarde o noche) para hablar de los problemas de la sección. Estas reuniones eran algo similar a lo que ahora se llamarían círculos de calidad²², *avant la lettre*. En estas reuniones el jefe preguntaba a los trabajadores sobre los métodos y posibles soluciones a los problemas que surgían en el proceso. Les instaba a que hablaran sin miedo y expusieran todas las cuestiones pertinentes para mejorar los métodos de trabajo, el funcionamiento de las máquinas o hicieran críticas por las equivocaciones que pudieran tener los jefes o ingenieros. Sin embargo, en esas reuniones los trabajadores nunca aportaban gran información y se convertían más en unos ejercicios retóricos de declaración de intenciones o servían para atreverse a decir algún reproche que incomodaba a los encargados y jefes. En algunas secciones los jefes temían escuchar a los obreros ya que sus argumentos ponían en evidencia su ignorancia, no total, pero sí parcial y a veces en cuestiones básicas del proceso productivo o, incluso, su ineptitud para organizar el trabajo. Este hecho reducía su prestigio y su autoridad, por lo que con el tiempo dejaron de celebrarse las reunio-

²¹ Alberto Galgano, ob. cit., pp. 446-461.

²² Alberto Galgano los define como «pequeño grupo que desarrolla voluntariamente actividades de control de calidad en una unidad organizativa», ob. cit., p. 358.

nes. Los trabajadores ocultaban información porque sabían que las pericias se incluirían en las reglas formales de trabajo y les aumentarían su carga de trabajo. Esas pericias y habilidades técnicas que proporciona la realización del trabajo y el conocimiento de la máquina les servía —les sirve— para dosificarse el esfuerzo y administrarse el tiempo de descanso entre el final del enhebrado de una máquina y el comienzo de la otra y así, con esos descansos extraoficiales se protegen del enorme ruido y las vibraciones del suelo que producen las máquinas. Los jefes querían —quieren— averiguar dichas pericias para reducir los tiempos de descanso. Las reuniones dejaron de realizarse y el modo de apropiación del conocimiento se realizó —se realiza— a través de los encargados o las redes clientelares.

Fue a mediados de los años ochenta cuando la dirección comenzó a introducir unos programas de técnicas de calidad tal como lo planteaban los japoneses. En 1985 ya se expresaba como insuficiente la política basada en el binomio ventas/producción dirigida casi exclusivamente a la conquista de mercados a través de la reducción de costes. La calidad y diferenciación de los productos comenzaban a ser consideradas como herramientas muy competitivas²³. Años más tarde la visión de conjunto se fue ampliando y se aplicó un sistema de control estadístico de la calidad que abarcaba de manera integral desde la materia prima, el proceso productivo, el análisis de los laboratorios y la entrega del producto a los clientes²⁴. No obstante, las inversiones para modernizar las máquinas y el proceso de formar al personal para que adquiriera la mentalidad que preconizaban los teóricos japoneses fue más lento. En el taller, los métodos de trabajo y las relaciones jerárquicas eran las mismas.

A mediados de los años noventa se aprobó un Plan de Productividad que, aparte de incrementar la carga de trabajo y modificar las categorías profesionales, incluía la formación del personal como uno de sus aspectos fundamentales en prácticamente todas las secciones de la fábrica. Si los cursos no se podían impartir en horas de trabajo se realizarían a otras horas, con un plus salarial de 700 pesetas por hora²⁵. En las reuniones entre la dirección y el Comité de Empresa para la negociación del cita-

²³ Véase *Actualidad La Seda*, núm. 341, diciembre de 1985. En el número siguiente, de enero de 1986, en el informe sobre la marcha económica de la empresa, se plantea directamente como una necesidad los tres aspectos más importantes: inversión, calidad y productividad.

²⁴ *Actualidad La Seda*, núm. 359, enero-febrero de 1988, p. 13.

²⁵ Esta información está elaborada a partir de los documentos del Comité de Empresa. Dichos documentos pueden ser consultados en el Archivo Histórico de CC OO, Fundación 1º de Mayo, Fondo La Seda de Barcelona.

do Plan de Productividad, uno de los asuntos más importantes fue la mejora de la calidad y la unificación de los métodos de trabajo. El objetivo era hacer compatible producción y calidad, algo que hasta el momento no había sido posible. El modo de conseguirlo era evitar la arbitrariedad de criterios a la hora de realizar el trabajo y con ello eliminar problemas que en la mayoría de las ocasiones estaban producidos por una falta de comunicación, tanto vertical como horizontal. Se trataba de conjuntar y coordinar a todo el personal de las secciones, que hubiera comunicación entre los individuos y que en las operaciones a realizar se siguieran unos procedimientos muy semejantes y así evitar lo que ocurría de manera habitual, que cada operario hacía el trabajo según la circunstancia del momento. En las secciones muy tecnificadas esto a veces resultaba un grave problema.

Como apoyo a las medidas firmadas, en febrero de 1996 llegó de Barcelona un técnico en ergonomía que hizo reuniones periódicas con el personal para instaurar los círculos de calidad²⁶. En dichas reuniones explicó a los trabajadores que eran miembros de un equipo —la sección en su conjunto— y que de cara a una buena marcha de la empresa para que los productos fueran más competitivos en el mercado se necesitaba que éstos tuvieran la máxima calidad posible. Comenzó intentando concienciar a todo el personal para que colaborase en ese proyecto. La idea principal era que todos tenían voz y voto; es decir, cada miembro de la sección (operario, encargado y jefe) tenía su cometido y su función, pero en el caso de haber algún problema técnico, algún error o alguna sugerencia que hacer no hubiera jerarquías a la hora de comunicarlas, ya que lo que movía a todo el equipo era que la producción saliera con la máxima calidad posible, sin hacer prevalecer los intereses particulares ni sus diferencias estamentales.

Ésta era la teoría; en la práctica las cosas sucedieron de una manera muy distinta. Para que eso fuera así el ergónomo debería haber reunido a todos los miembros de la sección para debatir y discutir juntos los problemas, de esa manera lo que se le olvidaba a uno lo podía decir otro y se podría llegar a un acuerdo en los procedimientos a seguir. Sin embar-

²⁶ Para un análisis de los círculos de calidad como una de las nuevas formas de organización del trabajo que superan al taylorismo véase Jean-Jacques Chanaron, y Jacques Perrin, «Ciencia, tecnología y modos de organización del trabajo», en Juan José Castillo (comp.), *Las nuevas formas de organización del trabajo*, ob. cit., pp. 75-96. Una descripción de los círculos de calidad en una fábrica de automóviles se encuentra en Juan José Castillo, *Diseño del trabajo y cualificación de los trabajadores en una fábrica de motores*, Madrid, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, documento de trabajo.

go eso no lo hizo. Reunió a los diferentes estamentos por separado. Esta opción tenía la ventaja de evitar los reproches entre los individuos y mantenía la autoridad y el prestigio de los superiores. Pero tenía la desventaja de no debatir los problemas hasta sus últimas consecuencias, por lo que se perdían elementos para una coordinación completa de los grupos de trabajo. Esas reuniones se convirtieron en un instrumento de obtención de información muy sutil, ya que el ergónomo recogió datos de todas las secciones y elaboró un informe que entregó a la dirección, que a su vez tomó las medidas pertinentes para organizar el trabajo y prescribir los procedimientos conforme la dirección indicó.

En las entrevistas que realicé en esa época mis informantes me comentaban que lo que estaba intentando la dirección no era una mejora en los procedimientos, ya que esa mejora en la calidad la habían conseguido en parte con algunas modificaciones en las máquinas. Por ejemplo, en casi todas las máquinas de todas las secciones se colocaron nuevos detectores que al mínimo error se paraba el puesto; se iban instalando ordenadores que controlaban las condiciones del hilo, como la temperatura, la humedad, la tensión, etcétera; es decir, se aplicó un proceso de "autonomatización"²⁷, todo lo cual coordinó de manera más eficiente la producción tanto sección por sección como en la fábrica en su conjunto. Los objetivos de mejora de la calidad se cumplieron; los resultados fueron excelentes. Sin embargo, bajo el argumento de la mejora de la calidad lo que pretendía también la dirección era erradicar las costumbres y resistencias al trabajo que tenían los trabajadores veteranos desde la inauguración de la fábrica: no salir a fumar, no ir a ducharse antes de tiempo, tener solo media hora de descanso en el bocadillo sin alargar unos minutos más, etcétera. Es decir, regulando todos los procedimientos técnicos y organizativos se reducían los tiempos muertos y se evitaban resistencias al trabajo.

Las estrategias de calidad se están implantando con la segunda generación, con los trabajadores eventuales que desde mediados de los años ochenta sustitúan a los trabajadores fijos para el periodo vacacional o para cubrir puestos por la introducción de una nueva línea de producción. No obstante, no se está realizando por medio de la motivación, el diálogo o la confianza mutua como expresan los teóricos²⁸, sino por los métodos tradicionales: la coerción. A pesar de que tras la firma del Plan de Productividad de finales de 1995 y principios de 1996 los jóvenes

²⁷ Término tomado de B. Coriat, *Pensar al revés*, ob. cit., pp. 40-42.

²⁸ Alberto Galgano, ob. cit., pp. 299-305, y Carlos, Muñoz Giral, ob. cit., pp. 129-136.

eventuales colaboraron con el mensaje que recibían de la dirección, esa colaboración no se hizo de manera voluntaria y convencida o con un cambio de la mentalidad, sino a través de la promesa del puesto de trabajo fijo o bajo la amenaza de sanción. De hecho, se produjeron sanciones ejemplares a jóvenes por salir al vestuario tal y como lo hacían los veteranos o como lo hicieron en contrataciones de años anteriores.

En definitiva, los círculos de calidad serían realmente útiles según su propia teoría si los encargados de llevarlo a cabo tuvieran en cuenta sólo las cuestiones técnicas del trabajo y soslayaran la jerarquía en el mando; es decir, que de hecho un subordinado le pudiera decir a su superior que se ha equivocado y éste no tomara represalias por ello. Si esto se diera, entonces sí funcionarían los círculos de calidad, pero hasta el momento eso no se ha producido. Tal y como procedió el ergónomo durante el primer semestre de 1996, no era más que llevar a cabo una vez más los métodos de Taylor: averiguar la manera de trabajar de los obreros, aprehender sus técnicas y conocimientos y después devolvérselos en forma de normas y órdenes.

Por otra parte, desde un punto de vista teórico, las técnicas como la "autonomatización" o el "justo a tiempo" se siguen basando fundamentalmente en la economía de tiempos, en el control estadístico de la producción y en la utilización del conocimiento del proceso productivo que poseen los trabajadores. Esto implica un mayor control y vigilancia del funcionamiento real de las máquinas y de los movimientos y tareas que tienen que realizar los operarios por medio de la introducción de los ordenadores. De la misma manera que hizo Taylor, las estrategias de calidad total atacan de nuevo los saberes de los trabajadores para pasar a manos de la gerencia, esta vez realizado de manera inversa, desespecializando al obrero y aumentando su carga de trabajo²⁹.

5. Conclusión

Al querer controlar todos los movimientos de los operarios, el taylorismo rechazaba cualquier opción de autonomía en el trabajo. Pero frente al taylorismo y al dar cada vez más importancia al potencial creativo del

²⁹ En algunas secciones se realizaron cambios organizativos idénticos a los prescritos por Taiichi Ohno para Toyota, según explica Coriat en *Pensar al revés*: dos urdidores para un solo operario. Veasé Fundación 1° de Mayo, Fondo La Seda de Barcelona, Plan de Productividad de 1995.

trabajador por encima del simple intercambio de trabajo por salario respetando unas reglas de trabajo determinadas, en un principio se podría concluir que las estrategias de motivación al trabajo han evolucionado hacia modelos de gestión de la mano de obra en la que se hace necesaria la autonomía en el trabajo. Según esto, se abandonaría entonces la lógica de la dominación para pasar a una lógica de colaboración en la que se tendría en cuenta, primero, al trabajador como persona y como ser inteligente, no como ser obediente; y, segundo, al ser tan necesaria la aportación del conocimiento del operario desaparecería, o al menos disminuiría, la drástica separación entre concepción y ejecución³⁰. Ésta es la pretensión de la estrategia denominada calidad total.

Sin embargo, ni el taylorismo ignoraba el potencial creativo de los trabajadores, ni las estrategias de calidad total permiten la autonomía en el trabajo que los teóricos afirman. Por el contrario, con dichas estrategias se reduce la capacidad de movimientos de los trabajadores, ya que se sigue utilizando todo tipo de conocimientos para diseñar una tecnología que detecte los errores casi sin la intervención del operador humano; se reducen los tiempos muertos; se realizan las máximas operaciones posibles en el mínimo tiempo posible; y, por último, con la aplicación de las nuevas tecnologías y el cálculo estadístico de la producción, se tiene controlado de una manera más eficaz el trabajo y el comportamiento de los operarios, siendo innecesaria la vigilancia directa del encargado. La disciplina es sustituida por un proceso impersonal, científico, donde, formalmente, el valor principal es la calidad de la producción por encima del orden productivo.

En definitiva, la estrategia de calidad total ejerce una doble función de motivación y coerción. Por un lado motiva al trabajo al presentarse como una política que pone el énfasis en el respeto a la persona valorando las capacidades intelectuales de los trabajadores. Pero por otro, ejerce una función coercitiva porque utiliza todos los conocimientos de los trabajadores que en última instancia repercuten en un incremento de la carga de trabajo al incluir las pericias concretas en las reglas formales de trabajo. Esto reduce su autonomía y sus movimientos cada vez están más controlados.

La estrategia de calidad total también ejerce una función ideológica y abre el camino a un nuevo modelo de relaciones laborales opuesto al fordismo. El fundamento principal de las relaciones laborales fordistas es el contrato de trabajo y el convenio colectivo. Ambas instituciones jurídicas están reguladas y sometidas a negociación colectiva entre el go-

bierno, la patronal y los sindicatos y su cumplimiento está defendido por la fuerza coercitiva del Estado. Este marco jurídico regula las reglas del juego, los límites, derechos y deberes de cada una de las partes. Frente a esto aparece un nuevo modelo que bajo el discurso de progreso, buen servicio al consumidor y atención al pequeño accionista, se extienden los fenómenos de la descentralización productiva y la especialización flexible, individualizando las relaciones entre el empresario y los trabajadores, desregularizando el contrato de trabajo y con una fuerte tendencia a la desaparición de los convenios colectivos³¹. Las empresas de trabajo temporal, por ejemplo, dan cobertura legal a este fenómeno. El discurso de la calidad total se encuadra en medio de los consumidores y los trabajadores para ir aumentando la calidad y así ir ganando cotas de mercado y la confianza de los clientes.

Cuando se afirma que la diferencia entre la gestión empresarial americana y japonesa no radica en las máquinas sino en las personas y se describe sólo cómo se deben aplicar y no cómo se aplican de hecho esas técnicas de calidad, se está haciendo una afirmación parcial que imposibilita el conocimiento real de lo que ocurre en el centro de trabajo. Aunque los teóricos de la calidad total afirman que las actitudes de «rencillas y rencores» entre los miembros de la empresa dificultan, si no imposibilitan, la consecución de la calidad, eso no significa que las relaciones de poder y las estrategias de dominación desaparezcan. Todo lo cual cuestiona seriamente la tesis de que el taylorismo es una técnica empresarial obsoleta.

³⁰ Véase Antonio Baylos Grau, *Derecho del trabajo: modelo para armar*, Madrid, Trotta, 1991. Laurent Vogel, «Derecho del trabajo y precarización de derechos en los Estados de la Unión Europea», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 9, pp. 243-275. Juan Blanco, «Cambios y tendencias estructurales en la organización de los procesos de trabajo: segmentación del empleo y condiciones de trabajo», en Fundación 1º de Mayo (comp.), *El impacto de la ley de prevención de riesgos laborales. Ponencias y conclusiones*, Madrid, 1996.

³¹ Esta argumentación está recogida en G. Terssac, ob. cit.

Resumen. «La calidad total: nuevas formas de nombrar el taylorismo»

En el transcurso de los últimos años se ha abierto un debate en torno a la obsolescencia de la organización del trabajo taylorista y fordista y la aparición de nuevas formas organizativas que afirman superar dichos modelos, permitiendo la adaptación de las empresas a un mercado cada vez más global. Dentro del taller, la estrategia organizativa denominada *calidad total* incorpora a la gestión empresarial las capacidades intelectuales, cognitivas y creativas de los trabajadores. Las consecuencias de estos cambios producirían un aumento de la eficiencia económica, un incremento en la calidad de los productos y una mejora de las condiciones laborales. Sin embargo, frente a las opiniones en contra, el sistema taylorista continúa vigente y las estrategias de calidad total mejoran la calidad de los productos, pero no las condiciones laborales e implican un mayor control, tanto del proceso productivo como de la fuerza de trabajo.

Abstract. «*Total quality: a new name for Taylorism*»

The last few years have seen intense debate over the obsolescence of Taylorism and Fordism and the appearance of new, superior forms of work organization, which allegedly transcend these earlier models and enable companies to adapt to an increasingly global market. Within the workshop, the organizational strategy known as total quality incorporates the intellectual, cognitive and creative capacity of the workers into business management. These developments, it is argued, result in greater economic efficiency, higher quality products, and better working conditions. However, in contrast to many, the author argues that Taylorist systems of production are still in use today: total quality strategies improve the quality of products but not of working conditions, and also imply greater management control of both the productive process and the labour force.

Saberes productivos y polarización en la Frontera Norte de México

Alfredo Hualde Alfaro *

Introducción

Los cambios permanentes que se registran en la industria global a consecuencia de la reestructuración productiva han modificado sustancialmente la visión acerca de cuáles son las ventajas competitivas de los territorios. A partir de experiencias de regiones exitosas, o de "regiones que ganan", se da cada vez más importancia a los denominados intangibles, esas ventajas no tan mensurables como las tradicionales variables económicas (CEPAL, 1991; Boisier, 1992; OCDE, 1997; Benko y Lipietz, 1994).

En este contexto general, el aparente consenso alcanzado acerca del papel del conocimiento productivo y de las competencias profesionales en el desarrollo económico conduce al análisis y la reflexión acerca de las características que éstos tienen en territorios concretos con formas de industrialización diferentes¹. Sorge (1987) señala la conveniencia de mejorar la formación de los obreros y «asegurar que la formación, la educación y la experiencia de estos últimos no se alejen demasiado de las de los ingenieros y técnicos». Varias organizaciones internacionales han subrayado recientemente la importancia de la formación en los mercados de trabajo (OIT, 1998, Banco Mundial, 1999).

* Profesor-investigador del Colegio de la Frontera Norte, P.O. Box L. 91912, Chula Vista, California, EE UU. Correo electrónico: ahualde@cofex.mx.

Agradezco a los evaluadores del artículo y a los directores de la revista las sugerencias y comentarios que realizaron a la primera versión de este trabajo.

¹ Para una crítica acerca del determinismo y la unidireccionalidad implícitas en ciertos diagnósticos acerca del aprendizaje laboral, vid. Kovacs (1998).

Este artículo recoge la experiencia de la región fronteriza del norte de México, vista tradicionalmente como una de esas regiones donde precisamente el conocimiento tiene un papel secundario frente a "ventajas competitivas" como los bajos salarios o la docilidad de la mano de obra. En él se examinan las necesidades de trabajadores obreros y de profesionistas en las plantas instaladas originalmente para ensamblar productos sencillos que con el tiempo han adquirido mayor complejidad.

La conclusión del mismo trata de matizar una visión dual de las regiones: por un lado, regiones como los distritos industriales donde los conocimientos propios de la región o *contextuales* (Becattini y Rullani, 1994) juegan un papel fundamental frente a regiones de desarrollo exógeno —como la región fronteriza de México— donde los conocimientos globales *codificados* e impuestos por las transnacionales serían la forma predominante de conocimiento productivo existente en la región. El artículo trata de mostrar que si esta caracterización pudo ser muy adecuada para la maquiladora hace treinta años, no lo es a finales de siglo cuando los conocimientos contextuales propios de un sistema local se alimentan de conocimientos codificados que circulan en la economía global y viceversa. Sin embargo, la segunda conclusión, tal vez más decisiva que la primera, es que la profesionalización limitada que se da en la maquiladora y la proliferación de saberes y conocimientos productivos no permiten todavía (?) la reproducción de un sistema productivo completo.

Con este planteamiento el artículo consta de cuatro partes: En la primera resumimos la evolución de la industrialización fronteriza por la vía de la maquiladora; en la segunda, examinamos la forma en que el sector empresarial percibe sus "necesidades" de cualificación; una tercera sección está centrada en el tipo de trabajo que llevan a cabo los técnicos e ingenieros en la industria. Cerramos el artículo con una reflexión que retoma la discusión inicial a la luz de los datos expuestos.

1. La evolución de la industrialización fronteriza

Como se ha insistido en múltiples trabajos, la maquiladora ha tenido durante muchos años, y sigue teniendo en algunos sectores, una fama de industria inconveniente sobre todo en lo que concierne a las condiciones de trabajo (Carrillo y Hernández, 1985; Hualde y Pérez-Sáinz, 1994). A pesar de ello, un aspecto importante a destacar es que la ma-

quiladora ha experimentado cambios significativos en la última década que la han convertido en un sector estratégico para la economía mexicana sobre todo desde el punto de vista de la creación de empleo. Efectivamente, como consecuencia de procesos de reestructuración en la economía internacional, las grandes plantas electrónicas fabricantes de televisores (Hitachi, Sony, Sanyo) se han instalado en varias ciudades fronterizas, especialmente en Tijuana, y las grandes firmas del automóvil, como por ejemplo, General Motors, operan también en la frontera, principalmente en Ciudad Juárez². La creación de un tejido industrial conectado con el mercado norteamericano y con cadenas globalizadas coincide con la política de apertura económica emprendida por el Gobierno desde mediados de los años ochenta.

Desde la perspectiva fronteriza los cambios más recientes abren la posibilidad de un cambio cualitativo en los empleos como lo ilustran la cantidad de ingenieros y técnicos contratados. Cifras oficiales estiman que los "técnicos de producción"³ en la maquiladora representan algo más del 10% del personal empleado, es decir 118.000 de más de un millón de trabajadores. Si aplicamos estas proporciones al empleo de Tijuana y Ciudad Juárez encontraríamos alrededor de 10.000 técnicos en la primera ciudad y unos 15.000 en la segunda (INEGI, 1998).

A pesar de los cambios que acabamos de resumir, el debate alrededor de la maquiladora sigue vivo. En los análisis centrados en los trabajadores de producción no deja de ser el paradigma de una industria en el que las condiciones de trabajo resultan un motivo justificado de rechazo. Esta perspectiva fue la que esgrimieron recurrentemente los sindicatos canadienses y estadounidenses antes de la firma del Tratado de Libre Comercio en 1994 (Cook, 1996). Por el contrario, los enfoques más atentos a la tecnología y la organización empresarial destacan, sobre todo en las grandes plantas fronterizas, la presencia de tecnología automatizada y conceptos empresariales como el "just-in-time", métodos de control de calidad como el Control Estadístico de Procesos o, más recientemente, métodos de certificación de procesos como las reglas ISO9000. La creciente proporción de productos más complejos que compiten en los mercados mundiales sería la prueba de que en el modo

² Desde mediados de los ochenta la maquiladora se instala también en localidades más pequeñas cercanas a la frontera y en regiones del centro y del sur de México (Hualde, 1997)

³ Es necesario puntualizar que en la definición de técnico se incluye a los ingenieros que trabajan en la producción, pero no a aquellos ingenieros en funciones de planificación. La cifra por tanto resultaría más alta si se incluyera a dichos ingenieros.

de industrialización fronterizo se ha dado una transformación importante (Carrillo, 1993; Carrillo y Hualde, 1998).

Sin embargo, a pesar de la constatación de las transformaciones citadas, es raro encontrar análisis que se pregunten acerca de los actores que introducen y gestionan las técnicas mencionadas. No se sabe bien qué tipo de conocimientos son fundamentales en la maquiladora, cómo se producen, cómo se transmiten y sobre todo cómo se reproducen. En el mismo sentido, parece llamativo que en el estudio de las plantas no se haya prestado más atención a las instituciones educativas, que constituyen una fuente de personal calificado para el sector industrial. La maquiladora aparece analíticamente como un objeto demasiado aislado o sujeto únicamente a las dinámicas que imponen las casas matrices.

Sin duda las perspectivas utilizadas han dado más peso a las grandes fuerzas estructurales que a los actores locales reducidos a una caracterización fundamentalmente pasiva, al papel de receptores de "lo que viene de fuera". Sin embargo, es necesario detenerse a analizar la forma en que las instituciones locales o la mano de obra, calificada o no calificada, crean formas de comportamiento, convenciones productivas en estos territorios (Salas y Storper, 1993). Es necesario descubrir si, al igual que en otros ámbitos productivos, los actores hallan una "contextualidad reflexiva" y ver de qué manera el tiempo, el aprendizaje social y la historia tienen un lugar en el desarrollo del sistema productivo (Castillo, 1994:55).

1.2. Una tipología de las plantas maquiladoras

Desde principios de los noventa se intentó caracterizar los cambios detectados alrededor del eje de discusión fordismo/posfordismo y/o fordismo/especialización flexible (Wilson, 1992). En estos análisis lo más evidente era la heterogeneidad de las plantas situadas en los municipios fronterizos y los no fronterizos, y la escasa virtualidad de conceptos como especialización flexible para captar la evolución de la maquiladora. La heterogeneidad también evidente no se puede despachar de manera satisfactoria con conceptos surgidos de la observación y teorización de otros contextos productivos.

Con el propósito de avanzar en esta reflexión hemos propuesto la siguiente tipología (Carrillo y Hualde, 1998; Hualde, 1997):

- *Sistemas productivos basados en la intensificación del trabajo manual.* Corresponden a plantas maquiladoras caracterizadas en la literatura de

de finales de los setenta y principios de los ochenta: tecnología rudimentaria, organización elemental, procesos de ensamble e intensidad del trabajo serían los rasgos más característicos de este tipo de plantas.

- *Sistemas productivos basados en la racionalización del trabajo.* Se trata de las plantas que aparecen a mediados de los ochenta en que el esfuerzo de organización de la producción y el trabajo se traduce en el aumento de tecnologías automatizadas e introducción de las técnicas y políticas de personal mencionadas más arriba. Aunque las plantas puedan ser intensivas en trabajo, su rasgo crucial sería la forma de racionalizarlo. Además de aprovechar las ventajas en costes productivos, se hace énfasis en la necesidad de mejorar la calidad.
- *Maquiladoras basadas en competencias intensivas en conocimiento.* El ejemplo que tenemos es la planta de diseño Delphi-General Motors en Ciudad Juárez que ocupa a ingenieros encargados del diseño de partes. La implantación de Delphi es novedosa, pero nada garantiza que esté apuntando hacia una tendencia generalizable en los próximos años (Carrillo y Hualde, 1998).

La tipología precedente nos habla de un cambio con respecto a la simplificación de una maquiladora basada únicamente en la oferta de mano de obra barata. Por otro lado, la evolución constatada abre las preguntas que ya hemos insinuado más arriba y hace necesario referirse a otros elementos que van más allá de la transformación sufrida por la industria en los últimos tiempos. Dos de estos elementos son importantes. El primero de ellos se refiere a la inexistencia de una tradición industrial previa a la maquiladora y por tanto de un conocimiento colectivo referido a las formas de producir. El segundo aspecto es el que concierne a las relaciones entre las plantas y a la existencia de lo que se ha denominado «un proceso productivo completo» (Castillo, 1989; Beccatini y Rullani, 1994). Como se ha señalado, para conocer las condiciones de trabajo es necesario reconstruir de manera global el proceso de trabajo y por tanto el proceso productivo en sus diferentes fases. Como apunta Castillo (1989: 24) la modernidad de algunas empresas puede estar soportada por el atraso de otras.

Reconstruir el proceso productivo significa asimismo desde nuestra perspectiva mirar al pasado, reconstruir en la medida de lo posible las condiciones que dieron lugar a la estructura productiva que hoy se encuentra en la frontera. De esta manera se observa la maquiladora integrada en su contexto y en su historicidad. Como ya hemos descrito en otros

artículos las ciudades fronterizas nacieron a instancias de las necesidades de ocio de los vecinos de Estados Unidos (Hualde y Mercado, 1996). Su actividad económica se basaba en las prohibiciones o restricciones existentes en el país vecino para el juego, el consumo de alcohol o la prostitución. Si a ello se añade que las primeras plantas requerían un personal dedicado primordialmente a la realización de operaciones simples, es difícil hablar de una tradición industrial al menos en el sentido en que se entiende en otros sistemas productivos locales. Está ausente en la frontera el "saber hacer" basado en la transmisión de conocimientos relativos a la transformación de determinados materiales o herramientas. Ello resulta más claro cuando se examina lo ocurrido en otras regiones mexicanas o del mundo⁴. Esta ausencia de tradición industrial marca una primera diferencia importante con respecto a otros sistemas productivos locales. Sin embargo, ello no quiere decir que en la zona fronteriza no exista hoy un conocimiento industrial o conocimientos productivo-laborales treinta años después de la instalación de las plantas maquiladoras. Lo interesante es determinar qué tipo de conocimientos son éstos, de dónde surgen y qué potencialidades de innovación encierran.

El segundo aspecto objeto de análisis es la existencia o inexistencia de un "sistema productivo completo", pues una característica esencial de las maquiladoras ha sido ser plantas de ensamble o de montaje dependientes de plantas matrices que posteriormente incorporan procesos manufactureros⁵. Varios autores proponen el concepto de "sistema productivo completo", pues consideran que «producir no significa transformar un conjunto de *inputs* (datos) en un *output* (producto acabado) según procedimientos técnicos dados e un intervalo temporal, sino que significa *reproducir* los presupuestos materiales y humanos de los cuales arranca el proceso productivo» (Beccatini y Rullani, 1994).

⁴ Por ejemplo, el distrito juguetero de Ibi (Alicante, España) se basa en una tradición de hojalateros (Ybarra, 1998), en ciertos distritos industriales es el vidrio o la metal-mecánica los que están en la base del conocimiento local (Alaimo y Capocchi, 1992). Pérez-Sáinz (1997) en un estudio de comunidades en Costa Rica destaca el conocimiento comunitario en el tratamiento de la madera. Así pues en las actuales plantas de la maquiladora fronteriza no existe esa tradición atribuida a otros sistemas productivos locales. En México hay regiones con tradición de textiles en Puebla o ciertas regiones del Bajío (Arias y Wilson, 1997) y calzado en León (Guanajuato) (Hualde, 1998).

⁵ Los televisores producidos en Tijuana van a incorporar la fabricación local del vidrio para los tubos interiores; existe en varias maquiladoras el proceso de transformación de plástico por inyección; en Ciudad Juárez han aparecido varias decenas de talleres de fabricación de matrices y moldes con grados variables de automatización que son propiedad de técnicos o ingenieros que trabajaron en la maquiladora (Hualde y Mercado, 1996).

