

Sociedad de riesgo y trabajo

Sociedad de riesgo y trabajo

Paradojas de las mujeres en Portugal

Diseño y nuevas tecnologías

Estructura social y contratación en
el turismo

Pluriactividad e ingresos en el
medio rural

*Central do Brasil: cine
y precarización*

ISSN 0210-8364

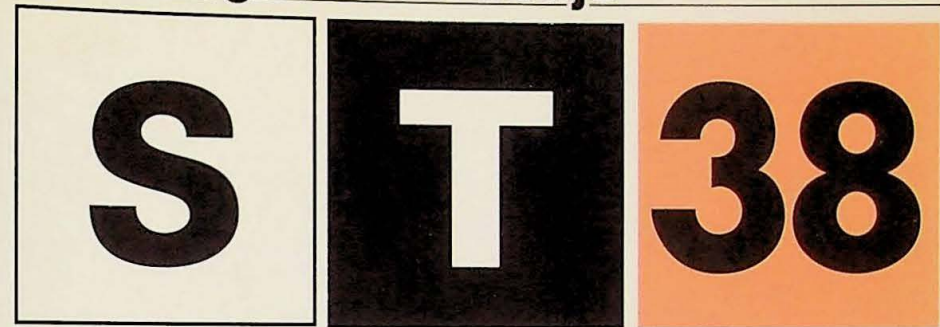


9 778402 108365

38

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA



REVISTA CUATRIMESTRAL DE EMPLEO, TRABAJO Y SOCIEDAD

INVIERNO 99/00

Sociedad de riesgo y trabajo



SIGLO VEINTIUNO DE ESPAÑA EDITORES

INVIERNO 1999/2000

NUEVA ÉPOCA

Sociología del Trabajo

Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

Juan José Castillo
Santiago Castillo

Consejo de Redacción

Arnaldo Bagnasco, Departamento 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-IRESCO, CNRS, París.
Enrique de la Garza, UAM, Iztapalapa, México.
Juan Manuel Iranzo, Dpto. de Sociología, Univ. Pública Navarra.
Ilona Kovács, Instituto Superior de Economia 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.
Andrés Pedreño, Universidad de Murcia.
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.
Imanol Zubero, Universidad del País Vasco, Bilbao.

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
E-mail: sigloxxieditores@sigloxxieditores.com

Suscripciones

MUNDI-PRENSA LIBROS, S. A.
Castelló, 37. 28001 Madrid
Teléfono: 91 436 37 01. Fax: 91 575 39 98
E-mail: suscripciones@mundiprensa.es

Sociología del Trabajo 38

NUEVA ÉPOCA

Invierno 1999 - 2000



SUMARIO

Tom Dwyer , Riesgo y trabajo: La búsqueda de un nuevo paradigma.....	3
Virgínia Ferreira , Las paradojas de la situación de las mujeres en Portugal	29
Arturo Lahera Sánchez , El diseño de artefactos tecnológicos. Sobre la introducción de nuevas tecnologías en la empresa	57
J. Rosa Marrero Rodríguez , Estructura social y reclutamiento de la mano de obra	91
Benjamín García Sanz y Simón Pedro Izcara Palacios , Pluriactividad y diversificación de ingresos en el medio rural español	119

NOTAS

José Carlos Soares y Rosemary Segurado , <i>Central do Brasil</i> : cine y precarización del mercado de trabajo en la era de la aldea global	135
---	-----

LIBROS

Juan Manuel Iranzo , JUAN JOSÉ CASTILLO (ed.), <i>El trabajo del futuro</i>	147
--	-----

A los colaboradores

Extensión: Las colaboraciones, artículos o notas no deberán exceder de 25 páginas mecanografiadas a doble espacio (30 líneas x 70 espacios lo que incluye referencias, cuadros, etc.), 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.

Para las formas de cita y referencias bibliográficas, los autores deben remitirse a los artículos publicados en este (o en cualquier otro) número de ST.

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.

PRECIO DEL EJEMPLAR:

- España: 1.600 ptas. IVA incluido (9,62 €)
- Europa: 1.950 ptas. IVA incluido (11,72 €)
- Resto del mundo: 15\$

Sociología del Trabajo

Nueva época, núm. 38 - invierno de 1999/2000

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, febrero de 2000

ISSN: 0210-8364

Depósito legal: M. 27.350-1979

Fotocomposición: EFCA, S. A.

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

Impreso en Closas-Orcoyen, S. L.

Polígono Igarza. Paracuellos de Jarama (Madrid)

Printed in Spain

Riesgo y trabajo: La búsqueda de un nuevo paradigma

Tom Dwyer *

Introducción

La sociología se encuentra en una posición desde la que puede realizar importantes contribuciones al análisis de la producción y el control de riesgos. Ha sido fundamental en esta área una serie de conceptos de la sociología del trabajo que desempeñan papeles importantes en el diagnóstico de causas y que prometen desempeñar en el futuro un rol clínico complementario al de los técnicos y, quién sabe, si la ciencia "progresista", si los sociólogos pueden verse tentados a desarrollar modelos predictivos.

Este enfoque abre perspectivas muy interesantes para el desarrollo teórico y, probablemente, un prometedor mercado de trabajo para los licenciados en sociología.

El Gran Paradigma Occidental

El "Gran Paradigma Occidental", fundado por Descartes, podría ser asociado con más elementos que sólo con la ciencia; podríamos asociar-

* Instituto de Filosofía e Ciências Humanas. Universidade Estadual de Campinas. 13083-970 Campinas, Sao Paulo (Brasil).

«Risk and work: A search for a new paradigm». Artículo presentado en el Congreso Internacional de Sociología de la Asociación Internacional de Sociología en Montreal (Canadá), en 1998 en el Comité 30, "Sociología del Trabajo". Traducción de Arturo Lahera Sánchez.

lo a lo que se denomina "modernidad", que podría extender sus tentáculos llevando el espíritu de la razón a todos los huecos y rincones de la vida occidental. Lo logró con extraordinario éxito en tanto que su potencia racionalizadora ayudó a construir las naciones más ricas jamás vistas y, a través de la ciencia y la educación, los más altos niveles de distribución educativa y de conocimiento en la historia humana. Esto se consiguió mediante un proceso general que buscó aplastar las tradiciones y otros obstáculos imaginables para el desarrollo de la razón. La idea de razón que se desarrolló comenzó a ser exportada, por imposición o imitación, puesto que era universalmente aplicable.

Una de las razones para la expansión de este paradigma fue la emergente capacidad de la actividad científica para explicar y, en sus formas aplicadas, transformar el mundo. A medida que la ciencia creció, sus diversos lenguajes devinieron crecientemente esotéricos y distantes respecto a los ciudadanos. La ciencia contribuyó a concentrar el poder en manos de personas que no tenían un papel en su producción, en los responsables de las grandes corporaciones y de los estados-naciones. Se hizo visible un lado oscuro del proceso de modernización, la construcción y la concentración en manos humanas de poderes destructivos imaginados en la historia mundial y la creación del desequilibrio ecológico. Desde finales de los años sesenta ha existido un creciente cuestionamiento en Occidente de la ciencia y de la sociedad en la que tan importante papel ha desempeñado para su producción. La propia idea de unos principios universales de la razón comenzaría a discutirse, lo que tendría profundos efectos en muchas partes del mundo¹. En la sociología emergió la noción de que el proceso de modernización llevado al extremo ha conducido a la producción de "sociedades de riesgo".

La Sociedad-Riesgo: Un fruto del Paradigma de la Seguridad y la Salud Industrial

Es irónico que sólo recientemente haya sido posible hablar de la "sociedad riesgo" y que el éxito de este concepto sea, en parte al menos, un signo del triunfo de lo que se ha llamado el "paradigma de la salud y la seguridad industrial". Este paradigma eminentemente cartesiano ve la

¹ Por supuesto, muchos libros se han escrito sobre este proceso; una obra de particular importancia es Touraine (1992). También véase Gross, Levitt y Lewis (1996).

seguridad y la salud en el trabajo como derivadas de la aplicación de principios médicos, psicológicos y de la ingeniería a los lugares de trabajo. Todos estos principios se han aplicado normalmente sin prestar ninguna atención a aquellos que trabajan en los procesos propuestos en su nombre. Ha sido en la transformación de los procesos que pueden denominarse como "intensivos en conocimiento" o "postindustriales" donde este paradigma ha alcanzado su cumbre, como puede verse en el desarrollo de medidas de seguridad sistémica para el ejército norteamericano y para la energía nuclear que posteriormente se transfirieron a la industria. Mediante la realización de estudios detallados de ingeniería y de la aplicación de investigación de operaciones y otras técnicas que conforman lo que se conoce como "seguridad sistémica", se ha producido un desarrollo de orientación tecnocrática a través del cual ha sido crecientemente posible manipular de forma segura grandes cantidades de peligrosos productos químicos, de energía nuclear y de productos de ingeniería genética. Los tecnócratas reivindicaban haber desarrollado mayores capacidades para controlar los riesgos, y la sociedad pública era incapaz de determinar qué parte de esa "mayor capacidad" era real y cuál imaginaria. Recientemente, no sólo la aparición de accidentes e incidentes ha jugado un papel en el socavamiento de este paradigma, sino que también el trabajo de científicos sociales e ingenieros: Duclos, Llory, Sagan, Perrow y Vaughan entre otros, ha desempeñado un importante papel intelectual en este proceso, revelando la cualidad imaginaria de esas capacidades para construir nociones de seguridad.

Posibles nuevas reglas del método sociológico

Cuando Anthony Giddens escribió sobre las "nuevas reglas del método sociológico" otorgó a la sociología dos tareas, la segunda de las cuales es la «explicación de la producción y reproducción de la sociedad como resultado final de la actividad humana» (Giddens, 1996: 185). Sin embargo, una de las ideas más poderosas desarrollada recientemente en la sociología ha sido la de "Sociedad-Riesgo". Las sociedades complejas han entrado en una fase en la que sus futuros parecen estar dominados por el reverso de la moneda productiva y reproductiva que Giddens busca hacer el objeto de la investigación social. La idea de Ulrich Beck es que este tipo de sociedades producen una mayor variedad de fuentes para una posible destrucción que cualquier otra etapa de la historia humana; esto va unido a la observación (desarrollada primero en la obra de Beck) de que la concienciación y la resistencia a ciertas formas de riesgo

se han incrementado dramáticamente entre los miembros de estas sociedades. Estos conceptos conducen necesariamente a debates y programas de investigación que traen a primer plano la contribución de la sociología (y de disciplinas hermanas) para comprender y eventualmente descomponer este modelo. De particular importancia es la contribución realizada por los sociólogos del trabajo, y mi apuesta es que la contribución en esta área de esta subdisciplina aumentará.

Giddens y el riesgo

Antes de embarcarnos en un análisis de la situación actual, es importante comprender mejor el diagnóstico. Anthony Giddens ha presentado una perspectiva particularmente coherente cuando habla de «vivir en un mundo de riesgos de graves consecuencias» (Giddens, 1991: 142). Afirma que este estado de cosas se ha producido debido a la

expansión de sistemas abstractos [...] [donde] las condiciones de la vida diaria se han transformado y recombinado a lo largo de áreas espacio-temporales mucho más amplias; estos procesos desarticulados son procesos que causan perplejidad [...] la especialización inherente al conocimiento experto supone que los propios expertos son la mayoría del tiempo gente profana, mientras que el advenimiento de los sistemas abstractos configura modos de influencia social que nadie controla directamente. Es este fenómeno el que sostiene la emergencia de riesgos de graves consecuencias [Giddens, 1991: 138].

Para luchar contra los efectos negativos de esta falta de control lo que se necesita es «no sólo su recuperación, sino, en algunas circunstancias y contextos, su autorización» (*Ibid.*).

La hipótesis de una catástrofe inminente

Para Beck, una parte importante del proceso de toma de decisiones respecto al riesgo ha escapado del control político y algunos riesgos son potencialmente tan grandes que pueden destruir la humanidad. Aunque existen cuerpos oficiales y profesionales dedicados al control de estos riesgos, muchos no pueden ser controlados al caer fuera de sus áreas de acción. Después de todo, uno de los principios de la economía capitalista es que los agentes económicos tienen la libertad de invertir, y los científicos tienen la libertad de investigar sin un examen público previo

de sus actividades. Este principio entra en conflicto con la necesidad de garantizar la supervivencia, con evitar en palabras de Beck «los errores que antes o después puedan destruir nuestro mundo» (Beck, 1992: 234).

Análiticamente existen dos tipos distintos de riesgos: aquellos cuya acción destructiva tiene lugar durante un largo período de tiempo, y aquellos cuyos efectos son súbitos. El primer tipo lo ejemplifican los riesgos inherentes a los residuos químicos, la ingeniería genética, los herbicidas y los daños de origen humano; el segundo tipo se refiere al uso criminal de gases tóxicos, o a los escapes accidentales de productos químicos de fábricas, y a incidentes y accidentes en que intervengan armas nucleares. En tiempo de paz, el componente más importante de este segundo tipo de riesgos se produce sistemáticamente en el interior de los muros de las organizaciones complejas que manipulan productos peligrosos; Charles Perrow considera que muchos de los riesgos de accidentes catastróficos son producidos mediante procesos tan rutinarios en su naturaleza que es posible referirse a ellos como «accidentes normales». El foco de sus análisis se centra en las estructuras y procesos que operan en las organizaciones complejas y que conducen a esos riesgos. Sin embargo, hacia el final de su libro, el autor reconoce la necesidad de trasladar el foco de los esfuerzos preventivos hacia el nivel institucional. Sugiere que algunos procesos, aquellos con perfiles de coste-beneficio particularmente desfavorables y que son diseñados para bloquear su funcionamiento ante eventuales pérdidas del control humano, sean prohibidos. Es precisamente la ausencia de esas restricciones institucionales las que generalmente abren la puerta al desastre. El potencial de desastre es exacerbado cuando los miembros de la organización buscan recompensas individuales o grupales: «En nuestro ímpetu para obtener fama científica o beneficio privado puede que estemos preparándonos para el accidente final: de hecho, puede que ya haya ocurrido» (Perrow, 1984: 303).

En el contexto organizativo creado por la guerra fría, las fuerzas armadas de Estados Unidos desarrollaron un sistema de ataque nuclear diseñado para obtener una respuesta instantánea para castigar o disuadir a las potencias enemigas. Sagan se embarcó en una detallada investigación de muchos incidentes que ocurrieron en el funcionamiento día a día de este sistema; su fino y escéptico análisis trata múltiples incidentes fascinantes y espeluznantes. Concluye que «los problemas identificados en este libro no eran producto de organizaciones incompetentes. Reflejan los límites inherentes a la seguridad organizacional. El reconocimiento de esta sencilla verdad es el primer y más importante paso hacia un futuro más seguro» (Sagan, 1993: 279). Estos accidentes deben ser toma-

dos en serio puesto que son los que, en palabras de Perrow, «nos han enviado señales de alarma [...] Las señales provienen de sistemas tecnológicos y económicos. Son sistemas que las élites han construido y, por tanto, pueden cambiarse o abandonarse» (Perrow, 1984: 351-352).

Sociedad, relaciones de poder y riesgo

Perrow ha identificado la necesidad de realizar acciones a nivel institucional para controlar el desarrollo de potenciales riesgos de graves consecuencias; sin embargo, esas acciones no se han llevado a cabo todavía en la mayoría de los sectores. Esa inacción traslada la responsabilidad por la seguridad de los ciudadanos, de los trabajadores, del sistema ecológico y de las generaciones futuras a los hombros de los miembros de esos centros de trabajo, sean científicos, técnicos o trabajadores de cuello azul, donde esos riesgos son directamente producidos y procesados.

Un componente básico necesario para evitar que esos riesgos conduzcan a desastres es su conocimiento adecuado, que debe ser poseído por aquéllos, bien sean científicos u operadores de cuello azul, que trabajan en centros de alto riesgo. Sin embargo, el conocimiento es una condición necesaria pero no suficiente para garantizar la seguridad. Aquellos con conocimiento pueden no ser escuchados en la organización o pueden tomar riesgos porque buscan recompensas individuales o grupales. En otras palabras, las relaciones entre las personas y los riesgos de su trabajo son gestionados mediante sistemas de relaciones sociales que son construidos en términos de relaciones de poder.

A nivel macro, Nichols y Castleman, trabajando en los límites de la tradición marxista, han realizado importantes contribuciones para demostrar cómo las relaciones de poder a nivel societal conducen a mayores riesgos en las sociedades industriales; sus intuiciones pueden extenderse al funcionamiento de procesos postindustriales.

Indicadores de las contribuciones de la sociología y de la sociología del trabajo al conocimiento de la sociedad-riesgo

Las explicaciones desarrolladas por la tradición marxista en las que diferentes grados y experiencias de exposición a los riesgos constituyen in-

dicadores claros del estado de las relaciones de poder en una sociedad son imprescindibles en cuanto a que constituyen una adquisición importante para aquellas perspectivas sociológicas que pretenden comprender el advenimiento de las sociedades-riesgo. La referencia al nivel macro de análisis no se limita sólo a estos autores sino que incluyen el trabajo pionero de Berman (1978) en los Estados Unidos, y de Laurell y Noriega (1989) en México. El nivel macro también ha sido examinado desde otras tradiciones, entre los trabajos sobresalientes está el ensayo precursor de Lagadec (1981) en Francia, y la obra de Short (1984), Douglas y Wildavsky (1982) en los Estados Unidos, junto a, por supuesto, Giddens y Beck.

Algunos avances importantes se han realizado en nuestra comprensión de la producción y control de los riesgos de los lugares de trabajo mediante análisis a nivel micro desde los años setenta en adelante; algunos estudios tempranos fueron los de Perrow (1984) en Estados Unidos, los de Nichols y Armstrong (1973), y los de Baldamus (1978) en el Reino Unido, y los de Duclos (1989) y Dodier (1986) en Francia. El resultado de estos y otros muchos análisis micro ha sido un legado empíricamente consolidado y teóricamente basado en trabajos de campo. Este trabajo se ha realizado en una amplia variedad de tradiciones intelectuales; de hecho las tradiciones marxista, funcionalista y fenomenológica han desarrollado explicaciones rivales y a menudo complementarias sobre la producción empírica de riesgos, y aunque han comenzado por examinarlos en los centros de trabajo industriales, sus apreciaciones pueden, sin embargo, extenderse frecuentemente a las operaciones de aquellos lugares de trabajo que amenazan no sólo la vida humana, sino la de futuras generaciones y al sistema ecológico.

Profundizar en las contribuciones de cada una de estas escuelas sociológicas requeriría mucho más espacio del que se dispone aquí. Los enfoques marxistas predicen que los lugares de trabajo en industrias de alto riesgo en el Tercer Mundo van a exponer probablemente a la sociedad y al sistema ecológico a mayores riesgos que el Primer Mundo, donde sus centros de trabajo se caracterizan por la presencia de movimientos sindicales más fuertes que producirán menos riesgos que en lugares donde las gerencias tengan mayor poder. En las perspectivas funcionalistas, normalmente relacionadas con los estudios gerenciales, las disfunciones en el diseño o en la gestión diaria de los centros de trabajo son vistas como productoras de accidentes y riesgos. Las aproximaciones fenomenológicas pretenden comprender cómo las personas perciben los riesgos de su trabajo y las motivaciones que orientan sus acciones respecto a ellos; también la centralidad de las relaciones de poder

para comprender estas acciones son observadas y teorizadas en algunos estudios fenomenológicos.

Los sociólogos no tienen el monopolio sobre el análisis de los comportamientos productores de riesgo en el lugar de trabajo

Son ciertamente interesantes los nuevos enfoques que están siendo desarrollados en aquellas disciplinas que tradicionalmente se han ocupado de los riesgos en el trabajo: ingeniería de seguridad, medicina industrial, psicología y ergonomía. Muchos de estos esfuerzos son consecuencia de la percepción de la inadecuación del tradicional "paradigma de la seguridad y la salud industrial" que ha dominado el pensamiento y la práctica de los miembros de estas disciplinas desde al menos los años treinta. Para una sociología de nivel micro, los enfoques que persiguen hacer referencia a las voces de aquellos actores sociales que están implicados en producir y procesar riesgos parecen ser importantes. Esta referencia constituye una ruptura con el pasado y parece ser parte de un movimiento más general interno y externo a estas disciplinas.

Cualquier generalización de un movimiento como éste afectará no sólo a la teoría, a la investigación y a la currícula universitaria, sino también a la acción profesional, a los procedimientos de la inspección de trabajo y a las categorías de causas empleadas en investigaciones y estadísticas. En todas partes el sistema legal persigue controlar los efectos públicos negativos del comportamiento privado orientado a la búsqueda de beneficio o estatus, siendo también posible que esto eventualmente pueda cambiar.

El sociólogo Charles Perrow (1983) analizó la ingeniería del factor humano (ergonomía anglosajona) y demostró que sus asunciones excluían consideraciones relativas al papel de una serie de importantes elementos sociales en el lugar de trabajo. Recomendaba un reforzamiento de la disciplina mediante la referencia a esos elementos. Destacados ergonomistas, percibiendo los límites del paradigma industrial en varias esferas, han propuesto, durante algún tiempo, una reformulación de los principios claves de la disciplina. Una búsqueda como ésta es compleja debido a que las bases de la disciplina están cambiando como consecuencia de la emergencia de nuevos temas. De Montmollin ofrece un panorama general del contenido empírico de la disciplina:

Hoy en día la anterior supremacía de las ciencias físicas y, sobre todo, fisiológicas está siendo cuestionada por el auge de las ciencias cognitivas y, en particular, de la psicología cognitiva que, gracias a la amplia introducción de ordenadores, permite a los ergonomistas de los factores humanos centrar su atención menos en el esfuerzo físico y más en los interfaces entre el operador y el ordenador [...] Aquí la "carga de trabajo" implica obviamente una carga mental de trabajo, objeto de mucha investigación experimental [1992: 173].

Más allá de este cambio en el foco empírico, las bases para el análisis están cambiando. De esta forma, la "macroergonomía" (*macroergonomics*), la "ergonomía participativa" (*participative ergonomics*) y la "ergonomía orientada a la actividad" (*activity oriented ergonomics*) buscan proporcionar una nueva fundación de la disciplina (Montmollin, 1992). A pesar del carácter minoritario de estos movimientos, los enfoques participativos son importantes por la ruptura que provocan, que ha sido también seguida en la tradición de la "ergonomía orientada a la actividad" francófona, incluyendo referencias que construyen sus análisis respecto a un factor previamente omitido, las voces de los trabajadores y operadores, como una expresión de sus percepciones sobre la realidad en que viven.

En el área médica, Armstrong observó que los médicos británicos levantaron una barrera alrededor de concepciones objetificadas de diagnóstico, y que este enfoque llevaba a que sólo las enfermedades visibles eran definidas como susceptibles de tratamiento. En un artículo publicado en los primeros años ochenta observó que el diagnóstico médico había alcanzado un punto donde «las condiciones de posibilidad de una extensión hacia la perspectiva del paciente, cualquiera que fuera su soporte empírico, ha comenzado a producirse en las últimas décadas, lo que en sí mismo (junto a sus ramificaciones sobre las representaciones de los pacientes, las políticas comunitarias, los derechos de los pacientes y demás) ha significado un cambio en el estatus de los propios pacientes» (Armstrong, 1984: 743). En otras palabras, un médico industrial o del trabajo trabajando en el enfoque recogido por Armstrong buscaría capturar las voces de los trabajadores para emplearlas activamente en la construcción de diagnósticos. A pesar de la difusión del apoyo para el uso de la "perspectiva del paciente", Armstrong dudaba de que en general la práctica clínica en Inglaterra hubiera sido modificada en función de esa visión. Dodier (1983), por otro lado, desciende a cuestiones específicas y en un estudio etnográfico proporciona densos detalles observacionales sobre cómo algunos médicos del trabajo se refieren a la perspectiva del paciente para construir sus diagnósticos. Un intento sistemático de incorporar una perspectiva como ésta a la medicina industrial o del trabajo y para

remodelar las definiciones de causas de salud enferma fue realizada por los modelos sindicales italianos, que, desarrollados desde los primeros años sesenta, constituyen un hito distante pero importante (Berlinguer, Conti y Smargiase, 1990; Laurell y Noriega, 1989: 82-95).