Por tanto, la producción de los bienes incluye la reproducción social del *organismo productivo*: un proceso productivo verdaderamente "completo" «debería coproducir conjuntamente las mercancías, los valores, el conocimiento, las instituciones y el ambiente natural que sirve a perpetuarlo» (Beccatini y Rullani, 1994). Como dicen los autores citados, «el sistema local es conjuntamente un lugar de acumulación de experiencia productiva y de vida y un lugar de producción de nuevo conocimiento; y éstos son precisamente los resortes críticos del nuevo capitalismo contemporáneo» (*id.*, p. 323).

A pesar de que en algunas maquiladoras se están iniciando operaciones de diseño de productos con base en las especificaciones ideadas en las casas matrices, y aunque algunos ingenieros mexicanos participan en los países de origen en esos procesos de diseño, en la mayor parte de las plantas este tipo de operaciones provienen de las casas matrices⁶. Por este lado, hay restricciones importantes a la reproducción del sistema productivo, aunque es preciso observar en el futuro las innovaciones "menores" que se dan en los sistemas productivos como consecuencia de la actividad productiva cotidiana, que podemos equiparar a lo que Bellandi (1989) ha denominado la «*capacidad innovativa difusa*» (CID). De esto no se conoce nada significativo, pues está limitada a vagas referencias de algunos gerentes a la creatividad de los trabajadores.

En este contexto, nuestro trabajo reciente (Hualde, 1994, 1997, 1999) se ha abocado a examinar cuáles son las competencias y conocimientos desarrollados en las ciudades fronterizas, cómo se transmiten y cómo se reproducen. Nuestra investigación se ha centrado primordialmente en los estratos técnicos medios y alto puesto que el enfoque trataba de investigar el papel jugado por instituciones de formación profesional e instituciones tecnológicas de nivel superior. Los trabajadores directos quedaron parcialmente excluidos en la medida en que una gran mayoría de ellos no tienen una formación técnica adquirida de manera formal⁷. Los datos generales referidos a la educación formal son insuficientes y poco actuales. En una encuesta realizada a finales de los ochenta (Carrillo (coord.), 1993: 77) se señalaba que el número de años de es-

⁶ Con todo, es necesario seguir observando la manera en que algunas plantas desarrollan prototipos y "acercan" las actividades de sus ingenieros al diseño del producto.

⁷ Los trabajadores que no siguen una formación profesional pueden haberse inscrito sin embargo en los denominados Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial y de Servicios (CECATYS) que dan cursos cortos de materias diversas como electricidad, mecánica, peluquería y otros. Aunque no hay investigaciones respecto a estos centros, las entrevistas con trabajadores hacen pensar que no influyen en el grueso de los trabajadores de la maquiladora fronteriza.

colarización de los trabajadores directos de la maquila era de 6,6 en Tijuana, 6 en Ciudad Juárez y 8,8 en Monterrey. Esto significa que la mayoría de ellas/ellos apenas habían completado la escuela primaria y refleja niveles de educación similares a los encontrados a finales de los setenta. En las entrevistas con gerentes e ingenieros se constata que de terminadas plantas ponen en principio como requisito de contratación haber terminado la secundaria. Uno de estos gerentes precisaba que un trabajador que únicamente ha cursado primaria puede tener dificultades para comprender las órdenes de trabajo y está poco capacitado para realizar cálculos elementales. Estas características generales de la formación de los trabajadores alertan acerca del tipo de mercado de trabajo en el que nos encontramos. Köhler (1994: 17) afirma que los resultados de varios estudios internacionales apuntan a que «cuanto menor es la formación profesional en el sistema educativo y más bajo el nivel de cualificación de la oferta de mano de obra, más fuerte será la diferenciación de funciones y tareas en la organización del trabajo y de la producción para garantizar una ejecución eficiente de las tareas y una alta especialización del trabajador».

Estas observaciones refuerzan los resultados que presentamos. Proviene del trabajo de campo realizado en las plantas y con los técnicos e ingenieros de ambas ciudades⁸.

2. Acerca de las “necesidades” del sistema empresarial

Cuando hablamos de empresarios en la maquiladora es necesario aclarar que nos referimos a los gerentes, generalmente mexicanos que proporcionan la información en las plantas. En relación con los requerimientos de personal un primer aspecto que estaría reflejando lo que ocurre en las maquiladoras son las “necesidades” de personal calificado.

⁸ La investigación comprende los años 1993-1997 y ha sido financiada sucesivamente por la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología de México. Los resultados *in extenso* se publicarán en 1999 (véanse referencias bibliográficas). Sin embargo, los datos utilizados en este artículo provienen básicamente de la encuesta con gerentes de recursos humanos realizada en 1994 en 51 plantas de la rama electrónica (20 se encontraban en Tijuana y 31 en Ciudad Juárez). Los resultados referidos a los técnicos e ingenieros provienen de dos encuestas, a 100 técnicos e ingenieros cada una, realizadas en 1993 y 1995-1996 en ambas ciudades, así como de dos series de entrevistas semiestructuradas, cuarenta en total.

Hemos utilizado en principio esta denominación a pesar de las limitaciones que encierra. En primer lugar hay un aspecto conceptual que es necesario señalar. El término se relativiza si se postula una concepción de las organizaciones empresariales como espacios de acción donde se interpretan dichas necesidades de manera distinta según los diferentes actores; espacios donde se toman decisiones que carecen de la coherencia atribuida en las interpretaciones funcionalistas o sistémicas (Pries, 1996).

Las otras observaciones son de orden empírico. Efectivamente, parece difícil generalizar cuáles son dichas necesidades por varios motivos: en primer lugar, debido a la heterogeneidad del sistema productivo, aunque sea a nivel local; en segundo lugar, se debe a la carencia de una planeación de modo que las “necesidades” puedan ser inmediatamente “traducidas” en planes educativos y contenidos pedagógicos que por definición están concebidos para ser impartidos durante largo tiempo: *no cualquier necesidad y demanda de capacitación o nuevos perfiles de personal se expresa como “demanda” frente al sistema educativo* (Pries y Muñoz, 1995). Finalmente, el sistema productivo se mueve en mercados con una gran dosis de incertidumbre (Boyer y Durand, 1993). Los cambios de productos y procesos obedecen a necesidades de adaptación rápida a cambios en los mercados, o a cambios de política empresarial. En este sentido, lo que los empresarios expresan como necesidades son interpretaciones coyunturales, pero no diagnósticos que proporcionen un resultado “objetivo” acerca del tipo de mano de obra que van a reclutar.

2.1. Las necesidades son escasas...

Sólo teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, se pueden interpretar los resultados de la encuesta acerca de las necesidades de mano de obra de las plantas. La mayoría de las especialidades que las plantas requieren en la categoría de técnicos las imparten las instituciones educativas de ese nivel en las dos ciudades. Por ejemplo, técnicos en electrónica, en máquinas-herramientas, inserción automática, electrónica avanzada, programadores de computación, técnicos en refrigeración, electromecánicos, control de calidad y soldadura. Excepto técnicos en inserción automática y en “electrónica avanzada”, que no son especialidades contempladas en programas de estudios, las demás se imparten en ambas ciudades fronterizas. Es importante subrayar que en la mitad de las plantas se considera que no hay especialidades escasas de nivel técnico.

Respecto a los ingenieros, la expresión de las necesidades en las plantas es similar. Casi el 60% de las plantas entrevistadas señalan que no hay especialidades escasas en el mercado local. Con todo, ingeniero industrial, ingeniero en electrónica, ingeniero en informática, ingeniero electromecánico e ingeniero en diseño son las más requeridas. De ellas, únicamente la ingeniería en diseño es una especialidad que no se imparte en los Tecnológicos y Universidades de Tijuana y Ciudad Juárez⁹.

En la categoría de obreros manuales, lo más destacable es que el 80% de los entrevistados dijeron que no encuentran ningún tipo de saber o especialización escaso en el mercado local. Creemos que esto da idea de los pocos requerimientos que se perciben en el nivel de operarios. El resto de los entrevistados mencionaban ensambladores con microscopio, impresor especializado, inserción de microchips, soldador, carpintería, inspección, prototipos, pulidor y serigrafía. Sin embargo, la mayor parte de estas habilidades no son aprendizajes escolares en sentido estricto, sino más bien formas de adiestramiento que se pueden adquirir en las plantas durante la formación ocupacional. Otras de ellas se imparten en centros de capacitación para trabajadores como los Centros de Capacitación para Trabajadores de la Industria y los Servicios.

Otro dato ilustrativo es que los empresarios realizaron sus propios diagnósticos de necesidades en Tijuana. La Cámara Nacional de la Industria de Transformación (CANACINTRA) a la que está afiliada parte de la industria maquiladora, presentó en 1992 un informe según el cual las cuatro ramas principales de actividad industrial demandan la formación de las siguientes profesiones y ocupaciones:

- ingeniería en producción, ingeniería química, ingeniería industrial e ingeniería de sistemas a nivel educación superior.
- técnico en electrónica, técnico en mecánica automotriz, operador de máquinas-herramientas y técnico en alimentos, a nivel medio superior.
- soldadores, carpinteros y ebanistas, y mecánicos automotrices a nivel de obrero calificado.

Los resultados anteriores sugieren que en lo que se refiere a especialidades disciplinarias el sistema educativo de las ciudades analizadas está

⁹ En este sentido la mención a la electromecánica remite a uno de los debates comunes en los últimos tiempos referidos a la integración de áreas temáticas. Los extremos de dicho debate son los que oponen las ventajas de la polivalencia y el ensanchamiento de tareas a la pérdida de profundidad de los conocimientos por una especialización menos clara (Stroobants, 1993).

“adaptado” a las “necesidades” del sistema productivo local. Es decir, a nivel local es factible tener una idea de las carreras con disciplinas próximas al tipo de actividades productivas que se da en la industria. Estos cambios comienzan a ser posibles en la medida en que el sistema productivo se estabiliza, lo cual en la maquiladora es reciente.

2.2. ...pero las carencias son mayores

Sin embargo, “las necesidades” pueden expresarse de otras maneras. Aunque los gerentes no encuentran especialidades escasas, sí perciben una serie de carencias en la formación de los egresados. Entre los técnicos y entre los ingenieros de Ciudad Juárez la carencia de “conocimientos especializados” sería lo más importante. En estas categorías, el tipo de formación en las ciudades analizadas representa para los gerentes una carencia.

Es importante también la gran cantidad de respuestas que reflejan la opinión de que no hay carencias en ingeniería, ni para encontrar personal capacitado en esa área. Creemos que la encuesta no permite profundizar en una situación que se entiende mejor a partir del trabajo de observación en las plantas.

Por ejemplo, hay algunas plantas que cuentan con un escaso número de ingenieros y técnicos, o carecen de ellos, especialmente en plantas pequeñas de Tijuana, por tanto difícilmente tienen necesidades¹⁰. La otra parte de la explicación —que no surge de la encuesta—, es que algunos de los entrevistados no conocen realmente las especialidades que la planta requiere. Se trata de gerentes de Recursos Humanos dedicados prioritariamente a la contratación de obreros por las altas tasas de rotación de personal que generalmente tienen las maquiladoras (Aguilar, 1996). Sin embargo, la contratación de ingenieros se realiza generalmente por vía del *staff* o por contactos personales en una negociación en la que rara vez participan los gerentes de Recursos Humanos.

Por otro lado, esta aparente adecuación de la oferta y demanda entre personal calificado y requerimientos de las plantas se contradice con la opinión frecuente entre los gerentes de que las plantas que necesitan ocupar puestos gerenciales recurren a ingenieros de Guadalajara y Monterrey y que incluso algunas de ellas abandonaron la frontera por falta de personal calificado (Wilson, 1992). Este dato es revelador de una

¹⁰ A nivel nacional se ha calculado que el 54% de las pequeñas y medianas industrias no emplean técnicos e ingenieros (Erossa Martín, 1995).

cierta visión acerca de las limitaciones de los ingenieros locales. No es posible medir de forma precisa la recurrencia a estas medidas, pero es claro que no se trata de un hecho esporádico¹¹.

Cuando se analiza lo que ocurre con los operarios la situación es muy distinta. Las carencias no se encuentran en el terreno del conocimiento, cualquiera que sea, sino en la inestabilidad de la mano de obra y en la falta de disciplina; éste es un aspecto más resaltado en Tijuana, pues en Ciudad Juárez la falta de escolaridad también es percibida como una carencia.

2.3. ¿Qué tipo de planta industrial? Organización del trabajo, tecnologías y procesos de producción

Como ya dijimos, la maquiladora de los noventa se diferencia en varios aspectos de la descripción que se hacía de la maquiladora tradicional. En esta sección nos interesa destacar los siguientes aspectos:

1. En general las plantas tienen una organización más compleja.
2. Cuidan fundamentalmente la calidad del ensamble o del producto que manufacturan.
3. Tratan de coordinar mejor la relación con los proveedores.
4. Incorporan de manera desigual equipo automático, equipo programable y tecnologías asociadas con la robótica.

En nuestra encuesta las maquiladoras entrevistadas reportan una renovación tecnológica importante: el 87,5% de las de Ciudad Juárez y el 80% de las de Tijuana dicen haber introducido maquinaria o equipo con posterioridad a 1990. De las plantas de Ciudad Juárez, el 37,5% han adquirido equipo automático y el 31,3% Máquinas-herramienta de Control Numérico. En Tijuana también una tercera parte de las plantas entrevistadas adquirió Máquinas-herramienta de Control Numérico y una cuarta parte Máquinas-herramienta. En 3 plantas de Tijuana se introdujeron asimismo robots.

Para los gerentes entrevistados hay varios efectos positivos con la utilización del nuevo equipo. Los de Ciudad Juárez encuentran varias

¹¹ El gerente de manufactura de una planta que fabrica cinturones de seguridad relataba que habían contratado 8 ingenieros procedentes de una ciudad del Pacífico porque se les podía enseñar el proceso desde el principio y además tenían menos exigencias de sueldo que los ingenieros locales.

repercusiones en sus procesos productivos, mejoras de la calidad, aumento de la productividad e incluso aumento del empleo. En Tijuana destacan sobre todo la mejora en la calidad de los productos y el aumento de la productividad.

Sin embargo, el cambio tecnológico se produce de manera desigual. Los ingenieros entrevistados afirman que las plantas más pequeñas no invierten mucho. Por su parte, los gerentes de producción evalúan de una forma cauta los efectos y la conveniencia de las nuevas inversiones¹².

Según los gerentes, el efecto de estas innovaciones en el conocimiento técnico de los obreros es limitado. Para la mitad de ellos, el conocimiento técnico que requieren los trabajadores para el manejo del nuevo equipo no cambia y la otra mitad señalan que aumenta. Acerca de sus repercusiones sobre las tareas que realizan los trabajadores, dos terceras partes de los entrevistados opinan que esa maquinaria simplifica las tareas de estos trabajadores.

Los cambios, según los gerentes, parecen concentrarse en los niveles medios y altos. Tanto los técnicos (especialmente los de mantenimiento) como los ingenieros son al parecer los colectivos más afectados por el cambio. A ellos se les pide más conocimiento técnico y su trabajo es el que tiende a ser más complejo¹³.

Lo anterior tiene un efecto diferente entre los técnicos de mantenimiento. Según el 72,7% de los gerentes, el conocimiento de los técnicos de mantenimiento aumenta con la introducción de nueva maquinaria y equipo, cifra superior a la que los mismos gerentes dan para los ingenieros, 65,9%. En ambos casos, la consideración sobre estos aumentos se da de manera más clara en Ciudad Juárez que en Tijuana. Por otro lado, el 40,9% de los entrevistados consideran que las tareas se complican para los técnicos de mantenimiento como consecuencia de la introducción de maquinaria y equipo, en tanto que para los técnicos de producción e ingenieros predomina la opinión de que las tareas se simplifican.

¹² «Hacemos moldeo de plástico por inyección, sumamente sencillo. Tenemos un equipo bastante eficiente, aunque no es de lo más moderno. Yo he estado en otras compañías en donde el moldeo es más sofisticado, con programadores y hay que tener a la gente arriba del horno para levantar la charola y el timbre... es fatal. Aquí, este tipo de moldeo es bastante sencillo y el cascarón se puede considerar vieja tecnología pero la aplicación es precisa y de bastante buena calidad, esto es para los cables [A. D., gerente de planta].»

¹³ En relación a los técnicos de producción de Tijuana el 68,8% de las respuestas indican que el conocimiento en esta categoría aumentó. Además, una proporción relativamente importante de respuestas, 25% de los entrevistados (mayor que para las otras categorías), apunta a que las tareas se complicaron.

Así pues, según los gerentes, son los técnicos de mantenimiento los más afectados por el cambio técnico entendido como introducción de nueva maquinaria.

Sin embargo, a pesar de la importancia que tuvo a finales de los ochenta y principios de los noventa la constatación de las novedades tecnológicas, la tecnología más extendida parece ser la que afecta a la organización de la producción y del trabajo. La mayoría de los gerentes señalan que en sus plantas se produjeron a partir de 1990 cambios en la organización del trabajo y de la producción. Las entrevistas con ingenieros dan cuenta del ensayo permanente con nuevas formas de organización:

Una de las razones por las cuales estaba tan interesado en entrar en esta empresa era porque casi siempre hay proyectos nuevos, siempre hay nuevas tecnologías y ya andamos viendo la ISO 14000 aunque todavía no acabamos con DFT (tecnología de flujo de demanda). Es parte de nuestra política de calidad, el mejoramiento continuo, entonces una vez que DFT está terminado y está funcionando, a ver qué otra cosa implementamos porque es obsoleto. Es como los programas de computadora una vez que funcionan ya es obsoleto hay que buscar algo nuevo, algo mejor y DFT no es algo que se implemente se aplique y ya; está, estamos bien tres años, es un mejoramiento continuo, continuamente se puede mejorar y se puede hacer más, es una bola de nieve, la persona que se queje en una compañía como esta de monotonía es porque de plano no le gusta, yo creo que hay oportunidades muchísimas¹⁴.

En Ciudad Juárez los cambios más relevantes según la encuesta son la introducción del Control Estadístico de Procesos, el "justo a tiempo" y reordenamiento de materiales, pero otras formas y otros cambios también están presentes. Las respuestas de Tijuana están concentradas sobre todo en el "justo a tiempo", rotación de puestos de trabajo, equipos de trabajo y reordenamiento de equipos y materiales. Sin embargo el proceso de organización del trabajo y supervisión de la calidad que más fuerza ha adquirido desde principio de los noventa son las reglas ISO9000.

Así pues, el trabajo realizado en las plantas y otras investigaciones dan cuenta de que las transformaciones en la maquiladora tienen varias vertientes. Una de ellas, como ISO9000, apunta a una reorganización general de las plantas que buscan la certificación para documentar de manera sistemática los procesos que realizan. Otros procesos van dirigidos a la mejora de la calidad como el Control Estadístico de Procesos y exigen conocimientos de cálculo y estadística elemental desde los opera-

rios hasta niveles más altos. Finalmente, hay formas de organización de la producción que requieren una mejor coordinación de las labores en la planta y de la coordinación con los proveedores. Es el caso del "justo a tiempo". Todas estas formas apuntan a una reorganización encaminada a mejorar de manera sistémica las formas de control de la producción. Sin embargo, las entrevistas y conversaciones con los ingenieros sugieren que falta continuidad en muchas de estas técnicas. Ello se debe a dos causas principales: en primer lugar, a los cambios en el *staff* que dirige la planta y a la proliferación de técnicas de gestión de la mano de obra y organización de la producción; en segundo lugar, a la dificultad de involucrar permanentemente a una mano de obra con altos índices de rotación y que no tiene una cultura de participación.

3. Las tareas según la experiencia de los técnicos e ingenieros

Los datos proporcionados por las plantas se complementan con la experiencia que han vivido los ex alumnos de las instituciones educativas, ya sean técnicos o ingenieros. La investigación sobre sus trayectorias profesionales revela la cantidad de dimensiones que es necesario tener en cuenta cuando se analiza el trabajo que llevan a cabo. Sobre todo, los ingenieros industriales transitan por una cantidad de áreas que imprime a su trabajo, su aprendizaje y su experiencia un rasgo definitorio de versatilidad. Resulta por lo tanto muy estrecha una concepción de puestos y un análisis individual de actividades. En un mismo día un ingeniero puede encargarse de funciones muy diversas que no son fácilmente encuadrables ni en una especialidad definida académicamente, ni en un departamento de una empresa concreta. Precisamente, el trabajo de muchos de ellos consiste en actuar en las *interfaces* de las disciplinas y de los departamentos. Para algunos esa es la riqueza de su experiencia en la vida laboral, aunque sea a costa del *stress* que reconocen en su trabajo en la maquiladora. Todo este tipo de tareas les exige un desarrollo importante de *competencias interpersonales* (Bjørnåvold, 1997).

Entre los técnicos se observa una paradoja. Por un lado las tareas del técnico son más definidas, están más delimitadas por un jefe, son tareas de ejecución; sin embargo el técnico también es responsable en ocasiones de un grupo de obreros a los que tiene que coordinar y de los cuales es responsable. Además, la propia figura del técnico, las vías de acceso a esa categoría y, por tanto, las características que lo definen son variadas.

¹⁴ Ingeniero de Tijuana empleado en una planta de reparación de fotocopiadoras.

De ahí que su identidad sea variable y algunos de ellos ni siquiera se perciban a sí mismos como técnicos. Éste es un factor que dificulta la articulación entre el sistema educativo y el sistema productivo.

3.1. Tareas de los ingenieros: un árbol muy frondoso¹⁵

La visión clásica de las industrias fronterizas se percibe en ciertas valoraciones del trabajo de los ingenieros. No es raro escuchar a los profesores de los Tecnológicos que sus egresados están sobrecalificados para trabajar en la maquiladora. Además, el hecho de que los diseños de partes y equipo sean importados, desvaloriza a su juicio la posibilidad de un trabajo calificado. Ésta es una visión limitada a los aspectos técnicos del trabajo que apunta hacia una restricción estructural, la relación filial-matriz, como explicación de las funciones que un ingeniero puede llegar a desempeñar. Sin embargo, lo que se pone a prueba en el trabajo cotidiano es mucho más que el conocimiento técnico concebido de manera estrecha. Por otro lado, la visión matriz-filial vista únicamente como fuente de restricciones al enriquecimiento del trabajo, resulta demasiado estática.

En nuestra encuesta intentamos delimitar el tipo de tareas y funciones que desempeñan los ingenieros, lo cual no siempre es sencillo. El significado del mantenimiento o del diseño puede ser muy distinto según el contexto organizacional en que se realice, el tipo de producto y el equipo con el que se trabaja. Sin embargo, las entrevistas dan una idea más clara de lo que ocurre.

Algunos de los entrevistados señalan que es la propia carrera que estudiaron la que les da la versatilidad, pues incluye desde matemáticas hasta materias administrativas, contabilidad, psicología. Sin embargo, la versatilidad se practica en la empresa debido a las formas en que se organiza la producción y el trabajo, que es más flexible de lo que los planificadores educativos imaginan:

En realidad vienes con el título de ingeniero, pero cada compañía maneja su propia definición, el ingeniero de manufactura, el ingeniero de procesos y el ingeniero de producción realizan lo mismo; en algunas compañías está tan especializado el trabajo que tienen ingenieros industriales, ingenieros eléctricos, ingenieros mecánicos, ingenieros de producción, pero en compañías donde no se

¹⁵ La expresión es de una ingeniera de Tijuana que define así las oportunidades profesionales que da la carrera de ingeniería industrial.

tiene, no se cuenta con recursos como en las grandes, tú como ingeniero de proceso haces lo mismo bajo otro nombre.

Ciertas tareas como interpretar manuales o documentar el trabajo son prácticamente generalizadas. Son importantes también las tareas de adaptación de equipo, supervisión, calidad e incluso planeación de la producción. Las tareas menos practicadas son las de diseñar e innovar equipo. A pesar de ello, casi un 40% de los entrevistados dicen llevar a cabo trabajos de diseño.

Un ingeniero con más de veinte años de experiencia en la maquiladora de Tijuana interpreta que se está dando una evolución hacia el desarrollo de las fases de diseño:

Lo que pasa es que localmente no había tanto énfasis en ciertas áreas específicas, había mucho ingeniero industrial pero no había un ingeniero en electrónica con capacidad de diseño al grado que necesitamos porque, si bien es cierto que hay programas de ingeniería electrónica en la localidad como no había demanda para esos ingenieros, ¿qué hicieron esos ingenieros? pues se empezaron a meter en la compostura de computadoras o reparación de electrodomésticos o comercialización; aquí no había necesidad para ese tipo de disciplina en ese entonces, pero ahora si yo encuentro la persona que me pueda diseñar una tableta electrónica y que la pueda producir tendrá mucho negocio con nosotros.

Así pues, la versatilidad de las tareas en un mismo día, en una planta y a lo largo de la carrera es una característica fundamental de las funciones de los ingenieros fronterizos. Los llamados ingenieros de calidad son una "nueva especie" no contemplada por ahora en los planes de estudios¹⁶. Es decir, el paso de las disciplinas académicas a la organización del trabajo resulta complejo y está mediado por la organización de las plantas. Esta primera proposición se complementa con la idea de que la tecnología, el equipo en sí mismo, no es definitorio de las funciones que llevan a cabo los ingenieros. Nuevamente, la división de funciones, las relaciones de jerarquía, coordinación y control, las formas de aprendizaje dan la pauta de la complejidad/simplicidad de las funciones. En las

¹⁶ «[...] los ingenieros industriales llevan muchas materias que los están conduciendo hasta ingeniería de calidad pero no es ingeniería de calidad y tal vez pudiera mejorar; a pesar de ello, un ingeniero industrial que lleve estadísticas, probabilidad y análisis de problemas está bien preparado para ser ingeniero de calidad. El enfoque de calidad es lo que le da la resolución de problemas para mejorar el proceso; si no, eres ingeniero de proceso, donde estás viendo el sistema, de que a la gente le voy a decir esto, que haga así, pero no el análisis de la calidad del producto, por qué falla esto [...]» (S. M., 36 años, ingeniera en Tijuana).

maquiladoras están ganando importancia las funciones de organización general de los procesos coordinación y planeación. Por ello resulta simplificador hablar de la tecnología como de un factor aislado que modifica las funciones de los ingenieros. De ahí que los ingenieros aprecian la capacidad analítica que les da la escuela pero varía más su valoración acerca de las materias que aprovecharon o dejaron de aprovechar¹⁷.

Por otro lado, hay ejemplos de trayectorias laborales que en cierto sentido rompen las disciplinas académicas. Un entrevistado realizó estudios de productividad (especialidad de formación profesional) después estudió la carrera de economía y en su empresa desempeña la función de un *planner*. Según relata hay una convención acerca de cuáles son las carreras que producen los *planner* y por qué:

no tanto porque esas carreras preparen para hacer ese trabajo, sino que son las que típicamente lo han desarrollado; ingenieros en manufactura, que aquí no hay, son los que siempre han encajado en ese trabajo, pero cuando hacen por ejemplo el perfil de un puesto, piden las características, que debe de saber ciertas cosas. Si tu experiencia y preparación dan lo que es con el perfil del puesto, entonces ahí entras, entonces así me ubico como *planner*.

Control de producción, según explica el entrevistado, es un área que se dedica a controlar lo que se está produciendo, las eficiencias, los números, lo que se desperdicia. El *planner* combina conocimientos de *marketing*, del proceso de producción, de planeación económica y tiene que estar en contacto permanente con varios departamentos de la empresa. Su reflexión apunta a las restricciones a las que se enfrentan determinadas especialidades:

de alguna forma, el economista no está en la industria, no tiene cabida; desde el momento en que saben que eres economista, ni te entrevistan, y si tu no dices que tienes experiencia, ni te meten, no te aceptan en la industria, porque dicen «¿bueno y éste que va a hacer?», básicamente yo pienso que el economista no se ubica en la industria, porque no saben lo que puede hacer, porque puede desarrollar lo que es planeación y todo eso, con un pequeño curso de 3 o 4 meses de materiales.

El ejemplo resume una integración práctica de conocimientos disciplinarios que se encuentran separados en distintas carreras, pero

¹⁷ Los resultados acerca de la gran versatilidad de las tareas de los ingenieros industriales se han documentado en otros estudios (Zussman, 1985). Asimismo, es coincidente con la idea de que muchos de los conocimientos adquiridos durante la formación educativa nunca se aplican en la vida profesional. Finalmente, es casi un lugar común que las carreras proporcionan una metodología para el análisis de problemas.

también en diferentes subsistemas educativos que institucionalmente no tienen ninguna integración. Lo revelante es asimismo la reflexión personal acerca de la propia trayectoria que conlleva una estrategia específica para hacer válidos los certificados escolares y los conocimientos¹⁸.

3.2. Las tareas de los técnicos

Las tareas de los técnicos empleados en la maquiladora están relacionadas de manera más estrecha con la especialidad estudiada y con el departamento en que se encuentran. Las tareas más definidas y posiblemente las más frecuentes tienen que ver con el mantenimiento y la reparación de equipo¹⁹. Sin embargo, en menor medida que los ingenieros, los técnicos participan de las tendencias a mejorar los sistemas de control —especialmente calidad—, planeación, la coordinación entre distintas áreas, sistemas de programación y similares.

De los técnicos entrevistados que cursaron varias carreras diferentes podemos hacer la siguiente clasificación:

1. Técnicos de reparación y mantenimiento que se encargan tanto de equipos concretos como de instalaciones generales de la planta (como por ejemplo el sistema eléctrico). El conocimiento técnico, la paciencia, la creatividad son las características más valoradas.

¹⁸ Sin embargo, a diferencia de lo que piensa el entrevistado, hay (había) una carrera que se iba a cerrar en 1996 por falta de demanda (!), un perfil profesional muy similar al del *planner*. Una universidad privada de Tijuana, después de haber abierto durante dos generaciones la carrera de Ingeniero en Informática Corporativa, decide interrumpir la especialidad, pues en la última generación había únicamente dos estudiantes inscritos. No deja de resultar sorprendente el rotundo “fracaso” de la carrera, pues se supone que su creación obedece a una demanda real en el sistema productivo. La experiencia del *planner* revela la dinámica de creación/desaparición de carreras y la distancia que existe entre la constitución de una actividad estandarizada en la industria, a su “traducción” en un plan de estudios. Revela asimismo que estas dos condiciones no son suficientes para que la identidad laboral de la actividad llegue a formar parte de la demanda social. Si la figura del *planner* parece un puesto importante en la industria, sería necesario indagar qué solución institucional se le puede dar a una demanda que todavía se manifiesta débilmente aunque el perfil laboral esté proliferando.

¹⁹ Incluso en Tijuana existen plantas maquiladoras cuya actividad no es el ensamble, sino precisamente la reparación (monitores y fotocopiadoras).

2. Técnicos de supervisión que vigilan sobre todo la calidad de los productos. El grado de complejidad de la tarea tiene que ver en buena medida con las características del proceso.
3. Técnicos en funciones de planeación. Más que la calidad supervisan la organización general del proceso y se encargan de des-hacer los cuellos de botella.