En la ingeniería, De Greene ha observado la necesidad de un "cambio de paradigma" para enfrentar los retos de las tecnologías complejas. Sus afirmaciones establecen, entre otras cosas, que «los equipos y los puestos de trabajo deben ser diseñados conjuntamente y de manera que los posibles usuarios deban ser también diseñadores» (De Greene, 1991: 360). En *La superación de la mecanización*, Hirschhorn desarrolla argumentos compatibles con la aparición de dudas sobre si un fenómeno recientemente emergente, las industrias altamente complejas, puede o no funcionar de forma segura sin tener en cuenta a los trabajadores, sus percepciones, acciones y perspectivas. Reflexionando sobre Three Mile Island y otros incidentes nucleares argumenta que «debemos diseñar puestos de trabajo de tal forma que los trabajadores puedan controlar eficazmente los controles, modificándolos y regulándolos para prevenir fallos y errores imprevistos por los ingenieros». En los sistemas que propone, los trabajadores deben ser capaces de conformar e integrar una visión de lo que ocurre en su área y tener la capacidad de realizar acciones correctivas. Los trabajadores deben ser capaces de «comprender las consecuencias de sus decisiones de control». Para que ocurra esto, todo un conjunto de nuevas consideraciones debe ser integrado en el diseño de los espacios de trabajo: «las nuevas tecnologías [...] requieren que desarrollemos una cultura del aprendizaje, una apreciación de fenómenos emergentes, una comprensión de los conocimientos tácitos, una apreciación de los procesos interpersonales y de nuestras opciones organizacionales de diseño» (Hirschhorn, 1984: 158-169).

Mientras De Greene defiende un "cambio de paradigma" y Hirschhorn fue bastante preciso en especificar, en 1984, que la forma de integración entre la tecnología y el sistema social es de la mayor importancia, es Sheridan el que, escribiendo en 1989, proporciona una visión muy franca sobre el estado del arte:

El autor ha estado trabajando durante muchos años en lograr que los ingenieros vean los aspectos más predecibles del comportamiento humano como legítimos en la ingeniería de diseño. Es una tarea aún mayor conseguir que los ingenieros vean la tecnología como una infraestructura de artefactos situados entre las personas, un medio a través del cual las personas se comunican entre ellas y con cada una, que tanto permite como constriñe cómo interactúan.

Eventualmente, sin embargo, es esencial que el ingeniero diseñador de sistemas aprecie la responsabilidad por moldear el comportamiento humano. En este sentido, el diseño de un sistema tecnológico con el que las personas interactúan supone el diseño del comportamiento humano, o, para decirlo francamente, el diseño de las personas [Sheridan, 1989: 90].

El análisis de Sheridan todavía otorga un papel especial a la profesión, pero, sin embargo, es un rol estructurado de una nueva manera. De forma similar a Hirschhorn, percibe que los profesionales deben alterar su manera de concebir las condiciones y constricciones en las que las relaciones de las personas con su trabajo son gestionadas. Esas condiciones y constricciones conducen a la producción de riesgos. Sin embargo, también observa las grandes dificultades de convertir a los colegas ingenieros, prisioneros del paradigma industrial, a una perspectiva que incorpore el comportamiento humano.

En los textos citados existe una referencia consistente al conocimiento, motivaciones y actos de aquellos que trabajan con riesgos. Estos autores proponen una ruptura fundamental con el paradigma industrial. La adquisición de una comprensión del papel jugado por los objetos de actividad disciplinar es vista como inseparable del conocimiento y las motivaciones que los sujetos tienen en relación a esos objetos. Este principio, común a las perspectivas que se han citado, puede ser evaluado como una perspectiva necesaria, pero no suficiente, desde la que construir un nuevo paradigma de análisis de la producción y del tratamiento de los riesgos laborales. Como tal converge con las perspectivas desarrolladas por la sociología fenomenológica.

Requisitos formales para la construcción de teoría

Creo que merece la pena recordar aquí que cualquier teoría construida desde este nuevo paradigma debe incorporar necesariamente los elementos tanto incluidos como omitidos en el anterior paradigma, estar claramente estructurada, obedecer los principios de la lógica formal y tener criterios claros de explicación. Estos son prerrequisitos para el progreso científico.

Propuestas de cambio desde las disciplinas que tradicionalmente sustentan el Paradigma de la Seguridad y la Salud Industrial

El destacado ergónomo británico John Wilson se pregunta si el acceso a la perspectiva de los trabajadores, como se expresa en las estrategias participativas, puede ser visto como "marco y fundamento de la ergonomía" (anglosajona). Este autor defiende su propuesta haciendo referencia a una serie de temas clásicos encontrados en la literatura sobre participación, incluyendo consideraciones sobre el papel del conocimiento y del poder en los procesos de toma de decisiones. Hace especial énfasis en la importancia del enfoque francófono de la ergonomía que pretende sistemáticamente capturar el conocimiento y las orientaciones de los trabajadores cuando se realizan intervenciones de diseño. Wilson formula a continuación un procedimiento de implantación, estableciendo que el proceso participativo

debe ser voluntario, colaborador, subjetivo y también objetivo, relajado, no dirigido (pero con una dirección y propósito), interactivo, dinámico, flexible, que permita los compromisos y que ayude a la creatividad. ¡Una exageración! Sin embargo, esto no es todo; en la amplia literatura también observamos que este proceso requiere un tiempo adecuado, y que los participantes deben tener acceso a la información y al conocimiento experto externo, así como suficiente conocimiento y experiencia [...] Para lograr todo esto, el ergónomo debe desempeñar el rol de facilitador, de consultor del grupo, de consejero técnico y de ayudante en la resolución de problemas, así como el papel de (sutil) educador, abogado y apoyo [Wilson, 1991: 75].

La ergonomía participativa, a pesar de aparecer en cercana armonía con las líneas generales de reflexión establecidas por los miembros de otras disciplinas, tiene todavía que construir una perspectiva clara de su contribución a una nueva y coherente reflexión dentro de la propia disciplina.

El foco de otras propuestas tiene un carácter menos aplicado. De Greene ha observado la necesidad de un «nuevo paradigma cognitivo/emocional para comprender y encajar las emergentes dinámicas de sistemas con una evolución y transformación irreversibles, y con un cambio estructural» (De Greene, 1994: 186). Sin embargo, señala las dificultades para imaginar las filosofías y diseños que pueden adaptarse mejor a los entornos del futuro: «Con imaginación se deberían intuir los

tipos necesarios de sistemas de indicadores». En palabras de Sheridan: «En esencia lo que se requiere es diseñar el "sistema social", incluyendo las políticas organizativas, los elementos motivacionales, conjuntamente con el diseño del sistema técnico» (Sheridan, 1989: 94). De Montomollin, reflexionando sobre el futuro de la ergonomía, propone un programa que pueda «reunir los actuales planes de la ergonomía antropológica [...] y de esta forma acercarse más al objetivo ideal, actualmente todavía en un estado de ilusión, de una ciencia autónoma del trabajo» (Montomollin, 1992: 180).

Estas propuestas han sido construidas, como uno podría esperar de los esfuerzos precursores en diversos campos disciplinares, de forma no integrada. Sin embargo, al menos pueden retenerse cuatro elementos como cimientos para futuras investigaciones sociológicas:

1. La importancia de iniciativas de las ciencias naturales (por ejemplo, el diseño de equipamientos y otros elementos del sistema técnico) para ser interpretadas desde el punto de vista de las ciencias sociales (cómo ese equipamiento es procesado dentro de los contextos sociales y culturales).
2. La importancia de llegar a una comprensión del conocimiento de los trabajadores (sean científicos, profesionales, técnicos u operadores) en la situación de trabajo.
3. La importancia de comprender las motivaciones que llevan a los trabajadores a actuar.
4. Las dificultades para construir nuevas comprensiones y, siguiendo a De Greene, la importancia de la creatividad en el proceso.

Señalando un papel para las Sociologías del Trabajo

Anteriormente me he referido a las contribuciones de las tradiciones funcionalistas, fenomenológicas y marxistas para comprender el trabajo y los riesgos. Hoy día está claro que ninguno de estos enfoques ha obtenido todavía una posición de suficiente preeminencia para servir de base de una alternativa hegemónica y única al paradigma industrial. En los Estados Unidos los enfoques funcionalistas han logrado una importancia considerable, mientras en Europa aquellos que se relacionan con la tradición fenomenológica han tenido más éxito, al tiempo que en Latinoamérica predominan los enfoques marxistas. Lo que parece claro es la necesidad tanto del diálogo entre las ciencias sociales y aquellas disci-

plinas que fueron construidas durante el período de dominación indiscutida del paradigma de la seguridad y la salud industrial, como de un mayor desarrollo de la teoría en las ciencias sociales.

Las llamadas a la renovación realizadas dentro de las fronteras de los enfoques tradicionales mencionados en la sección anterior indican la importancia de la búsqueda de una dirección fenomenológica. En otro lugar he buscado establecer las bases para una teoría sociológica de la producción de errores en las situaciones de trabajo que tenga un fundamento fenomenológico (Dwyer, 1991). Se pretenden reforzar los referentes sociológicos de nivel macro al tiempo que, cuando se desciende al análisis de los lugares de trabajo, se busca integrar los cuatro elementos destilados en el curso de la redacción de la sección anterior. Un concepto clave es que las relaciones entre los trabajadores y los peligros de sus puestos de trabajo son gestionadas por las relaciones sociales de trabajo. En el corazón de la teoría se encuentra la idea de que los sistemas de relaciones sociales reflejan las relaciones de poder, que son de tres tipos: incentivos, órdenes y organización. Estos tipos se corresponden íntimamente con categorías de poder que se han empleado comúnmente en la ciencia política y que mantienen un cercano parecido a las elaboradas por Galbraith (1989) en su eminente libro sobre la materia. Para construir la teoría, se ha reunido una considerable cantidad de evidencias tanto de autores que trabajan en estos tres enfoques sociológicos como de investigación no sociológica, mucha de la cual se ha desarrollado a partir de las disciplinas mencionadas previamente. La teoría se construyó de tal manera que la investigación consecuente no pudiera proceder sin referirse a los significados que los trabajadores, sean científicos, profesionales u operadores de cuello azul, mantienen y establecen cuando actúan en situación de riesgo, a su conocimiento y a sus motivaciones para actuar.

Cualquiera que sea el juicio que la historia haga de estos y otros esfuerzos para construir marcos microsociológicos capaces de analizar la producción de riesgos diariamente allí donde ocurren, son esfuerzos que deben en algún momento nutrirse de las aportaciones de aquellos que persiguen reflexionar a nivel macro sobre la sociedad-riesgo. Ni Beck ni Giddens parecen haber desarrollado una relación de este tipo respecto a la sociología, aunque Beck haya buscado estimular y proteger la disidencia y la crítica de aquellas profesiones cuyos miembros hacen frente diariamente a riesgos.

Sin embargo, actualmente pareciera que pueden emerger nuevos roles para la sociología del trabajo. En ausencia de un nuevo paradigma y su puesta en práctica, Perrow y Beck probablemente preguntarían si el

movimiento de las ideas es lo suficientemente rápido para que la sociología desempeñe un papel en prevenir los desastres que pronostican. Sólo el tiempo lo dirá. Lo que es seguro, sin embargo, es que actualmente los libros recogen tres roles para la sociología: el diagnóstico, la consultoría y la predicción.

Diagnosticar

Una pequeña historia

Ricoeur (1960) representó la noción de causalidad que en tiempos industriales operaba de esta manera: «si sufres, si estás enfermo, si fallas o si mueres, es porque has pecado», lo que recogió la fundación del paradigma de la seguridad industrial, cristalizado en el trabajo de Heinrich (1959), el “padre” de la prevención moderna de accidentes. Aunque Heinrich percibía la importancia de las inversiones en medidas técnicas para garantizar la prevención, teorizó que el origen de alrededor del 80% de los accidentes era un error humano. Esta transformación moderna y secular de la idea de pecado obtendría extraordinario éxito, conduciendo a la construcción de teorías sobre la propensión a los accidentes y a la definición de la causa de la mayoría de los accidentes en términos de culpa individual.

El intento de definir las causas de los accidentes y de otros errores en términos de culpa individual conlleva varios problemas. Primero, carece de reglas claras para decidir sobre la causalidad, puesto que todo lo que una persona hace o no hace puede ser potencialmente considerado como una causa. Segundo, la idea de que ciertos individuos están predispuestos a errar debería tener una capacidad predictiva, en otras palabras, definir una personalidad o un perfil biológico, esperar a que ocurran los errores y después realizar una investigación para ver si aquellos con la personalidad o el perfil definidos están implicados en mayor proporción en errores que aquellos sin esos perfiles. Este tipo de teoría, a pesar de su popularidad, no ha demostrado sus capacidades predictivas en el área de los accidentes laborales. Un tercer problema es que las definiciones de causa llegan o pueden frecuentemente entenderse en términos de una sociología del chivo expiatorio; Giuseppe Bonazzi ha reafirmado una contribución relevante a este respecto, cuya hipótesis clave es que la culpabilidad es situada sobre los hombros de los actores sociales de menor nivel a los que puede ser más fácilmente transferida.

Estas objeciones han contribuido a un cambio lento de los modelos dominantes; aquellos que atribuyen prioritariamente la causa a factores individuales están perdiendo credibilidad. En las dos últimas décadas algunas investigaciones de alto nivel han construido comprensiones sobre las causas que son compatibles con los conceptos derivados de la sociología y de la teoría organizativa, destacando los roles del poder y de la organización del espacio de trabajo en la producción de las actividades que causan accidentes. Los ejemplos incluyen la investigación pionera de Justice Mahon sobre el accidente de aviación de un DC-10 de la compañía Air New Zealand en el Antártico y sobre la Comisión Presidencial que investigó el accidente del transbordador Challenger (Mahon, 1981; Rogers, 1986). Sus recomendaciones marcan una transición histórica importante en los modelos causales usados en la investigación de accidentes.

Si mediante el trabajo de Sagan, Perrow o Llory y otros, la sociología y sus disciplinas asociadas pueden ahora reivindicar su pertinente conocimiento experto en el examen y diagnóstico de las causas de los grandes desastres y de los incidentes producidos en las organizaciones complejas, este conocimiento puede, sin duda, extenderse a examinar la producción de otras consecuencias no deseadas de la sociedad-riesgo, desde el tratamiento inadecuado de los residuos tóxicos a los errores médicos.

Este tipo de investigaciones conducen al desarrollo de comprensiones bastante precisas sobre el rol jugado por las relaciones de poder, las estructuras y procesos organizacionales, y por el conocimiento incompleto establecido por los miembros de las disciplinas especializadas tanto en la producción como en la prevención de riesgos.

Diagnóstico contemporáneo de la producción de riesgos

El ingeniero nuclear francés convertido en científico social Michel Llory ha planteado la necesidad de «desarrollar formas de investigación que permitan el descubrimiento de determinados tipos de orígenes del comportamiento en el trabajo, que demuestren la dinámica de la distancia entre el trabajo prescrito y el trabajo ejecutado realmente, los modos en que esa distancia es regulada por las personas, para favorecer o eventualmente recrear las condiciones necesarias para reflexionar sobre el trabajo» (Llory, 1986: 319). Este autor apuesta por una investigación interdisciplinaria que reúna disciplinas como la ergonomía, la psicología y la sociología para buscar explicaciones diferentes a las que son hoy en día

dominantes. Pide investigaciones dirigidas por el respeto a las habituales reglas éticas y deontológicas de la investigación, capaces de ser validadas y, cuando sea necesario, abiertas a una contrainvestigación.

Diane Vaughan ha escrito una etnografía histórica en la que analiza la producción del accidente del transbordador Challenger; su estudio constituye, en mi opinión, una importante ruptura en el análisis de aquellos fenómenos que hacen tan real el concepto de sociedad-riesgo. Esta autora reconoce su deuda con «Charles Perrow y James Short, cuya innovadora investigación y teorización sobre las organizaciones, los sistemas técnicos complejos y el riesgo ha abierto una nueva área para los sociólogos» (Vaughan, 1996: 466) y para las principales contribuciones norteamericanas mencionadas en este artículo. El estudio de Vaughan reúne múltiples ideas de la sociología de las organizaciones, de los estudios de gestión y de la antropología interpretativa. Su relato es esencialmente funcionalista en su interpretación teórica, siendo su mayor mérito la reconstrucción del proceso de toma de decisiones que condujo al accidente, superando el análisis a nivel individual que normalmente atribuye la causa a chivos expiatorios, mostrando de forma convincente la naturaleza sistémica de la interacción entre las fuerzas internas y externas que se combinan para producir el accidente. Para lograr todo esto, Vaughan analizó miles de documentos y realizó cientos de entrevistas. Su estudio señala el camino para otros investigadores o instituciones investigadoras de la producción de accidentes o de otros tipos de daños producidos en el interior de las organizaciones complejas. De hecho, debería estimular a los investigadores a embarcarse en estudios profundos similares sobre la producción de riesgos importantes y de otro tipo de errores que se producen en las grandes organizaciones.

El tipo de análisis dirigido por Vaughan es laborioso y requiere tiempo, así como una elevada financiación. Otros procedimientos de investigación son capaces de producir caracterizaciones causales convincentes a nivel micro. El trabajo de Ester Galli es uno de estos casos; en él examina accidentes e incidentes con base en el análisis documental y en técnicas de observación y de entrevistas. Esta autora identifica las causas del accidente en términos del estado de las «relaciones sociales de incidentes, órdenes y organización» en plantas químicas de alto riesgo (Galli, en prensa). A comienzos de este siglo, los investigadores del Industrial Fatigue Research Board establecieron fuertes correlaciones entre amplias jornadas laborales y la tasa de accidentes. Georges Friedmann relacionó la aparición de accidentes con el empleo del poder económico en la forma del trabajo a pieza. Posteriormente, Hill y Trist percibieron que una reducción en el poder empresarial se relacionaba

con un descenso en la tasa de accidentes. Estos estudios pioneros proporcionan un fuerte apoyo empírico a la pertinencia de las teorías sociológicas del trabajo de nivel micro para la comprensión de la producción de los riesgos que amenazan actualmente a las sociedades occidentales.

Mi hipótesis es que un paso importante hacia la producción del conocimiento necesario para controlar los riesgos más importantes que amenazan la vida humana depende de los sociólogos para, apoyándose en la sociología del trabajo, implicarse en la investigación de los importantes accidentes e incidentes que se producen en los límites de las organizaciones complejas. Investigaciones de este tipo servirán, al igual que las de Vaughan, Galli y demás para desenmascarar las relaciones de poder que están detrás de las prácticas diarias que producen lo que los teóricos macro tipifican como "sociedad-riesgo".

Una sociología clínica

Los efectos de la decadencia del Gran Paradigma Occidental en las consultorías y el Estado

La decadencia del Gran Paradigma Occidental ha supuesto cuestionar el papel de ciertas profesiones que surgieron para controlar los excesos del desarrollo capitalista. Muchos responsables de organizaciones están perdidos y piden consejo. En el pasado, éste se buscaba en los estudios gerenciales y en la ingeniería, tanto por el sector privado como por los inspectores gubernamentales en la esfera pública. En general, la sociología de las profesiones ha reflexionado sobre la capacidad de las relaciones de poder para deformar la autonomía de acción profesional. En el área específica del control de riesgos, Vaughan mostraba cómo algunos procesos de toma de decisiones acaban siendo estructurados de manera que excluyen las voces de aquellos que abogan por la limitación de ciertas actividades productivas en nombre de la seguridad, o, en otras palabras, que una orientación empresarial acaba imponiéndose sobre una orientación técnica basada en la comprensión disciplinaria de los riesgos.

Es casos como éstos, y especialmente después de incidentes u otros accidentes, es cuando los consultores externos son reclamados para servir de reflejo de los responsables organizativos que se embarcan en esfuerzos para repensar las estructuras y los procesos, o para responder a demandas políticas.

Vimos anteriormente que algunos importantes miembros de las disciplinas que han dominado tradicionalmente las actividades de prevención han intentado construir comprensiones más completas a través de la inclusión de referencias a las dimensiones sociales y humanas de la producción de riesgos. Si se pidiera a los sociólogos opinar, sugerirían, cualquiera que fuera su orientación teórica, la introducción de pautas alternativas de gestión de las relaciones entre las personas y su trabajo como medio para reducir los riesgos. La realización de un rol como consultor puede servir como contrapunto a la sugerencia irreal de Beck de reclamar la lucha contra la capacidad de producción de riesgos a través de la movilización de los trabajadores profesionales que enfrentan riesgos a diario. Para Beck,

sólo cuando la medicina se enfrenta a la medicina, la física nuclear se enfrenta a la física nuclear, la genética humana se enfrenta a la genética humana o la tecnología de la información se enfrenta a la tecnología de la información, puede hacerse inteligible el futuro que se está elaborando en la probeta y ser evaluado por el mundo exterior. Permitir la autocrítica en todas sus formas no es un peligro, sino probablemente la única manera de que los errores que antes o después destruirán nuestro mundo puedan detectarse antes de que ocurran [Beck, 1992: 234].

La perspectiva desarrollada aquí conlleva señalar un segundo papel para la sociología, tanto en la consultoría de los responsables organizativos como del Estado.

Por una sociología clínica

Los miembros de aquellas disciplinas tradicionalmente dedicadas a actividades de prevención se han ocupado de roles clínicos para diagnosticar fuentes de errores y ofrecer soluciones clínicas. De Bhopal al Challenger, la literatura indica que se ignoraron sus enfoques. Siendo éste el caso, resulta necesario, especialmente en las industrias de alto riesgo, reforzar el papel de aquellos capaces de llegar a comprensiones significativas de lo que está ocurriendo día a día en las organizaciones.

Basándose en su trabajo e investigación como ingeniero en las plantas nucleares francesas, Michel Llory reflexiona sobre la necesidad de los investigadores de examinar el trabajo de los gerentes y sus relaciones con sus iguales y subordinados. Lo que destaca, sin usar estas palabras, es que la producción de riesgos puede ser vista en términos de relaciones

sociales, de las formas en que se gestionan las relaciones de las personas con los peligros de su trabajo (y con los peligros que pueden producir a otros).

En Bhopal, en Norton Thiokol, subcontratista de la NASA antes del accidente del Challenger, en Three Mile Island y en muchos otros accidentes, las personas habían dado pasos concretos para advertir a sus superiores organizativos: mediante notas, y, repetidamente, mediante informes confidenciales, incluso en ocasiones mediante campañas publicitarias [...] intentaron advertir a sus superiores por todos los medios posibles [...] antes de que ocurriera la catástrofe [Llory, 1997: 337].

Investigaciones como las de Perrow, Vaughan y Galli sugieren que las señales de alarma de esos accidentes existieron y, retrospectivamente, fueron visibles en las organizaciones. Esto implica que podían haber sido anticipadas, sin embargo, las relaciones de poder interno de las organizaciones provocaron la ceguera.