La encuesta con los egresados refleja que las tareas más frecuentes son las mediciones, instalación de equipo, mantenimiento, reparación de equipo automático, instalación de equipo automático y programación. Sin embargo estas tareas no son privativas de los técnicos. Por ejemplo, un tercio de los técnicos entrevistados afirma que esta tarea la realizan también los operarios. Después de mediciones, la más frecuente es mantenimiento y supervisión de equipo. Es interesante que en unos pocos casos los técnicos de Ciudad Juárez y Tijuana señalaron que los trabajadores de línea realizaban funciones de programación de equipo. De las respuestas que acabamos de sintetizar, se deduce que efectivamente los obreros de línea comienzan a participar en tareas que tradicionalmente se consideraban como específicas de los técnicos. Ello coincide con la práctica de algunas plantas de organizar un mercado interno para operarios que pueden ser certificados mediante una serie de cursos y pruebas para llegar a la categoría de técnicos.

Las trayectorias de los entrevistados confirman que el certificado escolar es un requisito para ser empleados en la categoría que les corresponde. En el primer empleo tras sus estudios, 71,3% tienen la categoría de técnicos, aunque todavía 12% se encuentran como operarios. En el trabajo actual tan sólo 5,6% son operarios y 9,3% ocupaban la categoría de supervisor. Estos datos sugieren que en el acceso al mercado de trabajo se presentan ciertas dificultades para obtener la categoría, pero la terminación de los estudios y una o dos experiencias de trabajo son suficientes como para tener la categoría formal de técnico. Por otro lado, la búsqueda de empleo es relativamente corta. De hecho, una cuarta parte de los entrevistados encuentran el trabajo inmediatamente y la mitad del total tardan menos de un mes en tener empleo.

En el caso de los técnicos, la dimensión de sus tareas y la percepción sobre las mismas está estrechamente relacionada con el tipo de relación que mantienen con su jefe inmediato, excepto en los casos en que ellos mismos son jefes de un departamento en donde la situación es más compleja. El jefe llega a ser a veces un amigo con cierta autoridad por lo que el entendimiento personal se constituye en el eje de la relación; otras veces, más que eso es una especie de protector.

Sin embargo, aunque las tareas estén más definidas por el departamento y por la relación con el jefe, quizás el aspecto más sobresaliente de los técnicos se refiere a esa definición en negativo de no ser profesionales ni obreros (Bonnafos, 1987). Ello se manifiesta en su trabajo y en sus tareas cotidianas, en la manera en que se considera el trabajo que realizan, pero también en sus estrategias laborales derivadas de esa percepción:

primero quise terminar la preparatoria, y estudiar alguna ingeniería o licenciatura. Quería ser un profesional, o sea tener una carrera [T.R., técnico titulado y economista].

El interés por estudiar una carrera que tienen una gran mayoría de los técnicos se debe a la diferencia de reconocimiento que existe entre los estudios técnicos y los profesionales. Ello se refleja asimismo en los sueldos que perciben. Según una encuesta de un despacho privado de Tijuana los técnicos que tienen la categoría más alta ganan unos 750 dólares mensuales; se encuentran algo más abajo en la escala que los ingenieros con categoría más baja que perciben alrededor de 900 dólares. Lo interesante es que un herramentista (*toolmaker*), que en ocasiones es un técnico sin título, percibiría alrededor de 1.000 dólares mensuales. Lo que ocurre es que en términos de trayectoria laboral es muy difícil que el herramentista progrese a categorías más altas, en tanto que el ingeniero tiene posibilidades de ocupar alguna gerencia.

4. Mirando hacia atrás sin ira

La mayor parte de los técnicos que trabajan en la maquiladora valoran los estudios realizados sobre todo frente a los técnicos "hechos en la práctica laboral". Piensan que tienen mayor capacidad de aprender. Por su parte, los ingenieros expresan de manera más elaborada la aportación de las carreras a su trabajo. Podríamos sintetizarlo como capacidad analítica. Con esa capacidad analítica los ingenieros penetran en un mundo variado y cambiante como es el de la maquiladora. La variabilidad no está asociada principal, ni exclusivamente con la tecnología; especialmente para los ingenieros, las funciones administrativas, de coordinación y planeación cobran un papel cada vez mayor. Esa variación, la posibilidad de aprender es algo que estiman los egresados de las instituciones técnicas de las dos ciudades como algo positivo. Los ingenieros

son además los introductores de las nuevas técnicas como el ISO9000. Ello les da una función de liderazgo adicional especialmente cuando se encuentran en categorías gerenciales.

Un cálculo realizado en la encuesta con ingenieros proporciona un indicador interesante acerca del tipo de materias que emplean los egresados de la carrera de Ingeniería Industrial en Electrónica de Tijuana. El resultado más llamativo es que sólo el 20% de las aplicaciones profesionales se relacionan con el área de la carrera que es la electrónica. 26% de las materias "aplicadas" se encuentran en el área disciplinaria de producción, 24% en áreas básicas de ingeniería, 13% en computación e informática y 9% en psicología y relaciones industriales.

La mayor parte de los técnicos que están trabajando en la maquiladora valoran lo que estudiaron y consideran que se relaciona con el trabajo que realizan. Sin embargo, los que están trabajando con el título de técnico no son representativos del conjunto de los que estudian las carreras. El título no es percibido como una buena opción si no se complementa con otros estudios. Probablemente, son más quienes complementan sus estudios o los que abandonan el mercado de trabajo, como muchas mujeres, o los que inician su propio negocio. Quienes se encuentran en la maquiladora son a menudo los que no pudieron seguir estudiando. En la muestra realizada, la mayor parte de ellos se encontraban en la categoría de técnico, aunque es posible encontrar técnicos que se inician como operarios hasta que surge una oportunidad de ascender. Esta serie de indefiniciones sitúa a los técnicos en posiciones laborales muy diferentes por lo que se puede hablar de identidades difusas, discontinuas y muy cambiantes. Los "puertos de entrada" están abiertos a obreros que ascienden e incluso a ingenieros que no terminan la carrera y son empleados como técnicos.

Reflexiones finales

El trabajo de campo realizado en las plantas, las encuestas y las entrevistas con los técnicos e ingenieros permiten caracterizar de la siguiente manera las competencias que desarrolla el personal empleado en las plantas maquiladoras de la frontera norte:

Obreros: para los empresarios existen necesidades de conocimientos básicos que la escolaridad promedio no satisface: se necesita por ejemplo cálculo aritmético elemental para operaciones de Control Estadísti-

co de Procesos. Requieren asimismo competencias interpersonales: capacidad para cooperar, la creatividad y la aspiración a la calidad. Sin embargo, mencionan fuertemente otras competencias más tradicionales que se refieren a reglas de disciplina y asistencia al trabajo. La realización de determinadas actividades más propias de los técnicos no es suficiente para hablar de una ruptura hacia una recalificación de los trabajadores de la maquiladora. Pareciera que más que el contenido del trabajo lo que se trata de modificar es la actitud hacia el trabajo.

Técnicos: Como lo indican las entrevistas, se requieren principalmente los conocimientos propiamente técnicos, aunque en el caso de que tengan a su cargo grupos de obreros necesitan competencias interpersonales como capacidad de convencimiento, organización y coordinación.

Ingenieros: Competencias interpersonales o competencias clave y una serie de aprendizajes referidos a los llamados campos de conocimientos transversales: principalmente tecnologías de la información e idiomas. Hay que señalar entre las competencias interpersonales la capacidad de trato y la negociación con las casas matrices que sólo se puede llevar a cabo en inglés. Ésta es una competencia que es necesario explorar con más detenimiento, pues los ingenieros de las maquiladoras tratan directamente con los clientes sin que la casa matriz actúe como intermediaria.

Las competencias señaladas son en buena medida competencias codificadas: desde las reglas ISO9000 hasta procedimientos propios de determinados sectores como el que fabrica instrumentos médicos o partes automotrices. Sin embargo, el aprendizaje de los trabajadores manuales y el de los ingenieros no siempre se realiza mediante formas codificadas: sigue habiendo aprendizaje en la línea de montaje y mediante las enseñanzas que transmiten trabajadores más expertos. Sin duda existen conocimientos tácitos que no han sido explorados de manera sistemática.

En el nivel técnico se reconoce la importancia de asimilar la experiencia de ingenieros llegados de otras plantas o el conocimiento adquirido por el trabajo realizado en un ambiente multicultural con jefes asiáticos o norteamericanos. Ello confiere una especificidad a este tipo de conocimientos que pueden ser considerados contextuales en la medida en que son conocimientos ligados a peculiaridades socioculturales de los territorios (Bjørnåvold, 1997: 68).

Sin embargo, el reconocimiento de la existencia de saberes contextuales adaptados a partir de la transmisión de conocimientos codificados no permite concluir que los territorios donde se sitúa en la maquiladora

sean capaces de reproducir por sí mismos un sistema productivo completo según la conceptualización mencionada al principio de este artículo. La integración de lo global y lo local se produce tal vez en un nivel más completo que hace veinte o treinta años, pero la dependencia todavía existente hacia las casas matrices permite sostener la idea de que sigue predominando el aprendizaje reproductivo sobre el aprendizaje transformativo. Como se ha afirmado:

Estructurar redes, cooperación y asociaciones es más difícil de hacer que de decir. Por tanto, no hay nada de sorprendente en que numerosas regiones desfavorecidas hayan preferido apostar al desarrollo exógeno contando con inversiones extranjeras. Estas inversiones son a veces la única manera de desencadenar una dinámica de aprendizaje atrayendo a la región empresas multinacionales que han comprendido el interés, en el plano de la gestión, de crear lazos entre actores internacionales y locales [Goddard, 1997].

Ese aprendizaje creativo se limita actualmente a los puestos de ingeniería, pero no se puede afirmar que el "obrero colectivo" sea un trabajador calificado como en aquellos distritos industriales de "vía alta" (Castillo, 1994). Por el contrario, entre los trabajadores manuales los requerimientos de competencias en el puesto de trabajo se ven fuertemente mediatizados por las relaciones laborales. Una abundante literatura (De la O y Quintero 1994; Carrillo, 1993; Hualde y Pérez Sainz, 1994) ha mostrado la precariedad y la flexibilidad extrema que presentan los contratos colectivos y las prácticas laborales en las industrias fronterizas. De ahí la pertinencia de caracterizar la situación como un caso de polarización (Hualde, 1999) donde los ingenieros acumulan conocimientos y perciben buenos sueldos en tanto que los trabajadores manuales continúan en situaciones de inestabilidad y bajos salarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, Ismael (1996), *Competitividad, flexibilidad y rotación de personal en la industria maquiladora del televisor en Tijuana*, Tesis de Maestría, El Colegio de la Frontera Norte.
- Alaimo, Aurelio y Vittorio Capocchi (1992), «L'industria delle macchine automatiche a Bologna: un caso di specializzazione flessibile», *Distretti imprese*

- clase operaria, *L'industrializzazione dell'Emilia Romagna*, a cura di Pier Paolo Alatorre y Vera Zamagni, Milán, Franco Angeli, pp. 191-238
- Arias, Patricia y Fiona Wilson (1997), *La aguja y el surco. Cambio regional, consumo y relaciones de género en la industria de la ropa en México*, Guadalajara, Universidad de Guadalajara/Center For Development Research
- Banco Mundial (1999), *El conocimiento al servicio del desarrollo*, Madrid, Mundi-Prensa.
- Beccatini, G. (1988), «Los distritos industriales y el reciente desarrollo italiano», *Sociología del Trabajo*, núm. 5, invierno, pp. 3-17.
- y Enzo Rullani (1994), «Sistema locale e mercato globale», Beccatini Giacomo y Vacca Sergio (ed.), *Prospettive degli studi di economia e politica industriale in Italia*, Milán, Franco Angeli.
- Bellandi, Marco (1989), «Capacità innovativa diffusa e sistemi locali di imprese», en Beccatini (a cura di), *Modelli locali di sviluppo*, Bolonia, Il Mulino.
- Benko, Georges y Alain Lipietz (1994), *Las regiones que ganan*, Valencia, Ed. Alfons el Magnànim.
- Bjornåvold, Jens (1997), «La evaluación del aprendizaje no formal: calidad y limitaciones de las metodologías», *Formación Profesional*, núm. 12, CEDEFOP.
- Boisier, Sergio (1992), «La gestión de las regiones en el Nuevo Orden internacional: cuasi-Estados y cuasi-Empresas, CEPAL/ILPES», *Cuadernos del ILPES*, Documento 92/11, Santiago de Chile.
- Bonnafo, (1987), «Les techniciens vus par la hiérarchie de l'entreprise», *Formation-Emploi*, núm. 20, La Documentation Française.
- Boyer, Robert y Jean Paul Durand (1993), *L'après fordisme*, París, Syros.
- Brusco, Sebastiano (1990), «El concepto de distrito industrial: su génesis», en F. Pyke, G. Beccatini y W. Sengenberger, *Los distritos industriales y las pequeñas empresas*, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Carrillo, Jorge y Alberto Hernández (1985), *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- (coord.) (1993), *Condiciones de empleo y capacitación en la industria maquiladora de exportación*, Colef-STyps.
- y Alfredo Hualde (1998), «Third Generation Maquiladoras? The Delphi-General Motors Case», *Journal of Borderlands Studies*, vol XIII, núm. 1, primavera.
- Castillo, J. J. (1989), «La división del trabajo entre empresas», *Sociología del Trabajo*, núm. 5, invierno, pp. 19-40.
- (1994) «De qué posfordismo me hablas? Más sobre reorganización productiva y organización del trabajo» *Sociología del Trabajo*, núm. 21, primavera, pp. 49-78.
- CEPAL (1991), *Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad*, Santiago de Chile
- CIEMEX-WEFA (1997), *Maquiladora Industry Analysis*, vol 10, núm. 1.
- Cook, M. L. (1996) «Integración regional y estrategias laborales transnacionales», G. Bensusan y A. Arteaga (coord.), *Integración regional y relaciones industriales en América del Norte*, UAM-Iztapalapa/FLACSO, México.

- Crawford, Stephen (1989), *Technical workers in an advanced society. The work, careers and politics of French engineers*, Cambridge University Press.
- De la O, María Eugenia y Cirila Quintero (1992), «Sindicalismo y contratación colectiva en las maquiladoras fronterizas. Los casos de Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros», *Frontera Norte*, vol 4, núm 8, COLEF, México, pp. 7-47.
- Erossa Martín, Victoria (1995), «Obstáculos y oportunidades para la modernización tecnológica de la pequeña y mediana industria», en *Aspectos tecnológicos de la modernización industrial de México*, Academia de Investigación Científica/Academia Nacional de Ingeniería, México, 1.ª ed., pp. 144-192.
- Fernández-Kelly, María Patricia (1983), «For we are sold my and my people. Women and industry in Mexico's frontier», State University of New York Press.
- Frobel, Heinrichs et al. (1981), *La nueva división internacional del trabajo*, México, Siglo XXI.
- Gallart, María Antonia (comp.) (1995), *La formación para el trabajo en el fin de siglo: entre la reconversión productiva y la exclusión social*, Lecturas de Educación y Trabajo, núm 4, México, UNESCO/OREALC/CIID-CENEP, México.
- Goddard J. (1997), «Economías del saber», *Competitivité regional et qualifications*, París, OCDE.
- Hualde, Alfredo (1997), «Las maquiladoras en México a fin de siglo», Cuaderno de trabajo del Seminario subregional tripartito sobre aspectos sociales y laborales de las zonas francas industriales de exportación», Organización Internacional del Trabajo, San José de Costa Rica, 25 al 28 de noviembre de 1997.
- (1998), «Pymes y desarrollo regional: la utilidad de los enfoques europeos y sus limitaciones», *Perfiles Latinoamericanos*, año 7, núm. 13, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México.
- (1999), «La articulación entre el sistema educativo y el sistema productivo en la frontera norte de México: un estudio en Tijuana y Ciudad Juárez», *Cuadernos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, núm. 16 (en prensa).
- y Juan Pablo Pérez-Sáinz (1994), «La gestión laboral en los tiempos de la globalización», *Sociología del Trabajo* núm. 22, otoño, pp. 91-113.
- y Alejandro Mercado (1996), «Al sur de California, industrialización sin empresarios», *Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo*, núm. 3, México.
- INEGI (1998), *Industria Maquiladora de Exportación*, México, Estadísticas Económicas, septiembre.
- Köhler, Cristoph (1994), «Existe un modelo de producción español? Sistemas de trabajo y estructura social en comparación internacional», *Sociología del Trabajo*, núm. 20, invierno, pp. 3-31.
- Kovács, I. (1998), «Trabajo, cualificaciones y aprendizaje a lo largo de la vida. Ilusiones y problemas de la sociedad de la información», *Sociología del Trabajo*, 34, otoño, pp. 3-25.
- OCDE (1997), *Competitivité regional et qualifications*, París.
- OIT (1998), *Informe sobre el empleo en el mundo, 1998-1999*, Ginebra.
- Pérez-Sáinz, Juan Pablo (1997), «Entre lo global y lo local. Economías comunitarias en Centroamérica», *Sociología del Trabajo*, núm. 30, primavera, pp. 3-19.

- Pries, Ludger (1996), *La reestructuración productiva como modernización reflexiva. Análisis empírico y reflexiones teóricas sobre "La Sociedad de Riesgo"*, México, UAM-Iztapalapa.
- y José Muñoz, (1995), *Reconversión productiva y sistema educativo en Puebla. El papel de técnicos y profesionistas*, Puebla, El Colegio de Puebla/Universidad Iberoamericana.
- Pyke, Beccatini y Sengenberger (comps.) (1990), *Los distritos industriales y las pequeñas empresas. Distritos industriales y cooperación interempresarial en Italia*, vol I, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Salais Robert y Michael Storper (1993), *Les mondes de Production*, París, Maison de Sciences de l'Homme.
- Sorge, Arndt (1987), «Implicaciones para el trabajo y la formación en la fábrica del futuro», *Sociología del Trabajo*, núm 1, otoño, pp. 175-187.
- Storper, Michael (1994), «Desarrollo territorial en la economía global de aprendizaje: el desafío para los países en desarrollo», *Revista EURE*, vol XX, núm. 60, Santiago de Chile.
- Stroobants, D. (1993), *Savoir-faire et competences au travail. Une sociologie de la fabrication des aptitudes*, Editions de l'Université de Bruxelles.
- Wilson, P. (1992), *Exports and local development, Mexico's new maquiladoras*, Austin, University of Texas Press.
- Ybarra, J. A. (1998), «Desarrollo local. Una perspectiva valenciana», *Revista Valenciana D'Estudis Autonomics*, núm. 25, pp. 281-297
- Zussman, Robert (1985), *Mechanics of the Middle Class*, University of California Press.

Resumen. «Saberes productivos y polarización en la Frontera Norte de México»

En la región fronteriza del norte de México se observa una evolución de los saberes y competencias del personal empleado en la industria maquiladora. El artículo discute si dichas competencias permiten el tránsito hacia una industria capaz de reproducir «un sistema productivo completo», así como la relación existente entre saberes *contextuales* y saberes *codificados*. Se concluye que, a pesar de las transformaciones organizativas y tecnológicas registradas en la última década, y de la mejor articulación con las instituciones de formación profesional y universidades, no se constata una tendencia hacia una diseminación generalizada de los saberes, sino que éstos se concentran principalmente entre los ingenieros y técnicos de nivel medio y alto. Ello da lugar a un sistema de producción altamente polarizado en el que aspectos clave del conocimiento productivo siguen produciéndose en las casas matrices.

Abstract. «*Productive knowledge and polarization on Mexico's northern border*»

The author begins by tracing the evolution of the knowledge and skills of the workers employed in the maquiladora assembly plant sector in the border region in the north of Mexico. He then considers whether these changes will permit the development of an industry capable of reproducing a "complete productive system", as well as the relation between contextual and codified knowledge. He maintains that despite the organizational and technological changes that have taken place over the last decade, and the closer links that now exist between vocational training centres and universities, there is little evidence of a tendency towards the generalised diffusion of knowledge. Rather, this is still largely confined to the ranks of highly qualified engineers and middle-ranking technicians. The result is a highly polarized productive system, in which the key dimensions of productive knowledge are still produced in the mother company.

El trabajo escasamente remunerado en la agricultura familiar española

Conceptualización y ensayo de evaluación

Ángel Paniagua Mazorra *

1. Introducción

En general se acepta que en el mundo agrario existen muchas formas de trabajo no remunerado (Long, 1991), debido a la extensión de fórmulas de trabajo no asalariado o familiar. El trabajo familiar en el medio rural puede tener distintos dominios, en la explotación, en el hogar, en el pequeño huerto familiar, en el jardín, en la comunidad rural, y en cada caso puede ser remunerado o no remunerado (Barlett, 1997). Sin duda, el principal dominio del trabajo no remunerado es el que se realiza en la explotación agraria familiar, que continúa siendo predominante en nuestros espacios agrarios hasta la actualidad.

En efecto, pese a que el proceso de modernización de la agricultura familiar se ha concretado en la desaparición de la explotación campesina y la generalización de un modelo empresarial, desde el punto de vista de la organización del trabajo esta evolución no ha entrañado, como se podía pensar, una profunda modificación de la relación trabajo familiar/tra-

* Instituto de Economía y Geografía. CSIC, Pinar, 25, 28006, Madrid. Correo electrónico: Angelpa@ieg.csic.es

Agradezco las anotaciones realizadas por el Dr. Javier Sanz Cañada y el Dr. Francisco Muñoz de Escalona a una primera versión del presente trabajo, realizado por sugerencia de la profesora M^a Angeles Durán y las posteriores recomendaciones de modificación de los evaluadores de *Sociología del Trabajo*. En cualquier caso, el texto es única responsabilidad del autor.

bajo asalariado en la explotación, la cual continúa funcionando sobre unas bases esencialmente familiares, incluso cuando se modifican las características y composición de la familia, fruto de su integración en la economía de mercado (Harff, Lamarche, 1998: 244). Este fenómeno se manifiesta en que incluso durante las últimas décadas, se ha asistido en algunos países europeos, como Francia, a un incremento del trabajo familiar.

La persistencia de las explotaciones de carácter familiar en una agricultura capitalista ha dado lugar a un amplio y continuo debate en los ámbitos académicos desde dos ópticas diferentes: 1. Por una parte, desde una perspectiva estática, fundada en las características y componentes internos a la explotación agraria familiar, en la que se pueden enmarcar las tesis clásicas de la Sociología del Campesinado, que ha insistido en la *resistencia* de las sociedades y tipos de explotación de carácter campesino respecto a la generalización de formas de producción de la agricultura capitalista; y los análisis sobre el funcionamiento de la empresa a pequeña escala. 2. Por otra parte, mayor aceptación han tenido, sobre todo en la última década, los análisis de tipo dinámico, en los que se destaca la *adaptación* de las explotaciones agrarias familiares a las transformaciones generales o globales de los mercados agrarios y de los espacios rurales, cambios ocurridos en el sector agrario durante los años ochenta y noventa, cambios que afectan profundamente tanto al mercado de trabajo rural en su conjunto, como a la composición, estructura y necesidades del trabajo en las explotaciones familiares. La nueva e inestable fase hacia la que se mueve la agricultura desde los años ochenta produce un profundo debate a nivel internacional sobre la posición de la familia en la producción agraria, dentro de la perspectiva de análisis de la economía política. Desde este planteamiento se han realizado análisis sobre las estrategias adaptativas que contribuyen a la persistencia y viabilidad de la producción agraria a pequeña escala en un escenario de creciente capitalización de la agricultura a nivel global (Marsden *et al.*, 1989: 4).

Según la tesis tradicional, y en buena parte estática del trabajo familiar, el carácter no empresarial y de autosubsistencia de muchas explotaciones hacía que la "fortaleza" de las explotaciones residiera en la nula consideración del tiempo de trabajo empleado en las actividades de la explotación agraria. La remuneración final se entiende que lo es para el conjunto familiar y consiste en el excedente entre el valor de los insumos empleados en el proceso de producción y el valor de la producción obtenida de la venta de los productos agrarios. De esta forma, el agricultor considera la remuneración del trabajo en la agricultura familiar como la diferencia entre el valor de los insumos y el valor de la produc-

ción comercializada¹ más el autoconsumo. Estos análisis clásicos sobre el comportamiento de las explotaciones campesinas tienden a aislar su funcionamiento del contexto económico, político y social, y sólo toman en consideración variables de comportamiento estrictamente internas a la familia agraria (Chayanov, 1985). De esta forma, los trabajos de los clásicos se «dedican a demostrar que es imposible evaluar en términos monetarios el valor del trabajo de la familia campesina y que este tipo de cálculo, que puede ser válido desde el punto de vista de la economía nacional, carece de sentido desde la perspectiva de los productores» (Archetti, 1985: 9). El trabajo del campesino únicamente perseguía la satisfacción de sus necesidades. El análisis clásico del funcionamiento de las explotaciones campesinas es difícilmente aceptable dado que se refiere a explotaciones donde las operaciones, decisiones y transacciones económicas del campesino es la subsistencia y no la obtención de una tasa normal de ganancia (Archetti, 1985: 11). Los modernos estudios campesinos han tratado de insertar la cultura de la comunidad campesina dentro del sistema social global reconociendo su carácter no autónomo, desde la óptica de unas relaciones de dependencia por las cuales el campesino se ve *obligado* a producir más que el mínimo de subsistencia por los imperativos de la sociedad global (Sevilla-Guzmán, 1977). Se trata de enfoques más adaptados a países en desarrollo que a los espacios rurales europeos, sometidos a profundos cambios.

Un segunda aproximación, también en buena parte estática, se ha realizado desde el análisis del funcionamiento de la empresa de pequeña escala. Este enfoque toma auge a mediados de los ochenta en los países industrializados coincidiendo con la denominada etapa postfordista y postmodernista de las sociedades industrializadas avanzadas (Whatmore *et al.*, 1991: 2). Habitualmente se considera que la producción a pequeña escala no representa una categoría coherente en términos económicos y sociales (Whatmore *et al.*, 1991), dado que abarca muy diversos tipos de empresas o negocios que comparten únicamente un determinado tamaño de la fuerza de trabajo o de volumen de producción y tipos «informales» de generación de ingresos y producción (Peattie, 1987; Redcliff, 1985). En los países occidentales, el fenómeno se caracteriza por la unidad de la «propiedad» y el «trabajo» y, en consecuencia, por un amplio desarrollo de las relaciones de trabajo «informales», caracterizadas por la «no remuneración»; por todo ello se acepta que un pequeño negocio familiar en una ciudad se podría anali-

¹ No se considera la remuneración de otros factores de producción como la tierra y el capital.

zar en términos similares a los de una explotación agraria familiar. No obstante, esta perspectiva ha sido criticada principalmente por influyentes geógrafos rurales (véase Whatmore, *et al.*, 1991) desde tres puntos de vista: en primer lugar, por el significado específico de las formas de producción y trabajo a pequeña escala en el medio rural que están condicionadas por procesos globales de reestructuración de las relaciones entre el factor capital y el factor trabajo, y concretamente por un incremento de la flexibilidad de éstas relaciones en sus estructuras tecnológicas e institucionales; en segundo lugar, por la significación y estatus político de la producción a pequeña escala en el medio rural, articulado habitualmente en la retórica del contexto macropolítico; y, por último, por analizar las formas de producción a pequeña escala más como un objeto fijo que como un proceso dinámico.

En relación con éstos elementos de crítica —y sobre todo con el último— es posible destacar una tercera perspectiva de análisis que surge a finales de los años ochenta y principios de la década actual, y que tiende a analizar el trabajo familiar dentro del proceso de reestructuración de los espacios rurales occidentales, y que destaca el papel dinámico de los componentes que habitualmente realizan el trabajo no remunerado en las explotaciones agrarias: el cónyuge del titular de la explotación y la descendencia. En realidad se trata de evidenciar las nuevas estrategias en la utilización del trabajo familiar en un contexto de transformación global del mercado de trabajo en el medio rural.

La transformación del papel de la mujer, tanto en la comunidad rural como en la explotación agraria, ha sido uno de los elementos más destacados en el proceso de reestructuración de los espacios agrarios, principalmente en la Europa Occidental (Little, 1994; García Ramón, 1997). Las nuevas estrategias en las familias agrarias incluyen una mayor responsabilidad de la mujer en la adopción de decisiones y el incremento de la participación en trabajos remunerados (Long, 1991), lo que implica, a su vez, una mayor dependencia de las redes informales en la comunidad local para realizar el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos.

Las relaciones entre el agricultor y la descendencia dentro del proceso de sucesión ha sido otro de los aspectos clave en la literatura sobre las transformaciones en la familia agraria. En especial por el hecho de una mayor permanencia del titular al frente de la explotación y una prolongación del “tiempo de espera” del sucesor para efectivamente dirigir la explotación, lo que tiene como consecuencia una mayor complejidad en los procesos de sucesión y en las relaciones intergeneracionales, que afecta a la composición del trabajo y a su remuneración.

En el presente texto se adopta esta última perspectiva de análisis centrada en la tesis de la “reestructuración rural”²; que adopta, como uno de sus principales elementos, las estrategias de adaptación de la explotación agraria familiar a la globalización de la agricultura, dentro de un escenario cada vez más complejo de las relaciones de trabajo en el sector agrario (Moran *et al.*, 1993). Sin embargo, no se pretende desarrollar un texto meramente argumental, sino también poner de manifiesto el estado de la cuestión sobre el trabajo no asalariado en la agricultura a la luz de las grandes transformaciones del sector, haciendo especial hincapié en la remuneración del trabajo familiar en España.

En cuanto a las *fuentes de información*, repetidamente se ha señalado lo inadecuado (ej. García Ramón, 1997; García Ramón *et al.*, 1994) de utilizar fuentes estadísticas oficiales para evaluar la remuneración del trabajo en la agricultura por las graves subestimaciones que se producen. Por esta razón se ha recurrido principalmente a análisis de tipo cualitativo en áreas geográficas de una extensión reducida. No obstante, desde la adaptación de las estadísticas agrarias nacionales al modelo europeo se abren nuevas perspectivas para el estudio del trabajo familiar y su remuneración, a una escala de análisis agregada y aproximativa, como es la nacional. Como indica Majoral (1997), la inclusión de unidades de cuenta para calcular el volumen de trabajo (Unidades de Trabajo Año [UTA]) o los ingresos de la explotación (Margen Bruto de Explotación [MBE o MB³]) permite una aproximación adecuada y suficiente al análisis de la remuneración del trabajo familiar en la agricultura española, aunque sin mostrar en toda su amplitud la rica complejidad de las fuentes de trabajo y sus características

² La tesis de la reestructuración rural plantea que el proceso de cambio y reestructuración de las áreas rurales es una tendencia general de carácter multidimensional. Las dimensiones más características de la reestructuración rural son: 1. Cambios en los modelos demográficos y de empleo, principalmente asociados a la pérdida de la población rural y la contraurbanización. 2. Desarrollo de “actividades de consumo” en las áreas rurales. 3. Cambios en las características del trabajo rural y en las tendencias de la familia agraria. 4. Nuevas tendencias en el planeamiento de las áreas rurales. En general, todas estas características responden a unos procesos similares: la desigual relación entre áreas rurales y urbanas; la disociación entre áreas rurales y agrícolas; y la inclusión de las relaciones sociales y económicas de ámbito rural en el debate sobre el proceso de reestructuración capitalista.