Diagnósticos como éstos sugieren que existe un rol preventivo para consultores e inspectores gubernamentales que estén formados adecuadamente. Equipados con el conocimiento técnico apropiado y con la capacidad de dedicarse al análisis documental, a las técnicas de observación y de entrevista, deberían poseer habilidades que les permitan detectar la producción inminente de muchos riesgos importantes (sean de naturaleza súbita o a largo plazo) antes de que ocurran.

De esta forma, se puede observar un papel para los sociólogos como consultores de seguridad organizativa. James Chriss ha redactado un interesante escrito donde examina las implicaciones del trabajo de Goffman y Habermas para una teoría de la acción profesional. Este autor desea que se desarrolle una sociología aplicada, y un camino para hacer esto bien puede ser una demanda sociológica en la actividad de prevención de riesgos. Chriss (1995) propone clarificar la obra de Goffman y Habermas en el área de la teoría de la acción comunicativa percibiendo que puede servir como base para el desarrollo de una sociología clínica. En la práctica, se buscaría ayudar a aquellas organizaciones, grupos o instituciones donde se pueden encontrar dificultades en las relaciones diarias. La explicación de sucesos debería perseguirse en términos de la *verstehen*, enfatizándose los factores culturales y sociales más que los factores individuales y psicológicos que normalmente están implicados en problemas organizativos de ese tipo. De esta manera, Chriss establece las bases no sólo de un rol para la sociología, sino también un criterio de explicación.

Predicción

Operando dentro del paradigma de la seguridad y salud industrial, los practicantes de la medicina y los ingenieros desarrollan estándares en los que pretenden confinar las operaciones, prediciendo que cuando las acciones se llevan a cabo superando estos estándares el resultado será la exposición de las poblaciones civiles o laborales a "inaceptables" grados de riesgo. La ruptura de su paradigma ha estado asociado, al menos en parte, con la incapacidad de sus mecanismos predictivos para evitar las enfermedades que fueron diseñados a detectar.

La sociología reivindica ahora su considerable conocimiento experto en la construcción: de análisis *post facto* de accidentes, ¿puede esta sabiduría tan sólo ser desarrollada después del suceso o puede desarrollarse, por el contrario, previamente?

Perrow ha establecido el análisis general de que los riesgos graves descansan en la estructura y el funcionamiento de los sistemas, no en sus componentes. «Habrán más accidentes en los sistemas; de acuerdo con mi análisis, tiene que haberlos» (Perrow, 1984: 348). Desde una perspectiva marxista, Castleman (1983) ha observado que los riesgos se exportan desde las sociedades desarrolladas a las subdesarrolladas y que esto incrementará los riesgos para la vida humana y para el sistema ecológico en los últimos en relación a los primeros. Existe evidencia empírica en el área de los accidentes y desastres para sustentar esta predicción (Freitas, 1996). También dentro de una perspectiva marxista, Nichols elabora numerosas hipótesis, una de ellas, realizada con base en un examen *post facto* de las tendencias nacionales de una misma industria, puede convertirse en una predicción: allí donde «el aumento de la velocidad de producción» se hace posible por un cambio técnico que tiene como resultado la «intensificación del trabajo» se puede contribuir a «incrementar la productividad... y a incrementar la tasa de lesiones» (Nichols y Armstrong, 1997: 111). Lo que se debe preguntar es si predicciones como éstas, reales o hipotéticas, no son demasiado generales.

La predicción en sociología es un asunto problemático, lo que quedó demostrado en 1995 en un debate en la *American Journal of Sociology*. Se sugirió que las ciencias sociales poseen, de un lado, la capacidad de predecir sucesos regulares y de pequeña escala, y de otro, la dificultad de predecir sucesos excepcionales y de gran escala (y específicamente revoluciones) (VV AA, 1995). El juicio todavía sigue, aquellos que defienden ciencias sociales ampliamente predictivas y aplicables enfatizan la necesidad de mejores teorías, modelos y métodos.

Las consiguientes reclamaciones de legitimidad realizadas por los sociólogos, tanto como consultores o como profesionales especialmente cualificados para investigar la producción social de riesgos, puede eventualmente ser discutida si la disciplina prueba ser incapaz de transformar las explicaciones teóricas *post hoc* en hipótesis con capacidades predictivas demostradas.

Conclusión

Hemos visto a la sociología desempeñar un papel crucial para subvertir el *status quo* que se ha construido sobre las bases de los enfoques tradicionales de control de riesgos. Además, este artículo ha propuesto que la sociología del trabajo puede ahora ser capaz de funcionar en tres áreas para labrarse un espacio de acción donde sus capacidades para analizar y controlar los elementos peligrosos de la sociedad-riesgo puedan conducirla a ejercer tres formas distintas de actividad: el diagnóstico de las causas de accidentes y de riesgos ambientales, el desarrollo de una sociología clínica y la construcción de hipótesis predictivas. Mediante los intentos de aplicar su conocimiento es como se construirán los nuevos conceptos de causas, se producirán nuevas categorías estadísticas y se probarán nuevas herramientas de diagnóstico. Todo esto llevará inevitablemente a políticas de prevención diferentes y a nuevas líneas de desarrollo teórico.

El desarrollo de la teoría está llevándose a cabo actualmente no sólo en las diversas escuelas de sociología y de sus disciplinas hermanas, sino también en la medicina, la ergonomía, la ingeniería y la psicología. Edgar Morin ha observado que la construcción a nivel general de relaciones entre las ciencias sociales y naturales es una de las claves para los desarrollos teóricos del futuro; en cierto modo, unos primeros pasos hacia ese futuro se están dando ya en el área de los riesgos del trabajo. La emergencia de la noción de Sociedad-Riesgo ha erigido retos excitantes para la sociología del trabajo, esperando que pueda adquirir un ritmo de innovación teórica y metodológica capaz de asegurarle un papel ampliado en las investigaciones y en la práctica clínica, y quizás también el desarrollo de capacidades predictivas. El futuro de las sociedades complejas puede en efecto depender de la capacidad como disciplina de la sociología para forjarse esos nuevos roles.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armstrong, D. (1984), «The patient's view», *Social Science and Medicine*, vol. 18, núm. 9, pp. 737-744.
- Baldamus, W. (1978), «Alienation, anomie and industrial accidents», en M. J. Wilson, *Social and educational research in action*, Londres, Longmans and Open University.
- Beck, U. (1992), *Risk society*, Thousand Oaks, Ca., Sage [*Sociedad de riesgo*, Barcelona, Paidós, 1998].
- Berlinguer, G., P. Conti y A. Smargiase (1990), «Research strategies and preventive models in work», en A. Enander *et al.* (eds.), *Work and Welfare*, Karlstad, Suecia, Research Unit for Work and Working Life.
- Berman, D. M. (1978), *Death on the job*, Nueva York y Londres, Monthly Review Press.
- Casteman, B. I. (1983), «The export of hazardous factories to developing nations», en V. Navarro y D. Berman, *Health and work under capitalism: an international perspective*, Farmingdale, NY, Baywood.
- Chriss, J. J. (1995), «Habermas, Goffman and communicative action: implications for professional practice», *American Sociological Review*, vol. 60, núm. 4.
- De Greene, K. (1991), «Large technology-based systems and the need of a paradigm shift», *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 39, núm. 4, pp. 349-362.
- De Greene, G. (1994), «The rocky path to complex-Systems indicators», *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 47, pp. 171-188.
- Dodier, N. (1983), *L'expertise médicale*, París, Métalilíé.
- (1986), «Corps fragiles. La construction sociale des événements corporels dans les activités quotidiennes du travail», *Revue Française de Sociologie du Travail*, vol. 27, pp. 603-628.
- Douglas, M. y A. Wildasjy (1982), *Risk and culture*, Berkeley y Los Ángeles, University of California Press.
- Duclos, D. (1989), *La peur et le savoir*, París, La Découverte.
- Dwyer, T. (1991), *Life and death at work*, Nueva York y Londres, Plenum.
- Freitas, C. M. (1996), *Accidentes químicos ampliados. Incorporando a dimensão social nas análises de riscos*, Río de Janeiro, Escola Nacional de Saúde Pública, tesis doctoral, tabla xxx.
- Galbraith, J. K. (1989), *A anatomia do poder*, São Paulo, Pioneira (orig. de 1983).
- Galli, E. (en prensa), «A critical look at the major Risk Management Programs in continue process industries», *Accident Analysis and Prevention*.
- Giddens, A. (1991), *Modernity and self-identity*, Palo Alto, Ca., Stanford University Press.
- (1996), *Novas regras do método sociológico*, Lisboa, Gradiva.
- Gros, P. R., N. Levitt y M. W. Lewis (1996), «The flight from science and reason», *Annals of the New York Academy of Science*, vol. 775.

- Heinrich, H. W. (1959), *Industrial accident prevention: a scientific approach*, Nueva York, McGraw Hill, 4.ª ed. (original de 1931).
- Hirschhorn, L. (1984), *Beyond mechanization*, Cambridge, MIT Press.
- Lagadec, P. (1981), *La civilisation du risque*, París, Seuil.
- Laurell, A. C. y M. Noriega (1989), *Proceso de producao e saude*, Sao Paulo, Hucitec.
- Llory, M. (1996), *Accidents industriels: le coût du silence*, París, L'Harmattan.
- Mahon, T. (1981), *The Report of the Royal Commission to inquire the crash on Mount Erebus Antarctica of a DC-10 Aircraft operated by air New Zealand Limited*, Wellington, Government Printer.
- Montmollin, M. de (1992), «The future of ergonomics: hodge podge or new foundation?», *Travail Humain*, vol. 55, núm. 2, pp. 171-181.
- Nichols, T. y P. Armstrong (1973), *Safety or profit: industrial accidents and conventional wisdom*, Bristol, Falling Wall Press.
- Perrow, C. (1983), «The organisational context of human factor in engineering», *Administrative Science Quarterly*, vol. 28, diciembre.
- (1984), *Normal accidents*, Nueva York, Basic Books.
- Ricoeur, P. (1960), *Philosophie de la volonté*, París, Aubier, citado en E. Quinot (1979), «Le phénomène accident», *Travail Humain*, vol. 42, núm. 1, pp. 87-104.
- Rogers, W. P. (presidente) (1986), *Report of the Presidential Commission on the Space Shuttle Challenger accident*, Washington D. C., Presidential Commission.
- Sagan, S. D. (1993), *The limits of safety*, Princeton, NJ., Princeton University Press.
- Sheridan, T. B. (1989), «Designing complex technology: understanding it as of, by, and for people», *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 36, pp. 89-97.
- Short, J. F. (1984), «The social fabric of risk: toward the social transformation of risk analysis», *American Sociological Review*, vol. 49, pp. 711-725.
- Touraine, A. (1992), *Critique de la modernité*, París, Fayard.
- Vaughan, D. (1956), *The Challenger launch decision*, Chicago, Chicago University Press.
- vv AA (1995), «On prediction in the social sciences», *American Journal of Sociology*, vol. 100, núm. 6, pp. 1520-1626.
- Wilson, J. R. (1991), «Participation. A framework and a foundation for ergonomics?», *Journal of Occupational Psychology*, vol. 64, pp. 67-80.

NOTA DE LA REDACCIÓN: *Sociología del Trabajo* publicó en su número 12, primavera de 1991, el artículo pionero de Ludger Pries: «El cambio industrial en las sociedades modernas como 'sociedades de riesgo'».

Resumen. «Riesgo y trabajo: La búsqueda de un nuevo paradigma»

La sociología se encuentra en una posición desde la que puede realizar importantes contribuciones al análisis de la producción y el control de riesgos. La ruptura del "Gran Paradigma Occidental" fundado por Descartes ha conducido al desarrollo de nuevas teorías en muchas áreas del conocimiento. Este artículo pretende localizar el espacio del que podría disponer la teoría sociológica en el desarrollo de la reconstrucción del conocimiento sobre la seguridad y la salud industrial. A nivel macro, se revisarán recientes trabajos de Giddens y Beck. Estos autores ignoran virtualmente la mayoría de las obras sociológicas llevadas a cabo sobre la producción real de los riesgos, que ocurren en los lugares de trabajo, que son los que llevan a Beck a hablar de la "sociedad-riesgo". La mayoría de la investigación sociológica se ha realizado dentro de tres tradiciones: la funcionalista, la marxista y la fenomenológica. Los trabajos desarrollados en cada una de estas tradiciones realizan diferentes tipos de contribuciones a la comprensión de la producción de riesgos. Ninguna tradición de forma singular ha logrado ser dominante. Desde las fronteras de las disciplinas que tradicionalmente se han encargado del control de riesgos: la ingeniería de seguridad, la medicina industrial o del trabajo, la psicología y la ergonomía, se están buscando nuevos enfoques para el análisis y el control de los riesgos; algunos hablan de la necesidad de un nuevo paradigma. Aquí la mayoría de las reflexiones apunta hacia el desarrollo de la comprensión del trabajo y de las personas trabajando, lo que es compatible con la tradición fenomenológica y con la sociología del trabajo. La sociología puede hacer importantes contribuciones en tres áreas particulares: el diagnóstico de causas, el desarrollo de un rol clínico y, de forma especulativa, una sociología teórica y metodológicamente sofisticada de los riesgos que puede tener como resultado el desarrollo de modelos predictivos. De esta forma, se han abierto perspectivas interesantes para el desarrollo teórico y, con probabilidad, nuevos puestos de trabajo para los licenciados en sociología.

Abstract. «Risk and work: a search for a new paradigm»

Sociology now finds itself in a position where it can make major contributions to the analysis of the production and control of risks. The breakdown of the "Great Western Paradigm" founded by Descartes has led to the development of new theories in many areas of knowledge. This paper seeks to locate the space that might be available for sociological theory in the development of the reconstruction of knowledge about industrial safety and health. At the macro level, recent work on risk by Giddens and Beck will be reviewed. These authors virtually ignore most sociological work carried out on the actual production, which occurs in workplaces, of the very risks that lead Beck to talk of a "risk society". Much sociological work has been carried out within three traditions: functionalist, Marxist and phenomenological. Work carried out in each of these traditions — makes different types of contributions to understanding the production of risks. No single perspective has achieved dominance. From within the walls of the disciplines that have traditionally dealt with the control of risks — safety engineering, industrial medicine, psychology and ergonomics — new approaches to the analysis and control of risks are sought, some talk of the necessity for a new paradigm. Here much reflection points toward the development of understandings of work and people at work that are compatible with the phenomenological tradition and the sociology of work. Sociology now finds itself in a position where it can make important contributions to the analysis of the production and control of risks. Three particular areas are identified: the diagnosis of cause, the development of a clinical role and, in a more speculative vein, a theoretically and methodologically sophisticated sociology of risk may result in the development of predictive models. Thus, interesting prospects for theory development and, probably, new job markets for sociology graduates are opened up.

Reis

Revista Española
de Investigaciones
Sociológicas

87

Julio-Septiembre 1999

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas

Directora
Pilar del Castillo

Secretaria
Mercedes Contreras Porta

Consejo Editorial
Francisco Ahira, Joan Botella,
Jufo Carabaña, Ismael Crespo,
M.ª Angeles Durán, Julio Iglesias de Usset,
Francisco Liera, M.ª Luz Morán,
Ramón Ramos, José E. Rodríguez Ibáñez,
Emilio Rodríguez Lara, José Juan Toñaria

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 Mahar
Camino de Boca Alta, Naves 8 y 9
28500 Arganda del Rey (Madrid)
Tels. 91 871 93 72 / 91 871 93 79
Fax 91 871 94 08

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

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas

Revista Española de Investigaciones Sociológicas

87

Julio-Septiembre 1999

Luis González Seara
In Memoriam José Luis
Sequeiros

**José María Maravall y
Adam Przeworski**
Reacciones políticas a la
economía

**Xoaquín Fernández
Leiceaga**
La caída de la fecundidad
en Galicia, 1970-1995:
explicaciones desde la
economía

Margarita Delgado
La evolución reciente de la
fecundidad y el embarazo
en España: la influencia del
aborto

**M.ª Teresa Algado
Ferrer**

Vida y muerte en el
Mediterráneo. Algunas
claves sociológicas sobre
sus poblaciones

Joan Font
El pez grande se come al
chico: las consecuencias
electorales de gobernar en
las CC.AA. y municipios
españoles

Jesús M. de Miguel
Cien años de investigación
sociológica sobre España

**Eduardo Bericat
Alastuey**
El contenido emocional de
la comunicación en la
sociedad del riesgo.
Microanálisis del discurso

**José Antonio Serrano
Sánchez**
Prácticas y audiencias
deportivas. Una
exploración de la
consistencia y dirección de
sus relaciones

**Juan Javier Sánchez
Carrión**
Presentación. Quetelet y la
Sociología

Adolphe Quetelet
Física social o Ensayo
sobre el hombre y el
desarrollo de sus
facultades

Crítica de Libros

Las paradojas de la situación de las mujeres en Portugal

Virgínia Ferreira *

1. Las mujeres en Portugal: una situación paradójica

En 1911 la doctora Carolina Beatriz Ângelo protagonizó un episodio bastante ilustrativo de la situación paradójica de las mujeres en Portugal: depositó en las urnas su voto para las elecciones de la Asamblea Constituyente. En aquel entonces el derecho al voto estaba limitado a los «ciudadanos portugueses con más de 21 años que supiesen leer y escribir y que fuesen cabezas de familia». Invocando su calidad de cabeza de familia, ya que era viuda y madre, Carolina Beatriz Ângelo logró que un tribunal le reconociese el derecho a votar basándose en el sentido globalizador del plural «ciudadanos portugueses», que incluye tanto a hombres como a mujeres. Un año después la ley fue alterada para evitar que ese terrible precedente volviera a repetirse, añadiéndose a la expresión «cabezas de familia» la especificación «del sexo masculino». Carolina Beatriz Ângelo fue, por consiguiente, la primera mujer votante de los países europeos que forman la Unión Europea (excluyendo las mujeres finlandesas), a pesar de vivir en un país en el que el sufragio universal sólo sería instituido pasados más de sesenta años, después del 25 de abril de 1974.

* Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Investigadora del Centro de Estudos Sociais.

Apartado 3087, 3001-401 Coimbra, Portugal (virginia@sonata.fe.uc.pt).

Esta es una versión distinta y más actualizada del texto publicado en *Revista Crítica de Ciências Sociais*, núm. 52/53, 1999, pp. 199-227, y en Leonel Moura y Maria Nobre Franco (orgs.), *Pavilhão do Território, Expo'98*, Lisboa, Ministério do Equipamento, do Planeamento e da Administração do Território, pp. 86-147. La autora agradece los comentarios de los evaluadores de *ST*.

Esta médica era una militante sufragista, fundadora de la Asociación de Propaganda Feminista, y el juez que hizo la interpretación transgresora de la ley era el padre de otra conocida sufragista, Ana de Castro Osório, autora de «As mulheres portuguesas» (Las mujeres portuguesas), auténtico manifiesto feminista publicado en 1905. Las historias de estas dos mujeres son ejemplares por su dedicación y empeño en la lucha por los derechos de las mujeres en Portugal. Es posible encontrar en la historia portuguesa numerosos ejemplos de mujeres que marcaron nuestro destino, pero, de un modo general, se reconoce que entre nosotros los movimientos en defensa de los derechos de la mujer han tenido en las últimas décadas una expresión bastante más débil que en otros países europeos, sobre todo en comparación con los de Europa meridional, especialmente Italia y España (Kaplan, 1992).

Ésta es la primera paradoja que caracteriza la vida de las mujeres en Portugal. A pesar de su poca movilización política, las mujeres portuguesas viven en un país dotado de un cuadro jurídico-constitucional de lo más avanzado, basado en el presupuesto de la igualdad entre mujeres y hombres. Este supuesto está en vigor desde que se suprimió un orden jurídico que suponía y defendía la subordinación de la mujer a la norma masculina, y que le imponía, por ejemplo, la obligación del servicio doméstico. Entre 1974 y 1979, período de instauración y consolidación de la democracia portuguesa, las mujeres vieron de pronto alterada su condición social en varios campos: posibilidad de acceso a todas las carreras profesionales, derecho de voto, supresión del derecho de los maridos a violarles la correspondencia y a no autorizar su salida del país, prolongación de la baja por maternidad hasta los 90 días, reconocimiento constitucional de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los dominios y aprobación de un nuevo Código Civil en el que desaparece la figura del "cabeza de familia". Pero todos estos cambios se fueron dando como si formasen parte del curso normal y deseable del país hacia la modernización necesaria para nuestra entrada en el club de países desarrollados y democráticos. Así lo determinaron las elites políticas y así fue aceptado por el país, sin exigirle ni oponerse¹.

Las marcas de estos cambios en la sociedad portuguesa, provenientes de una suerte de despotismo ilustrado, son indelebles y la configuran de un modo profundamente paradójico. Y es que en la actualidad, a la par que la ley presupone la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las responsabilidades familiares como en las profesionales y cívicas, el día a día se caracteriza, entre otros aspectos, por: (i) largas jornadas laborales

¹ Véase Ferreira (1998). Sobre las transformaciones jurídicas, véase Beleza (1993).

(el horario más largo de la UE); (ii) intensa actividad económica (una de las tasas más elevadas de actividad laboral femenina) mal remunerada (con los salarios más bajos de la UE); (iii) escasos servicios de apoyo a los niños, ancianos, deficientes y enfermos: el Estado portugués es el que aplica el menor porcentaje del Producto Interno Bruto de los países de la UE en gastos de protección social (el 19,4% frente a una media europea del 26%); (iv) baja concentración urbana (sólo poco más de un tercio de la población vive en centros urbanos con más de 10.000 habitantes); (v) escasa modernización de los procesos productivos —buena parte del crecimiento del empleo está asegurado por las industrias de trabajo intensivo; y (vi) elevados índices de exclusión del consumo, del sistema de enseñanza y de la participación cívica y política —aproximadamente el 18% de las familias portuguesas vive en situación de pobreza, lo cual quiere decir que no consiguen satisfacer tres o más necesidades de las consideradas básicas, como alimentación, vestuario, vivienda, cuidados sanitarios, etc. Se trata, pues, de un orden jurídico igualitario que difícilmente encuentra puntos de contacto con un tejido social y económico sembrado de obstáculos para la emancipación social de las mujeres.

Sin embargo, la evolución de la sociedad portuguesa ha traído consigo cambios que se deben considerar, en general, como altamente positivos para la situación de las mujeres. En el presente texto se analizarán algunas de las paradojas de esta situación, comparándolas con las de los demás países de la Unión Europea. Al final espero poder clarificar algunos de los sentidos de los cambios sociales resultantes de las fuerzas de tensión que se han entrecruzado en la sociedad portuguesa a lo largo de las últimas décadas. Sobrepuestas entre sí geológicamente, esas fuerzas están en permanente conflicto y generan una sociedad polifacética, marcada por múltiples dualismos y segmentaciones.