³ Una UTA equivale al trabajo que realiza una persona a tiempo completo a lo largo de un año. El MBE o Margen Bruto de Explotación es el saldo entre el valor monetario de la producción bruta y el valor de ciertos costes directos inherentes a esta producción. La Unidad de Dimensión Europea UDE es la unidad de medida comunitaria de la dimensión económica. Una UDE corresponde a 1.000 unidades de cuenta europeas de margen bruto. 1 UDE equivale a 199.400 pts. de MB según Decisión de la Comisión de 9/36 de 19 enero.

zar en términos similares a los de una explotación agraria familiar. No obstante, esta perspectiva ha sido criticada principalmente por influyentes geógrafos rurales (véase Whatmore, *et al.*, 1991) desde tres puntos de vista: en primer lugar, por el significado específico de las formas de producción y trabajo a pequeña escala en el medio rural que están condicionadas por procesos globales de reestructuración de las relaciones entre el factor capital y el factor trabajo, y concretamente por un incremento de la flexibilidad de éstas relaciones en sus estructuras tecnológicas e institucionales; en segundo lugar, por la significación y estatus político de la producción a pequeña escala en el medio rural, articulado habitualmente en la retórica del contexto macropolítico; y, por último, por analizar las formas de producción a pequeña escala más como un objeto fijo que como un proceso dinámico.

En relación con éstos elementos de crítica —y sobre todo con el último— es posible destacar una tercera perspectiva de análisis que surge a finales de los años ochenta y principios de la década actual, y que tiende a analizar el trabajo familiar dentro del proceso de reestructuración de los espacios rurales occidentales, y que destaca el papel dinámico de los componentes que habitualmente realizan el trabajo no remunerado en las explotaciones agrarias: el cónyuge del titular de la explotación y la descendencia. En realidad se trata de evidenciar las nuevas estrategias en la utilización del trabajo familiar en un contexto de transformación global del mercado de trabajo en el medio rural.

La transformación del papel de la mujer, tanto en la comunidad rural como en la explotación agraria, ha sido uno de los elementos más destacados en el proceso de reestructuración de los espacios agrarios, principalmente en la Europa Occidental (Little, 1994; García Ramón, 1997). Las nuevas estrategias en las familias agrarias incluyen una mayor responsabilidad de la mujer en la adopción de decisiones y el incremento de la participación en trabajos remunerados (Long, 1991), lo que implica, a su vez, una mayor dependencia de las redes informales en la comunidad local para realizar el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos.

Las relaciones entre el agricultor y la descendencia dentro del proceso de sucesión ha sido otro de los aspectos clave en la literatura sobre las transformaciones en la familia agraria. En especial por el hecho de una mayor permanencia del titular al frente de la explotación y una prolongación del “tiempo de espera” del sucesor para efectivamente dirigir la explotación, lo que tiene como consecuencia una mayor complejidad en los procesos de sucesión y en las relaciones intergeneracionales, que afecta a la composición del trabajo y a su remuneración.

En el presente texto se adopta esta última perspectiva de análisis centrada en la tesis de la “reestructuración rural”²; que adopta, como uno de sus principales elementos, las estrategias de adaptación de la explotación agraria familiar a la globalización de la agricultura, dentro de un escenario cada vez más complejo de las relaciones de trabajo en el sector agrario (Moran *et al.*, 1993). Sin embargo, no se pretende desarrollar un texto meramente argumental, sino también poner de manifiesto el estado de la cuestión sobre el trabajo no asalariado en la agricultura a la luz de las grandes transformaciones del sector, haciendo especial hincapié en la remuneración del trabajo familiar en España.

En cuanto a las *fuentes de información*, repetidamente se ha señalado lo inadecuado (ej. García Ramón, 1997; García Ramón *et al.*, 1994) de utilizar fuentes estadísticas oficiales para evaluar la remuneración del trabajo en la agricultura por las graves subestimaciones que se producen. Por esta razón se ha recurrido principalmente a análisis de tipo cualitativo en áreas geográficas de una extensión reducida. No obstante, desde la adaptación de las estadísticas agrarias nacionales al modelo europeo se abren nuevas perspectivas para el estudio del trabajo familiar y su remuneración, a una escala de análisis agregada y aproximativa, como es la nacional. Como indica Majoral (1997), la inclusión de unidades de cuenta para calcular el volumen de trabajo (Unidades de Trabajo Año [UTA]) o los ingresos de la explotación (Margen Bruto de Explotación [MBE o MB³]) permite una aproximación adecuada y suficiente al análisis de la remuneración del trabajo familiar en la agricultura española, aunque sin mostrar en toda su amplitud la rica complejidad de las fuentes de trabajo y sus características

² La tesis de la reestructuración rural plantea que el proceso de cambio y reestructuración de las áreas rurales es una tendencia general de cambio de carácter multidimensional. Las dimensiones más características de la reestructuración rural son: 1. Cambios en los modelos demográficos y de empleo, principalmente asociados a la pérdida de la población rural y la contraurbanización. 2. Desarrollo de “actividades de consumo” en las áreas rurales. 3. Cambios en las características del trabajo rural y en las tendencias de la familia agraria. 4. Nuevas tendencias en el planeamiento de las áreas rurales. En general, todas estas características responden a unos procesos similares: la desigual relación entre áreas rurales y urbanas; la disociación entre áreas rurales y agrícolas; y la inclusión de las relaciones sociales y económicas de ámbito rural en el debate sobre el proceso de reestructuración capitalista.

³ Una UTA equivale al trabajo que realiza una persona a tiempo completo a lo largo de un año. El MBE o Margen Bruto de Explotación es el saldo entre el valor monetario de la producción bruta y el valor de ciertos costes directos inherentes a esta producción. La Unidad de Dimensión Europea UDE es la unidad de medida comunitaria de la dimensión económica. Una UDE corresponde a 1.000 unidades de cuenta europeas de margen bruto. 1 UDE equivale a 199.400 pts. de MB según Decisión de la Comisión de 1993/36 de 19 enero.

en la agricultura familiar. En el presente texto se utilizan principalmente las Encuestas de Estructuras de las Explotaciones Agrarias (EEEA) de 1987 y 1995 y los resultados del Censo Agrario de 1989.

2. Características específicas y fuentes del trabajo familiar en la agricultura

Un primer aspecto a abordar es qué se entiende por familia agraria. En general, prácticamente todas las definiciones incluyen el tiempo de dedicación a la agricultura como un factor esencial. Algunas, desde la Sociología del Campesinado, simplemente indican que son familias agrarias aquellas que invierten la mayor parte de su tiempo de trabajo en la agricultura junto a una persistente baja remuneración (Newby, Sevilla-Guzmán, 1983), mientras que otras, desde la economía de la explotación agraria, plantean que las familias agrarias son aquellas que pueden emplear a dos personas de la familia a tiempo completo en la agricultura o a un miembro de la familia a tiempo completo y otro a tiempo parcial, con un nivel de vida comparable al de ocupaciones urbanas (Gasson, 1987). Así existirían dos grandes tipos de familias de agricultores: 1) las familias que dependen de las fuentes de ingresos no agrarios, bien sea principalmente, el más numeroso en las sociedades occidentales, y las que no dependen principalmente; 2) las que dependen únicamente de los ingresos agrarios. En el presente texto adoptamos una consideración más pragmática y laxa, como ya han hecho otros autores (ej. Majoral, 1997: 57), fundada en la necesidad de utilizar datos estadísticos debido al nivel de agregación del análisis y adaptar los modelos teóricos a la realidad de nuestra agricultura. De esta forma consideramos explotaciones familiares aquellas que utilizan sólo o de forma principal el trabajo de los miembros de la familia.

Una de las principales —y más específicas— características del trabajo en la agricultura es su *variación estacional*, debido sobre todo a su dependencia climática. Esta característica ha ido perdiendo importancia con el tiempo, sobre todo debido al proceso de modernización de la agricultura, que posibilita planificar en mayor medida todas las labores del campo.

La segunda característica del trabajo en la agricultura familiar es su *flexibilidad*. Quizá más que ninguna otra actividad económica, la agricultura requiere un elevado grado de flexibilidad en sus *inputs* de trabajo. Además, una de las tendencias más significativas en los últimos años ha sido un incremento de la flexibilidad en el trabajo familiar.

La flexibilidad es el elemento esencial por el que los agricultores, tradicionalmente, han constituido "family business". Los miembros de

la familia que residen en la comunidad o en la misma explotación y que no desarrollan un trabajo a tiempo completo en la agricultura pueden realizar una aportación adicional de trabajo en un breve plazo de tiempo. Esta flexibilidad ha sido uno de los principales recursos de competitividad de la explotación agraria familiar. Se calcula que la familia del agricultor contribuye en áreas de pequeña propiedad, incluso en sistemas agrarios muy evolucionados como el inglés, en las dos terceras partes de toda la demanda de trabajo (Errigton *et al.*, 1996). El incremento en la flexibilidad del trabajo precisa de unas relaciones familiares muy dúctiles. Una familia puede aportar la red de trabajo para un conjunto de actividades y funciones en la explotación y la propia comunidad rural. En consecuencia, el trabajo familiar en la explotación agraria necesita un examen abierto de las relaciones entre la familia y el trabajo (Hutson, 1987). Los agricultores pueden ampliar la explotación a través de la incorporación de familiares en el marco de una red de parentesco extensa. La extensión, forma y relaciones que se establecen dentro de la familia, presentan una clara articulación con las tendencias del mercado. No obstante, el continuo incremento de la capitalización y de la comercialización en las explotaciones agrarias no implican necesariamente un cambio o reestructuración en sus relaciones. Actualmente las sucesivas transferencias en el control de la gestión es un aspecto determinante para mantener una explotación viable. Así, el proceso de sucesión y herencia es un componente específico de la empresa familiar agraria. La transferencia intergeneracional de la explotación agraria y de los recursos asociados constituye un evento crítico en la persistencia de la familia agraria.

Por otra parte, desde los estudios clásicos, diversos autores han puesto de manifiesto la importancia de incluir conceptos como la satisfacción en el trabajo o las posibilidades de alcanzar el nivel de ingresos deseados en el análisis del trabajo dentro de la explotación agraria familiar, lo que dificulta su análisis en términos estrictamente económicos (*input-output*), dado que el ingreso deseado es concebido como una primera meta en la remuneración del trabajo, y que una vez que ha sido alcanzado, cualquier posibilidad de incremento en la remuneración puede no verse correspondida por un aumento en la cantidad de trabajo.

Una tercera característica es el incremento del trabajo de gestión respecto al trabajo manual (Gasson, Errigton, 1993), aspecto que cada vez cobra más relevancia, sobre todo en el marco de las actuales tendencias de la Política Agraria Común (PAC).

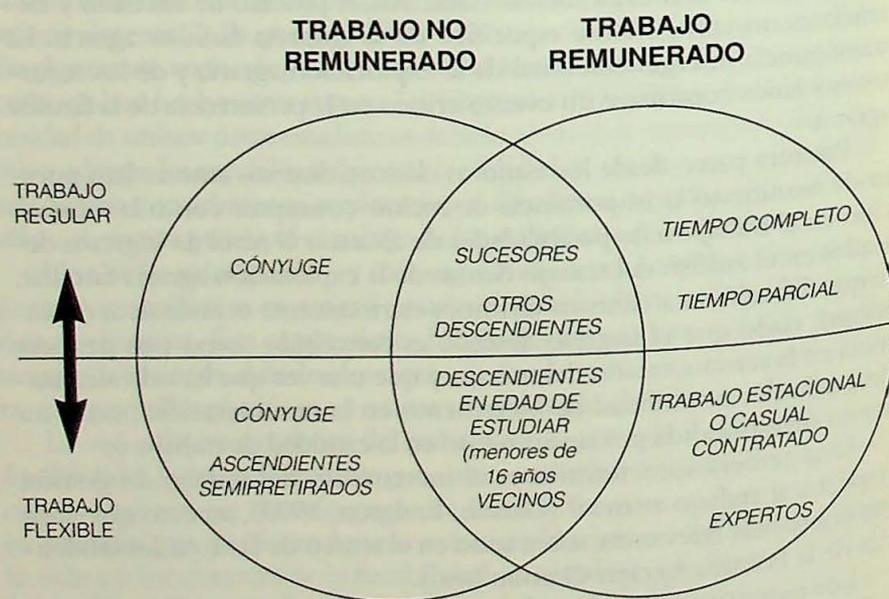
Los requerimientos de trabajo en la explotación agraria pueden ser satisfechos mediante distintas fuentes o tipos de dedicación o empleo,

que individualizan a cada explotación respecto a las demás y que dependen de múltiples factores laborales, sociales, de parentesco...

En principio, el trabajo en la agricultura puede ser asalariado o no asalariado. Dentro de este último tipo se encuentra el trabajo familiar que podemos dividir en tres amplias categorías: el trabajo del titular de la explotación habitualmente varón y casado (Clark, 1991), el trabajo del cónyuge —habitualmente una mujer—, y el trabajo de otros familiares —habitualmente ascendientes y/o descendientes— (figura 1). El trabajo del jefe de explotación puede ser a tiempo completo cuando emplea una unidad de trabajo año en las actividades agrarias. Si una persona emplea menos de una unidad de trabajo año es clasificada como un trabajador a tiempo parcial (OECD, 1996). Habitualmente existen tres razones para el empleo a tiempo parcial: 1) permite otras actividades; 2) las necesidades de trabajo en la explotación no requieren trabajar a tiempo completo; 3) existe una preferencia por el trabajo a tiempo parcial.

El término pluriactividad se utiliza cuando los agricultores a tiempo parcial desarrollan otras actividades remuneradas además de las agrarias. Estas actividades pueden consistir en: actividades transformadoras para-agrícolas (ej. producción de queso, vino...); actividades no agrícolas rea-

FIGURA 1. Fuentes de trabajo en la agricultura familiar



Fuente: Gasson y Errington (1993), modificado.

lizadas en la explotación (ej. turismo rural); el empleo en otras explotaciones; y, actividades fuera de la agricultura. También se ha utilizado el término pluriactividad para caracterizar a los grupos familiares donde las fuentes de ingresos de sus miembros provienen tanto de la explotación como de otras actividades retribuidas fuera de la misma. Pese a que las familias de agricultores continúan siendo patriarcales y mantienen una estructura jerárquica por edad, el incremento de la pluriactividad supone una mayor flexibilidad en la división del trabajo y una modificación de las relaciones entre género y generaciones.

Tradicionalmente, el papel de la mujer en la explotación agraria ha sido considerado subordinado dentro de una estructura patriarcal, en la que las explotaciones pasan de padres a los hijos. El papel de la mujer es casi siempre secundario. Pero, en la actualidad, la mujer tiende a adoptar un patrón de comportamiento laboral y familiar bastante más complejo que el que venía siendo habitual debido a (Clark, 1991): su menor ocupación en labores manuales, su mayor responsabilidad en la toma de decisiones dentro de la explotación agraria y, por último, a su similar participación, respecto a otros miembros de la unidad familiar, en el trabajo a tiempo parcial fuera de la explotación. Es preciso tener en consideración que la extensión de los esquemas de trabajo pluriactivos dentro de la unidad familiar favorecen la representación de la mujer en el trabajo de la explotación. Por contra, en las explotaciones donde sus miembros trabajan a tiempo completo, la mujer tiene mucha menor presencia en las actividades de la explotación y en las responsabilidades de la misma (Gasson, 1988).

Las relaciones intergeneracionales han sido habitualmente poco estudiadas por los científicos sociales, pero con los efectos de la generación del "baby boom" y la prolongación de la vida útil de la generación previa, se está prestando una mayor atención a las relaciones entre los agricultores adultos y los ancianos (Barlett, 1997). Sobre todo debido a que la prolongación del estatus "junior" puede limitar la cooperación familiar y la contribución a las actividades productivas de las generaciones más jóvenes. Habitualmente, hasta edades elevadas las generaciones más jóvenes están en la condición de ayudas familiares, con distintos grados de implicación en la dirección de la explotación. A ello contribuye también el incremento de la importancia del trabajo estacional y casual, de carácter sumamente irregular, en la explotación agraria y, en definitiva, el carácter pluriactivo de la mayor parte del trabajo agrario familiar en la actualidad, en el espacio rural europeo.

Estas tendencias en las relaciones intergeneracionales contribuyen a una mayor complejidad y alargamiento en los procesos de sucesión y

herencia, con amplias fases en las que la propiedad y la responsabilidad de la gestión son compartidas entre un agricultor anciano y el heredero en edad ya adulta.

Todo este conjunto de transformaciones en el papel, composición y remuneración de la familia agraria es uno de los principales componentes de las transformaciones en el medio rural que, sin embargo, adquiere una relevancia y peculiaridad diferente dentro de los espacios rurales europeos.

3. Evaluación del trabajo no remunerado o escasamente remunerado en la agricultura española

3.1. Composición del trabajo no asalariado en la agricultura española

En España, como en todos los países desarrollados, se ha producido un continuado declive de la proporción de población encargada de la agricultura, tendencia que refleja la continua sustitución del trabajo de los agricultores por diversas formas de capital, que reducen el *input* de trabajo preciso en la explotaciones agrarias.

Sin embargo, en España se plantean ciertas peculiaridades respecto a las tendencias globales, entre las que cobra especial interés, para los objetivos del presente análisis, la distribución del trabajo asalariado respecto al no asalariado, primera distinción a la hora de evaluar la remuneración del trabajo en la agricultura. Como indica Etxezarreta (1992), el trabajo asalariado presenta una mayor importancia que en el conjunto de países comunitarios y además tiende a incrementar su peso relativo, contrariamente a la tendencia europea. El trabajo asalariado está por una parte fuertemente asociado al tamaño de explotación y en consecuencia queda geográficamente concentrado en el sur de España (Andalucía y Murcia) y, por otra, a la transformación en la composición del trabajo familiar que explicaría el incremento del trabajo asalariado eventual o casual en extensas áreas geográficas de Galicia, La Rioja, Navarra, Extremadura o Cataluña.

Pese a la extensión del trabajo asalariado en España, el trabajo familiar no asalariado supone el 75,8% del total y domina en el 98% de las explotaciones agrarias según datos del Censo Agrario de 1989. Por tanto, es posible indicar que el trabajo asalariado está concentrado en un relativo escaso número de explotaciones de gran amplitud superficial y con un sistema de cultivos que presenta una elevada demanda de trabajo. Pero

un claro desajuste entre explotaciones y unidades de trabajo pone de relieve el escaso volumen de trabajo por explotación familiar en España.

En conjunto, las explotaciones familiares en España sólo generan de media un volumen de trabajo de 5,1 meses al año, en jornadas equivalentes a tiempo completo, según el Censo Agrario de 1989 ó 7,7 meses de acuerdo con la Encuesta sobre Estructura de las Explotaciones Agrarias (EEEA) de 1995. Esta notable diferencia entre ambas fuentes puede obedecer a una diferencia en la contabilidad de las explotaciones, al no considerar la última aquellas de carácter más marginal en términos superficiales, económicos o de dedicación, pero también pone de relieve un incremento de la dedicación en la explotación de los distintos miembros de la familia agraria y una parcial modificación en la participación de cada uno.

La necesidad de trabajo está muy desigualmente distribuida entre los distintos componentes de la familia agraria. El *titular* realiza, según datos del Censo de 1989, el 60,5% del trabajo familiar necesario y participa en la totalidad de las explotaciones, con una dedicación media anual de 3,1 meses. El análisis de los datos de la EEEA en 1995 (cuadro 1) refleja una mayor intensidad del trabajo anual del titular que se eleva a 4,4 meses, pero a la vez una pérdida de peso relativo en la dedicación global a la empresa agraria familiar que pasa a ser del 58%. Por su parte, el *cónyuge* sólo participa en el trabajo del 29,4% de las explotaciones y aporta un volumen del 18,7% del total del trabajo necesario en las empresas familiares agrarias, y emplea 3,2 meses al año en el trabajo de la explotación. Además, este modesto papel presenta una tendencia a reducirse según la EEEA, en la que la dedicación relativa sólo alcanza al 17%, aunque con una mayor dedicación media, de 4 meses. Por último, las *ayudas familiares*

CUADRO 1. Distribución del trabajo familiar en la explotación

	Titular		Cónyuge			Otros familiares			
	Nº EXPL.	UTA	Nº EXPL.	UTA	Nº EXPL.	Nº EXPL.	UTA	UTA/Nº EXPL.	
TOTAL	100%	58,0%	0,37	32,8%	17,1%	0,33	38,6%	24,9%	0,41
0-5 Ha	100%	55,0%	0,26	32,5%	19,8%	0,29	35,2%	24,9%	0,33
5-20 Ha	100%	56,3%	0,44	36,1%	14,2%	0,39	14,4%	25,7%	1,41
20-50 Ha	100%	63,0%	0,58	34,1%	13,1%	0,38	40,7%	23,8%	0,54
50 y + Ha	100%	66,0%	0,67	23,8%	9,6%	0,38	38,8%	24,9%	0,65

Fuente: EEEA, 1995. Elaboración propia.

o el resto de miembros de la familia está presente en las actividades laborales del 23,8% de las explotaciones y aporta el 20,7% del volumen de trabajo, con una dedicación anual media de 4,5 meses. Ésta es la categoría laboral más dinámica en los últimos años, dado que respecto a los datos citados de 1989, en 1995 la EEEA pone de manifiesto que pasa a suponer el 25% del volumen de trabajo, incrementándose también su dedicación anual a 4,9 meses de media.

La EEEA permite considerar el papel laboral de los distintos componentes de la familia agraria según la superficie de la explotación (cuadro 1). Es posible indicar que la dedicación del titular se incrementa respecto a otros miembros de la familia conforme aumenta el tamaño de la explotación, debido a una mayor profesionalización del agricultor y a un incremento de la dedicación a tiempo total del mismo. De la misma forma, la participación del conyuge disminuye según aumenta el tamaño de la explotación. Por su parte, la dedicación relativa del resto de los miembros de la familia se mantiene constante y no queda influida por el tamaño de la explotación.

En conjunto, las tendencias apuntadas ponen de relieve que en la mayor parte de las explotaciones sólo es preciso el trabajo del titular de la explotación, pero que en aquellas donde participan otros miembros de la familia del agricultor, mantienen el mismo comportamiento laboral que el titular al trabajo en la explotación agraria y además existe una tendencia a incrementar su papel. Existirían dos grandes tipos de explotaciones agrarias familiares: 1. Las que precisan únicamente del trabajo del titular de la explotación; 2. Aquellas que incorporan y demandan trabajo del resto de los miembros de la familia; sólo en este último caso podrían aplicar, en sentido estricto, las denominaciones "family bussiness" y pluriactividad. Este grupo sería el más dinámico en los últimos años.

Estas tendencias quedan corroboradas por los datos de dedicación de los distintos miembros de la familia en la explotación. El 34,5% de los titulares tiene otra dedicación lucrativa además de la agraria bien con carácter principal (30%) o secundario según datos del Censo Agrario de 1989, fenómeno que permite la escasa dedicación en tiempo efectivo a la explotación agraria, como hemos puesto de manifiesto, independientemente de la suficiencia económica de las explotaciones. Por contra, cuando el conyuge participa en el trabajo en la explotación no suele tener otra actividad lucrativa, dado que sólo el 19,5% manifiesta mantener otra dedicación. En este sentido, el patrón de comportamiento del conyuge en el trabajo de la explotación agraria es más simple que el del titular dado que o bien no participa en el trabajo de la explotación familiar o cuando lo hace se dedica a tiempo completo. Por su parte, la

dedicación de los otros miembros de la familia revela la generalización de modelos de comportamiento laborales caracterizados por la pluriactividad, con relativamente bajos porcentajes de dedicación únicamente en la empresa agraria familiar (el 53%) y una elevada participación en otras actividades remuneradas fuera de la misma con carácter principal (40,6%). En conjunto, también es relevante apuntar la escasa importancia de actividades remuneradas de carácter secundario entre los miembros de la familia agraria que se emplean en la explotación y que ponen de manifiesto tanto la insuficiencia económica de muchas explotaciones, como la eventualidad de la dedicación en la explotación.

La EEEA de 1995 confirma las tendencias expuestas a grandes rasgos, pero también apunta a un proceso de reforzamiento de la dedicación sólo en la explotación, tanto del titular como del conyuge, cuando este último participa en el trabajo de la explotación y, en consecuencia, supone una cierta tendencia a la simplificación de los modelos de comportamiento laboral de estos componentes de la familia agraria.

El modelo de dedicación de los distintos componentes de la familia agraria viene marcado por una acusada flexibilidad del trabajo, pero acompañada, a su vez, de una sensible reducción de la misma. De este modo, si según los datos del Censo Agrario de 1989 sólo el 22% de todos los componentes de la explotación realizaban únicamente jornadas completas, en 1995, de acuerdo con la EEEA, la cifra se ha incrementado notablemente al 36,6%, a la vez que descendía el número de explotaciones donde se realizan sólo jornadas parciales, que pasa del 46,8% al 36,5% (cuadro 2). Por

CUADRO 2. Distribución de las jornadas trabajadas en la explotación

	Sólo Jornadas Completas		Sólo Jornadas Parciales		Jornadas Mixtas	
	Núm. Expl.	%	Núm. Expl.	%	Núm. Expl.	%
	1989	1995	1989	1995	1989	1995
TOTAL.....	22,0	36,6	46,8	36,5	31,2	26,9
TITULAR.....	26,6	46,0	54,2	41,8	19,1	12,2
TITULAR JEFE EXPL. ..	28,1	46,4	51,6	41,4	20,3	12,3
CÓNYUGE.....	34,1	41,9	43,8	46,9	22,1	11,2
CÓNYUGE JEFE EXPL.	36,3	42,6	40,9	47,1	22,8	10,3
OTROS FAMILIARES ..	39,4	46,6	39,2	39,7	21,3	13,6
OTROS FAMILIARES JEFE EXPL.....	38,1	53,5	39,5	34,1	22,4	12,4

Fuente: Censo Agrario, 1989; EEEA de 1995. Elaboración propia.

contra, el número de explotaciones con modelos de dedicación mixtos permanece estable en el periodo considerado, con una ligera tendencia a la disminución. El componente de la familia agraria donde ésta tendencia está más acentuada es en el caso del titular de la explotación cuya dedicación sólo con jornadas completas se incrementa desde el 26% al 46%, frente a una notable reducción de las explotaciones, en las que sólo se realizan jornadas parciales o jornadas mixtas. Esta tendencia parece apuntar una mayor simplificación del comportamiento laboral en sintonía con el incremento de la dedicación a tiempo completo anteriormente puesta de manifiesto. El resto de los componentes de la familia (cónyuge y otros familiares) también sigue el patrón de cambio expuesto, pero con una menor intensidad.

3.2. Relaciones de género e intergeneracionales como factores de cambio

Como se apuntó anteriormente, dos de las principales tendencias de cambio que habitualmente se señalan en la composición del trabajo familiar son el papel de la mujer y la modificación de las relaciones intergeneracionales.

Tradicionalmente, en todos los escritos fundados de la tesis del éxodo rural se ha señalado que uno de los mayores efectos del largo proceso emigratorio fue su selectividad por sexo y edad y, en consecuencia, una clara descompensación estructural de la población, que se caracteriza actualmente por un claro envejecimiento y masculinización de la población agraria (Naredo, 1971; Paillat, 1971, Robinson, 1990).

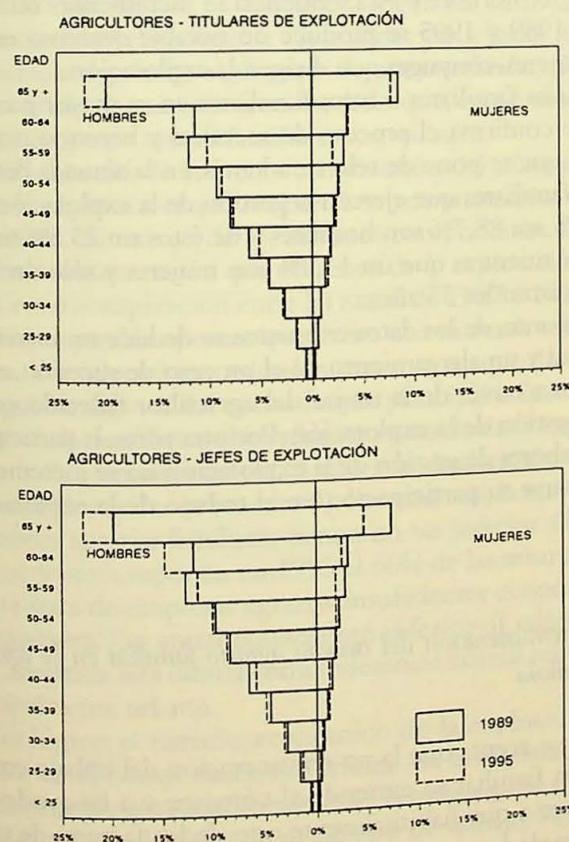
En las siguientes líneas se trata de analizar, con el nivel de detalle que los datos permiten, si los procesos de cambio citados en relación al papel de la mujer y los procesos de sucesión se han producido en España durante la presente década de los años noventa y con qué extensión y características.

El análisis de los procesos de cambio citados queda facilitado distinguiendo si cada uno de los componentes de la familia agraria realiza la dirección de la gestión de la explotación o no.

En la década de los años noventa se ha producido un incremento de los titulares —entiéndase propietarios— en edad de retiro o pre-retiro, a la vez que una disminución o estancamiento de nuevos agricultores con edad inferior a 30 años (figura 2). El mayor peso de los titulares varones se ha debido sobre todo al incremento del grupo de titulares de edad por encima de los 60 años, permaneciendo inalterada la relación global de géneros y la distribución por grandes grupos de edad de la mujer.

Estos fenómenos reflejan, por una parte, un proceso de sucesión y herencia marcadamente patrilineal (Sampedro, 1996; Mazariegos *et al.*, 1993), en el que se advierte una escasa relevancia de la descendencia femenina y, por otra, un alargamiento en el proceso hereditario de una parte de la explotaciones al realizarse a través del cónyuge del titular, en su mayor parte mujeres. Esta tendencia viene remarcada por la disminución de la participación de la mujer en la dirección de la explotación en edades superiores a los 55 años, mientras que, en el resto de cohortes de edad, la mujer dirige la explotación cuando tiene la titularidad de la misma (véase la figura 2).

FIGURA 2. Agricultura familiar. Resultados nacionales



Fuente: Censo Agrario, 1989, EEEA, 1995, elaboración propia.

Por tanto, es posible apuntar una mayor dilación en el proceso de sucesión y herencia y una restringida participación de la mujer en las actividades de gestión y dirección de la empresa agraria familiar. Estos procesos se manifiestan de forma diferente en las explotaciones de mayor dimensión y más profesionalizadas. Así, en las explotaciones de más de 50 ha. el modelo de transferencia a través de la mujer de edad es más limitado y, en consecuencia, su participación es más reducida tanto en la propiedad como en la gestión. En este sentido, se advierte un reforzamiento de la masculinidad tanto en la titularidad como en la gestión, junto a un menor envejecimiento.

De acuerdo con la tendencia puesta de manifiesto, el patrón de comportamiento de los cónyuges jefes de explotación viene marcado por el género, dado que el cónyuge habitualmente dirige la explotación en caso de ser hombre y esta tendencia se incrementa con la edad. A su vez, entre 1989 y 1995 se produce un notable descenso en la proporción de mujeres-cónyuges que dirigen la explotación.