2. Paradojas del empleo femenino

2.1. Mercado de trabajo y feminización

Comenzaremos por una de las principales paradojas observadas: a pesar de la feminización de los sistemas de enseñanza, formación y empleo, persisten diversas modalidades de segregación y discriminación. La entrada masiva de las mujeres en el mercado laboral y el rápido crecimiento del empleo en el sector de servicios son los fenómenos unánimemente señalados como determinantes para las reestructuraciones so-

ciales ocurridas a lo largo de las últimas décadas en Portugal (Almeida, Costa e Machado, 1994; Silva e Perista, 1995; Lopes e Perista, 1996). En las transformaciones observadas han concurrido principalmente los siguientes factores: por una parte, la aminoración e incluso la desaparición de las diferencias de inversión en capital humano que desde siempre se han observado entre la mano de obra femenina y la masculina, con el refuerzo de la presencia femenina en todos los niveles de la enseñanza y de la formación profesional, que en algunos casos llega incluso a sobrepasar a la masculina. Por otra parte, el aumento de la vida activa de las mujeres y la transición hacia un modelo de actividad más continuado, con menos interrupciones por motivos familiares, debido, en parte, a la fuerte adhesión de las mujeres con hijos pequeños a la actividad económica y al extraordinario descenso de la fecundidad². Así, constatamos que desde la década de los ochenta la población estudiantil universitaria está constituida en su mayoría por chicas: en 1997, el 59,7% de los portugueses con menos de 30 años que poseían una licenciatura eran del sexo femenino. Aunque el fenómeno de la feminización de la universidad es extensivo a los restantes países europeos, el caso portugués presenta la particularidad de su antigüedad (en el año académico de 1960/61 la tasa de feminización era ya del 31,4%) y de su extensión a prácticamente todas las ramas de la enseñanza. En el año académico 93/94 las chicas eran mayoría en todas las carreras universitarias de la enseñanza pública, excepto en Ingeniería (28%), Educación Física (40%) y Religión y Teología (24%) (CIDM, 1998). Como se puede observar, la feminización es más lenta en las áreas técnicas. Pero, aun así, comparando esta proporción —entre el casi 30% y el 40%— con la de otros países, constatamos que es extraordinariamente elevada. Más adelante intentaremos interpretar este fenómeno.

Algunos análisis sobre el proceso de feminización del mercado de trabajo en Portugal se limitan a asociar estos factores con la oferta de mano de obra (por ejemplo, Almeida, Costa y Machado, 1994: 318). Cuando los consideran asociados con la demanda de mano de obra se limitan a señalar el pequeño desarrollo del sector de servicios. Sin embargo, para que se entienda mejor este proceso hay que introducir en el análisis muchos otros aspectos de la sociedad portuguesa que determinan el tipo de demanda de mano de obra. Nuestra atención incidirá precisamente sobre esos aspectos, recurriendo, una vez más, a la imagen de la paradoja como guía de nuestro análisis.

² Sobre la evolución de la fecundidad en Portugal, véase Almeida *et al.* (1995).

La profundidad y rapidez de los cambios han perfilado de manera singular las modalidades de inserción de las mujeres portuguesas en el mercado de trabajo, como ya se ha afirmado (Ferreira, 1992). Por una parte, la tasa de actividad laboral de mujeres casadas con edades comprendidas entre los 25 y los 49 años apenas es superada por los países nórdicos —es la cuarta más alta de Europa, un 77% en 1997, tras Suecia, que ha alcanzado un 87%, Dinamarca con 86% y Finlandia, con un 84% (EUROSTAT, 1997). En este aspecto, Portugal se aproxima más a la realidad de los países nórdicos que a la de los países de la Europa del Sur³. Por otro lado, y a diferencia de lo que ocurre en otros países con altos índices de ocupación femenina, los nórdicos, esa actividad se ejerce en condiciones y sectores de actividad bastante diferentes y que aproximan la realidad portuguesa a la de los restantes países de la Europa del Sur. Destacan, en primer lugar, los bajos niveles de ocupación a tiempo parcial. Mientras que en Portugal en 1997 sólo el 15,6% de las mujeres casadas y empleadas trabajaban a tiempo parcial, en Suecia se registraba un 45% y en Dinamarca un 34,3%, siendo la media europea del 38%. También es cierto que las definiciones de tiempo parcial varían, llegando a representar en algunos casos 30 horas de trabajo semanal. No obstante, ese dato se ve contrarrestado por la circunstancia de que Portugal cuenta con un horario de trabajo de los más amplios de la UE (en 1997 la media por semana, para las mujeres, era de 38,4 horas, frente a las 33,5

³ Debo aclarar que la comparación se hace con los países nórdicos porque la tasa de actividad femenina en Portugal, que era en 1995 superior al 50%, se aproxima a la registrada en esos países y es, por lo tanto, más elevada que en los restantes países de la Europa del Sur, como España, Italia y Grecia, que no alcanza el 40%, siendo de las más bajas de los países desarrollados, a la par de Irlanda (34%), Malta (25%), Luxemburgo (37%) y Bélgica (39%). A pesar de que, en muchos aspectos, la sociedad portuguesa presenta semejanzas con la sociedad española, sobre todo en la vigencia de un modelo de Estado de Bienestar de tipo continental (Valiente, 1998), se observan, no obstante, muchos puntos de diferenciación en lo relativo a la situación de las mujeres. Destacaría dos fundamentales: el elevado grado de implicación en la actividad económica y la insignificante implicación en la actividad política de las mujeres portuguesas, en comparación con las mujeres españolas. Contrariamente a lo que deja entender Celia Valiente, las diferencias no se sitúan únicamente en las mujeres con más de 45 años. Si comparamos la tasa de actividad de las mujeres con edades entre los 25 y los 34 años, por ejemplo, el grupo de edad en que se registran las más elevadas tasas de actividad, comprobamos que, en Portugal, en que esa tasa era del 81,9%, en 1998, cuando en España, dos años antes, aún se situaba entre el 74% (25-29 años) y el 65% (30-34 años) (Valiente, 1998: 69). Tenemos además que tener en cuenta que la más elevada actividad de las mujeres portuguesas tiene lugar en un contexto aún más difícil, como lo revelan algunos indicadores. Por ejemplo, en el capítulo de la cobertura de la enseñanza preescolar, la tasa no llegaba en 1997 al 50% para el grupo de los 3 a los 6 años, mientras que en España se alcanzaba el 84%.

horas de media europea, o las 25,5 correspondientes a Holanda). Además, en Portugal muchas de las mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen en el sector agrícola y poseen cualificaciones muy bajas. En segundo lugar, en nuestro país, todavía, se observa un fuerte peso del empleo en la agricultura (cerca del 13%), lo cual disminuye los niveles de empleo en el sector de servicios, 56% frente al 66% de media en los países europeos. Esa es la razón de que nuestra tasa de actividad aparezca sobrevalorada, aunque el hecho de que la agricultura no esté contemplada por las normas de profesionalidad no significa que estas mujeres deban considerarse sin actividad económica.

Tímidamente iniciada algún tiempo atrás, la feminización del empleo en Portugal se hizo más evidente durante los años setenta. Desde el punto de vista del empleo, la evolución registrada a lo largo de esa década estuvo marcada por una verdadera explosión del sector terciario y de la administración pública, en particular después del 25 de abril de 1974 —momento en el que se inicia la transición hacia el Estado democrático actual— cuyo corolario fue un notorio incremento de la feminización del empleo. El sector terciario ocupaba en 1974 al 36% de la población activa. En 1997 había alcanzado ya el 56%. Esta evolución del empleo se debe al descenso de ocupación en el sector primario, que en 1974 significaba el 30% de la población activa y en 1997 se había reducido a casi un tercio de su valor. Llegamos así, en 1997, a una tasa de feminización de la población activa del 45,5% (EUROSTAT, 1997).

Al contrario de lo que sucedió en la mayoría de países de la OCDE, en los que la crisis provocó el estancamiento de la actividad económica y la retracción del empleo, en Portugal, durante los años setenta, no se registraron pérdidas en la masa laboral. Las enormes inversiones del sector público, después de las nacionalizaciones llevadas a cabo en 1975, y la expansión del consumo del sector público administrativo durante la segunda mitad de la década debieron de contribuir en gran medida a esa situación. La intervención estatal promovió iniciativas para mantener los puestos de trabajo, hacer económicamente viables muchas empresas e introducir alteraciones en la relación salarial que tuviesen un reflejo directo sobre el movimiento de creación-supresión de empleo (Rodrigues, 1988). De hecho, en las directrices económicas portuguesas de los años setenta se recogían preocupaciones esencialmente redistributivas y transformadoras de la relación salarial, muy en la línea de la escuela fordista, que ya habían entrado en crisis en Europa (Santos, Reis y Marques, 1986). Se tomaron entonces medidas cuyo impacto fue inmediato en el aumento del empleo femenino: fijación del salario mínimo, subsidio de desempleo y baja por maternidad de 90 días, además de

otros derechos relacionados con la gestación, la maternidad y la asistencia familiar. Entre estos derechos habría que destacar los siguientes: durante la gestación, permiso para consultas médicas, sin menoscabo de lo estipulado en el contrato o alteraciones de remuneración; durante la maternidad, baja de 14 semanas, sin pérdida de tiempo de servicio, remuneración o subsidios; en la asistencia a hijos y otros miembros de la unidad familiar, permiso para consultas médicas durante el embarazo, dos turnos de una hora por día durante el período de lactancia, prorrogable por un año, faltas de hasta 30 días por año para dar asistencia en caso de enfermedad de los hijos e incluso dos años de excedencia sin derecho a salario. La capacidad de asimilación de estas transformaciones por parte de la economía portuguesa era, no obstante, muy limitada, por lo que no resulta sorprendente que la aplicación de dichas medidas coincidiese con la expansión de la economía sumergida y el aumento disparado del mercado paralelo, ocupado especialmente por mujeres, sobre todo en sus modalidades más precarias (Perista, 1989). El efecto de estas medidas, tanto la expansión de los servicios públicos como el fomento de la economía sumergida, acabó provocando una enorme expansión del empleo femenino en Portugal⁴.

La transformación operada en la relación salarial, que adquirió en algunos casos dimensiones fordistas e hizo más atractiva la incorporación al mercado de trabajo, junto al aumento del consumo, presionado constantemente por elevadas tasas de inflación —sólo controlada durante los años 90—, acabaron por agudizar la necesidad de multiplicar las fuentes de ingreso de las familias, lo cual ayuda a explicar las altas tasas de actividad de las mujeres portuguesas.

2.2. Segregación profesional

Se puede ver una segunda paradoja en los niveles de segregación profesional y sectorial del empleo según el sexo del trabajador, ya que en Portugal no se verifica la relación entre elevados niveles de segregación y elevados niveles de actividad femenina que se observan en otros países avanzados. En efecto, a pesar de las altas tasas de actividad femenina en Portugal, la especialización sectorial y profesional del empleo femenino y masculino no llega a alcanzar valores tan elevados como en Holanda o

⁴ Véase Cardoso (1996). En este fenómeno contribuye también la apuesta en los bajos salarios de las mujeres, como estrategia de conquista de mercados en el comercio internacional, por parte de los sectores más tradicionales de la industria.

Dinamarca. Si consideramos, por ejemplo, las diferencias observadas en la distribución entre los nueve sectores de actividad (CAE), comprobamos que, para que Portugal alcanzase en 1991 una estructura sectorial equilibrada, tan sólo el 20,9% de los empleados tendría que redistribuirse entre los diferentes sectores de actividad, mientras que en Holanda o Dinamarca sería necesario introducir cambios en más del 30%. En el caso de la distribución por profesiones, el porcentaje de personas que tendrían que cambiar de profesión en Portugal sería del 26,5%, en Holanda del 37,6% y en Dinamarca del 42,2%. Nótese que en todos los países las diferencias en la composición sexual son más acentuadas en la estructura profesional que en la sectorial, dato que podemos interpretar como una tendencia de las mujeres a integrarse en todos los sectores aunque concentrándose en un número limitado de profesiones. En Suecia, por ejemplo, donde se practican políticas de discriminación positiva, obligando a la existencia de cuotas en el sector público para la contratación de mujeres en puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres, la composición sexual de la estructura del empleo es más desequilibrada que la portuguesa, donde la mayor concentración de empleo femenino se produce precisamente en profesiones en que las mujeres son la aplastante mayoría (oficinas, enfermeras y personal auxiliar de servicios). Si comparamos la proporción de mujeres en profesiones con tasas de feminización superiores al 50%, verificamos que en Portugal ese valor rondaba el 51% a mediados de la década pasada, mientras que en el Reino Unido esta proporción era del 80% y en Francia del 73% (Ferreira, 1992).

Para explicar esta paradoja tendríamos que acudir a una serie compleja de argumentos relacionados con múltiples aspectos de la sociedad portuguesa. Las razones profundas de este fenómeno devienen, en primer lugar, de las características del sistema productivo. El bajo desarrollo del sector servicios, por ejemplo, incide decisivamente sobre los menores niveles de segregación, ya que se trata de un sector en que el rendimiento está más asociado a las características de los trabajadores (aparición física, presentación, capacidad para la relación interpersonal). Ello se debe, realmente, a que uno de los elementos cruciales de las relaciones de servicio es la producción de sentido —las características personales pasan a desempeñar una función simbólica importante, pues constituyen recursos interpretativos de las interacciones. Por otro lado, siendo uno de los sectores que emplea a mayor número mujeres —en Portugal ocupa a casi el 65% de las mujeres, mientras que en países como Dinamarca, Francia, Holanda, Reino Unido, Suecia, Finlandia y Bélgica ese valor sobrepasa el 80%—, su menor expresión debería con-

tribuir a un menor nivel de actividad de las mujeres en nuestro país. Este efecto acaba, no obstante, por ser compensado por el mayor peso que en nuestro país tiene el empleo femenino en el sector agropecuario (15% en 1997, mientras que la media de los países de la UE era entonces del 4%) e industrial (31% frente a 30%) (EUROSTAT, 1997).

Otro factor que contribuye a elevar la tasa de actividad femenina en Portugal y, simultáneamente, a disminuir la segregación sexual de la estructura del empleo es la baja tasa de contratación salarial que se observa en nuestro país (del 72%, a diferencia, por ejemplo, del 91% que se registra en Dinamarca y Luxemburgo). En primer lugar, hay que señalar que lo que podría parecer a primera vista una característica positiva de la estructura del empleo —mayor autonomía de las mujeres portuguesas— acaba por ocultar situaciones no tan positivas: las mujeres portuguesas son mayoritariamente empleadoras y trabajadoras agrícolas independientes en pequeñas propiedades agrícolas, que muchas veces supone una actividad complementaria al empleo en la industria o en los servicios. Las mujeres empresarias portuguesas, por su parte, tienden a alcanzar esa condición por vía sucesoria o matrimonial (Rodrigues, 1989; Guerreiro, 1996). En segundo lugar, una parte verdaderamente significativa del trabajo independiente, que representa cerca del 25% del empleo femenino, oculta situaciones de auténtico trabajo dependiente. El pago mediante “recibos verdes”, el modelo de facturación utilizado por trabajadores independientes en Portugal, es una práctica generalizada y consabida. El propio Estado recurre a ella de un modo extensivo. Un balance oficial reciente indica que aproximadamente 35.000 trabajadores se encuentran en esta situación, prestando un servicio continuo y siendo remunerados como si trabajasen a destajo. En tercer lugar, la baja tasa de contratación salarial en Portugal tiene su reflejo en los niveles de segregación, ya que, debido a la poca sensibilidad de los sistemas de clasificación de profesiones para este tipo de situaciones, se suelen aplicar criterios muy vagos e imprecisos. Las designaciones oficiales de estas profesiones suelen referir el estatuto que les está asociado más que los contenidos funcionales que les corresponden. Clasificar a alguien como agricultor o comerciante de géneros dice muy poco acerca de las tareas realmente realizadas.

2.3. La segmentación del empleo femenino

Un análisis diacrónico de la composición sexual de las estructuras de empleo a lo largo de las últimas décadas muestra otra paradoja de la si-

tuación portuguesa: mientras que las diferencias entre las mujeres han ido acrecentándose, las diferencias entre mujeres y hombres no han sufrido una alteración comparable. Tal situación indica que tan sólo un pequeño grupo de mujeres ha protagonizado esos cambios. Ese pequeño grupo es el que ha incrementado su visibilidad social, como resultado de haber accedido a puestos de trabajo de gran exposición, especialmente dentro de profesiones técnico-científicas. Esas mujeres constituyen hoy día un grupo al que podríamos llamar «mujeres coartada», haciendo posible y dando fundamento a objeciones y comentarios del tipo «sí, pero es que las mujeres hoy en día son periodistas, juezas, etc., etc....».

Este tipo de argumentación es producto de la comparación entre diferentes generaciones de mujeres y no de comparación entre hombres y mujeres; además, olvida que las remuneraciones entre hombres y mujeres presentan una tendencia desequilibrada, aun no siendo muy acentuada. En 1989, por cada 100 escudos ganados por un hombre, una mujer ganaba solamente 76,70 escudos —en 1993 esta situación empeoró, descendiendo hasta los 76,10 escudos. En 1995, este valor era de 76,80 escudos. Como prueba de los bajos salarios practicados en Portugal, refiérase que, para el último año citado, la remuneración media mensual era de 108.780 escudos (aprox. USD\$575 al cambio actual) para los hombres y de 83.560 escudos (aprox. USD\$440) para las mujeres (CIDM, 1998). Como se sabe, las diferencias en la inversión en capital humano, o incluso las diferencias de contexto de actividad, justifican solamente una pequeña parte de los diferenciales entre salarios masculinos y femeninos (Ferreira, 1992; Santos, 1995; Ribeiro e Hill, 1996; Lopes e Perista, 1996; Ruivo e Carneiro, 1997).

Esta evolución refleja también la polarización resultante de la entrada masiva de mujeres en las profesiones técnico-científicas, a la par que la persistencia de una elevada proporción de mujeres en puestos de trabajo mal remunerados, sobre todo los que exigen menor cualificación en servicios, industria y agricultura. Según el censo de 1991, el 19% de las mujeres trabajadoras corresponde a domésticas o porteras y el 25% a trabajadoras industriales sin puesto especificado. Si a estos porcentajes añadimos el 15% relativo al trabajo agrícola, comprendemos inmediatamente que la mayoría de las mujeres se enfrenta a duras condiciones de trabajo, salarios de nivel mínimo y pocas perspectivas de formación y progreso en alguna carrera profesional.

Las previsiones sobre crecimiento de empleo apuntan, de hecho, hacia un débil aumento de la demanda de profesionales técnicos y de gestión, al tiempo que el crecimiento más significativo tiene su origen en

industrias que ofrecen bajos salarios y en puestos como agentes de ventas, de seguridad y de los más diversos servicios personales (Perista e Lopes, 1991). Además, el crecimiento de pequeñas empresas y de formas atípicas de trabajo conlleva una disminución de la demanda de personal especializado. Si tomamos como referencia lo ocurrido en este campo durante los años ochenta, comprobamos que el empleo femenino creció sobre todo en las profesiones con menor cualificación. Por ejemplo, el grupo de porteros, servicios de limpieza y tratamiento de ropa, y trabajos afines, y el grupo de vendedores y cajeros aumentaron un 52% y un 58%, respectivamente, muy por encima de la media global del 31% (*Recenseamentos da População* de 1981 y 1991 —datos disponibles, aunque no están publicados).

El tipo de desarrollo que ha seguido nuestro país es ciertamente contradictorio. Al tiempo que se insiste en la necesidad de la calidad para triunfar en el mercado global, se ha procurado mantener la plusvalía comparativa de la economía portuguesa a base de una política de bajos salarios. Por ello, no sorprende que coexistan sectores donde se exige un alto grado de cualificación de la mano de obra con sectores que recurren mayormente a la mano de obra barata y sin cualificación. Dentro de este contexto, no se prevén grandes posibilidades de crecimiento para las categorías profesionales intermedias. De hecho, un informe reciente sobre la situación del mercado de trabajo en Portugal señala lo frágil e ilusorio de la esperanza en que se produzca un cambio a corto o medio plazo, más aun teniendo en cuenta que las empresas de formación reciente no hacen más que reproducir el modelo empresarial portugués más tradicional (Quatenaire, 1997).

El peso del empleo femenino en las profesiones administrativas (15%) y técnico-científicas (11%) —que corresponden a posiciones intermedias de la estructura del empleo— es muy limitado si lo comparamos con la media europea (30% y 19%, respectivamente). Este déficit de las categorías intermedias es una consecuencia del bajo desarrollo económico y tecnológico de un tejido empresarial que no dinamiza los servicios técnicos y administrativos de apoyo, a diferencia de lo que observamos en las sociedades más avanzadas (Ferreira, 1995).

Las profesiones técnico-científicas están altamente feminizadas en Portugal, una característica que se ha extendido a los restantes países europeos durante la década de los noventa (a excepción de los países nórdicos, donde el proceso de feminización es anterior) (Barinaga, 1994). La paradoja del caso portugués reside en que esta feminización data de finales de los años setenta, coincidiendo con el alto grado de feminización que ya entonces se registraba en nuestro sistema universita-



rio (Ruivo, 1986). Si analizamos lo que ocurre fuera de las fronteras de la UE, comprobamos con sorpresa que situaciones semejantes se viven en los países del antiguo bloque soviético (Hungria, Ucrania o Rusia) o en los países de la llamada semiperiferia mundial (Argentina, Turquía o Filipinas). El denominador común en ambos grupos de países es la fuerte intervención del Estado. Lo que más diferencia al segundo grupo es el extremo dualismo que caracteriza a sus respectivas estructuras sociales. El intervencionismo del Estado es relevante en la medida en que una proporción importante del empleo en estas profesiones se integra en el sector público, por lo general menos discriminatorio en el reclutamiento, aunque también con remuneraciones más bajas. En compensación, el funcionariado se beneficia de una mayor flexibilidad en el trabajo y de horarios más reducidos, cosa no muy frecuente en el sector privado. Todas estas características hacen atractivas estas profesiones para la mano de obra femenina, que, como nos muestra Mendes (1997), apuesta fuertemente en la formación escolar como medio fundamental para su mejor incorporación al mundo del trabajo. Por último, el bajo desarrollo económico y tecnológico hace que las actividades técnico-científicas no resulten competitivas —cuya consecuencia directa es una eficiencia y productividad inferiores, comparadas con la de los países más avanzados—, por lo que estas actividades no están tan bien remuneradas, resultando menos atractivas para la mano de obra masculina y, por lo tanto, más receptivas a la femenina.

Las grandes desigualdades sociales internas que caracterizan al segundo grupo de países referido son también un factor relevante para comprender su elevada feminización de las profesiones técnico-científicas. Estas desigualdades se manifiestan ya en el sistema de enseñanza, que se puede caracterizar como profundamente elitista. El reclutamiento de mujeres parece responder sobre todo a una lógica de autorreclutamiento dentro de las clases más altas, en este caso sobre la población femenina. Ahora bien, en una sociedad con un sistema de enseñanza elitista y profundamente selectivo (en 1991 tan sólo el 12% de la población con edades comprendidas entre los 30 y los 34 años poseía un diploma de enseñanza superior), la primacía en el reclutamiento viene determinada por las relaciones sociales de clase y no por las relaciones sociales de sexo (Ferreira, 1994). La persistencia de fuertes lazos familiares, resultado de un menor grado de independencia económica, social y política, lleva a que la valoración de las competencias de los individuos estén determinadas esencialmente por sus referencias sociales de origen. Como la mayoría de las empresas no cuenta con una gestión de recursos humanos profesionalizada, las decisiones relacionadas con el reclutamiento vienen

determinadas frecuentemente por criterios muy vagos, como “la capacidad de integrarse en el ambiente de trabajo”. O sea, nadie mejor que un familiar, un amigo o un conocido reunirá esas condiciones. Diversos estudios han puesto de manifiesto que en las profesiones técnico-científicas las mujeres provienen de clases sociales más altas que los hombres (Ferreira, 1994). Dentro de este contexto, se entiende que el 40% de las ingenieras encuestadas tuviesen puestos técnicos de dirección, frente al 20% de los ingenieros, y que más del 80% de esas ingenieras tuviesen menos de 40 años, lo cual parece indicar que no han alcanzado esa posición por antigüedad (Carapinheiro y Rodrigues, 1998:150-151). Estos datos nos llevan a sospechar, por un lado, que existe reclutamiento familiar y, por otro, que estas profesionales provienen de estratos sociales elevados.