Las ayudas familiares u otros familiares en su mayor parte son varones, lo que confirma el proceso de sucesión y herencia marcadamente patrilíneo, que se pone de relieve, además, en la acusada desigualdad de las ayudas familiares que ejercen la gestión de la explotación, de las cuales, en 1995, un 88,7% son hombres y de éstos un 23,5% tienen menos de 35 años, mientras que un 11,2% son mujeres y sólo un 1,7% lo son antes de alcanzar los 35 años.

En conjunto, de los datos expuestos se deduce un incremento en la complejidad y un alargamiento en el proceso de sucesión, en una parte de los casos a través de la mujer del agricultor fallecido, que no suele ejercer la gestión de la explotación. Por otra parte, la participación de la mujer en labores de gestión de la explotación no se incrementa, a la vez que disminuye su participación en el trabajo de la explotación agraria familiar.

3.3. *La remuneración del trabajo agrario familiar en la agricultura española*

En general se acepta que la no remuneración del trabajo en la explotación agraria familiar se extiende al cónyuge y a las ayudas familiares. Esto obedece a que habitualmente uno de los factores de estabilidad y perduración de la empresa agraria familiar radica en no considerar los costes del trabajo familiar y, en consecuencia, la remuneración del titular

se acepta que es para el conjunto del grupo familiar. Por tanto, los estudios que tratan de analizar la remuneración del trabajo de cada uno de los componentes de la familia agraria son más bien reducidos, dado que prevalece el enfoque de "caja común" en los ingresos o de no contabilidad del tiempo de dedicación lo que se considera la base de fortaleza de la explotación agraria.

En la actualidad, con la información disponible de las fuentes agrarias, hacer una estimación de la remuneración del trabajo familiar en la agricultura es compleja, como anteriormente ya se apuntó, y siempre aproximativa. Según los datos del Censo Agrario de 1989, es posible estimar en unos 720.000 los familiares que trabajan en la explotación (excluyendo al propio titular y a su cónyuge) sin remuneración y que, sólo unos 42.000 familiares (un 5,5% del total) reciben remuneración por su dedicación a la explotación. La tendencia, según los datos de la EEEA de 1995, se mantiene relativamente sin grandes variaciones (un 5,1% de las ayudas familiares percibe algún tipo de remuneración). Este trabajo tiene un alto grado de masculinización, dado que, como antes se apuntó, el 72% del grupo de ayudas familiares son varones.

Pero, quizá más allá de la mera cuantificación del número de componentes de la explotación que no perciben remuneración, sea más relevante el análisis del trabajo de los distintos componentes de la familia agraria según la remuneración que obtienen de la explotación. Para ello acudiremos a una comparación entre las EEEAs de 1987 y 1995.

En general, es posible apuntar que existe una marcada tendencia a la desaparición de explotaciones económicamente marginales y al incremento de aquellas más viables como fuente principal o única de ingresos, como pone de manifiesto el incremento notable de la explotaciones con un MB de 2,5 millones de pts. al año y la duplicación de aquellas con más de 4 millones de MB (cuadro 3). Pero, aún así, la mayor parte de las explotaciones agrarias familiares tienen un MB inferior a las 800.000 pts., dado que todavía suponen en 1995 el 60% de las mismas. En cualquier caso se trata de empresas agrarias insuficientes económicamente con una remuneración anual equivalente inferior al salario mínimo profesional, adoptada esta última como referencia salarial mínima de carácter principalmente urbano.

Como es lógico, el tamaño económico de la explotación influye notablemente en el comportamiento laboral en la explotación. En las explotaciones marginales económicamente, la mayor parte de sus titulares les dedican menos del 50% de su tiempo de trabajo. Pero, el factor más sensible en relación al tamaño económico de la explotación es la dedicación al 100% del tiempo de trabajo del titular, dado que presenta

CUADRO 3. Dimensión económica de las explotaciones y trabajo del titular en la explotación

MBT en UDES	Explotaciones cuyo Titular es Persona Física		Titular + 65 años %		Dedicación del Titular en Tiempo Anual en la Expl.			
	1987	1995	1987	1995	1987		1995	
					0 a < 50%	100%	0 a < 50%	100%
< 2	905.426 51,0%	499.538 40,6%	32,9	39,9	83,2	8,4	75,8	5,4
2 a < 4	330.333 19,0%	231.737 18,8%	22,7	29,7	56,5	27,1	64,5	13,9
4 a < 6	166.305 9,4%	125.635 10,2%	18,7	28,0	43,8	40,2	53,8	22,1
6 a < 8	97.703 5,5%	76.880 6,2%	15,3	22,6	36,5	46,6	42,9	30,4
8 a < 12	108.486 6,1%	96.021 7,8%	15,3	17,7	32,0	52,2	35,9	40,5
12 a < 16	54.482 3,1%	61.097 5,0%	12,3	13,8	27,7	55,5	28,6	49,3
16 a < 40	84.424 4,8%	107.551 8,7%	11,9	13,1	27,5	58,0	22,1	58,7
≥ 40	25.466 1,4%	30.004 2,4%	16,4	17,1	36,0	49,8	24,5	57,2

Fuente: EEEA, 1987 y 1995. Elaboración propia.

una clara reducción en la última década en las explotaciones de menor MB y una tendencia a la estabilidad o ligero incremento en las de mayor tamaño —aquellas de más de 8 millones de MB.

En conjunto es posible apuntar que existe un incremento de los titulares que emplean menos del 50% de su tiempo en explotaciones de MB reducido o medio —hasta 3,2 millones— y un aumento de la dedicación a tiempo completo en la explotación por encima de la cifra indicada. Lo que es posible interpretar como una cierta tendencia de ajuste estructural del factor trabajo a los resultados económicos de la explotación.

Pero, de forma paralela a una menor dedicación en tiempo del titular de la explotación y una mayor flexibilidad del trabajo en las explotaciones de tamaño económico más reducido, existe una moderada tendencia al mantenimiento o ligero aumento del número de explotaciones en las que existe un aporte de trabajo de otros miembros de la familia (cónyuge u otros familiares), lo que obedece a la estacionalidad del

trabajo agrario. De igual forma, es posible apuntar que existe una acusada asociación entre el tamaño económico de la explotación y el porcentaje de explotaciones con participación del cónyuge u otros familiares, aunque no del número de estas personas por explotación. El proceso de reestructuración del trabajo familiar no se establecería tanto en el número de componentes como en la forma e intensidad de la dedicación laboral.

Sin duda, el factor más dinámico es el tiempo de trabajo del cónyuge u otros familiares en la explotación. De esta manera, entre 1987 y 1995 se incrementa el número de personas que emplean hasta el 50% de su tiempo de trabajo en la explotación, de manera independiente al tamaño económico de la misma (cuadro 4). Pero, donde se producen más transformaciones es entre los componentes de la familia del agricultor que se dedican a tiempo completo, categoría que se reduce, de una forma notable, en todos los estratos de tamaño económico, sobre todo en aquellos de tipo medio e incluso alto, lo que sugiere una mayor flexibilidad del trabajo familiar. Esto refleja, además, una ruptura de la asociación entre mayor tiempo de trabajo a tiempo completo a medida que se incrementa el tamaño económico de la explotación y, por tanto, hace preciso adoptar en consideración otros factores que incrementen la complejidad del comportamiento laboral de la familia agraria en la explotación en lo que hace relación al tiempo de trabajo invertido en la misma, entre los que se encuentran una mayor participación del trabajo

CUADRO 4. Dimensión económica de la explotación y trabajo del cónyuge y otros familiares

MBT en UDES	% Explotaciones con Trabajo del Cónyuge y otros Familiares		Nº Personas con Dedicación en la Explotación con Categoría Cónyuge u otros familiares		Tiempo de Trabajo del Cónyuge y otros Miembros de la Familia del Titular (%)			
	1987	1995	1987	1995	1987		1995	
					0 a < 50%	100%	0 a < 50%	100%
< 2	47,5	53,3	1,5	1,5	81,6	9,4	89,2	6,4
2 a < 4	60,3	62,5	1,5	1,6	66,4	18,9	80,5	15,6
4 a < 6	64,1	63,6	1,6	1,6	57,8	25,2	77,6	9,9
6 a < 8	65,6	63,3	1,7	1,6	54,3	28,7	72,6	8,2
8 a < 12	67,9	65,2	1,7	1,7	52,5	31,0	69,7	13,7
12 a < 16	66,1	65,3	1,7	1,6	50,2	32,4	65,0	9,6
16 a < 40	63,3	64,9	1,7	1,6	47,7	36,2	60,0	20,5
≥ 40	52,0	59,5	1,7	1,8	42,4	40,3	46,4	4,7

Fuente: EEEA, 1987 y 1995. Elaboración propia.

asalariado, la externalización de labores agrarias y una mayor profesionalización de la gestión de las explotaciones.

Un último aspecto a abordar es la relación entre las UTAs empleadas en cada explotación y la dimensión económica de la misma, que permite redondear anteriores afirmaciones (cuadro 5). En principio es posible plantear dos grandes tendencias, por una parte un proceso de ajuste del trabajo familiar en las explotaciones de menor tamaño económico y en las que teniendo un tamaño medio-grande presentan más de 2 UTAs; por otra parte, en todas de tamaño superior a 6 UDES y menos de dos UTH se observa un incremento del trabajo familiar en la explotación más perceptible conforme se incrementa el tamaño económico de la explotación.

4. Conclusión

La no remuneración del trabajo en la agricultura familiar ha sido un tema escasamente abordado debido a que precisamente este carácter de las relaciones laborales ha sido habitualmente considerado el factor determinante de su resistencia y perduración dentro del modelo de producción capitalista.

Con la nueva etapa postfordista y postmaterialista, el análisis de los distintos componentes de la familia agraria y de la modificación de su

CUADRO 5. Dimensión económica de las explotaciones agrarias según su dimensión laboral

Dimensión Expl. en UTAS	Años	Total	Dimensión Económica MBT en UDES (%)							
			< 2	2 a <4	4 a <6	6 a <8	8 a <12	12 a <16	16 a <40	≥ 40
< 0,5	1987	100	78,0	13,8	4,3	1,7	1,3	0,4	0,4	0,1
	1995	100	60,4	20,7	8,7	3,9	3,4	1,5	1,1	0,1
0,5 a <1	1987	100	45,7	25,6	11,0	6,0	6,0	2,6	2,7	1,0
	1995	100	30,5	21,3	14,3	9,2	10,4	5,7	7,7	1,1
1 a <2	1987	100	26,3	24,6	14,8	9,4	10,6	5,5	7,7	3,7
	1995	100	15,6	15,5	11,3	9,3	14,3	10,5	19,7	3,3
2 a <3	1987	100	15,3	17,8	16,1	11,6	14,4	14,4	25,9	11,0
	1995	100	9,8	12,3	9,9	8,2	12,7	10,7	23,5	11,1
3 a <5	1987	100	6,3	11,7	12,4	9,7	15,2	9,9	29,6	32,3
	1995	100	3,5	6,9	5,1	3,8	10,7	8,1	27,0	51,2
≥ 5	1987	100	1,3	2,5	3,3	3,6	5,4	5,7	16,3	75,6
	1995	100	0,3	3,6	0,2	0,7	1,6	1,7		

Fuente: EEEA, 1987 y 1995. Elaboración propia.

papel, incorpora ya el análisis de la remuneración y dedicación, sobre todo desde la perspectiva de la adaptabilidad de la familia agraria a las transformaciones del medio rural.

En general, el cambio del papel de la mujer en la agricultura es uno de los aspectos en los que más se ha incidido, al considerarlo uno de los aspectos más dinámicos de la familia agraria, al pasar a ocupar un papel más relevante y de responsabilidad en la explotación y abandonar el papel secundario. Esta transformación, junto al alargamiento del proceso sucesorio y un ahondamiento en la flexibilidad de la dedicación agraria, repercute en la tradicional consideración de la remuneración del trabajo en la agricultura familiar, tradicionalmente entendida como "caja común".

Este tipo de transformaciones que numerosos teóricos entienden como uno de los pilares de los procesos de reestructuración rural en Europa y EE UU, ¿han ocurrido de la misma forma en los países meridionales y periféricos de Europa? O en otros términos, ¿estamos ante los mismos procesos de cambio que se han descrito principalmente para los países centroeuropeos?

En principio, uno de los factores de cambio ha sido una mayor flexibilidad e incluso causalización del trabajo agrario. En este ámbito, dentro de un marco de acusada flexibilidad del trabajo familiar, las tendencias durante la década de los noventa no son concluyentes, en el sentido señalado por los teóricos del cambio rural. Analicemos el comportamiento del titular. Incrementa su trabajo anual en meses, pero pierde peso relativo en el trabajo de la empresa agraria familiar, asociado a una mayor dedicación sólo en la explotación y a una simplificación de su comportamiento laboral, como indica claramente que se incrementa su modelo de dedicación sólo con jornadas completas. Recordemos que en un amplio porcentaje de explotaciones sólo es preciso el trabajo del titular. Todo ello sugiere claramente una simplificación en la gestión y actividad de la explotación, de lo que sería un claro ejemplo las explotaciones cerealistas de la meseta castellana.

Si consideramos como factor de cambio la implicación de la mujer en la dirección de la explotación —un factor esencial y señalado en numerosas ocasiones desde la perspectiva de género— ésta es reducida en España y además queda estancada durante la última década, después de un largo periodo de expansión. Por otra parte, la participación laboral de la mujer en la explotación agraria tiende a reducirse en términos globales.

Repasemos los otros dos factores de cambio, el modelo de comportamiento laboral del resto de los familiares que se dedican a las actividades agrarias y los procesos de sucesión y herencia en la empresa agraria familiar. En general, el modelo de dedicación de los distintos compo-

entes de la empresa agraria familiar viene marcado por una acusada flexibilidad del trabajo, pero con una tendencia a la reducción de la misma, al tender a adoptar el modelo de dedicación del titular. A su vez, existe una mayor complejidad y dilación del proceso sucesorio, con un incremento de fórmulas que conllevan la separación de la gestión y la propiedad dentro de distintos componentes de la familia agraria. Tan sólo estos dos últimos aspectos parecen adecuarse al marco teórico de la reestructuración rural.

Más concretamente, sobre la remuneración del trabajo familiar en la agricultura, independientemente de que en su mayor parte tiene un carácter no remunerado, el ajuste entre el trabajo y el tamaño económico de las explotaciones sugiere una mayor consideración, incluso en sus términos estrictamente monetarios de la cantidad del trabajo invertido en la explotación, independientemente de que la modernización técnica de las explotaciones haya reducido también su volumen.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Archetti, E. (1985), «Presentación», en A.V. Chayanov, *La organización de la unidad económica campesina*, Buenos Aires, Nueva Visión, pp. 7-23.
- Barlett, P. (1997), «Farm families in a changing America», en W. Lockeretz (ed.), *Visions of american agriculture*, Ames, Iowa State University Press, pp. 31-46.
- Chayanov, A.V. (1985), *La organización de la unidad económica campesina*, Buenos Aires, Nueva Visión, 342 pp.
- Clark, G. (1991), «People working in farming: the changing nature of farm-work», en T. Champion; Ch. Watkins, Ch. (eds.), *People in the countryside*, Londres, Paul Chapman, pp. 67-83.
- Errington, A. y Gasson, R. (1996), *The economics role of labour*, Londres, Rural Development Commission, 48 pp. (mimeo).
- et al. (1996), *The employment impact of changing agricultural policy*, Londres, Rural Development Commission, 45 pp. (mimeo).
- Etxezarreta, M. (1992), «Transformation of the labour system and work processes in a rapidly modernising agriculture: the evolving case of Spain», en T. Marsden; P. Lowe; S. Whatmore, *Labour and locality. Uneven development and the rural labour process*, Londres, David Fulton Pub, pp. 44-67.
- García Ramón, M. D. (1997), «Trabajo invisible y relaciones de género en la explotación agraria familiar en España», en C. Gómez; J.J. González (eds.), *Agricultura y sociedad en la España contemporánea*, Madrid, CIS-MAPA, pp. 705-734.

- et al. (1994), *Mujer y agricultura en España. Género, trabajo y contexto regional*, Barcelona, Oikos-Tau, 179 pp.
- Gasson, R. (1987), «Family farming in Britain», en B. Galeski; E. Wilkening (eds.), *Family farming in Europe and America*, Boulder, Westview Press, 310 pp.
- (1988), *The economics of part-time farming*, Essex, Longman, 188 pp.
- y Errington, A. (1993), *The farm family business*, Cab. International, 304 pp.
- Harfi, Y.; H. Lamarche (1998), «Le travail en agriculture: nouvelles demandes, nouveaux enjeux», *Economie Rurale*, núm. 244, pp. 3-11.
- Hutson, J. (1987), «Fathers and sons: family farms, family businesses and the farming industry», *Sociology*, vol. 21, núm. 2, pp. 215-229.
- Little, J. (1994), «Gender relations and the rural labour process», en S. Whatmore, et al. (eds.), *Gender and rurality*, Londres, David Fulton Pub., pp. 11-30.
- Long, N. (ed.) (1991), *Family and work in rural societies. Perspectives on non wage labour*, Londres, Tavistock Pub., 217 pp.
- Majoral, R. (1997), «Socioestructuras agrarias en España. Un análisis regional», en V. Bretón Sólo de Zaldívar (ed.), *La agricultura familiar en España. Estrategia adaptativa y política agropecuaria*, Lleida, Universidad, pp. 45-82.
- Marsden, T. et al. (1989), «Strategies for coping in capitalist agriculture: an examination of the responses of farm families in British agriculture», *Geoforum*, vol. 20, núm. 1, pp. 1-14.
- Mazariégos, J.V. et al. (1993), *Situación socioprofesional de la mujer en la agricultura. Análisis sociológico*. Madrid, MAPA, 312 pp.
- Moran, W. et al. (1993), «The role of family farming in agrarian change», *Progress in Human Geography*, 17, 1, pp. 22-42.
- Naredo, J. M. (1971), *La evolución de la agricultura en España*, Barcelona, Estella, 169 pp.
- Newby, H.; E. Sevilla-Guzmán (1983), *Introducción a la Sociología Rural*, Madrid, Alianza, 275 pp.
- OECD (1996), *Territorial indicators of employment. Focusing on rural development*, París, OECD, 181 pp.
- Paillat, P. (1971), *Sociología de la vejez*, Barcelona, Oikos-Tau, 123 pp.
- Peattie, L. (1987), «An idea in good currency and how it grew: the informal sector», *World Development*, 15-7, pp. 851-860.
- Redcliff, M. (1985), «The contested domain: gender, accumulation and the labour process», en M. Redcliff y E. Minginone (eds.), *Beyond employment*, Oxford, Basil Blackwell, pp. 92-126.
- Robinson, G. M. (1990), *Conflict and change in the countryside. Rural society, economy and planning in the developed world*, Londres, Belhaven Press, 482 pp.
- Sampedro, R. (1996), *Género y ruralidad. Las mujeres ante el reto de la desagrarización*, Madrid, Instituto de la Mujer, 544 pp.
- Sevilla-Guzmán, E. (1977), «Introducción», en B. Galeski, *Sociología del campesinado*, Barcelona, Península, pp. 5-19.
- Whatmore, S.; P. Lowe y T. Marsden (1991), «Artisan or entrepreneur? Refashioning rural production», en *Rural enterprise. Shifting perspectives on small-scale production*, Londres, David Fulton Pub., pp. 1-11.

Resumen. «El trabajo escasamente remunerado en la agricultura familiar española»

Habitualmente se acepta que en el mundo rural existen abundantes formas de trabajo no remunerado. Quizá la de mayor relieve sea la que se desarrolla en la explotación agraria familiar. Sin embargo, pese a la extensión de la no remuneración en la agricultura familiar, este objeto de estudio ha sido escasamente investigado debido al dominio de las tesis relativas a la Sociología del Campesinado, que plantean que una de las características intrínsecas y distintivas de la explotación agraria familiar es la no remuneración del trabajo. En el presente artículo se analiza y evalúa la no remuneración del trabajo en la agricultura familiar española desde la perspectiva de la tesis de la reestructuración rural

Abstract. «Low paid work in Spanish family farming»

It is generally accepted that numerous different forms of unpaid work are carried out in the countryside, perhaps the most important of which is that which takes place on family farms. However, despite the prevalence of unpaid work in family farm production, this is a subject that has attracted little attention from researchers. In part at least, this reflects the influence of ideas associated with the Peasant Sociology, which suggest that unpaid work is one of the inherent and distinctive features of the family farm. In this article the author analyzes and evaluates the question of unpaid work in family farming in Spain in the context of the thesis of rural restructuring.

Sobrevivir y trabajar: puertorriqueños en Nueva York (1945-1970)

Hiram Guadalupe Pérez *

*A la memoria de mi tío José Alberto Pérez;
trabajador migrante y músico puertorriqueño*

A lo largo del siglo XX, el desempleo ha sido un problema permanente para los puertorriqueños, tanto fuera como dentro de la Isla. Por eso, la narración de la historia del trabajo y los trabajadores de Puerto Rico desde principios de este siglo tiene que hacer un énfasis, no sólo en la organización del mercado laboral de la Isla, sino también en los caminos recorridos por los trabajadores con el fin de encontrar mejores posibilidades de vida y un empleo fijo.

En este artículo presentaremos la historia laboral de los puertorriqueños que emigraron hacia los Estados Unidos en los años de las posguerra. ¿Qué factores impulsaron los procesos migratorios? ¿Cómo se desarrolló la vida de esta comunidad de trabajadores migrantes? ¿Qué formas de trabajo "informal" asumieron los miembros de esta comunidad de trabajadores ante el problema de la desocupación industrial y de la ruptura de la relación social del empleo?

Muchos de los análisis que se han escrito sobre estas migraciones han enfatizado en el significado de la relación entre el aumento del desempleo en Puerto Rico con el aumento de los flujos migratorios. Es lo que muchos autores han denominado «*the push force*». Otros estudios se han circunscrito a explicar los cambios ocurridos en la economía norteamericana y sus efectos sobre la fuerza laboral migrante. Ambos enfoques son muy valiosos y nos ayudan a comprender mejor los procesos de vida y trabajo de los migrantes.

* Hiram Guadalupe Pérez prepara su doctorado en el Departamento de Sociología III (Estructura Social) de la Universidad Complutense de Madrid. Doctor Cortezo, 8, 2.º B, 28012 Madrid. El autor agradece al profesor Juan José Castillo y a Julio Fernández sus valiosos comentarios.

En nuestra exposición ofrecemos una visión general del problema migratorio desde las dos perspectivas antes descritas. Es parte de nuestro interés que el lector pueda tener un mínimo de información que le facilite la comprensión social de la historia laboral de los puertorriqueños en Estados Unidos, principalmente los que adoptaron como residencia la ciudad de Nueva York.

Examinaremos los cambios provocados en las políticas sobre el mercado de trabajo y sus efectos sobre la demanda laboral de la población migrante puertorriqueña. A raíz de estas transformaciones, podremos apreciar los cambios que se fueron produciendo en el tejido social e industrial y en las distribuciones ocupacionales. El sello que marca la redacción del texto está en la discusión de cómo a través del estudio de la historia laboral conocemos las formas en que los actores sociales gestionan las posibilidades contenidas en esos nuevos marcos sociolaborales. Al abordar las posibilidades (o no) de empleo que generan las políticas estatales podemos examinar las formas de trabajo y empleo que se desarrollan¹, así como las relaciones sociales que se crean.

Además, si afirmamos que para los estudios del trabajo las relaciones que se desarrollan dentro y fuera de la fábrica son significativas, y si subrayamos el hecho de que «la mejor sociología del trabajo parte hoy del amplio reconocimiento de que el trabajo a estudiar por la sociología es mucho más que la relación social de empleo»², debemos entonces asumir una mirada reflexiva para examinar las consecuencias de la ruptura de esa relación social.

Nuestra exposición está intercalada con una serie de piezas musicales que forman parte de la creación cultural de los migrantes puertorriqueños en Estados Unidos. Estas canciones cumplen el objetivo de presentarle al lector una producción artística que tiene un sentido y valor histórico en la medida en que sus letras se constituyen en textos testimoniales de la época. Se trata de la articulación del sentimiento popular de inconformidad a través de una expresión sonora que surgirá desde el interior de estas comunidades. No pretendemos entrar en un análisis socio-lingüístico de estas canciones, sólo las vamos a utilizar como un recurso estético narrativo, a la vez que nos ayudan para exponer las experiencias de vida de los puertorriqueños migrantes.

¹ Juan José Castillo, «Políticas del mercado de trabajo: desregulación laboral y sociología del empleo», en *Sociología del trabajo: un proyecto docente*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 1996, pp. 73-77.

² Juan José Castillo, «A la búsqueda del trabajo perdido (y de una sociología capaz de encontrarlo)», en *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos, 1998, pp. 147-176.

1. El trasfondo necesario

En Puerto Rico, las primeras décadas del siglo XX iniciaron los primeros grandes cambios registrados en la historia del trabajo y con éstas las primeras experiencias migratorias. Con el advenimiento de la economía de las grandes centrales (azucareras, tabaqueras y cañeras), controladas por el capital monopólico norteamericano, se inauguró en la Isla el proceso de proletarianización de la mano de obra junto con la introducción de cambios en la organización social de la producción que tuvieron como consecuencia una pérdida de poder, por parte de los trabajadores (antes artesanos), en la toma de decisiones sobre qué, cómo y cuándo se produce³.

Simultáneo a estas transformaciones en la fase productiva, se generaron cambios en el tejido social donde se alteraron las relaciones entre los productores directos y los nuevos «gerentes» de la producción. Se creó así, un distanciamiento social y afectivo entre ambos sectores. Contrario a la experiencia que experimentaron los obreros con sus patronos, las relaciones entre los mismos trabajadores se desarrollaba con más fuerza. Los lazos de solidaridad y el espíritu de conciencia vecinal se constituía como un sólido soporte entre ellos. Esta cercana relación ayudó a que los trabajadores adquirieran mayores niveles de conciencia sobre su situación social común, junto a un entendido más claro de la necesidad de luchar unidos para remediarla y superarla. Fueron ellos, en muchos casos, portavoces de posturas más críticas sobre la sociedad y promovieron, a su vez, la necesidad de organizarse como un mecanismo para alcanzar objetivos comunes, como aumentos salariales, reducción de la jornada laboral y seguridad en el empleo.

³ Hay una vasta literatura que ha investigado este tema, entre la que recomendamos: Lydia Milagros González y Ángel G. Quintero Rivera, *La otra cara de la historia: la historia de Puerto Rico desde su cara obrera*, San Juan, Centro de Estudios de la Realidad Puertorriqueña (CEREP), 1984; Ángel G. Quintero Rivera, «El desarrollo de las clases sociales y los conflictos políticos en Puerto Rico», en Rafael Ramírez y otros (eds.), *Problemas de desigualdad social en Puerto Rico*, Río Piedras, Ediciones Librería Internacional, núm. 5, 1972, pp. 31-75; Blanca Sivestrini, *Los trabajadores puertorriqueños y el Partido Socialista (1932-1940)*, Río Piedras, Editorial Universitaria, 1979; Eric Pérez, «La condición obrera en Puerto Rico (1898-1920)», *Revista Plural*, San Juan, noviembre de 1984. En el caso que nos ocupa, no pretendemos detenernos a explicar este proceso, aunque sí reconocemos su importancia para entender mejor la estructura social, económica y política en la que se ha desarrollado la vida de los puertorriqueños. Considerando que nuestro interés está centrado en las relaciones sociales que se establecen en los años de la posguerra, sólo pretendemos ofrecer unas pinceladas que ayuden al lector a seguir, con cierta coherencia, nuestra línea de investigación.

*Muchachos, muchachos, a la huelga vamos
ahora a ver si los ricos han firmado
el peso y las ocho horas.
Adiós a tu señora, si acaso queda sola
por irte a defender un peso y ocho horas.
Dicen los patronos que no firman ahora,
porque encuentran mucho, un peso
y ocho horas...⁴*

La solidaridad vecinal que desarrollaron los trabajadores sirvió, en muchas ocasiones, como factor determinante en la construcción de su identidad social. Ese tipo de "colectivismo afectivo"⁵ era palpable en el sentido comunitario que emanaba de las zonas donde se ubicaban las residencias de los trabajadores⁶. Varios estudios antropológicos nos señalan cómo, en el interior de estas comunidades, la estructura familiar era muy importante para poder "salir adelante" ya que, a pesar de la división sexual del trabajo doméstico, el trabajo que desempeñaban todos los miembros de la familia era necesario para la supervivencia.

Fuera de sus residencias, las posibilidades que tuvieron los trabajadores para mejorar sus condiciones sociales no fueron muy esperanzadoras. Para el 1930 el número de personas empleadas en la Isla era de 502.759 de un total de 1.723.535 habitantes. El mercado laboral se concentraba en la agricultura con una participación del 52,4% de la mano de obra del país, mientras el 19,5% de la población activa trabajaba en la manufactura, destacándose en este sector el trabajo de las mujeres en la industria de la aguja (8,4%). En el año 1935 el 24,2% de la población masculina mayor de diez años formaban parte del grupo poblacional

⁴ Canción creada por y para los obreros en medio de un conflicto laboral. Periódico *El Imparcial*, 15 de enero de 1934.

⁵ Esta experiencia de vida en comunidad que experimentaron los trabajadores puertorriqueños en las primeras décadas del siglo XX se repetirá, como veremos más adelante, en otros periodos, sobre todo con la emigración a los Estados Unidos. Nos llama la atención el hecho de las similitudes que se pueden registrar entre estas experiencias vividas por los puertorriqueños con las historias de solidaridad vecinal y las formas de colectivismo que se narran en la espléndida obra de Ray Pahl, *Divisiones del trabajo* (Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991, p. 401) sobre todo cuando recoge las prácticas cotidianas de los habitantes de la isla de Sheppey.

⁶ Recomendamos el magnífico trabajo de campo realizado por la antropóloga norteamericana Helen Icken Safa en los asentamientos urbanos de las comunidades pobres de San Juan, capital de Puerto Rico. Véase, Helen Icken Safa, *The Urban Poor of Puerto Rico: A Study in Development and Inequality*, Nueva York, Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1974.

«sin actividad económica alguna», es decir que no tenían empleo remunerado ni asistían a la escuela. Esta cifra era del 65,7% para las mujeres⁷.

A pesar de que la industria agrícola representó la base económica de Puerto Rico en esas primeras décadas del siglo (y fue el centro de concentración de la inversión de capital norteamericano) no contribuyó a la creación de empleos y, hasta cierto punto, fue la responsable de la baja tasa ocupación laboral en la Isla.

En ese contexto los puertorriqueños contaban su historia con un sentimiento que combinaba la pena con la esperanza. Nada más ilustrativo que el «Lamento borincano» para expresar su lamento.

*Sale loco de contento
con su cargamento
para la ciudad.
Lleva en su pensamiento
todo un mundo lleno de felicidad.
Piensa remediar la situación
del hogar que es todo su ilusión...
y triste el jibarito va,
llorando así, cantando así...⁸*

Las pésimas condiciones de vida y los niveles de desempleo y pobreza en los que vivían las familias puertorriqueñas no se aliviaron a pesar de la incorporación de la mujer al mercado laboral. Éstas se incorporaron mayoritariamente a las industrias de tabaco y de la aguja aunque también ocuparon profesiones como la docencia y la enfermería⁹.