3. Desafíos y paradojas de la flexibilidad

Caracterizada durante mucho tiempo por un acceso limitado a la educación y a la formación profesional, la oferta de mano de obra femenina se ha alterado de un modo radical. Entre las nuevas exigencias de los puestos de trabajo, la comunicación y la responsabilidad son dos capacidades que se les suelen reconocer a las mujeres y que, en principio, deberían abrirles nuevas perspectivas dentro del mercado de trabajo. Poseer las aptitudes y competencias requeridas no ha significado, sin embargo, el reconocimiento de su cualificación. El acelerado proceso de feminización, tanto de los sistemas de enseñanza y formación como de los mercados de trabajo, no ha eliminado la segregación y la discriminación en el trabajo y en el empleo. Las paradojas de la situación laboral actual de las mujeres portuguesas son el resultado no sólo de que estas transformaciones coexistan con el mantenimiento de una cultura empresarial que les es fuertemente hostil, sino también de que esté muy enraizada una concepción social de la división de trabajo en producción y reproducción, que no se limita a connotar como positiva la primera y negativa la segunda, sino que, además, asocia naturalmente a las mujeres a esta última.

Sólo así se comprende que los nuevos modelos de gestión no estén respondiendo mejor a las necesidades de articulación entre el trabajo productivo y el reproductivo. En principio, y dado que estos nuevos modelos destacan la importancia de los aspectos de interrelación y de calidad de la vida profesional, y de la vida en general, y la atención dada

a las necesidades de las personas, podríamos esperar que las mujeres hubiesen obtenido de ello algún beneficio (Alvesson y Billing, 1997: 68). El énfasis puesto en la flexibilidad, en la humanización de las relaciones de servicio, en la cultura relacional y en la centralidad del tiempo es algo que podría facilitar la integración de las mujeres en una nueva cultura empresarial, ya que se encuentran, por lo general, habituadas a realizar varias tareas al mismo tiempo: coordinar los tiempos de trabajo y de no trabajo, atender a las necesidades de los otros y cultivar y fomentar las relaciones afectivas familiares. Estas potencialidades son, no obstante, torpedeadas en su desarrollo, ya que las empresas suelen entender la flexibilidad de un modo completamente diferente. Para éstas, la flexibilidad significa alargamiento de la jornada de trabajo, a veces con trabajo extra no remunerado, disponibilidad total por parte de los trabajadores que les permita responder a las exigencias de la "producción" y, fundamentalmente, precarización del empleo. Quien no cuente con total disponibilidad, por tener personas a su cargo, es visto como poco flexible y poco motivado.

El trabajador flexible de los nuevos modelos de gestión, tal como están siendo llevados a la práctica, tiene, pues, que ser alguien que viva solo o, preferentemente, que tenga a alguien que cuide de él. En Alemania existen empresas que sólo reclutan a hombres casados con mujeres que no trabajen fuera de casa (Müller, 1998). Una mujer entre los 20 y los 40 años es considerada por los empleadores como una madre potencial, lo cual, según la concepción de muchos empleadores, significa una trabajadora de baja productividad, elevado absentismo, no comprometida, sin empeño y poco flexible en el trabajo. Es bien sabido que en Portugal es práctica corriente —ya que está prohibido por ley despedir a mujeres en estado de gestación— exigir a las trabajadoras que no se queden embarazadas durante la vigencia de los contratos de trabajo. Ya se han producido casos en los que las entidades patronales han llegado a alegar causa justificada para despedir a trabajadoras que no se sujetaron a las reglas de contratación impuestas. Otro indicador de esta tendencia lo constituyen las denuncias por discriminación que llegan a la Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (Comisión para la Igualdad en el Trabajo y en el Empleo, CITE), presentadas en su mayoría por mujeres embarazadas o con baja de maternidad. Contrastando con esta situación, se observa que las entidades patronales prefieren contratar a hombres casados, preferentemente con hijos (y mejor aún si tienen hipotecada en el banco la casa), porque, en su opinión, éstos son más responsables y más estables. Al contrario de lo que ocurre con las mujeres, su papel como proveedor de la familia los convierte en mejores trabajadores. Así pues,

un modelo que en teoría podría favorecer la disminución de los índices de segregación sexual de las estructuras de empleo acaba teniendo efectos perversos, perpetuando o incluso agravando las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres. Resulta ciertamente paradójico que, siendo común afirmar que la legislación laboral es bastante rígida en la salvaguarda de los derechos de los trabajadores, Portugal presente los índices más elevados de flexibilidad externa del mercado de trabajo dentro de la UE, situación favorecida sobre todo por los contratos a tiempo determinado y por el trabajo temporal (Quatenaire, 1997).

En la articulación entre el trabajo remunerado y no remunerado se encuentra también otra de las paradojas de la situación de las mujeres en Portugal. Siendo de las que más se incorporan al mercado de trabajo, son también las que cuentan con menos ayuda —no utilizamos siquiera el término «compartir»— de sus compañeros en las tareas domésticas. Los resultados de los sondeos disponibles señalan unánimemente que la participación de los hombres se sitúa en torno al 26% (en las respuestas masculinas) y al 3% (en las respuestas femeninas) en tareas como cocinar, lavar la vajilla, planchar, ordenar y limpiar la casa. En una encuesta que realicé a 1.520 personas de ambos sexos que vivían en situación marital (formal o no) y en que ambos trabajaban fuera de casa, las tareas que más frecuentemente citan los hombres como responsabilidades propias son: conducir automóvil familiar en viajes (81%), limpiar y cuidar el coche (75%), pequeñas reparaciones domésticas (66%), tratar asuntos burocráticos (54%), preparar asados fuera de la cocina (52%), llevar a los niños a espectáculos deportivos (51%) y limpiar los zapatos (50%)⁵. Lo que resalta de esta lista de tareas es, sobre todo, su discontinuidad y su distancia en relación al espacio doméstico. Su carácter esporádico resulta de la no obligatoriedad de su periodicidad. Los espacios en que se desarrollan (el jardín o la terraza, el garaje, las oficinas públicas, los estadios y polideportivos) son exteriores a la casa (a excepción de los

⁵ Esta encuesta fue realizada en el ámbito de la asignatura de "Métodos y Técnicas de Investigación Sociológica" de la que soy responsable. El cuestionario fue elaborado en conjunto con los alumnos y alumnas del curso 1996/1997, y aplicado en mayo de 1997. Usamos una muestra por cuotas en función del sexo (50% para cada uno) y de la edad (<25 años; 25-35; 35-50; 50-65), y de cuatro grupos profesionales (obreros industriales; profesiones liberales y dirigentes; empleados administrativos; pequeños comerciantes y artesanos). Los resultados arriba comentados fueron obtenidos a través de las respuestas a la pregunta «¿Quién hace habitualmente las siguientes tareas...?» (siguiéndose una lista de 93 tareas domésticas divididas en 8 grupos: limpieza y arreglo de la casa; preparación de las comidas; tratamiento de ropas; compras; cuidados con la familia; cuidados con las plantas y los animales domésticos; tratamiento de los asuntos burocráticos y viajes) (Ferreira, en prensa).

pequeños arreglos caseros o de la limpieza de los zapatos, que, de todas formas, no tienen por qué ser realizados dentro de la propia casa, como ocurre con limpiar el polvo, aspirar, ordenar, etc.). Se trata, en resumen, de tareas que se cumplen fuera de casa y cuyos contenidos no tienen una obligatoriedad preestablecida, ya que no satisfacen necesidades diarias de los miembros de la familia.

Podemos decir que, en parte como corolario de estas dos características, las tareas realizadas por los hombres acaban por tener una visibilidad completamente diferente de las tareas de cumplimiento diario obligatorio, que son de la responsabilidad casi exclusiva de las mujeres (tratamiento de la ropa personal y de casa de uso diario y planificación de los menús, además de cocinar, limpiar la cocina tras las comidas, etc.). «O trabalho de uma mulher nunca está feito» [«El trabajo de una mujer nunca acaba»] dice el refrán (y apetece añadir «pues el hombre no lo hace»), porque el ciclo de las tareas que lo componen es muy corto, llegando a ser repetidas varias veces por día (cocinar, poner la mesa, limpiar y colocar la vajilla, ordenar la cocina).

En entrevistas con mujeres que trabajan en fábricas, pude comprobar que esa misma invisibilidad afecta el destino de sus salarios, dedicados al “gasto diario”, a comprar productos de consumo inmediato (alimento, ropa, calzado). Existe un gasto fijo que suele salir de su salario —la mensualidad del aya/guardería infantil/escuela/etc.—, como si tuviese que ser penalizada por ejercer una profesión, o como si fuese sólo su tiempo el que está siendo comprado. Por oposición, o de forma complementaria, dirán otros, el salario de sus compañeros se destina, después de haber retirado la parte a la que se cree con derecho, principalmente al pago de gastos fijos (sobre todo el alquiler o la amortización del préstamo hipotecario, la mensualidad del automóvil o de la cámara de video, etc.). El salario de la mujer desaparece devorado por el consumo diario, el del hombre permanece visible, incorporado en los productos de consumo duraderos. En caso de divorcio, él reivindicará que estos objetos le pertenecen, que fueron pagados con «su» salario. Y ella se preguntará en vano adónde fue a parar el suyo.

La diferente naturaleza de las tareas realizadas por mujeres y hombres tiene como resultado una gran diferencia entre el tiempo consumido por unas y otros con el trabajo doméstico. Se podría objetar que eso se debe a que los hombres trabajan más horas. Ahora bien, los datos sobre ocupación de tiempo en el trabajo doméstico de que disponemos no corroboran esa idea. Si existiese alguna correlación entre el número de horas que las mujeres y los hombres trabajan y el nivel de responsabilización del trabajo doméstico, concluiríamos que los hombres portu-

gueses deberían estar entre los más ocupados en tareas domésticas; sin embargo, su nivel de participación, comprobado en un estudio reciente, los coloca un lugar por encima del último de los países de la UE, ocupado por la vecina España, el país europeo en el que se registra la tasa más baja de actividad laboral femenina.

Para entender esta paradoja del caso portugués es necesario tener en cuenta que hemos vivido hasta hace poco más de veinte años en una sociedad regulada por un orden jurídico que convertía el trabajo doméstico en obligación legal de las mujeres. El tradicionalismo socio-cultural de muchos sectores queda bien patente en algunos sondeos sobre los comportamientos femeninos considerados deseables. De acuerdo con éstos, la mayoría de los encuestados no perdona a una mujer la infidelidad, que hable y se vista mal y que fume o beba alcohol (*Expresso*, 26 de noviembre de 1994)⁶. En la encuesta sobre la división sexual del trabajo, a la que hacíamos referencia anteriormente, más de dos tercios de los encuestados declaran que existen unas profesiones más adecuadas para las mujeres y otras para los hombres (el 70% de los hombres y el 61% de las mujeres). Pero la cuestión es mucho más profunda y, aunque con una expresión más radical en Portugal, esta paradoja está presente en cualquier área geográfica y en todos los estratos sociales. Los estudios realizados demuestran que sólo la variable “período de ausencia de casa de la mujer” posee un efecto determinante en la cantidad de trabajo doméstico realizado por los hombres, situación que no se verifica con otros factores: cuando la mujer trabaja más o menos horas, cuando gana más o menos o si el hombre está o no empleado (Müller, 1998). Tan sólo cuando la mujer está ausente el hombre pasa de la condición predominante de receptor a la de dador de cuidados domésticos. Desde esta perspectiva tal vez se pueda plantear la hipótesis de que las mujeres portuguesas se trasladan menos de forma autónoma, es decir, que en Portugal son menos frecuentes los momentos que las mujeres están ausentes del domicilio. Esta hipótesis es perfectamente posible si tenemos en cuenta la poca movilidad que caracteriza de un modo general a la mano de obra portuguesa, demasiado limitada en sus movimientos, debido a lo extendido de la compra de la casa que se habita y, sobre todo, a la casi inexistencia de oferta de viviendas desde que los alquileres fueran congelados durante los años setenta.

⁶ En un estudio sobre las representaciones sociales de hombres y mujeres, realizado en 1991, el 79,3% de los encuestados consideraba que la política es una actividad más adecuada a hombres y el 78,4% declaraba que a la sociedad no le gusta ver a la mujer participando en la política (Costa, 1992: 97). Para una revisión actualizada de los estudios sobre las representaciones sociales de los sexos, véase Vicente (1998). Sobre las representaciones de la división sexual del trabajo, véase Amâncio (1994).

En una sociedad sin igualdad material, el paradigma jurídico de la igualdad formal da lugar a políticas paradójicas. Sin duda alguna, se trata de una lógica equivocada y paradójica la que lleva a suponer que los hombres comparten equitativamente las responsabilidades de los servicios realizados dentro del ámbito doméstico. En la versión de 1976, la Ley Constitucional refería la insustituible acción materna para con los hijos y el valor social eminente de la maternidad. En la revisión constitucional de 1982 se colocó lado a lado la maternidad y la paternidad, equiparando las exigencias del papel del padre a las del papel de la madre en lo tocante a integración profesional y cívica. Cuando se sabe que, al final, tan sólo una minoría de los hombres comparte las tareas domésticas o la atención debida a los hijos y otros miembros de la unidad familiar; una igualdad formal no complementada con estructuras de apoyo a la familia lo que realmente provoca es el agravamiento de las desigualdades entre los sexos en el plano material. Si bien es verdad que el orden jurídico instaurado en los años setenta se funda sobre una concepción de la ciudadanía universalista, al considerar que hombres y mujeres pueden ser productores y reproductores establece, y probablemente refuerza, prácticas sociales desiguales e injustas.

4. División sexual del trabajo y participación política

No se deduzca de lo dicho hasta ahora que con disponer de un buen soporte logístico de apoyo a la satisfacción de las necesidades familiares ya es suficiente⁷. Hay que contar también con factores de otra índole, relacionados con los esquemas sociales y las ideologías que definen los papeles femeninos y masculinos, según una norma asumida que hace responsables a los primeros y coadyuvantes a los segundos en lo que atañe al trabajo doméstico. Dentro de este planteamiento, no podemos esperar que la superación de las desigualdades se produzca exclusivamente en la escala micropolítica y en las interacciones entre mujeres y hombres, ya que la sociedad se estructura en torno al principio de desigualdad, tanto en el funcionamiento de las instituciones como en la organización de la vida social y política.

⁷ Muchos estudios atestiguan que este soporte es muy débil en Portugal. Véase Hespanha (1993), Portugal (1995) y Torres y Silva (1998).

El desequilibrio absoluto observado en la división sexual del trabajo doméstico se refleja en todos los ámbitos. Precisamente, ese desequilibrio ha sido señalado como uno de los principales condicionantes en el grado —bajo— de intervención de las mujeres en la vida pública y política. Encontramos aquí otra de las paradojas, la última que será considerada en este texto, de la situación de las mujeres portuguesas. El extraordinario aumento de escolarización e incorporación de las mujeres en el mercado laboral sitúa a Portugal, desde algunos puntos de vista, no con los países de la Europa del Sur, sino junto a los países nórdicos, señalados frecuentemente como aquellos donde las relaciones sociales entre los sexos son más igualitarias. A esa evolución no le ha correspondido, sin embargo, un aumento de la participación de las mujeres en la vida pública y política, particularmente en el gobierno y en los puestos políticos elegidos por votaciones (nacionales, regionales o locales). En 1997 las mujeres no pasaban del 10% en el equipo gubernamental (entre ministras y secretarías de Estado) y, en el segundo grupo, su presencia más sobresaliente correspondía al Parlamento nacional (12%). Estos valores nos separan bastante de los países nórdicos, donde la presencia de las mujeres ronda el 40%, o incluso de la vecina España (21% en el gobierno y 25% en el Parlamento), así como de la media de los actuales 15 miembros de la UE (20% en los Parlamentos nacionales). La participación de las mujeres en la vida política prácticamente no ha aumentado en nuestro país desde hace 20 años (8% en el Parlamento, en 1975, y 12% en 1997), lo cual nos coloca en el 11º puesto dentro del conjunto de los 15 países, sólo por delante de Francia, Italia y Grecia, todos ellos incluidos en la Europa del Sur, una región con un patrón cultural romano católico que exhibe una fácil adhesión a los principios de paridad entre los sexos en política, en los discursos, pero no en la práctica (Silva, 1993).

Existe un relativo consenso a la hora de afirmar que la vida política nacional está polarizada por los partidos. Ahora bien, una vez que, según datos de 1997, casi todos los partidos cuentan entre sus afiliados con más de un 20% de mujeres (27,3% en el Partido Social Demócrata, 25% en el CDS/Partido Popular y 24,4% en el Partido Comunista), no se comprende por qué las mujeres no ocupan más cargos políticos. El partido que cuenta con menor afiliación femenina es el Partido Socialista —21,4% (CIDM, 1998). También interesa notar que fue precisamente el partido que cuenta con menor proporción de mujeres afiliadas el que estableció al final de los ochenta, como norma, una cuota mínima del 25% de mujeres en la composición de sus órganos directivos, aunque la puso en práctica solamente a partir de enero de 1999. O, aún más, que

ese mismo partido haya propuesto una ley en que se exige el cumplimiento de un mínimo del 25% para cada uno de los sexos entre los parlamentarios elegidos en las urnas, si bien fue rechazada en febrero de 1999.

Resulta paradójico que las elites políticas de un país con una deficiente y limitada participación femenina en la política se preparen para ser pioneras en este campo, ya que en ningún otro país europeo la ley impone a los partidos políticos la obligatoriedad de una cuota de mujeres en los puestos "elegibles" (en Bélgica la ley impone sólo cuotas en la composición de las candidaturas). En el caso histórico de los países nórdicos, las cuotas fueron el resultado de decisiones internas de los partidos. En la revisión constitucional más reciente, aprobada en 1997, se aprobó una nueva redacción del artículo 109, que estipula la obligatoriedad de la ley en promover la igualdad en el ejercicio de los derechos cívicos y políticos y la no discriminación en función del sexo para el acceso a los cargos políticos. Tal imperativo constitucional no existe en ningún otro país de Europa. A partir de aquí, en Portugal, están salvaguardadas las condiciones que permiten recurrir a la discriminación positiva sin incurrir en inconstitucionalidad, aunque la Constitución de 1976 ya contiene en varios artículos disposiciones que contemplaban ese tipo de medidas.

5. Política y autonomía

El hecho de haber pasado por una crisis revolucionaria ha dejado marcas indelebles en la sociedad portuguesa. El desmantelamiento del régimen dictatorial permitió que las innovaciones legislativas pudiesen avanzar prácticamente sin oposición, dentro de un clima de consenso nacional, sin que fuese necesario negociarlas con la antigua oligarquía, como ocurrió en la vecina España. Por eso las mujeres tampoco tuvieron que movilizarse para defenderlas, excepto en el caso del aborto, para el cual sólo se ha conseguido hasta el momento una despenalización muy restringida. No hubo necesidad, pues, de armonizar los cambios introducidos con el orden jurídico anterior, lo cual permite afirmar que los cambios se produjeron de repente y "desde arriba hacia abajo".

En dichas circunstancias, las prácticas y el funcionamiento efectivo de las instituciones han quedado muy por debajo del techo establecido jurídicamente. La no coincidencia entre el marco legal y el ejercicio efectivo es el resultado también del dualismo del Estado: por un lado, las

estructuras, las prácticas y las ideologías administrativas tradicionales; por el otro, las importantes transformaciones institucionales exigidas por un nuevo orden político. Este dualismo del Estado está latente en el fenómeno que Boaventura de Sousa Santos llama "carnavalismo de la política", o sea, se asiste a una asimilación mimética de las prácticas políticas corrientes en los países modelo sin que los agentes políticos las interioricen y las conviertan en prácticas políticas coherentes y duraderas. Desde este punto de vista se podrán comprender algunos comportamientos que de otro modo resultarían absolutamente incomprensibles, en particular la no aplicación, o una aplicación selectiva, e incluso una instrumentalización, de la ley. Los casos que podrían ilustrar esta situación son innumerables. El caso de la ley del aborto es, qué duda cabe, uno de ellos. La ley aprobada en 1984 prevé el aborto en casos de malformación del feto, de violación y de riesgo para la salud de la mujer (incluida la salud psíquica). Esta ley podría ser potencialmente aprovechada si la clase médica se hubiese empeñado en su aplicación o si el Estado la hubiese reglamentado y hubiese creado las infraestructuras hospitalarias necesarias. Como nada de eso ha ocurrido, pocas mujeres han realizado abortos legales en Portugal. En una encuesta realizada en los hospitales por la Associação para o Planeamento da Família (Asociación para la Planificación Familiar, APF), en 1991, sólo en las respuestas de 17 de los 52 hospitales encuestados se afirma que han practicado abortos. De los 10 hospitales centrales, tan sólo 5 los practican. Como consecuencia, desde que la ley entrara en vigor hasta 1990, o sea, durante 7 años, sólo se realizaron 397 abortos legales (Magalhães, 1998: 56). Este número indica que la aplastante mayoría de los abortos continúa siendo clandestina.

Pero es necesario esclarecer que la "carnavalización de la política" no sólo afecta al Estado. También fuera de él encontramos situaciones que ilustran este fenómeno. El Partido Socialista aprobó a finales de los años ochenta, cuando era el principal partido de la oposición, un régimen interno de cuotas que prevé la inclusión de un 25% de mujeres en todas las listas de candidatos para cualquier elección. Sólo fue puesto en práctica, como ha sido referido, en enero de 1999 pero a costa del aumento del número de elementos de los órganos. Se trata del mismo partido que gobierna hoy el país y quiere imponer a los restantes partidos su sistema de cuotas. Tal vez la propuesta de ley se deba, entonces, a la necesidad de una legitimación suplementaria que les permita a los órganos directivos implementar sus directrices en las estructuras locales. El mimetismo de las elites crea así un mundo aparte, muy distanciado de las prácticas sociales y de las condiciones económicas generales

(Santos, 1994). Los débiles recursos del Estado impiden muchas veces que éste concrete las políticas en las que parece empeñado, al tiempo que los ciudadanos y ciudadanas presentan un alto grado de indiferencia y distanciamiento de los órganos de poder (Cabral, 1992). Algunos sondeos recientes muestran de forma sistemática que la división entre ricos y pobres se entiende como el factor principal de diferenciación social en Portugal. La imagen obtenida a través de las respuestas a esos estudios retrata una sociedad favorable al régimen democrático, como consecuencia del rechazo al régimen dictatorial del pasado y, al mismo tiempo, como señal de una relativa alienación ante el funcionamiento efectivo del propio régimen democrático. En cuanto a esquemas sociales, y preguntados sobre su capacidad para intervenir en la sociedad e influir en su desarrollo, un cuarto de los encuestados ofrece una imagen de gran impotencia y piensa que no posee ninguna capacidad para ejercer tal influencia. Otro elemento ilustrativo de esa indiferencia se deduce del porcentaje de personas que declara leer la prensa diaria —sólo el 13% (cuando la media en Europa es del 46%)—, o pertenecer a una asociación —sólo el 18%—, muy por debajo de la media europea (Schmitter, 1991). Podemos concluir, pues, que se trata de una democracia débil, tanto desde el punto de vista económico como político, en la que las desigualdades entre hombres y mujeres no resultan relevantes dentro de los esquemas sociales de la mayoría de la población, y en la que, salvo algunas excepciones, se puede inferir la ausencia de movimientos autónomos de mujeres.

La extrema polarización de la vida política portuguesa por parte de los partidos constituye un fuerte obstáculo para la aparición de organizaciones autónomas de mujeres. Las tentativas incipientes con ese talante se deparan, por regla general, con una barrera indefinida de intereses colocada por los partidos, y destinada al enfrentamiento partidario, que acaban ocupando prácticamente toda la atención y el espacio públicos, al tiempo que denota una fuerte propensión a regular de forma excluyente la participación democrática. Las repercusiones de esta sobreocupación del espacio público democrático por parte de los partidos son particularmente graves en un país como Portugal.

Sobre todo a partir de la década de los ochenta, el Estado ha venido cumpliendo un papel protagonista en la dinamización de la organización de los intereses privados. La integración de Portugal en la CEE en 1986 ha significado un proceso de reestructuración económica y de modernización de las instituciones en el que el Estado ha tenido una fuerte intervención preparando el espacio político. En ese espacio los agentes sociales participan dando legitimidad a un modelo político de

desarrollo y modernización determinado, en un proceso que Santos define como «de recreación de la sociedad civil por el Estado», con la cual éste conserva una íntima relación política (Santos, 1985). La aplicación de programas comunitarios plantea frecuentemente, de acuerdo con las reglas de la UE, la coparticipación de organizaciones de mujeres que puedan funcionar con colaboradores y representantes de la sociedad civil. Frente a la inexistencia de esas organizaciones, el Estado tiende a asumir el papel de promotor, creando un espacio de maniobra amplio del que se pueden beneficiar los grupos sociales más «competentes» (Mozzicafreddo, 1994). Las organizaciones autónomas de mujeres, creadas frecuentemente al abrigo de estas iniciativas, poseen una autonomía muy limitada o prácticamente inexistente frente al Estado, dada la escasez de fondos públicos de apoyo y la baja movilización política de la población. En la mayoría de los casos dependen de las subvenciones estatales, con lo cual la relación entre ellas y el propio Estado —convertido en el principal referente del juego— está condicionada, cuando no subvertida.

6. Conclusión

De un modo general, se reconoce que en Portugal existe un desfase provocado por «el hecho, digámoslo así, de que la ley se haya anticipado antes de que nos hayamos emancipado» (activista feminista citada por Magalhães, 1995: 94). El proceso por el que esta igualdad entre los sexos se ha instaurado en Portugal marca nuestra sociedad de una forma muy paradójica. La sociedad portuguesa surge como una serie de imágenes caleidoscópicas que varían según la luz que hagamos incidir sobre ella. Cuando la miramos desde un cierto prisma, si no nos dejamos encandilar por la presencia de ciertos progresos que sirven de coartada, la igualdad ante la ley aparece como un velo destinado a difuminar una vida diaria plagada de profundas discriminaciones, ya sean directas o indirectas. Discriminaciones en la vida social, sí, pero sobre todo en el mundo del trabajo y de la política. Lo que ocurre es que esa igualdad «se nos ha venido encima» de un día para otro, en vez de haber tenido lugar lentamente y «desde abajo hacia arriba», en relación íntima y atenta con los efectos de otros cambios sociales importantes para la emancipación de la mujer, como los procesos de concentración urbana y de individualización. El bajo nivel de concentración urbana y la persistencia de lazos familiares fuertes obstaculizan, de hecho, la difusión de estilos de vida más

individualizados y más propicios para la emancipación de la mujer, aunque también puedan ser vistos como apoyos logísticos indispensables para la autonomía económica que las mujeres procuran asegurar en nuestros días. Ese bajo nivel de concentración urbana es realmente una prueba de la poca expresión que entre nosotros tienen las clases medias, de donde deriva, a su vez, el elitismo propio del sistema de enseñanza, que repele a una buena parte de la población joven, y, al mismo tiempo, el déficit de posiciones intermedias en las estructuras de empleo y de cualificación laboral. Profundamente marcada por desigualdades estructurales, que el tiempo y la acción humana se obstinan en no hacer desaparecer, la sociedad portuguesa se caracteriza por un profundo dualismo que mantiene alejadas a las elites políticas y sociales de la población en general.

La igualdad jurídica en vigor, en una sociedad con estas carencias económicas y estas estructuras sociales, difícilmente encuentra eco en las prácticas sociales efectivas. No basta adoptar un modelo de ciudadanía universalista, es necesario crear las condiciones para su ejercicio. No siendo así, se corre el riesgo de que los efectos objetivos perviertan los efectos deseados y se amplíen así las desigualdades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, Ana Nunes de et al. (1995), *Os padrões recentes da fecundidade em Portugal*, Lisboa, Comissão para a Igualdade e os Direitos das Mulheres, CADERNOS Condição Feminina, núm. 41.
- Almeida, João Ferreira de, António Firmino da Costa y Fernando Luís Machado (1994), «Recomposição socioprofissional e novos protagonismos», en António Reis (coord.), *Portugal. 20 anos de democracia*, Lisboa, Círculo de Leitores, pp. 307-330.
- Alvesson, Mats e Yvonne Due Billing (1997), *Understanding gender and organizations*, Londres, Sage.
- Amâncio, Lígia (1994), *Masculino e feminino. A construção social da diferença*, Oporto, Afrontamento.
- Barinaga, Marcia (1994), «Surprises across the cultural divide», *Science*, 263 (marzo), pp. 1468-1472.
- Beleza, Teresa (1993), *Mulheres, Direito, crime ou a perplexidade de Cassandra*, Lisboa, Faculdade de Direito.

- Cabral, Manuel Villaverde (1992), «Portugal e a Europa: diferenças e semelhanças», *Análise Social*, xxvii (118-119), pp. 943-954.
- Carapinheiro, Graça y Maria de Lurdes Rodrigues (1998), «Profissões: protagonismos e estratégias», en José Manuel Leite Viegas y António Firmino da Costa (orgs.), *Portugal, que modernidade?*, Oeiras, Celta, pp. 147-164.
- Cardoso, Ana Rute (1996), «Women at work and economic development: who's pushing what?», *Review of Radical Political Economics*, 28 (3) (septiembre).
- CIDM (Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres) (1998), *Portugal. Situação das mulheres 1997*, Lisboa, CIDM.
- Costa, Adélia (1992), *Representações sociais de homens e de mulheres. Portugal 1991*, Lisboa, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, CADERNOS da Condição Feminina, núm. 34.
- EUROSTAT (1997), *Labour force survey: results 1997*, Luxemburgo, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes.
- Ferreira, Virgínia (1992), «O mercado de trabalho das mulheres e as novas tecnologias de informação», en Boaventura de Sousa Santos (org.), *O Estado, a economia e a reprodução social na semiperiferia do sistema mundial: o caso português*, Coimbra, Centro de Estudos Sociais, 6 vols., vol. III, pp. 692-850.
- (1994), «Women's employment in the European semiperipheral countries. Analysis of the Portuguese case», *Women's Studies International Forum*, 17 (2/3), pp. 141-155.
- (1995), «Office work, gender and technological change: the Portuguese case», en Wolfgang Littek y Tony Charles (eds.), *The new division of labour. Emerging forms of work organisation in international perspective*, Berlín y Nueva York, Walter De Gruyter (cap. 14).
- (1998), «Engendering Portugal: social change, state politics and women's mobilization», en António Costa Pinto (ed.), *Modern Portugal*, Palo Alto, CA, Spos (The Society for the Promotion of Science and Scholarship), pp. 162-188.
- (en prensa), *Inquérito à divisão sexual do trabalho doméstico*, Coimbra, Oficina do CES.
- Guerreiro, Maria das Dores (1996), *Famílias na actividade empresarial*, Oeiras, Celta.
- Hespanha, Pedro (1993), *Vers une société-providence simultanément pré- et post-moderne. L'Etat des solidarités inter-générationnelles au Portugal*, Coimbra, Oficina do CES, núm. 38.
- Kaplan, Gisela (1992), *Contemporary western european feminism*, Londres, UCL Press & Unwin.
- Lopes, Margarida Chagas y Heloísa Perista (1996), *Tendências e perspectivas para o emprego feminino nos anos 90 (Relatório final para a Rede Europeia de Peritos sobre a Situação das Mulheres no Mercado de Trabalho)*, Lisboa, CISEP.
- Magalhães, José (1998), *Penalizar ou despenalizar o aborto? Elementos de reflexão*, Lisboa, Quetzal.

- Magalhães, Maria José (1995), *O discurso feminista sobre a educação em Portugal nos anos 70 e 80*, Oporto, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, tesina de Maestría (mimeografiado).
- Mendes, José Manuel O. (1997), «Mobilidade social em Portugal: o papel da diferença sexual e das qualificações», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 49, pp. 127-156.
- Mozzicafreddo, Juan (1994), «Concertação social e exclusão social», *Organizações e Trabalho*, 12 (octubre), pp. 97-119.
- Müller, Ursula (1998), «The micropolitics of gender differences in family life», en Virgínia Ferreira, Teresa Tavares e Sílvia Portugal (orgs.), *Shifting bonds, shifting bounds: women, mobility, and citizenship in Europe*, Oeiras, Celta, pp. 329-344.
- Perista, Heloísa (1989), *As mulheres em emprego atípico em Portugal*, Lisboa, CISEP.
- y Margarida Chagas Lopes (1991), «Potencialidades e vulnerabilidades dos empregos das mulheres», *Organizações e trabalho*, 5/6, pp. 37-45.
- Portugal, Sílvia (1995), «As mãos que embalam o berço: um estudo sobre redes informais de apoio à maternidade», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 42, pp. 155-178.
- Quartenaire Portugal y Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa (1997), *Portugal*, European Commission, Employment and Social Affairs, Labour Market Series, núm. 1, Luxemburgo, Office for Official Publications of the European Communities.
- Ribeiro, Ana Luísa y Manuela Magalhães Hill (1996), *Insuficiências do modelo de capital humano na explicação das diferenças salariais entre géneros: um estudo de caso*, Lisboa, ISCTE, Documento de Trabalho, núm. 5.
- Rodrigues, Maria de Lurdes (1989), «As mulheres na função empresarial: problemas e hipóteses», *Organizações e Trabalho*, 1, pp. 122-134.
- Rodrigues, Maria João (1988), *O sistema de emprego em Portugal. Crise e mutações*, Lisboa, Dom Quixote.
- Ruivo, Beatriz (1986), «A mulher no ensino superior e em actividades de investigação científica em Portugal», *Análise Social*, vol. XXII (92-93), pp. 669-680.
- Ruivo, Margarida y Anabela Carneiro (1997), *Overview of state of the art studies: the labour market*, Utrecht, Institute of Economics (mimeografiado).
- Santos, Boaventura de Sousa (1985), «Estado e sociedade na semiperiferia do sistema mundial: o caso Português», *Análise Social*, XXI (87/88/89), 869-901.
- (1994), *Pela mão de Alice. O social e o político na pós-modernidade*, Oporto, Afrontamento.
- José Reis y Maria Manuel Leitão Marques (1986), «O Estado e as transformações recentes da relação salarial: a transição para um novo modelo de regulação da economia», en *O comportamento dos agentes económicos e a reorientação da política económica*, Lisboa, CISEP, vol. 2.
- Santos, Maria Clementina (1995), *Education and earnings differentials in Portugal*, Oporto, Faculdade de Economia do Porto, tesis de doctorado (mimeografiado).

- Schmitter, Philippe C. (1991), «Public opinion and the “quality” of democracy in Portugal», Presentation at the *Colóquio sobre Sociedade, Valores Culturais e Desenvolvimento*, Lisboa, FLAD, mayo 23-24 (mimeografiado).
- Silva, Manuela y Heloísa Perista (1995), *As Portuguesas e a União Europeia. Prospecção para a acção*, Lisboa, Comissão para a Igualdade e os Direitos das Mulheres, Cadernos Condição Feminina, núm. 44.
- Silva, Maria Regina Tavares da (1993), *Democracia paritária. Um conceito novo ou um novo olhar sobre a democracia?*, Lisboa, CIDM, Colecção Ditos & Escritos, núm. 6.
- Torres, Anália y Francisco Vieira da Silva (1998), «Guarda das crianças e divisão do trabalho entre homens e mulheres», *Sociologia. Problemas e Práticas* núm. 28, pp. 9-65.
- Valiente, Celia (1998), «Género, mercado de trabajo y Estado de bienestar: el caso de España», *Sociología del Trabajo*, 32, pp. 53-79.
- Vicente, Ana (1998), *As mulheres na transição do milénio: valores, vivências, poderes nas relações sociais entre os dois sexos*, Lisboa, Multinova.

Resumen. «Las paradojas de la situación de las mujeres en Portugal»

En este texto, procuro comprender algunas de las paradojas que marcan la situación de las mujeres en Portugal, especialmente las que resultan de sus elevados niveles de inserción en el trabajo remunerado. A pesar de estos elevados niveles de inserción, las mujeres portuguesas son, de entre los 15 países de la Unión Europea, las que tienen menor ayuda de los hombres en las tareas domésticas y las que menos participan en la vida pública y política. Por otro lado, todo transcurre en un cuadro jurídico-constitucional basado en el presupuesto de la igualdad entre mujeres y hombres, pero una igualdad formal no complementada con estructuras de apoyo a la familia lo que realmente provoca es el agravamiento de las desigualdades entre los sexos en el plano material. Por ello, a pesar de la feminización de los sistemas de enseñanza, formación y empleo, persisten diversas modalidades de segregación y discriminación. En el análisis efectuado se procura evidenciar el modo en que algunas de las desigualdades estructurales que caracterizan la sociedad portuguesa conllevan a una situación muy paradójica para las mujeres.

Abstract. «The Paradoxes of Women's Situation in Portugal»

An attentive examination of the situation of women in Portuguese society, especially when made comparatively, is inevitably perplexing, because it will necessarily reveal so many paradoxes which seem, at first sight, simply impossible to explain. In this text, I seek to understand some of these paradoxes, especially those arising from the high rate of women's participation in the labour market. In fact, and in spite of these rates, Portuguese women are among those who can less count on men to share household tasks, and also those who play the least role in public and political life. On the other hand, this happens within a juridical and constitutional framework based on the presupposition of equality, but which is nevertheless very poorly materialised in real life. Therefore, different forms of segregation and discrimination still persist, despite the feminization of areas such as teaching/education, training and employment. The clarification sought emphasises the multiple dualisms and segmentations which make Portuguese society a complex, multifaceted reality.

El diseño de artefactos tecnológicos

Sobre la introducción de nuevas tecnologías en la empresa

Arturo Lahera Sánchez *

Presentación

Uno de los objetos de análisis permanente en las Ciencias Sociales del Trabajo está referido a la introducción de nuevos equipos tecnológicos en los procesos de producción. En general, su interés suele centrarse en los efectos que la innovación tecnológica tiene sobre la organización del trabajo, en la situación de los operadores o trabajadores, y en los objetivos productivos empresariales. La tecnología aparece así siempre como un elemento fundamental para comprender y explicar los procesos de trabajo, y como uno de los factores imprescindibles a considerar en la realidad del espacio de producción.

Esta importancia requiere una previa reflexión, no sólo sobre las características de los propios fenómenos tecnológicos, sino también sobre la forma en que éstos pueden ser abordados desde las Ciencias Sociales del Trabajo, todo ello en relación a la construcción de una mirada que permita acceder a los artefactos o sistemas tecnológicos desde una perspec-

* Sociólogo del trabajo. Investigador en el Departamento de Sociología III. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad Complutense de Madrid. Campus de Somosaguas. 28223 Madrid. Correo electrónico: so128@emducms1.sis.ucm.es.

El contenido de este artículo se basa en las reflexiones teóricas y en el trabajo de campo de mi tesis doctoral sobre la emergencia de nuevos modelos productivos en el sector de empresas fabricantes de máquinas-herramienta, en curso de redacción. Para Juanma Iranzo, que con sus observaciones, matizaciones y comentarios a este texto no sólo me ha ayudado a pulirlo, sino que sobre todo me ha demostrado nuevamente su maestría al no dudar en compartir su conocimiento con un novato, cumpliendo así aquello de que un buen teórico social es aquel que sabe y quiere transmitir su artesanía intelectual. A pesar de su esfuerzo, las posibles debilidades de este texto son sólo atribuibles, como no podía ser de otra forma, al autor.

tiva compleja orientada a la intervención sobre la realidad del trabajo y su transformación.

De esta forma, es necesario analizar previamente los enfoques sobre la tecnología elaborados por las ciencias sociales para articular una estrategia teórica y metodológica que oriente el estudio de las *políticas de innovación* en los procesos de trabajo de las empresas.

1. El diseño y la construcción de sistemas tecnológicos

1.1. Determinismo Tecnológico versus Constructivismo Tecnológico

La tecnología tiene una clara influencia sobre el trabajo y otras esferas de la sociedad. Ahora bien, es imprescindible conocer el recorrido y el sentido de esa influencia, su origen y su fin. Por un lado, en una primera apreciación parece que la tecnología siguiera una secuencia fija, una especie de sendero necesario por el que las sociedades han avanzado en la construcción de todo tipo de artefactos y máquinas (Heilbroner, 1979: 29-31). Este proceso de desarrollo tiene influencias (tecnológicas) en la sociedad a través de los *impactos* de los dispositivos técnicos que se construyen y su funcionamiento, que aparecen así como realidades objetivas a las que la sociedad debe adaptarse (Kranzberg y Davenport, 1979: 8; Drucker, 1979: 45). Todo esto supone adoptar una visión fetichista sobre la tecnología, ya que ésta, tras ser creada en su origen por la actividad de los sujetos, acaba independizándose de sus creadores humanos para seguir un curso autónomo que se impone a la realidad social, estableciendo unas supuestas pautas ineluctables de innovación, lo que limita (y oculta) el establecimiento de posibles alternativas tecnológicas (Noble, 1979: xviii). Desde esta perspectiva, por tanto, la tecnología impondría una *determinada* pauta de nuevas relaciones sociales: la innovación tecnológica modela la sociedad autónomamente.

Este acercamiento, basado en la consideración de los fenómenos tecnológicos como procesos inevitables a los que la sociedad y los sujetos deben amoldarse, conforma una mirada caracterizada por su *determinismo tecnológico*. De esta forma, el determinismo tecnológico acentúa en el estudio de lo tecnológico que las *cosas-artefactos* modelan y conforman las relaciones sociales a través de la adaptación de las estructuras y prácticas sociales a las características impuestas por la tecnología:

por un proceso autónomo, automático y determinado, como una fuerza impersonal e imperativa (Kranzberg y Davenport, 1979: 21): «El cambio tecnológico parece tener su propia lógica, de la que se puede protestar o incluso intentar parar, pero que no se puede alterar en su fundamento» (MacKenzie y Wajcman, 1990: 2). Al mismo tiempo, esta perspectiva enfatiza su creencia en la capacidad de construir cualquier artefacto que se proponga, que se supone siempre será beneficioso para la humanidad, independientemente de sus consecuencias negativas sobre ciertas personas o grupos, que desaparecen del problema (J. M. Iranzo, 1999: comunicación personal).

Desde esta perspectiva, la innovación aplicada a los procesos de producción y a las condiciones de trabajo requiere fundamentalmente que los operadores que trabajan con las sucesivas nuevas tecnologías se adapten a esas nuevas herramientas técnicas, puesto que la tecnología es ineluctable e imprescindible, hay que adaptar al ser humano a la máquina: una tecnología implica una *determinada organización del trabajo*¹.

Frente a esta perspectiva determinista, varios enfoques críticos a su argumentación destacan la necesidad de estudiar el surgimiento e introducción de los artefactos tecnológicos dentro del contexto cultural, histórico y socioeconómico en que son diseñados (Kranzberg y Davenport, 1979: 8). La consideración de ese contexto sociohistórico supone concebir el desarrollo tecnológico como un fenómeno social, cultural y de movilización de recursos, enmarcado y mediado por la configuración de unas relaciones sociales que se reflejan en el propio diseño tecnológico (Noble, 1978: 319), es decir, un proceso social de preparación y habituación o disciplinamiento de las personas que deben interactuar con esos artefactos o usarlos. Aunque el diseño depende de un *designio* humano, de la toma de decisiones por parte de los constructores de artefactos técnicos, es necesario destacar que en muchas ocasiones ni esos objetivos ni los agentes que van a participar en su definición están clara o necesariamente establecidos al inicio del proceso, sino que es a lo largo de múltiples procesos de enrolamiento y negociación donde se acabará por dar forma definitiva (de una manera no totalmente consciente) a esos objetivos y a las formas de interpretar la realidad, quedando *endurecidos* en los propios sistemas tecnológicos, que son los medios de consecución de esos fines, y que pretenden provocar el establecimiento de

¹ La innovación tecnológica orientada por esta perspectiva supone una estrategia basada en el supuesto de introducir la tecnología primero y la organización del trabajo después (Castillo, 1996a: 22-51); es decir, "ajustar" o adaptar a los trabajadores a las características de la tecnología diseñada y seleccionada por los directivos según sus intereses (Bell, 1947).

unos comportamientos específicos en los usuarios de esos dispositivos técnicos.

Este carácter humano, social e intencional de la tecnología supone (al contrario que el determinismo) la indeterminación de la tecnología dentro de un contexto sociohistórico. Esta posición *constructivista* supone ampliar el rango de posibilidades de desarrollo de la tecnología, que comienza a ser percibida como un conjunto de alternativas que son establecidas según sean esos objetivos e intereses de los diseñadores². Por tanto, la tecnología es un proceso social en que los sujetos son parte integral de ella, tanto quienes la usan como quienes la diseñan (Marcuse, 1941: 414). Esta visión requiere, a la hora de acercarse o abordar la comprensión de la construcción de artefactos tecnológicos, considerar el contexto social (originado en un proceso social de creación o construcción humana) en que la tecnología surge, lo que lleva a la necesidad de reconstruir la *historia social de la tecnología*, es decir, su dependencia respecto a las características de la sociedad (y la organización) en que se desarrolla (Noble, 1984: xi).

Esta historia del fenómeno social que es la tecnología, basada en la toma de decisiones de los diseñadores, implica estudiar el proceso de construcción de artefactos desde el origen de esas decisiones en que se apoyan, puesto que éstas conforman los caracteres de una tecnología que refleja la ideología (como forma de interpretar la realidad, en este caso la realidad de las relaciones de trabajo) de sus creadores, dotándola de un determinado sentido (Noble, 1979: xxxii).

En definitiva, desde esta perspectiva, se debe hacer hincapié en los procesos de génesis de los artefactos técnicos más que en sus consecuencias, ya que éstas no se entienden sin los anteriores (Marx y Smith, 1996). De esta forma, el diseño de sistemas técnicos de producción reflejará, y al mismo tiempo moldeará, las relaciones sociales del trabajo: debemos preguntarnos «por las decisiones de diseño con las que damos

² Es necesario aclarar que por *diseñador* se entiende todo aquel que interviene en el diseño de los artefactos tecnológicos, bien con el establecimiento de los objetivos a cubrir por los sistemas técnicos, bien con sus elementos técnicos, o con sus características de funcionamiento, es decir, cualquier sujeto o colectivo que interviene en el **proceso de toma de decisiones en que se modela y construye una determinada tecnología**, que en el caso de los sistemas técnicos de producción podrían ser la dirección de la empresa, los ingenieros que establecen los elementos técnicos, consultores, e incluso los trabajadores o usuarios, y sus representantes, si tienen la posibilidad de intervenir en ese proceso de toma de decisiones. En definitiva, los diseñadores no son meros mensajeros tecnológicos, sino creadores de tecnología a partir de decisiones relacionadas con sus intereses particulares, seleccionando y construyendo una organización del trabajo específica (Wilkinson, 1983: 18-21).

forma a nuestros artefactos en relación a los elementos profesionales, políticos y económicos que conforman esas decisiones y que se incorporan a las máquinas» (Bijker y Law, 1992: 1-4).