En la industria del tabaco, las mujeres desempeñaron muchas tareas, aunque en su mayoría se encargaban de la clasificación, despalillado, limpieza y preparación de las hojas del tabaco para que luego los hombres fabricaran los cigarrillos¹⁰. El trabajo de las despalilladoras exigía mu-

⁷ En el 1935 la población puertorriqueña mayor de diez años era de 615.983 varones y 621.966 mujeres. La proporción de 24,4% representa 149.006 y de 65,7% es 406.518. CENEP, *Labor migration*, p. 107, Tabla 4.5, tomado de James Dietz, *Historia económica de Puerto Rico*, Río Piedras, Ediciones Huracán, 1989, p. 149.

⁸ Esta creación musical, compuesta por Rafael Hernández en 1929, ha trascendido el tiempo y hoy es un fiel documento histórico que plasma la realidad de vida y trabajo del puertorriqueño de los años veinte y treinta. En su época, esta canción se convirtió en un afamado himno popular. El uso del término "jibarito" se refiere al campesino, aunque en nuestros días se utiliza como emblema de lo puertorriqueño.

⁹ Yamila Azize, *La mujer en la lucha*, Río Piedras, Editorial Cultural, 1985, pp. 4-60.

¹⁰ Más información sobre la producción del tabaco, así como el entramado social de las luchas se encuentra en el excelente estudio de Juan José Baldrich, *Sembraron la no*

cha habilidad manual y poco aprendizaje técnico y, por supuesto, se pagaba menos¹¹.

Una salida que ofreció posibilidades para la población desempleada en Puerto Rico lo fue la emigración hacia los Estados Unidos. Desde 1900, un número creciente de puertorriqueños optó por irse de la Isla en busca de empleos. Aunque la emigración no era un fenómeno nuevo para los habitantes del archipiélago caribeño, ya que ésta había comenzado en el siglo XIX, no fue hasta principios de este siglo cuando se abrieron las compuertas para un flujo migratorio constante, masivo y duradero.

2. Las primeras migraciones laborales

Puerto Rico ha presenciado, durante las primeras tres décadas de este siglo, el desarrollo de dos ciclos de emigración. El primero abarcó los primeros años del régimen norteamericano (1898-1901) y se caracterizó por la partida de alrededor de seis mil trabajadores agrícolas hacia las Islas de Hawái (incorporadas entonces a los Estados Unidos en 1898). También, se guarda constancia de otros grupos minoritarios que emigraron hacia las islas caribeñas de Cuba y Santo Domingo, así como a varios territorios del sudoeste norteamericano como Arizona y Nuevo México¹².

Este primer ciclo fue corto pero intenso. A éste le siguió más de una década de emigración, al cabo del cual se abrió una segunda fase de intenso flujo que abarcó los años 1917 a 1930. El proceso migratorio hacia los Estados Unidos se vio favorecido por la imposición a la Isla del Acta Jones en 1917, la que le otorgó a los residentes de Puerto Rico la ciudadanía norteamericana. Una de las razones que consideró el gobierno estadounidense para la aprobación de esta legislación fue la necesidad de mano de obra barata que se requería para trabajar en las fábricas norteamericanas, principalmente las encargadas de la construcción de barcos y armamentos para el gobierno¹³.

siembra: los cosecheros de tabaco puertorriqueños frente a las corporaciones tabacaleras (1920-1934), Río Piedras, Ediciones Huracán, 1988.

¹¹ Marcia Rivera, «Incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en el desarrollo del capitalismo (esbozo para un análisis)», en Edna Acosta Belén (ed.) *La mujer en la sociedad puertorriqueña*, Río Piedras, Ediciones Huracán, 1980, pp. 41-65.

¹² Francisco A. Scarano, *Puerto Rico: cinco siglos de historia*, Santafé de Bogotá, McGraw-Hill Interamericana S.A., 1993, p. 615.

¹³ Aunque desde la perspectiva económica existía en los Estados Unidos una necesidad de mano de obra barata para los sectores industriales y la agricultura (y eso fue un

Fue entonces cuando una alta proporción de puertorriqueños, incapaces de obtener empleo en su propia tierra, se trasladaron a Estados Unidos junto a sus familias para aprovechar las oportunidades de trabajo que allí se presentaron. La mayoría de estos migrantes se radicaron en la ciudad de Nueva York, donde nacieron varias colonias de puertorriqueños, las que comúnmente se hallaron entremezcladas con las comunidades de negros norteamericanos.

Entre los elementos que se destacan en la experiencia de residencia de estas primeras familias puertorriqueñas en Nueva York se encuentran las formas de colectivismo y solidaridad que se generaron como un mecanismo para "sobrevivir en la distancia". Además, hay que puntualizar la importancia que tiene el hecho de que estas comunidades mantuvieron vivas las tradiciones y valores culturales y sociales propias de su identidad natal.

3. Economía, empleo y emigración en Puerto Rico (1940-1960)

El asunto de la emigración puertorriqueña fue debatido y considerado desde las estructuras de poder político y económico en la Isla como un «presunto problema de sobrepoblación»¹⁴. El gobierno de la Isla fue incapaz de absorber la demanda de empleo existente y encontró en la emigración un mecanismo para aliviar los problemas de desempleo y miseria de los trabajadores.

...una tarde partí
hacia extraña nación
pues lo quiso el destino...¹⁵

factor favorable para la extensión de la ciudadanía norteamericana a los puertorriqueños), la razón de peso político para la aprobación de esta medida fue la necesidad que tuvo el ejército estadounidense de reclutar soldados para combatir en la Primera Guerra Mundial.

¹⁴ A tal punto llegó la preocupación del gobierno de Puerto Rico por el «presunto problema de sobrepoblación» que en 1968 el 35% de las mujeres residentes en la Isla, entre 20 a 49 años, fueron esterilizadas. City University of New York-History Task Force, *Labor Migration Under Capitalism: The Puerto Rican Experience*, Nueva York, Monthly Review Press, 1979, p. 132.

¹⁵ Noel Estrada, «En mi viejo San Juan», bolero, 1949.

La situación económica del país era crítica. Quizás, uno de los momentos más dramáticos de la crisis fueron los años de la gran depresión económica, la que además de reducir la capacidad de la economía para suministrar empleos, disminuyó la importancia de la agricultura, la que hasta entonces había sido la principal ocupación del país. A manera de ilustración, para el año 1933, los habitantes de Puerto Rico se enfrentaban a una tasa de desempleo de un 65%¹⁶.

Llama la atención el hecho de que si por un lado la crítica situación económica generó un clima de inestabilidad y tensión para los puertorriqueños, por otra parte contribuyó a afianzar los lazos de solidaridad social entre los desocupados y logró que éstos se articularan en protestas públicas. Sobre este asunto, el historiador Francisco Scarano nos señala que «a tan altas cimas llegó el desempleo que centenares de personas desocupadas se organizaron para protestar contra la condiciones de miseria que les imponía la falta de un trabajo con que alimentar a sus familias. Los consejos de desocupados, como solían llamarse tales agrupaciones de desempleados, llevaron sus protestas a las calles de las ciudades principales del país, especialmente durante los años de mayor crisis entre 1932 y 1935»¹⁷.

*¿Qué será, qué pasará?
En el taller de Mamere
piden gente pa' trabajar.
Ya empezó la huelga,
dios mío qué barbaridad
la campán cachuga
tin tan dom piendam.
Petra plaga sa plancha,
no trabajemos ná
qué se cree esta gente
no nos tienen piedá.
La lana que aquí nos pagan
¡hay! no nos da pa' na'...»¹⁸*

¹⁶ Junta de Planificación de Puerto Rico, *Informe anual del Gobernador*, San Juan, 1950.

¹⁷ Más allá de la mención que hace el historiador a estas protestas, se nos ha hecho difícil encontrar más datos por lo que sólo nos remitimos a la cita de referencia. Francisco A. Scarano, ob. cit., p. 673.

¹⁸ «Empezó la huelga», composición de Mon Rivera, recogida en su antología *Kijis Konar*, vol. 2, Ansonia Records, ALP-1383.

Hasta finales de los años treinta, la participación directa del gobierno nacional en la formulación de políticas de regulación económica y de creación de empleo fue escasa. Las medidas que se asumían en el país eran, en su mayoría, una extensión de las legislaciones norteamericanas que, dado a la relación de subordinación colonial de Puerto Rico con Estados Unidos, tenían aplicabilidad inmediata. Además, los puertorriqueños sufrían la ausencia de un Estado nacional y social capaz de suplir políticas de asistencia social que cubrieran las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. De otra parte, carecían de un sistema de seguridad social que les garantizara, entre otras cosas, mayor seguridad laboral, pagas por desempleo, fondos de pensiones, etc.

No es hasta entrada la década de los cuarenta cuando la Isla tomó iniciativas para otorgarle un carácter social y benefactor a la estructura del Estado, a la vez que inició una serie de legislaciones para regular la actividad económica y el mercado laboral. En ese periodo, el gobierno local presentó sus nuevas estrategias económicas para la creación de empleos y comenzó una reorganización económica que centró su interés en el control y desarrollo de infraestructura; una reorganización administrativa del gobierno y un proyecto de industrialización limitado mediante el establecimiento de fábricas propiedad del gobierno, tales como: zapatos, cartón, vidrio y materiales de construcción.

La creación de estas empresas estatales sólo iban a estar destinadas a ofrecer servicios a aquellas áreas de la producción en las que el capital norteamericano no había entrado y que eran importantes para el desarrollo general de la economía, especialmente en la creación de eslabonamientos para lograr una economía más integrada. Además, estas industrias estaban orientadas a satisfacer una demanda local que normalmente se suplía con importaciones de los Estados Unidos.

Las posibilidades de este proyecto se frustraron cuando, a partir de 1945, el gobierno empezó a deshacerse de las pocas empresas gubernamentales que habían iniciado operaciones en la Isla. A partir de entonces, se inició un esfuerzo para aumentar la producción industrial atrayendo capital privado norteamericano.

Fue así como se puso en marcha el programa de «Operación manos a la obra»¹⁹ con el fin de traer a la Isla el mayor número posible de empresas norteamericanas para crear empleos. Su herramienta principal fue una ley de incentivos industriales mediante la que el gobierno trató de crear un clima atractivo para las inversiones. Su propuesta le ofrecía a

¹⁹ La agencia estatal que se creó para coordinar y crear proyectos de industrialización en Puerto Rico fue la Compañía de Fomento Económico, creada en 1942.

los inversores mano de obra abundante, barata y disciplinada, un clima político estable, acceso libre al mercado norteamericano, edificios y obras de infraestructura a bajo costo y exención del pago de contribuciones al erario puertorriqueño por un periodo de 25 años²⁰. El efecto neto de esta política fue que para 1952 había establecidas en Puerto Rico 166 fábricas norteamericanas que generaron un total de 12.000 empleos. La composición orgánica de estas empresas requería una inversión baja de capital y un empleo intensivo de mano de obra. Su principal producción se centraba en los textiles y ropa y los artículos de cuero, a tal punto que para 1954 estos dos renglones empleaban el 60% de la mano de obra industrial del país. Para 1963 se reportó en la Isla un total de 2.243 industrias de propiedad extranjera que emplean a 98.597 trabajadores²¹.

Para el gobierno, la gran dificultad de este modelo estaba en que siendo estas fábricas de baja inversión en capital, su único incentivo era el pago de bajos salarios a los trabajadores. Esto representaba un problema para el gobierno, puesto que no se podía evitar una eventual fuga de éstas a otros países donde se les igualaran o superaran los niveles de incentivos salariales que obtenían de Puerto Rico. Por eso, desde mediados de la década de los cincuenta, se trató de promover otro tipo de inversión industrial para el país. Ahora, se buscaba atraer industrias de uso intensivo de capital, aunque su oferta laboral fuese baja. Lo importante para el gobierno local fue poder garantizar que las nuevas instalaciones industriales realizaran una inversión fija en el país que les obligara a sostenerse por más tiempo. Es entonces cuando se instalan en Puerto Rico una serie de fábricas productoras de químicos y petroquímicos, maquinaria y productos eléctricos y de metal, las que en su mayoría exportaban sus productos a Estados Unidos. Este tipo de industrias definen y caracterizan el modelo industrial que se ha mantenido en el país hasta el presente.

A pesar de que en los años cincuenta el número de participantes en la fuerza laboral de Puerto Rico alcanzó su punto máximo, llegando a un 55% en el 1951, la tasa de ocupación del país comenzó a declinar en años posteriores como consecuencia de los cambios generados en el modelo productivo, de forma que en 1981 la tasa de ocupación era sólo

²⁰ Para más información al respecto, recomendamos examinar las obras de James Dietz, ob. cit., Francisco A. Scarano, ob. cit., Fernando Picó, *Breve historia de Puerto Rico*, Río Piedras, Ediciones Huracán, 1982 y René Marqués Velasco, *Nuevo modelo económico para Puerto Rico: estrategias para el desarrollo de la industria y la agricultura*, San Juan, First Book Publishing of Puerto Rico, 1993.

²¹ James Dietz, ob. cit., p. 283.

del 41%, lo que indica, en general, que la posibilidad de los trabajadores puertorriqueños de entrar en el mercado laboral, a partir de los años sesenta, disminuyó justo en el momento en que el gobierno iniciaba su nuevo programa de industrialización. Este hecho se constata con la revisión de los informes estadísticos, que muestran un leve descenso en la tasa de desempleo de Puerto Rico a principio de los años sesenta (10,3%), y un aumento vertiginoso en los años posteriores, alcanzando el máximo registrado de 23,4 % entrado los años ochenta²².

En este contexto, hay que señalar que la emigración masiva de trabajadores puertorriqueños a Estados Unidos contribuyó a que la tasa de desocupación laboral en Puerto Rico no fuese más alta. Entre el periodo de 1940 al 1950, la emigración neta de puertorriqueños hacia territorio estadounidense fue de 180.000 personas, un número superior al registrado en las cuatro décadas anteriores. Esa cifra reportó un aumento sustancial en la década de los cincuenta, donde se registraron 460.826 migrantes. Entre los años 1960 al 1980 el total de migrantes fue de 303.237. El efecto de esta emigración sobre los niveles de desempleo en la Isla fue de un descenso de 3,3% en los años cuarenta; 11,5% en los años cincuenta; y 11,9% en la década del 1960²³.

4. A trabajar pal' inglés: la diáspora puertorriqueña en los años cincuenta

... qué cómo viajamos los borinqueños,
vamos volando en la guagua aérea...
que vuela ahora y pague después...
desde la Isla voy pa' New York...²⁴

Como hemos visto, el modelo económico de Puerto Rico durante la primera mitad de este siglo no consideró la actividad agrícola como fuente generadora de riquezas y empleo, ni tampoco se ocupó de am-

²² Las tasas más bajas de desempleo que se registraron a finales de los años cincuenta y principios de los sesenta se debió al aumento de la emigración masiva hacia los Estados Unidos. Para entonces, el desempleo ascendió sobre los 11 puntos porcentuales en relación con la tasa de actividad laboral. Junta de Planificación, *Informe Económico*, San Juan, 1980.

²³ Junta de Planificación de Puerto Rico, *Informe Económico*, San Juan, 1982.

²⁴ «Guagua aérea», canción de Benjamín Muñiz Velázquez, inspirada en las migraciones de los años cincuenta.

pliar la oferta laboral del país en el sector industrial. Esta situación se agravaría desde los años cincuenta, pues el modelo productivo que desarrolló el gobierno de la Isla, más allá de crear empleos, paralizó la tasa de crecimiento laboral.

A su vez, mientras aumentaban los niveles de desempleo y crecía la incertidumbre social entre la población, en los Estados Unidos, principalmente en la ciudad de Nueva York, aumentaba la oferta de trabajo industrial y agrícola (*"farmers workers"*). Nueva York era una zona de alta concentración industrial que necesitaba, para su desarrollo, mano de obra barata y poco diestra. Es por eso por lo que cuando el alcalde de esa ciudad, Richard Wagner, visitó San Juan de Puerto Rico, en el año 1953, declaró que «eran bienvenidos todos los puertorriqueños que quisieran emigrar a trabajar a Nueva York».

En la Isla, el gobierno promovió la emigración apoyándose en la creencia de que el país no podía industrializarse efectivamente si no resolvía su "problema poblacional". Para alentar el éxodo de puertorriqueños, el gobierno multiplicó el tráfico aéreo a Estados Unidos y abarató su costo, diseminó avisos sobre las oportunidades de empleo y fijó estándares mínimos con relación al trato que deberían tener los trabajadores migrantes. Para el caso particular de incentivar la emigración laboral hacia Nueva York, el gobierno de Puerto Rico abrió una oficina en esa ciudad para atender los reclamos de sus migrantes²⁵.

*Dejé en los campos de la patria mía
un paraíso, un verdadero edén.
encuentro un mundo frío y desierto
al compararlo con mi Borinquen...*²⁶

Como hemos señalado, la emigración alcanzó su punto máximo entre los años cincuenta al sesenta, periodo en el que partieron hacia Estados Unidos 460.826 puertorriqueños. De éstos, un 70% se encontraban entre las edades de 15 y 39 años. Entre los años cincuenta a los setenta un total de 605.550 puertorriqueños se mudaron a los Estados Unidos —cifra equivalente al 27,4% de la población que había en la Isla para el 1950. De este grupo de migrantes, la mayoría se concentró en la ciudad de Nueva York, representando un total de 817.712 (58,8%) puertorriqueños de los 1.391.463 que ya vivían en los Estados Unidos para los años setenta²⁷.

²⁵ Francisco A. Scarano, ob. cit., pp.753-754.

²⁶ «Alma borinca», composición de José Rodríguez Pastor, 1977.

²⁷ James Dietz, ob. cit., p.308.

Los puertorriqueños pasaron a formar parte del conjunto de la fuerza laboral hispana en los Estados Unidos; sin embargo, a pesar de contar con la ciudadanía norteamericana, no tuvieron ningún privilegio para acceder al mercado de trabajo; circunscribiéndose sus posibilidades de empleo, al igual que el resto de los trabajadores latinoamericanos, a actividades ligadas a la manufactura y los servicios "inferiores"²⁸.

A manera de dato, nos parece importante apuntar el alto número de latinoamericanos que emigraron a los Estados Unidos durante los años setenta. En el estudio realizado por Ray Marshall se subraya la cifra de 14,6 millones de personas (es decir, un 6,4% de la población norteamericana)²⁹ que se declararon hispanos en las estadísticas del censo de Estados Unidos en 1980.

*Latinos en Estados Unidos
ya somos una nación
venimos de la América india
del negro y el español
en nuestra mente migrante
a veces hay confusión
pero no hay quien nos engañe
el alma ni el corazón....*³⁰



4.1. Vida y trabajo de los migrantes puertorriqueños

La pobreza y el desempleo han sido las características más determinantes de la comunidad puertorriqueña residente en los Estados Unidos. De todos los grupos étnicos, el puertorriqueño conforma uno de los más pobres y desventajados. Encara por consiguiente todos los problemas sociales serios que van de la mano de la pobreza: desempleo, drogas, viviendas inservibles, discriminación étnica y racial, dependencia excesiva de la asistencia pública y alta criminalidad³¹.

Entre los años 1950 al 1965 la cifra de puertorriqueños que residía

²⁸ Para los interesados en el estudio del conjunto de la fuerza laboral hispana en los Estados Unidos, recomendamos la obra de Edwin Meléndez y otros (eds.), *Hispanic in the Labor Force*, Plenum Press, Nueva York, 1991.

²⁹ E. Ray Marshall, *Economía laboral: salarios, empleo, sindicalismo y política laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, p. 701.

³⁰ «Latinos en Estados Unidos», composición de Titi Soto, grabada por Willie Colón con la voz de Celia Cruz, Fania Records, Nueva York, 1980.

³¹ Francisco A. Scarano, ob. cit., p. 758.

en Estados Unidos fluctuaba entre 900 mil y un millón de migrantes (esta cifra contabiliza a los hijos de los puertorriqueños nacidos en territorio norteamericano). Los primeros trabajadores migrantes puertorriqueños en Estados Unidos ocuparon empleos en el sector agrícola, en los servicios domésticos y algunos empleos descalificados en industrias³². Para los años cincuenta, las estadísticas del Departamento del Trabajo de Estados Unidos reportaron, para el caso de los hombres, un total de 31% empleados como operarios de industrias, es decir trabajadores de líneas de ensamblaje en empresas manufactureras; 17% en el sector de servicios (que incluye al gobierno); 16% de obreros especializados y artesanos; 9% desempeñándose como vendedores y oficinistas; 5% profesionales; y 12% de trabajadores misceláneos.

La experiencia de trabajo de las mujeres no fue muy alentadora. De las pocas mujeres empleadas, el 72% eran operarias; 11% vendedoras y oficinistas; 7% empleadas en el gobierno y en el sector de servicios; 3% en la rama profesional; y 2% en los servicios domésticos³³.

Veinte años más tarde, la participación de los puertorriqueños en el mundo del trabajo mostraba algunas variaciones, especialmente en lo relativo al empleo de las mujeres. Aunque todavía el grupo más grande de trabajadores de ambos sexos eran operarios, su composición había cambiado tras mermar notablemente el número de mujeres en esos oficios. Las estadísticas registran que, en los años setenta, el 34% de los varones estaban clasificado como operarios (un leve aumento con respecto a 1950), mientras sólo el 40% de las mujeres empleadas se identificaban como tales. Esta proporción significaba un descenso de casi el 45% entre las dos décadas³⁴.

Los datos indican que mientras los varones seguían ocupando, en 1970, más o menos los mismos escalafones en la estructura laboral que veinte años antes, la participación de las mujeres se había transformado. Entre ambas fechas, muchas mujeres habían dejado de trabajar fuera de sus hogares, ya sea porque los trabajos que solían desempeñar habían desaparecido, porque se retiraron temporalmente para criar sus familias o porque optaron por trabajar en la llamada economía subterránea (cuidando niños ajenos en su casa, vendiendo comestibles y otros artículos caseros).

La ocupación laboral femenina en los años setenta se distribuía de la siguiente manera: 34 % vendedoras y oficinistas; 39% operarias; 7% pro-

³² City University of New York-History Task Force, *Labor Migration Under Capitalism...*, ob. cit., Nueva York, Monthly Review Press, 1979, p. 128.

³³ U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 1960.

³⁴ Clara E. Rodríguez, *The Puerto Ricans: Born in the U.S.A.*, Boston, Unwin Hyman, 1989, pp.18-24.

fesionales; y 12% empleadas del gobierno y del sector de servicios³⁵. Parte de estos cambios en la participación laboral se adjudica a que los niveles de escolaridad de las mujeres eran más altos que el de los varones.

Es imposible pasar por alto el hecho de que, a pesar de los cambios, en 1970 la experiencia de empleo más común entre todos los puertorriqueños residentes en Estados Unidos, con independencia de su género, era todavía el de un "obrero de línea" en las manufacturas³⁶. Circunstancia que, más allá del puesto de trabajo que éstos ocuparan, reportaba siempre trabajos poco cualificados y de bajos salarios.

Para el caso que nos ocupa en nuestra investigación, los puertorriqueños que se establecieron en la ciudad de Nueva York, el revelador estudio de la socióloga Clara Rodríguez nos señala que estos migrantes llegaron a formar parte del llamado «ejército de reserva industrial». En la mayoría de los casos, su experiencia laboral estuvo marcada por los bajos salarios, los empleos temporeros, el subempleo y el desempleo. Todos estos factores favorecieron el extenso y rápido crecimiento del desarrollo capitalista industrial en esa ciudad³⁷.

*Nueva York, paisaje de acero
no sé si te odio, no sé si te quiero
cuando estoy contigo me siento
inquieto por largarme
cuanto estoy lejos loco por mirarte
Nueva York, selva de concreto
mi corazón guarda el secreto
en tus labios latinos
yo vi por vez primera
la tradición de mis abuelos
mágica ciudadela de sueños dorados
capital de desilusiones
no sé cómo ni por qué me llevo embriajado
Nueva York, ciudad palabrera
millones de seres juntos
se sienten solos
cuántos desventurados que no retornan ...*³⁸

³⁵ U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 1980.

³⁶ Francisco A. Scarano, ob. cit., p. 761.

³⁷ Clara Rodríguez, «Economic Factors Affecting Puerto Ricans in New York», en City University of New York-History Task Force, *Labor Migration Under Capitalism: The Puerto Rican Experience*, Nueva York, Monthly Review Press, 1979, p. 197.

³⁸ «Nueva York», composición de Willie Colón grabada en su disco *Willie Colón*, Fania Records, Nueva York, 1979.

Los trabajadores puertorriqueños, al igual que los negros, constituyeron el ciclo de prosperidad de la economía neoyorkina, pero para ninguno de ellos estuvieron disponibles las oportunidades sociales y económicas que se facilitaron para la población blanca, a comienzos de los años cincuenta.

El crecimiento de la economía de la ciudad de Nueva York comenzó a declinar a partir de los años sesenta, época en que también se comenzaron a registrar cambios en la organización de la producción, dirigidos a incrementar los procesos de automatización. Este desarrollo técnico fue un elemento significativo para la reducción de empleos que se empezó a registrar en la ciudad.

Junto a los cambios en la organización interna de la fábrica, se empezó a generar un movimiento de "suburbanización" industrial que consistió en la relocalización de las industrias a las zonas de los suburbios, bastante distante del centro de la ciudad. Algunos estudios sobre la comunidad puertorriqueña en Nueva York señalan que este movimiento perjudicó a los trabajadores puertorriqueños, ya que éstos dependían de la transportación pública para desplazarse a sus centros de trabajo.

Este traslado industrial fue asistido por el gobierno local quien facilitó la construcción de las carreteras y expresos ("highways"), así como otras obras de infraestructura para viabilizar el movimiento de fábricas hacia las nuevas instalaciones industriales. Paradójicamente, los empleos que se crearon en estas "nuevas" empresas pagaban más y la mayoría fueron ocupados por trabajadores blancos. Ese último dato manifiesta los niveles de racismo y exclusión racial a los que se veían sometidos los puertorriqueños; factor que sin duda, influyó en las oportunidades laborales.

Tanto los cambios en la organización productiva como el movimiento de "suburbanización" provocaron un declive en el número de empleos manufactureros disponibles en la ciudad de Nueva York. Los efectos fueron dramáticos para los puertorriqueños, quienes en 1960 concentraban el 60% de su fuerza laboral en esas industrias. En 1970, estos empleos se redujeron en un número de 173.000, bajando la proporción al 51,3%. Esta reducción no vino acompañada por un aumento en los empleos del sector de servicios, la otra área fuerte de concentración laboral puertorriqueña³⁹.

*Qué mucho trabajo dá
hallar en qué trabajar*

³⁹ Clara Rodríguez, «Economic Factors...», ob. cit., p. 208.

qué trabajo dá, el no trabajar...

...se pasa trabajo, buscando trabajo...⁴⁰

A pesar del declive reportado en el número de empleos disponibles en la industria, este sector siguió siendo fundamental como fuente de trabajo para los puertorriqueños, aunque la mayoría de éstos estaban en la manufactura ligera, donde se requería baja cualificación y pagaban menos. En los servicios, el mercado que se habilitó fue el de bajos salarios, a saber: camareros, porteros y trabajadores de hospital⁴¹.

*Regresa un hombre en silencio
de su trabajo cansado
su paso no lleva prisa
su sombra nunca lo alcanza
lo espera el barrio de siempre
con el farol en la esquina
con la basura allá enfrente
y el ruido de la cantina.*

*Pablo Pueblo
llega hasta el zaguán oscuro
y vuelve a ver las paredes con las viejas*

*[papeletas
que prometían futuro en lides politiqueras
y en su cara se dibuja la decepción de la espera.
Pablo Pueblo
hijo del grito y la calle
de la miseria y el hambre
del callejón y la pena...*

*Llega al patio pensativo y cabizbajo
con su silencio de pobre...
Toma sus sueños ráidos
lo parcha con esperanza
hace del hambre una almohada
se acuesta triste de alma...*

*Coro: Pablo Pueblo, Pablo hermano
Trabajó hasta jubilarse*

*y nunca sobraron chavos
Con el silencio de pobre
con los gritos por abajo
Llega a su barrio de siempre
cansao de la factoría.
Votando en las elecciones
y comprando lotería...⁴²*

En definitiva, entre los años 1950 al 1970, la mayor parte de la migración puertorriqueña estuvo destinada a moverse en un mercado laboral inestable y de poca remuneración. Además, este sector ha representado el grupo poblacional con la tasa de desempleo masculina más alta en la ciudad de Nueva York. En 1960 los puertorriqueños reflejaban un 9,9% de desempleo frente a un 6,9 y 4,3% de desempleo entre los

⁴⁰ Interpretaciones de José Noguera y el Apolo Sound, dos éxitos de la salsa a principio de los años ochenta.

⁴¹ Clara Rodríguez, *The Ethnic Queer in the United States: The Case of Puerto Ricans*, San Francisco, R&E Research Associates, 1973.

⁴² «Pablo Pueblo», composición de Rubén Blades grabada en su primera producción salsa junto a Willie Colón, *Metiendo mano*, Fania Records, Nueva York, 1977, JM-00500.

residentes negros y blancos, respectivamente. Para el 1970, a pesar de reportarse un descenso en las estadísticas de desempleo, los puertorriqueños siguieron con las cifras más altas; 6,2% frente a 5,4% de negros desempleados y 3,9% de blancos.

*Justicia tendrán, justicia verán
en el mundo los discriminados
con el canto del tangó
mira justicia yo reclamo.
Si no hubiera tiranía
todos fuéramos hermanos
dulce paz y armonía,
alegría, tú verás...*

*some day, somewhere
we'll find, a new way of living...*

*La libertad, caballero
no me la quites a mí
pero mira que también yo soy humano
y fue aquí donde nací
económicamente, económicamente
esclavo de ti
pero que va caballero
tú no me engañas a mí...⁴³*

En 1968-69 la Comisión de Derechos Civiles de Estados Unidos notó que el 60% de las fábricas instaladas en los vecindarios puertorriqueños de Nueva York pagaban a sus trabajadores un salario menor de lo establecido en ley. Este hecho, apuntaba el informe, impedía que las familias de los trabajadores tuvieran un decente y mínimo estándar de vida, según lo determinado por la Agencia de Estadísticas Laborales del gobierno norteamericano⁴⁴.

Otro estudio reveló que, en 1970, los puertorriqueños tenían la tasa de ingreso más baja de Estados Unidos. En la ciudad de Nueva York, el

⁴³ Todas éstas son composiciones y arreglos musicales de Eddie Palmieri. Las primeras dos, de su primera producción discográfica salsera, *La Perfecta*, Alegre Records, Nueva York, 1968, SLPA-8170. La última del disco *Vamonos pal' monte*, Tico Records, Nueva York, 1973, TICO LP-1225.