1.2. De los Estudios Sociales de la Tecnología a las Ciencias Sociales del Trabajo

Por tanto, desde una perspectiva crítica al determinismo tecnológico, que oculta el carácter societal de los artefactos tecnológicos y las posibilidades alternativas de interacción con ellos, la articulación de una mirada teórica que oriente el análisis de las prácticas de innovación tecnológica de las empresas y sus procesos de trabajo debe tener en cuenta, por tanto, el contexto organizativo, cultural e histórico en que se producen esas políticas innovadoras. Para crear esa mirada se va a recurrir a las aportaciones que el enfoque constructivista de los Estudios Sociales de la Tecnología aporta al estudio de los sistemas técnicos, cuyas aportaciones convergen claramente con los enfoques de las Ciencias Sociales del Trabajo que desarrollan una aproximación no determinista de la tecnología.

La introducción de innovaciones tecnológicas de las empresas puede ser entendida como un proceso en que un *grupo social relevante*, la dirección y los diseñadores que dependen de ésta, establece una serie de objetivos que se pretenden conseguir con la introducción de nuevos sistemas técnicos de producción. Generalmente, la introducción de tecnología entendida como medida organizativa pretende hacer frente a la *doble incertidumbre del mercado y del trabajo humano* o, lo que es lo mismo, garantizar las condiciones de utilización del trabajo humano, de su fuerza de trabajo para, mediante su conversión en trabajo efectivo, conseguir una clientela demandante de los productos que se fabrican, reduciendo o eliminando la competencia para sobrevivir en el mercado (Boyer y Freyssenet, 1996). Para enfrentar esa incertidumbre se plantea un problema y se adaptan una serie de soluciones, a partir de los principios con los que esos diseñadores interpretan el problema, que quedan reflejados o *incrustados* en la tecnología. Se abre así un proceso de toma de decisiones en el que ese grupo relevante puede interactuar con las demandas y perspectivas de otros grupos sobre ese problema planteado, apareciendo así alternativas de diseño (Pinch y Bijker, 1987: 28-40). En el caso de la empresa, la dirección y los diseñadores de la *política de innovación* enfrentan sus perspectivas de interpretación con las mantenidas por los opera-

dores o trabajadores sobre la instalación de nuevas tecnologías en los procesos de trabajo, lo que hace evidente la posibilidad de existencia de otras soluciones a los mismos problemas a partir de criterios diferentes de interpretación:

Un magnífico ejemplo de este enfoque es el desarrollado por David Noble (1978 y 1984) al analizar histórica y socialmente la invención y construcción del Control Numérico (CN) para las máquinas-herramienta. Noble muestra cómo la construcción del CN se basó en las interpretaciones que los directores y diseñadores de las empresas usuarias de máquinas-herramienta tenían sobre sus trabajadores, cuyas pericias y cualificaciones permitían sacar la producción empresarial, con lo que controlaban el ritmo y tenían poder para negociar con la dirección, que dependía de los conocimientos de los anteriores. Para acabar con ese poder se invirtió en lograr una tecnología que diera lugar a un sistema de máquinas que pudieran producir sin intervención humana, o al menos sin intervención cualificada, lo que permitiría prescindir de los trabajadores y lograr por parte de la dirección el control total sobre el proceso productivo, resultado de lo cual fue el propio CN que permitía dirigir la máquina automáticamente. Lo importante aquí es señalar que la apuesta por el CN supuso rechazar otras invenciones técnicas que eran en su concepción y desarrollo mucho más rentables y eficientes, pero que al seguir reconociendo la necesidad de las pericias y experiencias de los trabajadores fueron rechazadas, a pesar de sus ventajas económicas y productivas, porque no reflejaban las visiones e intereses dominantes de la dirección, es decir, dejar todo el control de los talleres a la dirección, sin el cual podían mantenerse los costes que los trabajadores podían ocasionar en caso de conflicto al ser los reguladores efectivos del ritmo productivo. Por tanto, en este caso se hace patente la existencia de posibilidades técnicas diversas, pero sólo una de ellas se desarrolló al ser diseñada de acuerdo con los intereses de aquellos que la promocionaron, siendo modelada socialmente y no siguiendo un supuesto único sendero de innovación.

Esta perspectiva, basada en el *constructivismo social de la tecnología* (Bijker, Hughes y Pinch, 1987), supone acercarse a los artefactos tecnológicos como muestras de un proceso de variación o selección sobre soluciones técnicas diversas, con lo que la tecnología sería consecuencia de un proceso multidireccional y flexible en el diseño de esos artefactos, que quedan modelados por el contexto en que se construyen las interpretaciones o valores sociales, culturales o ideológicos en que basan. La existencia de múltiples posibilidades en el diseño de sistemas técnicos de producción implica necesariamente la aparición de procesos de negociación insertados en una matriz de relaciones de poder entre los diseñadores, y entre éstos y sus usuarios, es decir, los trabajadores. Por tanto, para conocer cómo las nuevas tecnologías "impactan" en la empresa se

debe explicar que están intentando los actores sociales inscribir en esa organización a través del análisis del proceso de toma de decisiones en que se establece qué características deberían tener los artefactos técnicos a introducir y por qué tipo de alternativas sobre el problema se apuesta. Puesto que los artefactos están referidos a los intereses de diferentes grupos sociales que les confieren sus posibles caracteres y formas, las tecnologías se construyen como resultado de los procesos de negociación y conflicto entre sus diversos marcos cognitivos e intereses, en un proceso incierto que depende de sus respectivas capacidades de presión y convicción para vincularse conjuntamente a través del surgimiento en el proceso de una apuesta arriesgada sobre la realidad a transformar.

Por todo ello, es fundamental reconstruir o acceder al proceso de toma de decisiones, puesto que la selección de una alternativa para la solución de los problemas planteados por la empresa implica simultáneamente el rechazo o destrucción de artefactos o equipos tecnológicos alternativos (Hughes, 1988), o lo que es lo mismo, de formas alternativas de interpretar o entender la realidad problemática de trabajo que se afronta, la producción de bienes y servicios en un contexto conflictivo (y capitalista) de organización de los procesos de producción.

Puesto que no existe un único camino para diseñar e interpretar la tecnología, lo que surge es un debate o conflicto entre formas alternativas de considerar las posibles soluciones a los problemas o cuestiones productivas. Estas alternativas se seleccionan a partir de los valores, ideas y representaciones ideológicas que los grupos relevantes o decisores tienen sobre el trabajo humano. Básicamente, en las políticas de innovación tecnológica de las empresas lo que se plantea es una lucha y elección entre esas concepciones sobre las características, las prácticas y actividades de los trabajadores (Woolgar, 1987: 312), y respecto a sus posibles interacciones con los sistemas técnicos de producción. A esta imagen sobre los trabajadores se une una concepción determinada sobre el grado de fiabilidad y autonomía de las máquinas y los equipos, así como de sus usuarios, es decir, en relación a la *cultura tecnológica* (Constant, 1987: 227-230) de los organizadores de la producción: bien a partir de una visión negativa sobre el trabajador como obstáculo productivo a eliminar, o bien considerando que los conocimientos de los trabajadores son un recurso positivo a movilizar a través de su autonomía (Wood, 1989).

1.3. Lógica de la innovación, diseño del trabajo y estilo tecnológico

La articulación de una estrategia teórica y metodológica basada en esta perspectiva constructivista sobre la innovación y diseño de equipos tecnológicos implica necesariamente acceder, frente al determinismo tecnológico, al proceso de toma de decisiones en que se establecen las características que se pretenden incorporar en los nuevos sistemas técnicos de producción, junto a los objetivos empresariales y los medios para conseguirlos³. Es, por tanto, necesario conocer cuál es la **lógica que sigue el proyecto** de innovación tecnológica empresarial y de sus diseñadores (Castillo, 1987: 7; Castillo, 1991), lo que implica que, frente a la creencia en la relación determinista entre la tecnología y sus *impactos sociales*, es necesario reconstruir el proceso de diseño de esos efectos sociales (Castillo, 1987: 6); por tanto, en la política de introducción de nuevas tecnologías en las empresas es pertinente la consideración de las opciones organizativas sobre la interpretación positiva o negativa del trabajo humano que pretende implantarse o modificarse (Hollard, 1987: 31): la tecnología no determina, por tanto, la organización del trabajo, sino que por el contrario puede reflejar esa visión sobre la división del trabajo, que queda incorporada al diseño tecnológico y de las funciones, tareas y actividades que deben desempeñar los trabajadores u operadores, abriendo así unas opciones sociales de organización y división del trabajo y cerrando otras.

De esta forma, se puede establecer una metáfora respecto a la práctica de los diseñadores de equipos tecnológicos y de las políticas de innovación en las empresas: actúan como analistas sociales y no sólo como técnicos (actúan como *ingenieros-sociólogos*), ya que diseñan teniendo en cuenta los problemas e interpretaciones empresariales sobre el trabajo humano que se va a transformar (Callon, 1987: 84-86), combinando no sólo elementos técnicos, científicos y económicos, sino también sociales y cognitivos.

Esa visión o interpretación que guía la selección de alternativas en la toma de decisiones establecida a través de la lógica de proyecto de diseño constituye así el *estilo tecnológico* de la empresa y de sus políticas de innovación (Hughes, 1987: 67), o lo que es lo mismo las opciones organi-

³ Es decir, seguir a los diseñadores allá dónde van y trabajan, ya que «intentar una etnografía de la "alta tecnología" sin visitar los tiempos y lugares donde se fabrican las técnicas es hacer antropología de salón» (Latour, 1994: 78).

zativas y los valores que caracterizan las prácticas empresariales respecto a su interpretación sobre el papel que los operadores o trabajadores deben desempeñar en el proceso de producción, y sobre las relaciones industriales dentro de la propia empresa.

1.4. Diseño y definición del usuario: Programas de acción e interacción de máquinas y humanos

Los artefactos tecnológicos tienen un objetivo de uso para el que han sido concebidos, estableciéndose en su diseño las formas en que pueden ser usados (y, por tanto, las formas en que no pueden ser usados). Se define así un marco o espacio de acción en que los usuarios pueden interactuar con los sistemas técnicos y sus características, es decir, en el que se diseña qué posibles cursos de actuación pueden seguir los operadores; qué actividades pueden realizar los trabajadores, lo que supone que «las elecciones tomadas por los diseñadores pueden verse como decisiones acerca de lo que debe ser delegado a la máquina y qué debe ser dejado a la iniciativa de los humanos» (Akrich, 1992: 216). Los diseñadores prescriben y constriñen el comportamiento potencial de los trabajadores como operadores y usuarios de las máquinas, es decir, el diseño de los artefactos tecnológicos es simultáneamente el diseño de su usuario potencial⁴.

Los artefactos reflejan un *programa de acción* establecido por los diseñadores o grupos sociales relevantes que intervienen en el diseño, o, lo que es lo mismo, incorporan qué se puede hacer (y qué no) con las máquinas de los sistemas técnicos, y cómo se pueden usar, lo que queda definido, como se vio anteriormente, a través de los intereses, objetivos e interpretación de esos grupos diseñadores. Se establece qué acciones desempeñarán las máquinas y cuáles los trabajadores humanos, es decir, las diferentes competencias, obligaciones y tareas que éstos pueden realizar: se le asignan o prescriben roles determinados que deben desempe-

⁴ Para analizar (y transformar) el proceso de diseño de los usuarios y de los espacios de acción que se les deja como operadores de las máquinas, es fundamental conocer cuál es el «trabajo teórico» que tienen los diseñadores en mente, es decir, la interpretación que éstos desarrollan sobre lo que se debe hacer y cómo en el proceso productivo, a partir del cual establecen un «trabajo prescrito», o lo que es lo mismo las reglas y contenidos concretos que imponen al usuario para la realización de sus tareas. Sin embargo, lo fundamental es conocer cuál es el «trabajo real» que ese usuario u operador desarrolla en su interacción con la tecnología, que puede no responder al modelo teórico y prescrito que se le impuso (Teiger, 1994).

ñar⁵. De esta forma, la clave en el uso de las tecnologías de producción es conocer qué distribución de roles y competencias se otorgan, por parte de los diseñadores, a los humanos y a los artefactos técnicos o máquinas (Latour, 1991), así como las limitaciones que las características incorporadas a estas últimas imponen al comportamiento o actividad de los trabajadores-operadores: «La historia no está hecha de hombres y mujeres reemplazados por máquinas. La historia está hecha de una completa y continua redistribución de roles y funciones, realizadas por lazos humanos y no-humanos» (Latour, 1988: 33).

En definitiva, las relaciones entre las máquinas y el usuario están mediadas por las interpretaciones sobre qué es la máquina o artefacto tecnológico, para qué sirve y qué puede hacer, configurando al mismo tiempo lo que puede o no hacer el usuario por las limitaciones a su actividad introducidas en la máquina: se crea una definición del usuario y se establecen sus parámetros de acción (Woolgar, 1991: 60-69): la tecnología aparece así como un intento para la creación de sujetos a los que se pretende determinar sus comportamientos o «dar forma al material humano para que rellene un trabajo» (Marcuse, 1941). Se puede definir así a los artefactos técnicos como *tecnologías sociales*, es decir, *que buscan producir un cambio en el comportamiento o acción humanos*: son dispositivos de disciplinamiento productores de sujetos para que se comporten como se ha establecido en los guiones definidos por ese programa de acción en el diseño de la propia tecnología basado en las interpretaciones seleccionadas en el proceso de toma de decisiones por los grupos relevantes (Law y Moll, 1994; Ping, Ashmore y Mulkey, 1992).

Por tanto, el diseño de artefactos tecnológicos y su implantación en los procesos de trabajo implica, sintetizando las propuestas de esta alternativa metodológica, adoptar en la innovación una serie de concepciones sobre el trabajo humano y los trabajadores, a partir de las cuales se moldeará la propia situación y condiciones de trabajo de esos operadores, así como el rango de posibilidades y límites de sus cursos de acción

⁵ Podemos definir así la empresa como un laboratorio donde se crean nuevas realidades a partir de las ideas de diversos agentes o actores que dan lugar a nuevos espacios físicos, nuevas formas de calcular y de organizar el trabajo, construyéndose prácticas de estructuración de la realidad productiva a partir de las características sociohistóricas de su contexto. Lo fundamental es que estos procesos suponen simultáneamente una reorganización de los trabajadores y de las máquinas, lo que implica actuar sobre los sujetos o actores humanos, a los que se les exige o inscriben nuevas formas de comportamiento, creando o produciendo nuevos sujetos socializados culturalmente a partir de las interpretaciones (o trabajo teórico) de los grupos que deciden los caracteres de la reorganización empresarial (Miller y O'Leary, 1994).

permitidos y prohibidos, endureciéndose las decisiones organizativas en los nuevos sistemas técnicos de producción, con lo que, en definitiva, el diseño y el uso de la tecnología refleja también las relaciones de poder dentro de la empresa en la negociación o imposición de esas concepciones o estilo tecnológico empresarial, que se cosifican en las máquinas. Sin embargo, es necesario destacar que la dirección no puede simplemente imponer de forma definitiva o clausurada sus programas de acción, gesto a gesto, a los trabajadores, sino que éstos pueden construir individual y colectivamente más amplios márgenes de acción en su manipulación de los artefactos tecnológicos, adquiriendo en su interacción con ellos nuevas pericias y conocimientos que permiten obtener resultados productivos incluso superiores a los esperados por los diseñadores, desbordando la imagen teórica de éstos la actividad real de aquéllos.

2. Formas sociales alternativas de innovación tecnológica en los procesos de trabajo

Esta visión sobre la tecnología, en la que se materializan las relaciones sociales y de poder en los sistemas técnicos de producción para imponer y otorgarle al trabajo humano una forma determinada, da lugar a resaltar (frente al determinismo) la amplia autonomía de las estrategias de organización del trabajo respecto a la evolución o desarrollo técnico (Freyssenet, 1990: 3). Las técnicas productivas son, por tanto, **apuestas sociales y políticas** que representan implícitamente los fines económicos y laborales de quienes conciben sus condiciones de aplicación.

A partir de todas estas reflexiones, los sucesivos y continuados procesos de automatización de los procesos de trabajo y producción, es decir, la gradual sustitución de trabajo humano por máquinas, suponen uno de los objetos materiales de estudio más importantes en el análisis de la innovación tecnológica en las empresas. De esta forma, considerando la tecnología como un producto social, aparecen diferentes **formas sociales de automatización** (Freyssenet, 1990) o, lo que es lo mismo, estrategias empresariales diferenciadas que persiguen enfrentar la simultánea doble incertidumbre del trabajo y del mercado, a través de concepciones particulares sobre el trabajo humano y los trabajadores, así como sobre su papel y autonomía en el proceso de producción, es decir, sobre qué competencias se les otorgan en el programa de acción en que se define la organización del proceso de producción y la división del

trabajo. A continuación se analizarán dos formas sociales de automatización alternativas, destacando su carácter típico-ideal con pretensiones simplemente heurísticas para interpretar y valorar las situaciones reales de trabajo, que normalmente son mucho más complejas que los modelos que intentan delimitarlas, por lo que éstos deben ser simples guías que no pretendan suplantar la realidad a estudiar.

2.1. *Sistemas Tecnocéntricos de Automatización*

La forma social de automatización dominante en los procesos de innovación tecnológica es aquella en la que la lógica del proyecto de sus diseñadores gira alrededor de una valoración o convicción centrada en la búsqueda de soluciones técnicas: los sistemas técnicos son los instrumentos más eficaces para lograr los objetivos empresariales de incremento de productividad y calidad, apostando por la progresiva sustitución de la mano de obra por artefactos tecnológicos: «Hacer más que el hombre sin el hombre» (Freyssenet, 1990: 6-7).

Esta convicción implica la búsqueda de una única y óptima solución tecnológica posible (*one best way*) para el logro de esos objetivos empresariales, recuperando así una concepción determinista sobre la propia tecnología. Esta estrategia de automatización supone la eliminación del trabajo humano, al que se considera una fuente de perturbaciones en la fiabilidad de los procesos productivos, mientras que la técnica se concibe como una garantía frente a esas perturbaciones, que son consideradas de origen humano: la máquina tiene como fin la total certidumbre (Jones, 1989: 45). Por todo ello, esta forma social de innovación tecnológica está exclusivamente basada en una supuesta fiabilidad máxima de los sistemas tecnológicos, dando lugar al establecimiento de *sistemas tecnocéntricos de automatización* (Brödner, 1988: 40), cuyo máximo objetivo sería el establecimiento utópico de una “fábrica sin hombres” o una “fábrica automática” en la que la presencia de los trabajadores fuera reducida al mínimo (Noble, 1984)⁶.

⁶ «Mi énfasis principal en desarrollar CNC [Control Numérico Computerizado] es intentar ser independiente de la necesidad de trabajadores cualificados que tengan control sobre la producción y su calidad, y que lo usen para negociar sobre sus salarios» (Burnes, 1988: 110); «Somos muy dependientes del trabajo cualificado [...] que tienen a ser *prima donnas*: “no trabajo el domingo”, “no trabajo de noche” [...]» (Tchijov, 1989: 263); «Si tus trabajadores te molestan, llama a los fabricantes de máquinas, si hacen huelga o se indisciplinan, reemplaza los lazos entre trabajadores por lazos entre partes de un mecanismo» (Latour, 1988: 24). Sin embargo, a pesar de los sucesivos ciclos discipli-

Esta apuesta social supone un desarrollo de las estrategias organizativas de carácter taylorista, basadas en la parcelización o división máxima de las tareas de los trabajadores y del control de su actividad para evitar su autonomía en el establecimiento o modificación de los ritmos y reglas de producción. Los sistemas tecnocéntricos pretenden reducir así al trabajador y operador a ser un mero *servidor* de la maquinaria, debiendo adaptarse al ritmo y caracteres de ésta sin poder intervenir en él, implicando además un incremento de la descualificación de los trabajadores, puesto que todo el contenido de las tareas pasa a ser desempeñado por las máquinas, a las que se atribuye o incorpora la cualificación: una visión extrema de los sistemas tecnocéntricos supondría que «diseñar para idiotas es la más alta expresión de la ingeniería» (Cooley, 1982: xvi).

Las decisiones técnicas de este tipo de automatización tecnocéntrica persiguen la reducción del contenido intelectual y cualificado de las tareas de los operadores, que son otorgadas en el diseño del sistema tecnológico a los contenidos de las máquinas, lo que al mismo tiempo dificulta la intervención del operador para hacer frente a las situaciones incidentales del funcionamiento de los sistemas técnicos productivos (Freyssenet, 1990: 10-11). Todo esto es consecuente o tiene su origen en la visión mitificadora sobre la técnica de esta forma social de automatización, ya que tiene como premisa que los incidentes o el funcionamiento degradado de las instalaciones tecnológicas son una excepción, es decir, se sobreestima la fiabilidad anunciada por los constructores de los artefactos tecnológicos, que no tienen en cuenta la diversidad y complejidad de las condiciones de explotación (“ambiente taller”), que provocan normalmente que los incidentes y paradas del sistema técnico sean habituales. Sin embargo, esa complejidad requiere en el caso de los incidentes una **intervención cualificada de los trabajadores** para evitarlos o anticiparse, lo cual es minado por esta automatización descualificadora, que además produce la desmotivación para la intervención de los operadores (Freyssenet, 1990: 15).

Sin embargo, las posibilidades tecnológicas implican que la automatización puede ser conducida a la creación de sistemas tecnológicos alternativos y no sólo a este tipo de formas tradicionales de automatización rígida o taylorista (Castillo, 1987: 6) permitiendo que la intervención del operador vaya más allá de la realización de tareas repetiti-

rios y de control sobre la actividad y los ritmos de los trabajadores, éstos han desarrollado históricamente diversas estrategias de resistencia que les permitieron rechazar la supervisión. Precisamente, un enfoque tecnocéntrico sobre la innovación tecnológica busca la supresión de los operadores humanos y sus grupos para evitar su posible resistencia y autonomía (Grzyb, 1981).

vas y monótonas centradas exclusivamente en la alimentación de la maquinaria y en una significación marginal en el proceso de trabajo (Hirsch-Krensen, 1992: 136): «El potencial de coordinación y control inherente a la nueva tecnología microelectrónica hace posible un sistema más intensivo de organización científica, enfatizando versiones informatizadas de estudios de tiempos y movimientos para vigilar de cerca los aspectos del proceso de trabajo. Simultáneamente incluye la posibilidad de un estilo de dirección descentralizado y de relaciones industriales que permita un alto grado de autonomía local, responsabilidad y cualificación de la fuerza de trabajo» (Wolfe, 1988: 139).

En definitiva, esta forma social de automatización tecnocéntrica se basa en una visión y un programa de acción que incrementa la división del trabajo y la descalificación (Schultz-Wild, 1992a: 136). Las concepciones sociales de los grupos relevantes que dirigen el diseño de la innovación tecnológica interpretan el proceso de trabajo desde un punto de vista exclusivamente tecnológico, que significa conseguir el mayor control del proceso de trabajo mediante los nuevos sistemas técnicos, lo que implica la eliminación de la intervención humana, o su necesaria adaptación al funcionamiento de esos artefactos tecnológicos una vez instalados en el espacio de trabajo⁷ (Altmann, 1992b: 397).

2.2. Sistemas Antropocéntricos de Automatización

La automatización de carácter tecnocéntrico se basa, por tanto, en un *estilo tecnológico* que interpreta el papel de los trabajadores como factor no fiable y perturbador de la producción; esta visión ideológica de representación y reconstrucción de la realidad supone optar por la articulación de una organización del trabajo de orientación taylorista. Ahora bien, frente a esta forma social de automatización, la innovación tecnológica puede orientarse por un estilo tecnológico opuesto que se basa en una concepción sobre los trabajadores contrapuesta al anterior.