⁴⁴ Parte de este estudio fue difundido en el periódico *New York Times*, 5 de noviembre de 1972, p. 43.

ingreso medio familiar era de 10.424 dólares para los blancos y 7.150 para la población negra⁴⁵, mientras que el ingreso medio de las familias puertorriqueñas era por debajo de los 7.000 dólares anuales. El 64% de los puertorriqueños eran clasificados como pobres, en comparación con un 29% de blancos y un 49% de negros. En ese 64% se incluían un 35% de familias puertorriqueñas que vivían en condiciones de extrema pobreza y a las que su ingreso no alcanzaba los 3.700 dólares al año⁴⁶.

Entre los años sesenta y setenta, los puertorriqueños registraron un aumento de tan sólo 13% en su tasa de ingreso, mientras los blancos ascendían un 26% y los negros un 24%⁴⁷. En el año 1970, cuando Estados Unidos gozaba de un Estado benefactor fuerte, el 70% de las familias puertorriqueñas residentes en la ciudad de Nueva York eran elegibles para recibir ayudas y subsidios por parte del gobierno, pero sólo las recibían el 56% de las familias⁴⁸.

*Esperando mi suerte quede yo
pero mi vida otro rumbo cogió
sobreviviendo en una realidad
de la cual yo no podía escapar...
Estoy cansado de tanta espera
te juro que mi suerte cambiará...
Pronto llegará el día de suerte,
sé que antes de mi muerte
seguro que mi suerte cambiará....⁴⁹*

La situación también fue crítica en el proceso de escolarización de los puertorriqueños. En el año 1960, mientras el 40% de los blancos mayores de 25 años eran graduados de escuela secundaria (*"high school"*⁵⁰), sólo el 31% de la población negra obtenían el grado y un 13% de los puertorriqueños. Este nivel aumentó al 20% en 1970⁵¹.

⁴⁵ Clara Rodríguez, «Economic Factors...», ob. cit., p. 206.

⁴⁶ U.S. Bureau of the Census, *U.S. Census of Population: 1970, General Social and Economic Characteristics*, Washington, Government Printing Office, 1973.

⁴⁷ Kal Wagenheim, *A Survey of Puerto Ricans on the U.S. Mainland in the 1970s*, Nueva York, Praeger, 1975, tomado de Francisco A. Scarano, ob. cit., p. 762.

⁴⁸ Clara Rodríguez, «Economic Factors...» ob. cit., p. 215.

⁴⁹ «El día de mi suerte», Héctor Lavóe cantando en la orquesta de Willie Colón, *Lo Mato*, Fania Records, Nueva York, SLP-00444.

⁵⁰ En el sistema educativo norteamericano la educación se divide en dos etapas. Una primera recorre la enseñanza primaria, de primero a sexto grado; y la segunda cubre el periodo intermedio y secundario, de séptimo grado a cuarto año. La *"high school"* es el equivalente al Instituto de Enseñanza Media español.

⁵¹ Francisco A. Scarano, ob. cit., p. 762.

Sin duda, la población de migrantes puertorriqueños representó el grupo étnico más pobre y desfavorecido de la nación norteamericana. Todos estos factores de discriminación económica, académica, étnica y racial aumentaron las dificultades para que éstos consiguieran empleos honrosos y permanentes.

*Por eso yo canto salsa,
por el color de mi piel,
por el dolor de una raza,
por aquel que trabaja y lucha
y para comer no le alcanza....*⁵²

Si a estos factores le sumamos los procesos de automatización que realizaron las industrias en los años sesenta, junto a su eventual reducción de empleos fijos, así como el subempleo y otras formas de trabajo precario, podríamos determinar la relación de pobreza de las comunidades de trabajadores migrantes puertorriqueñas en la ciudad de Nueva York.

*Hazme la maleta mama
yo me voy de Nueva York
yo me regreso a mi tierra
allá la cosa es mejor
yo vine aquí con la idea
de buscarme algún billete
pero hay tanto loco suelto
que ni Superman se mete...*⁵³

5. La vida y las costumbres: la sobrevivencia en el barrio

Los años sesenta sorprendieron a los trabajadores migrantes con los cambios implantados en la organización de la producción, los procesos de relocalización industrial y la eventual reducción laboral (esta última

⁵² Este número musical interpretado por Pete «El conde» Rodríguez aparece grabado en una recopilación musical de la Fania producida en 1984 y que lleva por título *Lo que pide la gente*.

⁵³ Rubén Blades, «La maleta», en Willie Colón y Rubén Blades, *Metiendo mano*, Fania Records, 1977, SLP 00500.

es resultado de ambos cambios). Como consecuencia de estas transformaciones creció el trabajo autónomo y de baja paga, como pintores, electricistas y fontaneros, entre otros⁵⁴. Estos oficios fueron aprendidos “en casa” por necesidad. En muchos casos porque se tenían que conocer para cuando surgieran los imprevistos del hogar (no había dinero para contratar esos servicios) y, en otros casos, porque el conocimiento de estas tareas ofrecía una posibilidad de trabajo digno para la supervivencia de las familias.

El desempeño de estos oficios suponía la propiedad individual de las herramientas de trabajo por parte de los trabajadores. Esto garantizaba que el producto de su trabajo les permitiera la gestión personal de la asignación de sus recursos en gastos, consumo e inversión.

Una forma clara y precisa de entender la significación del trabajo autónomo está en las formulaciones planteadas por Carlos Marx en las *Formas que preceden a la producción capitalista*. Aquí, Marx analiza los trabajos que se realizaban previo a la época del capitalismo industrial y nos expone que el objetivo de estos trabajos no estaba en la creación de valor, sino que su objetivo era el mantenimiento del propietario individual y de su familia así como de la entidad comunitaria global.

[...] el trabajador se comporta consigo mismo como con su propiedad: estamos ante la unidad del trabajo con sus supuestos materiales. En consecuencia, el trabajador tiene una existencia objetiva, independientemente del trabajo. El individuo se comporta consigo mismo como propietario, como señor de las condiciones de su realidad. Se comporta del mismo modo con el otro y, según que este supuesto esté puesto como derivado de la entidad comunitaria o de las familias individuales que constituyen la comunidad, se comporta con los otros como co-propietarios, como con otras tantas encarnaciones de la propiedad común, o como con propietarios autónomos, junto a los cuales la propiedad común misma, que ante todo lo absorbía y dominaba... los individuos no se comportan como trabajadores sino como propietarios —y miembros de una entidad comunidad, que al mismo tiempo trabajan...⁵⁵

Una de las luces que nos pueden aportar para el análisis sociológico las “nuevas” formas de trabajo que adoptaron estos migrantes, es que éstas rompieron con el imaginario del trabajo-empleo como la única forma de trabajo. Esa asociación (trabajo-empleo) olvida que la considera-

⁵⁴ Lamentablemente, la información obtenida no revela la distribución de estos oficios. Véase, Clara Rodríguez, «Economic Factors...», ob. cit., p. 210.

⁵⁵ Carlos Marx, *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Grundrisse) 1857-1858*, t. I, México, Siglo XXI, 1989 (decimosexta edición), pp. 433-434.

ción del trabajo como categoría social se refiere a todas las formas de actividad que realizan los individuos para sobrevivir. Y, ciertamente, cuando asumimos como única «la resbaladiza y multiforme descripción de empleo»⁵⁶, limitamos nuestra aproximación sociológica y olvidamos considerar los trabajos que se realizan en nuestros días.

Sobre este particular, Ray Pahl, en una espléndida obra sobre las formas y divisiones del trabajo, nos señala que «hay que reconocer que el empleo no es la única forma de trabajo. Hay muchos tipos de trabajo que no están registrados en las estadísticas oficiales, y tanto los economistas como los sociólogos los han pasado por alto hasta fechas recientes. Sin embargo, en la última década, la atención se ha dirigido hacia los empleos marginales»⁵⁷.

Las comunidades de puertorriqueños en Nueva York, en los años de la posguerra, se marcaron con el sello de la pobreza, el desempleo, la violencia callejera y doméstica, las viviendas malsanas y la drogadicción. Estos signos de precariedad social surgieron como consecuencia del problema que provocó la desocupación laboral industrial y la misma se agravó ante el desamparo en el que quedaron estas comunidades por la incapacidad del gobierno (estatal y nacional) en asumir la responsabilidad social-asistencial para con la población migrante⁵⁸.

Pero, si bien es cierto que la situación de precariedad social provocó pésimas condiciones de vida, por otro lado se generaron formas de trabajo autónomas e informales que reemplazaron al ya escaso empleo industrial y que serían significativas para la rearticulación social. Además, este escenario contribuyó a crear formas de colectivismo y solidaridad entre las comunidades de migrantes como mecanismo de sobrevivencia.

*Pueblo latino de cualquier ciudad
ha llegado la hora de la unidad,
ha llegado la hora del estrechón de manos,
como protección,
pueblo latino de cualquier barrio...
de cualquier ciudad.*

⁵⁶ Juan José Castillo, «Políticas de mercado de trabajo...» en *Sociología del trabajo...*, ob. cit.,

⁵⁷ Ray Pahl, *Divisiones del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1991, p. 121.

⁵⁸ Vimos anteriormente como del 70% de las familias puertorriqueñas residentes en Nueva York que para el 1970 caían bajo los estándares de pobreza, sólo un 56% de ellas recibía ayudas del Estado.

Corazonado únete, únete.

Porque en la unidad es que está la fuerza,
monumental,

que nos puede salvar de la infelicidad.

Pueblo latino de cualquier ciudad o barrio, únete,
que ha llegado la hora de estrecharnos las manos
como protección, como protección.

coro: Porque para seguir así, prefiero la muerte...

Al final concluye en parlato:

Pueblo latino nos unimos o nos lleva la miseria.⁵⁹

Desde la llegada de los primeros migrantes puertorriqueños a la ciudad de Nueva York, el hábitat, el modo de vida y todo el tejido social que la mayor parte de las familias concibieron y crearon estuvo estructurado en torno a la existencia de un empleo asalariado. Quién no tenía uno, luchaba por encontrarlo. Y era natural. Por un lado habían emigrado con la promesa de encontrar un empleo; y aún en el caso de quienes habían encontrado un empleo fijo, vivían la incertidumbre de perderlo.

Las comunidades obreras se establecieron en las zonas cercanas donde se concentraban las industrias. Las residencias de los trabajadores eran un espacio más al interior de grandes edificios ("buildings") con olor a supervivencia, en áreas donde ya habitaban otros sectores sociales con su misma condición. A diferencia de otras zonas obreras habitadas por migrantes, *el barrio*, como le denominaron los puertorriqueños a su zona residencial, se constituyó en una comunidad estable, dado a que muy pocos de sus habitantes se movieron a otros lugares o regresaron a su país de origen.

En *el barrio* no se vivía bien, pero se vivía. La solidaridad de la gente era representativa de la voluntad de una comunidad llena de esperanzas y confiada en la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida. «En *el barrio* nos conocíamos todos y nos ayudábamos... por las tardes íbamos a la bodega⁶⁰ a darnos el palo, hablar y oír música». El testimonio de este

⁵⁹ «Pueblo latino», composición de Tite Curet Alonso, interpretada por Pete Rodríguez, *Fania All Stars with Pete «El Conde» Rodríguez*, vol. 3, Gema Records, Nueva York, 1998, 3 RD-33342-2.

⁶⁰ Aunque el significado etimológico de la palabra "bodega" es el lugar donde se guarda y se cría el vino (*Diccionario de la lengua española*, Madrid, Real Academia Española, 1992, vigésima primera edición, p. 303), en las comunidades puertorriqueñas en Estados Unidos se emplea el término para referirse al colmado del barrio donde se venden los artículos alimentarios y se expendían bebidas alcohólicas.

trabajador migrante⁶¹ confirma el hecho de que las relaciones en el barrio eran recíprocas y personales. Se resalta el hecho de que los colmados eran un lugar de encuentro favorito para las personas de la comunidad.

Conscientes que sus condiciones de vida eran precarias, entre ellos generaban una especie de intercambio de trabajo y destrezas para la mejora o reparación de sus apartamentos, autos y enseres del hogar. En estos casos la única recompensa era la invitación a comer y una que otra cerveza. Y claro, siempre se esperaba que el favor fuera devuelto.

En suma, entre los migrantes puertorriqueños el sentimiento de colectividad era fuerte y la solidaridad era asumida como una forma de sobrevivir en la distancia. Nuestro entrevistado recuerda con nostalgia las reuniones navideñas entre los vecinos y las celebraciones de sus fiestas típicas las noches del 24 de diciembre. Estas prácticas vecinales diferenciaban a la comunidad del barrio de otros sectores sociales de la ciudad. Para ellos, la unidad de la comunidad también representaba la reafirmación de su identidad colectiva, la diferencia, la otredad. En estas condiciones, ¿quién duda de que se pudiera manifestar a menudo la creatividad?

5.1. *El trabajo de los músicos: otra forma de sobrevivir la crisis*⁶²

Para esta comunidad de migrantes la música fue un arma que le otorgaba voz al sentimiento de marginalidad. Más allá de asumir "lo musical" como una representación sonora, también se puede apreciar, desde el

⁶¹ Nos referimos al testimonio que nos hiciera el señor Juan Pablo Pérez Rodríguez, puertorriqueño de 59 años que emigró a la ciudad de Nueva York cuando tenía 21 años (1961). Nos cuenta que fue con la ilusión de encontrar un empleo y al cabo de unos meses lo emplearon en una fábrica textil en el distrito de Yonkers. Antes de cumplir un año en su empleo se vio obligado a abandonarlo porque la fábrica se mudaba a las afueras de la ciudad. A partir de entonces se dedicó a trabajar «en lo que apareciera». La actividad laboral que más realizó fue de mecánico de autos en el barrio. Era un trabajador autónomo, no tuvo taller de reparación y ejerció su trabajo en la calle. Nunca reportó ingresos al Gobierno por el dinero devengado, y la mayor parte de sus años en Nueva York recibió subsidios del Estado. Vivió 15 años en la ciudad, en la que procreó dos hijos. Entrevista realizada el día 28 de marzo de 1999.

⁶² Para el desarrollo de esta parte del texto conversamos con varios músicos de la época sobre las condiciones de vida y trabajo de los «salseros» de Nueva York. De estos testimonios construimos este relato (arquetipo) con el que tratamos de exponer cómo se desarrollaba el trabajo independiente de los músicos. Los entrevistados fueron Andrés Montañez, Roberto Rohena y José Iván Rodríguez.

espacio creativo, que la producción musical generada en los años sesenta y setenta por los puertorriqueños recoge temas, asuntos y personajes que caracterizan sus experiencias de vida. Fue una forma de crear un discurso para representar el sentimiento de la marginalidad. Es en ese contexto donde, con una fuerte propensión de transitar entre lo popular y lo cotidiano, se desarrolló *la salsa* como expresión sonora del *barrio*.

Pero, además de asumir la creación musical como voz colectiva que narra historias testimoniales, la música representó una de esas fuentes desde donde se desarrollaron otras formas de trabajo. El trabajo musical fue asumido, principalmente, como una alternativa laboral para muchos de los hijos de los trabajadores migrantes de los años cincuenta, quienes en su mayoría no habían tenido experiencia en otros tipos de trabajo. A esta generación le tocó vivir en un escenario social donde el mercado laboral ofrecía menos posibilidades de empleo que las que se ofrecieron para las generaciones anteriores y en donde las condiciones de vida registraban fuertes signos de deterioro.

Desde sus inicios (finales de los años sesenta), la actividad musical que se desarrolló en el interior de las comunidades migrantes de puertorriqueños fue, sin duda, una actividad productiva. Para esa época, se podían contabilizar alrededor de siete orquestas "principales" de salsa, cada una integrada con, aproximadamente, quince músicos. Ya para los primeros años de la década del setenta, el total de las principales orquestas del mercado salsero ascendía a las veinte agrupaciones⁶³. Esa cifra sólo registra aquellos conjuntos que operaban con más formalidad y que estaban adscritos, o se adscribieron, a algunas de las principales firmas disqueras. No obstante, ese dato estadístico no reporta el número de músicos y agrupaciones que no entraron en la industria, pero que estaban activos, el cual reconocemos que fue significativo⁶⁴.

Para muchos de los músicos, esta actividad laboral representó su única vía de ingreso; era su forma de supervivencia. Se convirtieron de esa manera en trabajadores independientes y dueños de su herramienta-instrumento de trabajo. Sin embargo, el carácter tan informal del mer-

⁶³ Una información completa sobre cuáles eran estas orquestas, quiénes las componían y el contexto de su desarrollo se encuentra en la obra de César Miguel Rondón, *El libro de la salsa*, Venezuela, 1981.

⁶⁴ Aquí se destacan, sobre todo, las agrupaciones pequeñas y los tríos románticos. Estos pequeños conjuntos no formaron parte del mercado de la salsa y sus presentaciones se mantenían al margen del gran mercado de la música. No obstante, vivían de la actividad musical. La experiencia de los músicos puertorriqueños de los pequeños conjuntos en Nueva York es muy bien recogida en la investigación que realiza Ruth Glasser en su libro *My Music is my Flag: Puerto Rican Musicians and Their New York Communities: 1917-1940*, University of California Press, Los Angeles, 1995.

cado musical en esos años no les garantizaba un trabajo regular ni formal, por lo que tendrían que conformarse con un trabajo esporádico e incluso complementario a algún otro trabajo que realizaran. Sus condiciones de trabajo iban a estar determinadas por un mercado musical que no garantizaba estabilidad, creando en muchas ocasiones un clima de incertidumbre que tenía efectos sobre la familia. Hay varias anécdotas de relaciones sentimentales quebradas por la inestabilidad del trabajo del músico. No era para menos, el trabajo musical era irregular en cantidad y calendario.

Un testimonio de un afamado músico de la época nos señalaba que (ellos) «no contábamos con trabajo todos los días, pero teníamos tiempo pa' nosotros». Estas expresiones subrayan el hecho de que el ritmo de trabajo de los músicos no conlleva una disciplina del tiempo, lo que para muchos podía ser beneficioso si acaso realizaban otras actividades laborales. Pero, por lo general en este oficio el pluriempleo tiende a realizarse en la misma actividad, ya sea trabajando para otros empleadores o simplemente por cuenta propia.

El trabajo por cuenta propia, el que siempre iba a ser relativo, se realizaba entre los estudios de grabación y el acompañamiento a otras agrupaciones (los muy conocidos «vente tú»). Para muchos era una ventaja la posibilidad de contar con varias opciones donde acudir a tocar. Por eso, el nivel de ejecución del músico era importante. Mientras más técnicas musicales desarrollaba y más dominio alcanzaba en el manejo de su instrumento, más posibilidades de trabajo se presentaban. Los niveles de cualificación del trabajador no se otorgaban en una academia; por el contrario, era muy regular escuchar decir (y todavía se escucha) que en la música la mejor escuela es «la escuela de la calle». Quiere decir, la experiencia de las presentaciones públicas y los acompañamientos a «los grandes» intérpretes.

Esta actividad laboral ha dependido de las noches en los fines de semana, momentos en que la gente se recrea y sale a bailar. En la experiencia de un músico, su actividad laboral representa un desempleo parcial constante, en el que hay que aprender a tener buen manejo de los ingresos, pues éstos no se garantizan con regularidad. Cada vez que bajaban podían obtener el dinero necesario para suplir los gastos básicos del hogar, aunque en la mayoría de los casos no les sobraba un excedente para las situaciones de «desempleo». Por lo cual, se trabajaba para obtener el dinero de la sobrevivencia.

Para el trabajo del músico, su hogar se convirtió en parte de su centro de producción, ya que desde allí realizaba las ejecuciones, estudios y prácticas musicales. Como no había posibilidad de visitar un estudio

para ensayar las piezas que se iban a interpretar, su casa se constituía como parte de su escenario laboral. Incluso, las orquestas ensayaban en la residencia de algunos de los integrantes del conjunto. Los acuerdos laborales se establecían por días y presentaciones y funcionaban como un contrato de arrendamiento de servicios, con la diferencia de ser totalmente informal y que no se reconocía la condición asalariada de los músicos. La relación salarial que se establece entre el músico y el empleador es un intercambio de trabajo por remuneración, donde no existen aportaciones patronales para la seguridad social del trabajador, al igual que se le excluye de la aplicación de la legislación social. Tampoco tienen indemnización por despidos, ni paga por accidentes laborales, ni ningún mecanismo para reclamar malos tratos y violaciones contractuales. En fin carecen de derechos. De otra parte, no se podía acudir a reclamar ante las agencias del gobierno ya que el dinero que generaban como parte de su actividad musical se convertía en un ingreso «informal».

El músico realizaba el pacto laboral con el director de la orquesta, quien asumía el rol patronal. Pero éste, a su vez, estaba subordinado a una relación social con su empleador, quien podía ser un propietario de algún centro de baile, un organizador de espectáculos o una empresa discográfica. En el momento de la producción musical (la puesta en escena de la orquesta), la organización interna de la agrupación suponía una relación social de poder. A pesar de que en ocasiones los procesos de ensayo musical, previos a la presentación, se generaban en un clima colaborativo entre los músicos y el director, donde todos juntos contribuían a determinar las pautas sonoras y rítmicas de cada pieza, a la hora de la ejecución en público se marcaban diferencias entre el director y el resto de la agrupación. El primero decide qué, cómo y cuándo se interpreta una pieza musical. El segundo obedece. El sonido que producen los músicos debe estar a tiempo y en ritmo, por lo que el director asume el control de la producción del sonido. No hay espacios para la creatividad ni la improvisación en escena, a menos que lo consienta el «patrón».

Los músicos ejercen todo dominio sobre la ejecución; de ellos depende la calidad de la música. Pero la evaluación final del trabajo en su conjunto es una responsabilidad adscrita al director. La relación entre el director de orquesta y el músico era igual a la que se tendría entre el director y su contratante, donde las negociaciones laborales muy pocas veces generaban un contrato como producto de los acuerdos. Era una relación contractual verbal que no asumía ninguna obligación que no fuera el pago por el trabajo realizado.

La relación entre el director y el empleador adquiere otros matices cuando aparece una empresa musical que asume la representación de la agrupación. En este caso, todos los miembros del conjunto, incluyendo al director, van a establecer un vínculo de subordinación con el empresario que les representa. La situación social de los músicos no va a variar, la única diferencia reside en la posibilidad de entrar en el mundo de la producción discográfica y de esa manera aumentar las expectativas de trabajo. Pero, en muchos casos se reportaron intervenciones de la empresa en el escenario creativo. Esto podía lacerar el carácter de trabajador independiente del músico y su autonomía como ejecutante.

Sobre este asunto un director de orquesta señaló: «antes se trabajaba para la música y hoy se hace para la industria. Antes el director de una orquesta trabajaba junto a su cantante y músico en el desarrollo de una pieza. Hoy, se le impone todo: temas, arreglos y productor. Por eso es por lo que pululan cantantes sin personalidad ni proyección. Todos se parecen entre sí, como salidos de una fábrica»⁶⁵.

*Parlato— Bueno señores yo les voy a decir una cosa,
este mundo está perdido, perdido...*

*Yo bebo y sufro
y vivo en un pujilato
postergado a mi dolor.
La cosa no es como antes,
que uno se iba de rumba
y amanecía en un rumbón.
Ya no se puede
salir a la calle
con tranquilidad
sin miedo o preocupación,
sin el temor que te vayan a quitar
lo poco que ganas
trabajando la semana
rompiéndote el coco...*

*coro: la cosa no es como antes
antes con menos dinero*

⁶⁵ Entrevista realizada a Ismael Miranda, *Periódico La Jornada*, México, 14 de febrero 1999, tomado de *La Jornada en Internet*, <http://serpiente.dgsca.unam.mx/jornada/1999/feb99/990214/esp-miranda.html>.

*comprabas lo que querías
gano más y compro menos
pensando en la economía*⁶⁶.

6. Conclusión

Durante los años de la posguerra, un número considerable de puertorriqueños apostaron su futuro en la posibilidad de encontrar un empleo en los Estados Unidos. Esta visión estuvo incentivada con una campaña que desarrolló el gobierno de Puerto Rico para provocar el éxodo de puertorriqueños ante su incapacidad para generar empleos y desarrollar la economía del país. De esa manera, miles de trabajadores y sus familias se establecieron en la ciudad de Nueva York con la expectativa de mejorar su situación social.

Con el transcurso de los años, la idea glorificada que se intentó proyectar desde Puerto Rico sobre las ventajas de la economía norteamericana chocó con la realidad de los migrantes. El empleo industrial en los Estados Unidos no ofreció grandes oportunidades para los puertorriqueños y las pocas posibilidades que se ofrecieron fueron en empleos descalificados, de baja remuneración e inestables. En el sector de los servicios tampoco existió una amplia oferta laboral para la incorporación de estos migrantes. A estas dificultades se añadieron problemas de segregación étnica, racial y social que tuvieron grandes efectos sobre los procesos de escolarización y socialización de los migrantes. En suma, los puertorriqueños en Nueva York no sólo encabezaron las listas en las estadísticas de desempleo, sino que también se vieron obligados a vivir en una sociedad que emergía entre los signos de precariedad social⁶⁷.

⁶⁶ «La cosa no es como antes», composición de Ismael Miranda grabada en su disco *Ismael Miranda: el compositor que canta*, Fania Records, Nueva York, 1978.

⁶⁷ A parte de enfrentar las precarias condiciones de vida en la ciudad de Nueva York, los puertorriqueños también tuvieron que confrontar el imaginario negativo que de ellos construyó la sociedad norteamericana. Productos culturales como el musical *West Side Story* (escrita por Arthur Laurents y Stephen Sondheim; música de Leonard Bernstein, 1958), de gran éxito en las salas teatrales de Broadway y, posteriormente en el cine, conformaron una visión simplista y superficial del migrante puertorriqueño. Este musical, que se inscribe en la lógica del «american dream», presenta una historia de amor en el marco de las guerras de pandillas puertorriqueñas y anglosajonas. Además, muestra a la comunidad de migrantes de la Isla como un conjunto de parásitos sociales y delin-
cuentes.

A su vez, estas condiciones contribuyeron a afianzar los lazos de solidaridad y colectivismo vecinal entre la comunidad de puertorriqueños como un recurso para sobrevivir en la marginalidad. En este contexto, emergieron formas de expresión artística que asumieron la representación de la voz colectiva para expresar las vivencias y las historias de esta comunidad. Entre estas manifestaciones culturales resaltó el desarrollo de una nueva propuesta musical que articuló el sentimiento de esta población y que se le denominó *la salsa*.

Nuestro trabajo apuesta a un proyecto para el futuro donde subrayamos la importancia que tiene para el estudio de la historia social de los puertorriqueños la emigración, el empleo, las formas de trabajo, la solidaridad y las manifestaciones culturales de una comunidad que se ha sostenido sobreviviendo y trabajando.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Azize, Yamila, *La mujer en la lucha*, Río Piedras, Editorial Cultural, 1985.
- Baldrich, Juan José, *Sembraron la no siembra: los cosecheros de tabaco puertorriqueños frente a las corporaciones tabacaleras (1920-1934)*, Río Piedras, Ediciones Huracán, 1988.
- Castillo, Juan José, *Sociología del Trabajo: un proyecto docente*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 1996.
- , *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos, 1998.
- City University of New York, History Task Force, *Labor Migration Under Capitalism: The Puerto Rican Experience*, New York, Monthly Review Press, 1979.
- Dietz, James, *Historia Económica de Puerto Rico*, San Juan, Ediciones Huracán, 1989.
- La Jornada, *Entrevista a Ismael Miranda*, tomado de Internet, <http://serpiente.dgs-ca.unam.mx/jornada/1999/feb99/esp-miranda.html>, 14 de febrero de 1999.
- Marqués Velasco, René, *Nuevo modelo económico para Puerto Rico: estrategias para el desarrollo de la industria y la agricultura*, San Juan, First Book Publishing of Puerto Rico, 1993.
- Marshall, F. Ray, *Economía laboral: salarios, empleo, sindicalismo y política laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987.
- Marx, Carlos, *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Grundrisse) 1857-1858*, t. I, México, Siglo XXI, 1989 (decimosexta edición), p. 434.
- New York Times, 5 de noviembre de 1972, p. 43.

- Pahl, Ray, *Divisiones del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991.
- Picó, Fernando, *Breve historia de Puerto Rico*, Huracán, San Juan, 1982.
- Rivera, Marcia, «Incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en el desarrollo del capitalismo (esbozo para un análisis)», en Edna Acosta Belén (ed.), *La mujer en la sociedad puertorriqueña*, Río Piedras, Ediciones Huracán, 1980.
- Rodríguez, Clara E., «Economic factors Affecting Puerto Ricans in New York», en City University of New York — History Task Force, *Labor Migration Under Capitalism: The Puerto Rican Experience*, Nueva York, Monthly Review Press, 1979.
- , *The Ethnic Queue in the United States: The Case of Puerto Ricans*, San Francisco, R&E Research Associates, 1973.
- , *The Puerto Ricans: Born in the U.S.A.*, Boston, Unwin Hyman, 1989.
- Rondón, César Miguel, *El libro de la salsa*, Venezuela, 1981.
- Scarano, Francisco A., *Puerto Rico: cinco siglos de historia*, McGraw. Hill, S.A, Colombia, 1993.
- Safa, Helen Icken, *The Urban Poor of Puerto Rico: A Study in Development and Inequality*, Nueva York, Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1974.
- Silvestrini, Blanca, *Los trabajadores puertorriqueños y el Partido Socialista (1932-1940)*, Río Piedras, Editorial Universitaria, 1979.

Resumen. «Sobrevivir y trabajar: puertorriqueños en Nueva York (1945-1970)»

¿Qué significaba ser un trabajador puertorriqueño en Nueva York en los años de la posguerra? ¿Cómo se comparaba su perfil social con el de otros grupos? Las respuestas a estas preguntas están en el estudio de la historia social y laboral de los migrantes puertorriqueños centrando un énfasis en la investigación sobre el mercado de trabajo y las posibilidades que éste ofreció para la inserción laboral de aquéllos. Además, es necesario considerar los aspectos de la condición social (ingresos, educación, salud y vivienda) para alcanzar una mayor comprensión de la vida de estas comunidades. Las huellas de nuestro trabajo están marcadas por el recorrido de la historia de estos trabajadores migrantes; los motivos de su emigración, el trabajo, los obstáculos laborales y sociales a los que se enfrentaron, la lucha por la sobrevivencia, la solidaridad y la música.

Abstract. «*Work and survival: Puerto Ricans in New York (1945-1970)*»

What did it mean to be a Puerto Rican worker in post-war New York? How did the social profile of these migrants compare with that of other social groups? The answers to these questions lie in the study of the social and labour history of Puerto Rican migrant workers in the city, and above all in the analysis of the labour market and the opportunities this offered for employment. In order to gain a better understanding of the life of these communities, this focus must be combined with a consideration of other aspects of their social conditions (income, education, health and housing). This article traces the path followed by these migrant workers: the motives for their decision to migrate, their work, the obstacles they confronted in and outside work, and their struggle for survival, solidarity and music.

Trabajo, sujetos y organizaciones laborales

Un guión de discusión para la reconstrucción del grupo de CLACSO.

Enrique de la Garza Toledo *

El Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) se ha reestructurado a partir de su nueva directiva encabezada por el Dr. Atilio Borón. CLACSO desempeñó un papel relevante durante la década de los setenta en la polémica acerca de la teoría de la Dependencia. El advenimiento del neoliberalismo contribuyó a su decadencia. A pesar de lo anterior, a fines de los ochenta el grupo sobre Movimientos Laborales fue una de las primeras iniciativas para vincular a los estudiosos de la reestructuración productiva en América Latina que posteriormente daría origen a la *Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo*. El grupo CLACSO reestructurado se llamará ahora Trabajo, Sujetos y Organizaciones Laborales y será coordinado desde México por Enrique de la Garza. En este documento se hace un breve balance de los estudios del trabajo en esta región y se plantean tareas teóricas y metodológicas inconclusas a emprender por el grupo de CLACSO y quien se interese en participar en estas tareas.

El año de 1982 fue un parteaguas para América Latina: la crisis de la deuda se conjugó con cambios en el modelo económico, en el Estado, en las relaciones de los sindicatos con las fuerzas políticas y se inició la reestructuración productiva y del mercado de trabajo. Esta gran transformación apuntaló el surgimiento de los actuales estudios del trabajo en la región que no se reducen al campo de la sociología, pues tienen un

* Maestría y doctorado en Estudios Sociales, ap. postal 55-536, 09340, México, D. F. Teléf. y fax (525) 724 47 94. Email: egt@xanum.uam.mx

papel importante las relaciones industriales, la administración, el derecho, la antropología, la psicología, la medicina y la economía. Sin embargo, habría que subrayar en los nuevos estudios laborales en América Latina la importancia en la investigación académica del enfoque sociológico, sea porque otras disciplinas han seguido más el camino de las ciencias técnicas o bien porque han dado poca importancia a los temas laborales. Se trata de un enfoque que implica el reconocimiento de actores específicos en las transformaciones, dotados de cultura, en relaciones de poder y en interacciones

Antes de 1982 en pocos países de nuestra región hubo propiamente una sociología industrial, de tal manera que las rupturas que se dieron en los países desarrollados como en Francia entre la sociología industrial y la sociología del trabajo, aquí transcurrieron de otra forma, entre los estudios sobre el movimiento obrero (con enfoques de la ciencia política) y los nuevos estudios laborales. Es cierto que hacia fines de los sesenta estuvo cerca la constitución de una sociología del trabajo entre funcionalista y toureina, con las excelentes investigaciones que Di Tella, Touraine y otros realizaron en Chile y Argentina. Sin embargo, los golpes militares y el repunte de la teoría de la Dependencia los relegaron durante 10 años. También habría que anotar que en los años setenta, en pocos países de Latinoamérica, fueron importadas las perspectivas obreristas italianas, de Braverman y del primer Touraine, conformando una corriente de estudio de los procesos de trabajo, pero que no conoció la reestructuración productiva ni del Estado actuales. Es decir, fue necesaria una transformación tan profunda como la que vivimos desde 1982, la crisis del marxismo y del Dependentismo y la emergencia de una generación diferente de investigadores para que surgieran los nuevos estudios del trabajo en América Latina.

Los nuevos estudios laborales en América Latina adoptaron desde mediados de los ochenta marcos teóricos amplios. Primero fue la teoría francesa de la Regulación, traída a América Latina por alumnos de Boyer, Coriat y Lipietz y que a mediados de los ochenta pretendieron que esta teoría substituyese a la teoría de la Dependencia que había dominado el horizonte en los setenta. Luego fueron las teorías acerca del *Toyotismo* y del *lean production*, con menor impacto que la anterior. Vinieron también los *Nuevos Conceptos de Producción* de Kern y Schuman a través de académicos alemanes que realizaron investigación empírica en América Latina. Posteriormente arribó la *Especialización Flexible* de Piore y Sabel en búsqueda de Distritos Industriales y, muy recientemente, la teoría del *Industrial Governance* que en los noventa dio base teórica a la investigación sobre cadenas productivas.

Es decir, si algo caracteriza a los estudios del trabajo en América Latina en esta época es que teóricamente se fundamenta en concepciones que sintetizan conceptos económicos, políticos y del trabajo. La búsqueda de inspiración en este tipo de teorías, que hoy podríamos denominar de los *Modelos de Producción, de Reproducción* y de *Industrialización*, no es gratuita. Porque los estudios del trabajo actuales en Latinoamérica también son hijos no reconocidos del pensamiento latinoamericano que en los sesenta y setenta priorizó el *Desarrollo* como eje central de la reflexión de la Ciencias Sociales. Hoy por hoy para muchos de los estudiosos del trabajo la preocupación no es tanto el equilibrio económico sino el Desarrollo, visto éste como construcción en parte voluntaria de actores diversos, mas que como proceso automático de ajuste. Por esto, también el campo de los estudios laborales muy fácilmente rebasa en América Latina a los procesos de trabajo y se articula con los espacios de las relaciones Industriales, con la reproducción y el mercado de trabajo, con los sindicatos y empresarios, el sistema político y el Estado. Lo anterior puede verse más claramente cuando se relacionan algunos de los temas mas estudiados en nuestra región:

a) Cambio tecnológico y de organización del trabajo. Se inician en los setenta dentro de la tradición del proceso de trabajo y se continúan en los nuevos estudios laborales con otros marcos teóricos y problemas vinculados a la tercera revolución tecnológica y al *toyotismo*. Pronto encuentran que en América Latina son más relevante para la reestructuración productiva las nuevas formas de organización del trabajo que las nuevas tecnologías y que los procesos de adaptación locales implican mezclas entre *taylorismo* y *toyotismo* como formas dominantes en lo nuevo. Las investigaciones más recientes que incorporan el concepto de aprendizaje tecnológico vinculan el espacio de la producción con instituciones extrafabriles relacionadas con la innovación tecnológica y la formación profesional.

b) La flexibilidad del trabajo. Estos estudios se complementan con aquellos que ponen el énfasis en las estrategias sindicales con respecto de la flexibilidad y la productividad. Estas investigaciones muestran un universo en el que se mueven cuatro estrategias sindicales principales: la de resistencia dura propia del sindicalismo de izquierda y algunos sectores del sindicalismo corporativo; la del "sindicato de la casa", es decir un sindicato subordinado a la empresa y que hace tareas dentro del trabajo propias de un departamento de personal, se ha extendido a una parte minoritaria de sindicatos corporativos en el nivel de la empresa; finalmente, la estrategia de búsqueda de interlocución con la gerencia por

parte del sindicato, sin someterse propiamente a aquélla, reconociendo los cambios de terreno de la negociación colectiva e intentando la organización obrera no perder poder frente a las reestructuraciones de la producción. Los estudios acerca de la flexibilidad han tendido a vincular relaciones laborales al nivel de empresa con Sistema de Relaciones Industriales y sistema político.

c) Sindicato y reestructuración productiva. Los estudios historiográficos, centrados en la democratización y luchas políticas de los sindicatos han sido substituidos por los de las consecuencias de la reestructuración productiva para los sindicatos y sus estrategias al respecto. Estos nuevos estudios pasaron por dos etapas, en la primera se puso el acento en las derrotas sindicales de fines de los ochenta frente a la reestructuración de las empresas; en los noventa en los casos de negociaciones exitosas para los sindicatos. Así, se acuñó un contenido para el concepto de neocorporativismo diferente del de Schmitter, en cuanto a sindicato que sin dejar de ser de Estado se vuelve de empresa. Es decir, los estudios actuales sobre sindicatos han dejado de hacerse como aquellos historiográficos, las miradas al pasado son escasas aunque escritas con mayor calidad y conocimiento. La reutilización del concepto de Corporativismo ha permitido relacionar la interacción entre sindicato y empresa dentro de los procesos productivos con el Sistema de Relaciones Industriales.

d) Mercado del Trabajo. El enfoque sociológico sobre el mercado de trabajo se ha visto favorecido por el subdesarrollo de los estudios económicos sobre el mismo. Antes se dio el surgimiento en los setenta de la escuela sociodemográfica del mercado de trabajo que ha dirigido sus reflexiones hacia el sector informal, la unidad doméstica y la mujer. La otra vertiente también sociológica que desemboca en unidad doméstica es la que en los setenta estudiaba la economía campesina desde la perspectiva de Chayanov. En ambos casos ha sido el concepto de unidad doméstica y de reproducción lo que ha permitido articular producción con reproducción y con consumo, bajo el principio de que en las unidades domésticas es el consumo el que determina la producción en las unidades familiares. Los estudios recientes de mercado de trabajo y migración utilizando los conceptos de redes sociales combinadas con trayectorias laborales, que dan un peso importante a la construcción subjetiva de las expectativas de empleo, en contraposición con las teorías neoclásicas.

e) Cultura obrera. Ésta ha sido abordada desde tres enfoques: el de la reproducción de la fuerza de trabajo que hemos reseñado en el punto anterior para analizar la decisión de conseguir empleo; la del proceso de trabajo que hace derivar la cultura y la conciencia de la situación labo-

ral; y, tercero, la que trata de analizarla como identidad profesional. En este tema se puede observar la confluencia entre teorías hermenéuticas acerca de la subjetividad con teorías que hacen uso del concepto de *agency*, para tratar de vincular a estructuras, subjetividades y acciones colectivas. La fascinación actual se centra en la incorporación de la subjetividad de los actores colectivos en los análisis no sólo de la cultura sino en general en los Nuevos Estudios Laborales con un enfoque de actores que no obedecen ciegamente a las presiones en las estructuras y que relaciona espacios de la producción con los de reproducción no productiva.

f) Estrategias empresariales de modernización. Estos estudios son muy recientes, anteriormente los análisis de empresarios se hacían como sujetos políticos o se estudiaban sus capitales. Ahora se trata de analizar cómo construyen sus estrategias de modernización, presionados estructuralmente pero a través de un proceso de dar sentido a la situación que pone en juego ciencia con subjetividad. Lo anterior conduce al interés por la cultura empresarial. Lo poco que hasta ahora se sabe es que los empresarios frente a idénticas presiones del mercado no acuñan las mismas estrategias de modernización. Que al menos hay dos, la de flexibilidad con involucramiento de la fuerza de trabajo y la de reducción de costos. Y, así se entra en el debate más amplio de si globalmente hay tendencias hacia la convergencia en los modelos de producción. En el análisis de las estrategias y culturas empresariales se destacan los componentes nacionales o regionales (culturas regionales, formaciones profesionales, etc.) que permiten explicar la diversidad en estrategias.

g) Encadenamientos productivos. Estos estudios son también de la década de los noventa y se han desarrollado bajo la influencia directa o indirecta de *M. Piore*. Hasta ahora hay dos resultados relevantes, primero, que los empresarios local o regionalmente están construyendo nuevas instituciones no mercantiles de apoyo mutuo, es decir, que la liberación comercial requiere de cualquier manera de instituciones no mercantiles; segundo, que los encadenamientos inducen modernización pero se dan con grandes desniveles en condiciones de trabajo, seguridad en el empleo y salarios. Por ejemplo, el análisis de subcontratistas muestra en acción los sistemas justo a tiempo con auditorias de calidad hacia el subcontratado pero, a la vez, desniveles importantes en condiciones de trabajo y salarios.

h) Educación, calificación y trabajo. Se analizan las posibles relaciones entre educación formal, calificación, capacitación con innovaciones tecnológicas u organizacionales, destacando en las investigaciones más recientes la influencia de las instituciones intermedias de

desarrollo tecnológico y formación para el trabajo, así como los aspectos culturales.

Los nuevos estudios laborales en América Latina, que como señalamos anteriormente pueden considerarse como una sociología del trabajo ampliada, se han consolidado sobre todo por la existencia de redes formales e informales de investigación: la Comisión de Movimientos Laborales de CLACSO a la que ahora cambiaremos de nombre por el de *Trabajo, Sujetos y Organizaciones Laborales*, la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, la Red Franco Latinoamericana Trabajo y Tecnología, La Asociación Americana de Relaciones de Trabajo, las asociaciones argentina, brasileña y mexicana de estudios del trabajo, el grupo R30 de la Asociación Internacional de Sociología y finalmente la *Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo* fundada en México en 1992 junto con su órgano oficial, la *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. En los mismos años se abrieron postgrados especializados como el de Sociología del Trabajo en la Universidad Autónoma Metropolitana de México, el de Estudios del Trabajo en Argentina y el de Economía del Trabajo en Chile, nuevas revistas surgieron como *Trabajo* en México, *Estudios del Trabajo* en Argentina, *Economía del Trabajo* en Chile, y *Gaceta Laboral* en Venezuela. Habría que destacar la importancia de la revista española, *Sociología del Trabajo* y de su director Juan José Castillo, en la difusión de nuevas perspectivas acerca del Trabajo.

Los Nuevos Estudios del Trabajo en América Latina son una ciencia joven, viene de los años setenta y, con propiedad, de los ochenta (a pesar de su juventud, la interpretación de su historia ya ha originado polémicas). Se trata, además, de un enfoque en el que las polémicas actuales de negación de la importancia del trabajo no han hecho mella. Por ejemplo la postmodernidad no ha permeado estos estudios que se mantiene fieles a la idea de totalidad, en tanto que el trabajo que parte del proceso productivo, se articula con el mercado laboral (migraciones, trayectorias laborales y redes sociales), con la reproducción social de los trabajadores, con su cultura en diversos niveles, se imbrica con las relaciones laborales e industriales y en esa medida abarca al sindicalismo y al movimiento obrero, pero también a los empresarios como sujetos del trabajo y al Estado. A esta ampliada e inquieta sociología del trabajo no le representará ningún problema extenderse hacia el trabajo no asalariado, hacia los mandos medios e ingenieros, así como incluir el tiempo libre, el espacio urbano o rural. Han aparecido las primeras investigaciones en esta perspectiva para sectores agroindustriales, hoteleros, comercio formal y ambulante; ingenieros y empresarios.

El tener los Estudios del trabajo en América latina puntos de partida teóricos amplios que no son sólo sociológicos sino económicos y políticos engarza con tradiciones intelectuales latinoamericanas anteriores preocupadas por el Desarrollo, el Estado y los sujetos sociales y políticos, pero ahora partiendo del trabajo. En esta medida los conceptos de Modelo de Producción y Modelo de Industrialización, así como el de Reproducción parecen estar en el centro de las preocupaciones de estas disciplinas. Esta opción ha tenido grandes ventajas analíticas, porque manteniendo un enfoque sociológico ha permitido romper límites disciplinarios y reconstruir conceptos que no siempre aparecen juntos en los países desarrollados.

Sin embargo, los Estudios del trabajo ya institucionalizados en el mundo académico Latinoamericano, tiene como tareas importantes, si quieren seguir despuntando como campo de disciplinas en permanente renovación, primero, evitar el tedio de la investigación circular que puede tomar dos formas: aquella que insiste en reafirmar hipótesis de teorías discutibles hasta en sus lugares de origen; y, la que solo sirve para negar aquellas hipótesis. Es decir, los Estudios del trabajo, como todas las otras ciencias sociales, tendrían que volver sobre problemas metodológicos clásicos, que en forma actualizada podrían permitirle la creación de teoría: cómo se construyen las teorías, cómo se validan, cómo se transforman, el papel del dato empírico, las estrategias de investigación, las polémicas entre universalismo y particularismo, entre estructuralismo y voluntarismo, entre totalidad y postmodernidad, entre estructura y subjetividad, entre acción racional y acción hermeneútica. Sin dar esta discusión es remoto que los Estudios del Trabajo por ellos solos puedan destrabar problemas básicos, como el de la convergencia o divergencia de los modelos productivos. Segundo, reafirmar su carácter abierto hacia los problemas del Desarrollo, que evite que se conviertan en una ciencia limitada en sus problemáticas a los procesos productivos o reproductivos más "típicos", reducida al interés de pocos especialistas y se dirija hacia problemas palpitantes como el crecimiento económico, el empleo, el ingreso y la democracia. Por este camino tendrían que emprender un diálogo con la Economía y con la Ciencia Política, como ciencias con sus propias tradiciones teóricas. Diálogo de articulación, no de reducción, de búsqueda de fundamentaciones comunes y de creación de conceptos enriquecidos y de bisagras disciplinarias que permitan construir una Sociopolíticaeconomía que parta del trabajo. Tercero, seguir luchando por su reconocimiento y vínculo con los actores productivos. En este camino, desarrollar los aspectos operativos que tienen una larga tradición en los países desarrollados y que en América Latina han que-

dado reducidos comúnmente a la investigación científica básica. Esta dimensión resulta muy importante no sólo para ampliar la legitimidad de la disciplina y el mercado de trabajo de los egresados universitarios que hasta ahora han encontrado ocupación casi exclusivamente en labores de docencia e investigación científica, sino principalmente por el intento de definir para los Estudios del Trabajo un ángulo comprometido con los actores laborales y de un horizonte histórico que busque trascender la situación de postración de los trabajadores en América Latina.

Por tanto, propongo que el grupo de CLACSO comprenda las siguientes áreas de estudio:

1. Actores laborales y Procesos de Trabajo: incluye tecnología, organización del trabajo, relaciones laborales, calificación, control sobre el trabajo, entre otras.
2. Mercados de trabajo, migraciones, redes y trayectorias laborales.
3. La vida interna de las Organizaciones de trabajadores y de empresarios, los movimientos de los sujetos laborales.
4. Organizaciones laborales, Empresarios, Relaciones Industriales, partidos y Estado
5. Espacios reproductivos de los trabajadores, trabajo informal y atípico.

En todos estos temas el concepto de Trabajo es más amplio que el Trabajo asalariado, tampoco está centrado en la manufactura, incluye al trabajo informal, al anómalo, al de los servicios y la agricultura, también al autoempleo. En esta medida, las organizaciones y movimientos laborales no quedan reducidas a los sindicatos, se trataría, sin embargo de aquellos que se relacionan con la condición del trabajo de manera inmediata o mediata. Lo mismo para las acciones y organizaciones empresariales, los partidos políticos y el Estado, interesan únicamente en su relación con el trabajo y los trabajadores. Se trata, en síntesis, de un recorte de la realidad que tiene su eje en el trabajo en sentido amplio.

El desarrollo del conocimiento en los cinco espacios mencionados tendría que complementarse con dos tipos de acciones: los vínculos concretos del Grupo de trabajo con los actores laborales; y, el intento de síntesis teóricas entre los enfoques de los cinco espacios que provienen de tradiciones analíticas diversas.

Las consideraciones anteriores nos llevan a proponer tres tipos de encuentros para la Comisión: resultados de investigaciones empíricas en los cinco espacios de análisis del fenómeno laboral; de confrontación teórica; y con los actores del trabajo.

Resumen. «Trabajo, sujetos y organizaciones laborales. Un guión de discusión para la reconstrucción del grupo CLACSO»

El Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) se ha reestructurado a partir de su nueva directiva encabezada por el Dr. Atilio Borón. CLACSO desempeñó un papel relevante durante la década de los setenta en la polémica acerca de la teoría de la Dependencia. El advenimiento del neoliberalismo contribuyó a su decadencia. A pesar de lo anterior, a fines de los ochenta el grupo sobre Movimientos Laborales fue una de las primeras iniciativas para vincular a los estudiosos de la reestructuración productiva en América Latina que posteriormente daría origen a la *Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo*. El grupo CLACSO reestructurado se llamará ahora Trabajo, Sujetos y Organizaciones Laborales y será coordinado desde México por Enrique de la Garza. En este documento se hace un breve balance de los estudios del trabajo en esta región y se plantean tareas teóricas y metodológicas inconclusas a emprender por el grupo de CLACSO y quien se interese en participar en estas tareas.

Abstract. «Work, subjects, and labour organisations. A proposal for the discussions of the re-established CLACSO group»

The Latin American Council for the Social Sciences (Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, CLACSO) has been reorganised under the new committee headed by Dr. Atilio Borón. After playing a prominent role in the debates around Dependency Theory in the 1970s, CLACSO entered into decline with the rise of neoliberalism during the following decade. Nonetheless at the end of the 1980s the Labour Movements working group represented one of the first attempts to bring together researchers working on productive restructuring in Latin America, an initiative which later led to the creation of the Latin American Association for the Sociology of Work (*Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo*). The reorganised CLACSO group will now be known as the Work, Subjects, and Labour Organisations group and will be coordinated from Mexico by Enrique de la Garza. This text briefly considers the existing studies on work in Latin America and identifies some of the theoretical and methodological tasks awaiting the CLACSO group and all those who are interested in contributing to the development of research in this field.

accidentes, reducen la fatiga física del trabajador o construyen automatismos que sustituyen parte de sus tareas. A diferencia de estos enfoques, este libro se inclina netamente por la tradición de Ergonomía francesa, de ahí la presencia reiterada de sus más egregios representantes (Jacques Chistol, Françoise Daniello, Jacques Leplat, Maurice de Montmollin, Catherine Teiger, Alain Wisner, etc.). Quizá los elementos más característicos de esta tradición son el estudio cuasi-etnográfico de los puestos de trabajo y la concepción de éstos como lugares potenciales de conflicto entre las metas cuantitativas, cualitativas y de fiabilidad definidas por la dirección de una empresa y el derecho de los trabajadores a la reducción de riesgos laborales, a su integridad física, psíquica y social, y al aumento de la satisfacción con la tarea realizada. El ergónomo sería el profesional llamado a mediar en dicho conflicto.

Las pretensiones humanitarias y el optimismo tecnológico de la Ergonomía francesa suenan hoy, sin embargo, algo desfasadas de los tiempos presentes. En los años de su florecimiento, las décadas de los años cincuenta y sesenta, se daba la coincidencia de pleno empleo (masculino) y un Estado del Bienestar creciente. Ambas circunstancias implicaban que los empresarios no podían sustituir con facilidad una mano de obra por poco cualificada que ésta estuviera y que tampoco podían externalizar —sino solamente socializar— los costes humanos de la organización del trabajo. La situación es hoy bien distinta, con la amplia presencia del desempleo, la precariedad y la inestabilidad del trabajo. ¿Qué necesidad de un ergónomo tiene el empresario que contrata trabajo a domicilio a destajo? ¿Dónde están los empresarios que proporcionan a sus empleadas (casi siempre mujeres; claro) sillas ergonómicas para trabajar en sus casas? No es de extrañar, por tanto, que la Ergonomía francesa se haya refugiado en gran medida en la Academia, produciendo una brillante eclosión bibliográfica durante los últimos veinte años. No obstante, los objetos de estudio de esta ergonomía se han reducido drásticamente a aquellos sectores donde el valor añadido de la mano de obra es muy alto (industrias de proceso continuo como refinerías, fábricas químicas, etc.) y/o industrias donde el riesgo de accidente es particularmente dramático y los costes de prevención especialmente alto (centrales nucleares, control de tráfico aéreo, control de transporte colectivo público, mantenimiento de aeronaves, manejo de gran maquinaria pesada, etc.). En cierto modo se ha convertido en una «ergonomía de la Sala de Control», y de trabajadores que son sobre todo supervisores y operarios de mantenimiento más que obreros “de transformación”.

La ergonomía, sin embargo, no tiene por qué reducirse a aquellas prácticas que encuentran con menos dificultad tener valor de cambio en el mercado de los servicios a las empresas. Si el desenvolvimiento económico ha de producir un incremento del bienestar colectivo, y no sólo de los beneficios privados, la intervención ergonómica resulta imprescindible para ello. No en vano, Catherine Teiger recuerda en uno de sus textos cómo varían la morbilidad y la mortalidad en función de la categoría profesional, el sector de actividad y las condiciones de trabajo, en especial, la incidencia de los horarios nocturnos o desestructurados y del trabajo a turnos. La carencia de una tradición ergonómica española y su suplantación por una organización de la producción basada en utopías ingenieriles, como señala Castillo, ha dejado huella en los altos niveles de bajas, siniestralidad, absentismo y conflictos laborales de nuestra economía. De igual manera, Jesús Villena, en los dos artículos de mayor contenido empírico de este volumen, pone de relieve su sagacidad profesional al mostrar cómo los saberes tácitos y colectivos de los trabajadores —cuya existencia generalmente ignora el Departamento de Métodos— son esenciales para el funcionamiento óptimo de los procesos de producción, sus representaciones funcionales y sus procedimientos operativos, especialmente en los momentos críticos (averías, sobreflujos, etc.), ahorran tiempo, esfuerzo y, a menudo, también la intervención de la brigada de reparaciones.

En cierto sentido, y dicho de manera algo informal, la ergonomía es la disciplina a la que se recurre cuando “algo va mal” en la línea de producción. Ese algo puede ser la insatisfacción de la Dirección con la cantidad o calidad de la producción, el descontento conflictivo de los trabajadores o un aumento de los accidentes entre otras causas. Como señala Véronique de Keyser, cuando algo va mal, la atribución más frecuente apunta a un error humano; éste puede deberse a un operario que adolece de la formación adecuada, a una definición de la tarea que excede sus capacidades físicas y/o cognitivas, a un diseño de la tecnología que le resulta confuso o que emite indicadores ambiguos o improcedentes, etc. La tarea del ergónomo, al diagnosticar el origen de los síntomas negativos en el proceso de producción, consiste en detectar qué porción del conocimiento involucrado en la transformación productiva está equivocado o es incoherente con el resto de saberes participantes.

Con bastante frecuencia, como señala Jacques Leplat, la inconsistencia reside en que la *tarea* diseñada por los ingenieros es una idealización impracticable que los trabajadores hacen factible al transformarla en una *actividad* que toma en consideración las idiosincrasias y

contingencias que tienen su origen tanto en el dispositivo tecnológico que hacen funcionar como en las relaciones sociales que se establecen en la planta entre los distintos oficios, equipos y turnos de trabajadores. El trabajo es una práctica social que va mucho más allá, en sus dimensiones de cognición y cooperación, de lo que suele contemplar la concepción ingenieril que ve al trabajador como pura fuerza desprovista de juicio y que no espera de él más que reacciones conductivas a estímulos prefijados. La ergonomía ofrece la posibilidad de maximizar el aprovechamiento de los empleados al tiempo que la satisfacción de éstos con su desempeño profesional y el flujo de la producción.

No queda más sino alentar a quienes tienen inquietudes y/o responsabilidades tanto en la concepción de ordenamientos productivos como en el ámbito de la salud e higiene laborales, la lectura de este libro y la toma en consideración de criterios ergonómicos en sus decisiones venideras. Los textos compilados por Castillo y Villena en este volumen les serán, sin duda, de gran ayuda para situarse en el universo conceptual y metodológico de la ergonomía.

Libros recibidos en la Redacción

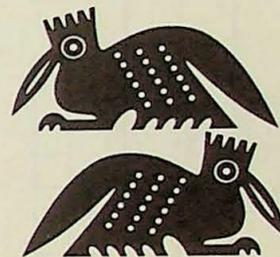
- Alonso, L. E.** (1999), *Trabajo y ciudadanía, Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*, Madrid, Trotta-Fundación 1.º de Mayo.
- Bengochea, S. y Renom, M.** (1999), *Memòria i compromís. Classes treballadores, sindicalisme i política al Prat de Llobregat (1917-1970)*, Barcelona, Columna E. y Ayuntamiento de Prat de Llobregat.
- Bericat, E.** (1988), *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. Significado y medida*, Barcelona, Ariel.
- Borràs, V.** (1998), *El Consumo, un análisis sociológico. La estructura del consumo y los grupos sociales en la región metropolitana de Barcelona*, Barcelona, Cedecs.
- «**Cambio tecnológico y capacitación laboral**» (1997), número monográfico del *Pensamiento Iberoamericano*, Madrid, AEI y CEPAL, Naciones Unidas, núm. 31, enero-junio 1997 (pero, enero de 1999).
- Castillo, J. J.** (ed.) (1999), *El trabajo del futuro*, Madrid, Editorial Complutense.
- Chanaron, J. J.** (ed.) (1999), *División internationale de travail et relations constructeurs-fournisseurs*, Actes du GERPISA-Reseau International, núm. 25, (www.gerpisa.univ-every.fr).
- Corcuff, Ph.** (1998), *Las nuevas sociologías*, Madrid, Alianza-Ciencias Sociales.
- Cruz Villalón, J.** (coord.) (1999), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Madrid, Tecnos/Junta de Andalucía.
- De Miguel, J. M.** (1998), *Estructura y cambio social en España*, Madrid, Alianza Editorial-Ciencias Sociales.
- Espina Montero, A.** (1999), *Crisis de empresas y sistema concursal. La reforma española y la experiencia comparada*, Madrid, CES.
- Guedj, F. y Sirot, S.** (comp.) (1997), *Histoire Sociale de L'Europe. Industrialisation et société en Europe Occidentale, 1880-1970*, París, Seli Arslan.
- «**Inmigration**» (1999), número monográfico de *Formation Emploi*, núm. 65, enero-marzo.
- Iranzo, J. M; Blanco, R.** (1999), *Sociología del conocimiento científico*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas-Universidad Pública de Navarra.
- Laraña, E.** (1999), *La construcción de los movimientos sociales*, Madrid, Alianza.

- Minardi, E.** (ed.) (1998), *Dove va il lavoro in Italia*, Faenza (Italia), Mo-meless Book.
- Nèffa, J. C.** (1998), *Modos de regulación, regímenes de acumulación y sus crisis en Argentina (1880-1996)*, Buenos Aires, EUDEBA.
- Reina, J. L.; Miguel, A. y otros** (1998), *Políticas de mano de obra en las empresas baleares*, Palma de Mallorca, Gabinete Técnico de CC OO, Illes Balears. 5 vols.
- Rodríguez Piñero-Royo, M. C.** (coords.) (1999), *El empleador en el Derecho del Trabajo. XVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Madrid, Tecnos/Junta de Andalucía.
- Ruiz-Manjón, O. y Langa, A.** (eds.) (1999), *Los significados del 98. La sociedad española en la génesis del siglo XX*, Madrid, Universidad Complutense.
- Sánchez Pérez, F.** (1999), *Historia del mundo contemporáneo*, Madrid, Oxford University Press de España.
- Santiago, C. A.** (1999), *Negociación colectiva y reingeniería universitaria. Debates en torno a la organización sindical de profesionales*. San Juan de Puerto Rico, Fundación Atlantea-Universidad de Puerto Rico.
- Toucas-Truyen, P.** (1998), *Histoire de la Mutualité et des assurances. L'actualité d'un choix*, Paris, Syros y Mutualité Française.
- «**Treball i ocupació: temps de canvi**» (1998), monográfico de *Arxius de Sociologia*, núm. 2, junio (Departamento de Sociología y Antropología Social, Universidad de Valencia).
- Walter, J; Senén González C.** (eds.) (1998), *La privatización de las telecomunicaciones en América Latina. Empresas y sindicatos ante los desafíos de la reestructuración*, Buenos Aires, EUDEBA.

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

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

BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

Deseo suscribirme a *Sociología del Trabajo*

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

Ejemplar: 1.400 ptas.
1.750 ptas.

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

Nombre y apellidos

Profesión

Calle

Cód. Postal

Población

Provincia

CHEQUE ADJUNTO A NOMBRE DE MUNDI-PRENSA

GIRO POSTAL

VISA n.º

AMEX n.º

Fecha caducidad

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

Venta de números atrasados o colecciones

Distribuidora Literaria de Siglo XXI, S. A.
Teléfono: 91 871 93 72/9
Fax: 91 871 94 08