Esta estrategia alternativa se basa en decisiones que consideran que los sistemas automatizados se caracterizan, a medida que aumenta su

⁷ «Si los productores de lotes pequeños decidieran instalar Sistemas Flexibles de Fabricación para reemplazar su colección de máquinas-herramienta, podrían inmediatamente despedir trabajadores [...]. Una cosa es cierta, mucha menos gente sería necesaria para fabricar los productos. Para entonces esperemos que las zonas del mundo en que su legado se basa en la industria de fabricación habrá resuelto cómo la gente que trabaja en esta actividad pasará su tiempo y recibirá el dinero que necesita para vivir» (Marshall, 1980: 375).

complejidad, por su inestabilidad y por la aparición habitual de incidentes imprevistos que es necesario gestionar (Freyssenet, 1990: 17). Esa gestión de lo incidental se considera que sólo puede ser resuelta por la actuación de los operadores a través de una *vigilancia inteligente* sobre el funcionamiento de los artefactos tecnológicos avanzados, que, al no ser completamente fiables, requieren operadores más cualificados para su conducción, a lo que se añade la dificultad de automatizar todas sus funciones (que supone, de nuevo, añadir más complejidad y fragilidad al propio sistema) (Adler y Borys, 1989)⁸.

Todo esto supone un rechazo o una ruptura con la visión que sobre los operadores y trabajadores tiene una automatización tecnocéntrica, ya que en la visión antropocéntrica alternativa se desplaza la importancia o la centralidad del sistema técnico a los operadores en el proceso de trabajo, al considerarse que son los operadores quienes deben pilotar o conducir la instalación tecnológica para lograr la resolución y anticipación de los problemas e incidentes característicos e immanentes a los propios artefactos tecnológicos. Este desplazamiento del interés en la innovación tecnológica al *factor humano* implica que es alrededor del trabajador donde se establece la fiabilidad del propio sistema y proceso de producción: se establece así una alternativa *antropocéntrica* en los sistemas de automatización (Brödner, 1988: 44). El diseño de los artefactos técnicos debe facilitar el reconocimiento y anticipación de los problemas en el proceso de producción, su identificación, descripción y resolución, permitiendo no sólo actuaciones reactivas de los operadores, sino activas y cualificadas (Eichner, 1991): «es el trabajador que va a manejar esas máquinas quien lleva al enriquecimiento de ese capital» (Leite: 1993: 3).

En general, los sistemas antropocéntricos de innovación tecnológica se basan y establecen una imagen del trabajo y los trabajadores centrado en la necesidad de su cualificación, como «**sujetos pensantes y actuales**» (Brödner, 1988: 45) a los que es necesario abrirles la posibilidad de iniciativa en la valoración y toma de decisiones para incidir en el proceso de producción y en la actividad de los sistemas técnicos, con lo que el operador aparece como actor esencial y principal en el aumento de la fiabilidad del sistema productivo (Freyssenet, 1990: 18), que es lo

⁸ «A pesar de que existe una tendencia a culpar a los operadores y trabajadores por los fallos e ineficiencias de los sistemas técnicos, el propio diseño puede reducir la eficacia y hacer que los fallos y accidentes sean inevitables» (Greene, 1991: 349). La tecnología avanzada puede en condiciones críticas constreñir y limitar las actividades cognitivas y las pericias de los operadores, es decir, endurecer un programa de acción en que los roles otorgados a los operadores humanos les impidan gestionar la tecnología de forma eficaz.

que permitirá obtener los resultados buscados por la dirección empresarial. Es, por tanto, necesario diseñar o dejar al operador un amplio margen de acción que le permita tomar iniciativas tanto en las tareas de ejecución como en las tareas de planificación (Wobbe, 1991).

Una visión antropocéntrica del equipamiento tecnológico permite comprobar cómo los trabajadores actúan colectivamente en la gestión de los incidentes del sistema técnico. De esta forma, es posible acceder a sus procesos de regulación social colectiva en relación a su intervención sobre la maquinaria: lo fundamental es que las pericias y conocimientos experienciales que los trabajadores tienen sobre el funcionamiento y la lógica del sistema de producción son transmitidos entre los propios trabajadores. Por tanto, es imprescindible conocer las estructuras o flujos de esa transmisión de pericias, que son las que permiten sacar la producción y superar sus incidentes, de ahí que la fiabilidad tecnológica no puede entenderse sin considerar que se basa en la actuación humana colectiva (Tersac, 1996). La adopción de un enfoque tecnocéntrico supone romper los yacimientos de experiencias productivas de los trabajadores a través de la supresión de la mano de obra, que conlleva, por tanto, la pérdida de un conocimiento que es el que permite lograr los objetivos de producción y calidad, apareciendo su carácter contradictorio desde una perspectiva empresarial⁹ (Cooley, 1982: 68).

El diseño e implantación de un sistema antropocéntrico, que al estar basado en el trabajo cualificado y en la valoración de las *decisiones humanas* del operador implica buscar una utilización de la tecnología en que se contemplen los deseos y necesidades de los trabajadores como operadores y usuarios (Castillo, 1996b: 6), supondría o permite avanzar en el abandono de políticas organizativas de carácter taylorista a través de una apuesta por el desarrollo de las facultades creadoras del operador en la gestión de la producción. Se pretende, por tanto, que los operadores desarrollen nuevas pericias para afrontar nuevas situaciones que surjan de las condiciones particulares del contexto de trabajo: es en la resolución de los problemas diarios donde adquieren pericias tácitas que son fun-

⁹ Por ejemplo, en un taller de mecanizado un joven trabajador *novato* enseña de forma clandestina a un *veterano* a programar el control numérico de su torno, lo que tiene prohibido, a cambio de que este último le "cuente" al primero cómo "ahorrarse" fases del proceso de mecanizado mediante el menor número de "ataclas" de la pieza a la máquina: ambos, infringiendo las reglas de producción, consiguen conjuntamente mejorar no sólo sus conocimientos, sino también obtener en mejores condiciones la producción sin obedecer las instrucciones de la oficina técnica, que suponen un obstáculo para la re- cualificación de los trabajadores y para la mejora de la producción (trabajo de campo de mi tesis doctoral).

damentales para lograr los objetivos de producción y calidad (Gann y Senker, 1993). Estos sistemas centrados en la fiabilidad que los operadores transmiten o extraen del equipamiento tecnológico es al mismo tiempo una ruptura con la tradicional imagen que pretende igualar o modelar al trabajador a las características de la máquina, es decir, su reducción a apéndice maquinico y su exclusión completa (como objetivo final) del proceso de producción (Fix-Sterz y Lay, 1987: 44-78): «Vistas en términos de la totalidad hombre-máquina, las personas son lentas, inconsistentes e imprecisas, pero todavía altamente creativas: la máquina es el opuesto dialéctico, es rápida, fiable, consistente, pero totalmente no creativa» (Cooley, 1976: 87).

Frente a esta concepción, un sistema antropocéntrico implica colocar el objetivo de la productividad en el uso o pilotaje que los trabajadores hacen de una tecnología, en sus pericias, experiencias y conocimientos adquiridos a lo largo de un dilatado período de tiempo, ese conocimiento es, por tanto, la base de la producción y de la consecución de los objetivos empresariales (Paracone y Uberto, 1987: 98-99).

De ahí que, frente al carácter *cerrado* de los sistemas tecnocéntricos, la forma social de automatización antropocéntrica sea *abierto*, puesto que se basa en su apertura a la actuación de los operadores para controlar el proceso de trabajo. Ambas apuestas son resultado de opciones ideológico-culturales: dada una determinada estructura de relaciones industriales se puede seleccionar fuerza de trabajo altamente cualificada para establecer una división flexible y enriquecedora del trabajo, o bien seleccionar una fuerza de trabajo menos cualificada para implantar una división rígida de la organización productiva (Nielsen, 1992: 116).

En definitiva, el diseño de un sistema técnico y de una organización del trabajo centrada en el papel activo de los operadores humanos supone construir las relaciones industriales y la división del trabajo a partir de una serie de valores alternativos a aquellos basados en el determinismo tecnológico y en las políticas tecnocéntricas: los conceptos organizacionales antropocéntricos están centrados en combinar el uso integrado del trabajo y la experiencia humana a través de la tecnología (Schultz-Wild, 1992b: 186) para lograr los objetivos de producción, con lo que el trabajo humano se coloca en el centro del diseño (Lehner, 1991).

Sintetizando, las diferencias entre ambos tipos de sistemas técnicos pueden entenderse dentro del esquema constructivista y social de la tecnología; estos dos modelos de automatización responden a concepciones diferentes sobre el papel del trabajador y sus características (básicamente, como fuente de errores en el enfoque tecnocéntrico, y como fuente de fiabilidad en el antropocéntrico) que los diseñadores e intro-

ductores de la tecnología tienen¹⁰. Esas visiones suponen el establecimiento y la selección de unas alternativas organizativas (control, centralización y parcelización de las tareas en el enfoque tecnocéntrico; descentralización, recualificación y reducción de la división del trabajo, en la opción antropocéntrica), que, a través del proceso de toma de decisiones, acaban integradas en el equipamiento tecnológico diseñado y en la forma en que es instalado, estableciéndose simultáneamente en ese proceso decisional también los límites y márgenes de maniobra de los operadores y trabajadores (un programa de acción). Asimismo, es necesario enfatizar que este enfoque constructivista de la tecnología, unido a las reflexiones teóricas de las Ciencias Sociales del Trabajo, conlleva una aproximación metodológica a la innovación tecnológica en los procesos de producción de las empresas en que se resalta que las características técnicas de los sistemas de trabajo implantados no explican por sí solos la forma en que se organiza y divide el trabajo (Hollard, 1987: 24), así como el empleo de la mano de obra, o, lo que es lo mismo, la organización del proceso de trabajo no viene dada de forma determinista por la tecnología, sino que, por el contrario, depende de las estrategias y visiones empresariales sobre sus objetivos (Fix-Stertz y Lay, 1987). De hecho, empresas que fabricaban productos similares con medios tecnológicos idénticos pueden desarrollar, sin embargo, organizaciones del trabajo opuestas (Köhler y Schmierl, 1992: 154).

Esta indeterminación tecnológica¹¹, referida al análisis del proceso de toma de decisiones a partir de una serie de interpretaciones sobre la

¹⁰ Las visiones tecnocéntrica y antropocéntrica sobre la innovación tecnológica suponen decantarse respectivamente por alguno de los siguientes argumentos:

a) «Las condiciones de la competencia internacional requieren medidas para la reducción de los costes de producción. La automatización a través de la informatización de la oficina y la fábrica es el mejor modo de lograrlo. Incluso a pesar de que implique pérdida de empleos, la automatización rápida es la forma de lograr lo mejor para el mayor número en las sociedades industriales avanzadas».

b) «La fuerza de una economía depende de las pericias y conocimientos de las personas que trabajan. Esas pericias surgen de las tradiciones y prácticas que se transmiten generacionalmente. La automatización descualifica el proceso de trabajo porque debilita el bienestar de los trabajadores y su habilidad para contribuir a la sociedad» (Winner, 1995: 76).

¹¹ Sin embargo, es necesario matizar el rango de alternativas del diseño tecnológico. La apuesta o selección de determinadas posibilidades técnicas supone rechazar o destruir otras, es decir, la **inversión** continuada en uno de los posibles senderos de las políticas tecnológicas produce que se incrementen las dificultades de desarrollo de otras alternativas, con lo que se genera un endurecimiento de una opción técnica sobre otras. La adopción de una tecnología puede darle un apabullante liderazgo sobre tecnologías potenciales y actuales alternativas o rivales; su adopción temprana implica su mejora

realidad del trabajo y las relaciones industriales, supone también resaltar el carácter político e ideológico de los fenómenos tecnológicos, ya que el resultado final o el *estilo/marco tecnológico* de los procesos de innovación depende de la correlación de fuerzas de los actores implicados, básicamente dirección y trabajadores, a la hora de enfrentar y negociar sus interpretaciones alternativas sobre los caracteres de los equipos tecnológicos y su implantación organizativa (Hollard, 1987: 31).

En definitiva, el carácter social de la tecnología está originado por relaciones sociales en el espacio de la producción¹², destacando el hecho

continua, mientras sus rivales se estancan: las tecnologías pueden ser las mejores porque han triunfado, más que haber triunfado porque sean mejores (MacKenzie, 1996). La estabilización y mejora de esa tecnología implica imponerse como referente sobre el que se rige el posterior diseño (Bijker, 1995: 272; Noble, 1984), por lo que una vez puesta en marcha reduce la gama de opciones humanas de diseño, convirtiéndose así en *tecnologías determinantes* (Williams, 1996), que a medida que son mayores y más complejas tiende más a configurar la sociedad y menos a ser configuradas por ellas, adquiriendo un *impulso tecnológico* o endurecimiento que dificulta su deconstrucción y alternativa (Hughes, 1996). Esto no implica recuperar una perspectiva determinista sobre la tecnología, ya que de lo que se trata es de prestar atención a las motivaciones ideológicas, económicas, organizativas y políticas de los que controlan la inversión en sistemas tecnológicos, que pueden llegar a convertirse en tecnologías determinantes o paradigmáticas: «Los artefactos tecnológicos son momentos cristalizados de visiones humanas del pasado» (Staudenmaier, 1996: 289). Una vez endurecido un determinado diseño o arquitectura tecnológica actúa como un determinante de las posteriores concepciones sobre la realidad (Clark, McLoughlin, Rose y King, 1988). Es, por tanto, necesario abrir la caja negra tecnológica y restablecer la humanidad esencial del proceso de diseño tecnológico. Por tanto, las tecnologías no evolucionan bajo el ímpetu de alguna necesaria lógica, sino que son presionadas hacia una dirección, «comprendiéndolas podríamos ver que nuestras tecnologías no tienen necesariamente que ser de la forma que son» (Bijker y Law, 1992: 3); se debe preguntar por qué se mueven en esa dirección y no en otra.

¹² Es interesante recoger algunas reflexiones clásicas de los estudios sociales y culturales sobre la tecnología. Lewis Mumford distinguía en la historia del desarrollo tecnológico (1994) una *técnica democrática*, centrada en el ser humano y su habilidad, así como referida a su autonomía y creatividad en las actividades de trabajo (con un claro origen artesanal); y una *técnica autoritaria*, centrada en desarrollar al máximo la invención técnica para lograr el control centralizado que permitiera acabar con la autonomía de los seres humanos: «Con el pretexto de ahorrar mano de obra, la meta última de esta técnica consiste en desplazar la vida, o mejor dicho, en transferir los atributos de la vida a la máquina y al colectivo mecánico, permitiendo que solamente quede lo que del organismo puede ser controlado y manipulado» (Mumford, 1979a: 57). «En vez de funcionar activamente como animal que utiliza herramientas, el hombre se convertiría en un animal pasivo y servidor de las máquinas, cuyas funciones propias consistirían en alimentar una máquina» (Mumford, 1979b: 160). «Las ventajas genuinas aportadas por nuestra técnica de base científica sólo pueden conservarse si situamos todo el sistema en un punto en el que se permitan alternativas humanas, intervenciones humanas y decisiones humanas para unas finalidades humanas totalmente diferentes de las del propio sistema» (Mumford, 1979a: 61), es decir, antropocentrar los sistemas tecnológicos.

de que una determinada tecnología significa comprometerse simultáneamente con un modelo social¹³.

Por último, es necesario destacar y enfatizar que la distinción entre sistemas tecno y antropocéntricos tiene un evidente carácter típico-ideal, describiendo extremos "puros" interpretativos con una pretensión heurística para analizar y evaluar las situaciones reales de trabajo, donde la más habitual es la presencia de fenómenos de hibridación e incertidumbre entre estos dos extremos.

¹³ Este compromiso queda reflejado a su vez en la propia publicidad comercial de las empresas fabricantes de máquinas y tecnología. Por ejemplo, en el caso de los constructores y diseñadores de máquinas-herramienta suele aparecer predominantemente una concepción tecnocéntrica a la hora de anunciar sus productos a las empresas clientes o usuarias:

«Nuestra Compañía crea el artesano del siglo XXI. Le presentamos el artesano del futuro: un centro de mecanizado por control numérico computerizado que es preciso, fiable, capaz, poderoso, robusto, flexible, inteligente. Gracias a nuestra creatividad, nuestro centro de mecanizado gestiona su producción como un cualificado artesano» (Anuncio de una empresa fabricante de máquinas-herramienta para el sector de la madera). «¿Presencia permanente del operador o autonomía de la máquina? Una vez programados, estos contorneados de volumen pueden, en la mayoría de los casos, efectuarse sin la presencia del operador. Mecanizando de noche o durante el fin de semana, los costes horarios bajan considerablemente» (Anuncio de una empresa fabricante de máquinas-herramienta por electro-erosión, en el que aparece un taller totalmente a oscuras por la noche y sin la presencia de ningún ser humano, siendo la única luz que aparece la de la propia máquina que funciona aparentemente sin operadores, que son, por tanto, superfluos).

Sin embargo, en contadas ocasiones, se pueden encontrar exposiciones publicitarias con una concepción antropocéntrica, en la que se resalta la importancia de los operadores cualificados para la fiabilidad de los procesos de trabajo: «Hasta la fecha los modelos matemáticos de CAD [Diseño Asistido por Ordenador] se trasapaban después de la fase de diseño a la planificación y, por último, al taller para su ejecución [...] Una vez lanzado el programa llega el momento de la larga espera para el fresador: esperar a que la fresadora termine el programa introducido [...] Fresadores altamente cualificados con amplios conocimientos son destinados a ser simples observadores [...] Con nuestro producto operativo tener un control en cualquier momento de lo que acontece en la fresadora y en el CNC, pudiendo trabajar simultáneamente en la preparación de otros programas mediante una programación orientada al taller» (Anuncio de una empresa vendedora de sistemas CAD/CAM).

Como vemos, lo importante es el endurecimiento que una visión tecnocéntrica o antropocéntrica tiene en el diseño de las máquinas comercializadas e instaladas, lo que puede ampliar o limitar realmente los posibles cursos de acción otorgados a los operadores humanos (trabajo de campo de mi tesis doctoral).

3. Diseño tecnológico y participación de los trabajadores

Por tanto, el cambio tecnológico presenta opciones para la organización del trabajo, dependiendo la selección de algunas de esas opciones del sistema de relaciones industriales de la empresa (Dankbaar, 1989: 99) y de los intereses y marcos cognitivos de los grupos relevantes que toman parte en el diseño. Por todo ello, tanto desde el punto de vista del propio proceso de toma de decisiones, como desde la relación entre dirección y trabajadores, la innovación es un proceso de *negociación tecnológica* [Castillo, 1987], en el que se discuten, imponen o establecen una serie de acuerdos (o desacuerdos) sobre las claves de interpretación de los objetivos empresariales y los medios técnicos y organizativos para conseguirlos. Ahora bien, bajo condiciones capitalistas de producción, la posesión del capital y de los medios de producción confieren a los propietarios y directores de las empresas el derecho a definir y organizar el proceso de producción: el trabajador cede su autonomía a cambio de un salario, siendo sus tareas heterónomamente establecidas. La innovación tecnológica es, por tanto, una iniciativa empresarial basada en la búsqueda de una estrategia competitiva que refleja la interpretación de la realidad concreta del trabajo y la producción, que puede estar en conflicto con la visión de los operadores o sus representantes sobre los mismos problemas y la forma de abordarlos. Esta negociación tecnológica puede verse, de forma muy restringida, como una discusión exclusivamente técnica, referida a los límites o posibilidades en el diseño e implantación de unos determinados artefactos tecnológicos, es decir, sobre si es posible aplicar elementos técnicos concretos para el logro de los objetivos empresariales, o si una solución técnica es mejor que otra, etcétera.

En el proceso de diseño, y en el establecimiento de su lógica, se produce una lucha o conflicto entre las visiones o valores que van a guiar la construcción e implantación de nuevos sistemas productivos, es decir, la tecnología surge también de las diferencias entre esas interpretaciones o de la resistencia basada en ellas: los grupos sociales (dirección y trabajadores) buscan implantar o mantener tecnologías particulares en un conjunto de relaciones socioeconómicas y laborales para defender sus intereses (Bijker y Law, 1992: 10). Por tanto, como se vio anteriormente, una tecnología y sus características pueden significar cosas diferentes para los distintos actores participantes, estableciéndose sus características

definitivas en un espacio de negociación que, en el caso de las empresas, es modelado organizativamente, ya que es la estructura de relaciones industriales la que provee a las partes en conflicto de diferentes oportunidades o límites para dar forma a un problema o a una tecnología conforme a sus modos de definir e interpretar las situaciones productivas a abordar (Bruheze, 1992: 140; Law y Callon, 1992: 24-25).

Por todo ello, dentro de este contexto político del proceso de toma de decisiones en que se invierte o apuesta por un determinado modo de organizar el trabajo y su relación con la tecnología, es decir, de distribuir tareas y sus contenidos entre las máquinas y los operadores humanos, es imprescindible para avanzar hacia el establecimiento de sistemas de automatización e innovación tecnológica antropocéntricos un **compromiso social** entre los actores que base la utilización de las máquinas en actividades cualificadas y recualificadoras de los operadores (Freyssenet, 1990: 16)¹⁴.

Por tanto, puesto que la tecnología supone un instrumento en que se materializan o se realizan pragmáticamente determinados valores de interpretación de lo industrial y lo laboral, es necesario conocer cómo acaban estableciéndose unos valores sobre otros en el proceso de diseño, que es el objeto principal de análisis para comprender las estrategias y características de las políticas organizativas de innovación tecnológica de las empresas. De esta manera, como se establecía anteriormente, las aproximaciones o enfoques tecnocéntrico y antropocéntrico constituirían alternativas tecnológicas basadas en valores contrapuestos, que acaban endurecidos en la organización del proceso de trabajo.

El enfoque tecnocéntrico supone una opción o apuesta por una *tecnología social* que rechaza la participación de los trabajadores, o, lo que es lo mismo, pretende la anulación de la capacidad de influencia de éstos en los procesos de trabajo, y también en el **propio diseño tecnológico**.

¹⁴ Una perspectiva similar es la seguida por el *Libro Verde sobre Cooperación para una Nueva Organización del Trabajo* de la Comisión Europea (1997), que pretende favorecer una organización del trabajo más flexible que satisfaga tanto los deseos de los trabajadores como las exigencias productivas de la competencia en los mercados, todo ello a través de elevadas cualificaciones, de alta productividad, de alta calidad, de un buen entorno de trabajo, así como de altas remuneraciones. Se supone que esta organización del trabajo diferente permitirá mejorar las relaciones laborales, incrementar la participación de los operadores y fomentar una mejor calidad de los productos. El problema se centra en comprobar cómo se realizarán en la práctica las negociaciones entre los actores de las empresas y qué resultados reales se producirán en la estructuración de nuevas empresas flexibles, todo ello en relación a las interpretaciones que se endurecerán en la división del trabajo y los programas de acción a desempeñar por los operadores y sus máquinas.

co. Por el contrario, los sistemas antropocéntricos implican favorecer la participación de los trabajadores en la vigilancia activa y en el control de los procesos de producción. Esta participación, en términos de trabajo en el taller, supone movilizar a los trabajadores como agentes de fiabilidad de los sistemas técnicos.

Por un lado, el diseño y la organización de los sistemas de producción centrados en la valoración de las capacidades del colectivo de trabajadores implica considerar a éste como un factor productivo (de ahí el término *factor humano*), es decir como un elemento de trabajo que, a través de sus conocimientos, experiencias y pericias, permite gestionar y obtener la producción en mejores condiciones de productividad y calidad: el trabajador sería así un *medio* de producción útil¹⁵. Ahora bien, por otro lado, junto a esta valoración de los trabajadores en los sistemas antropocéntricos, éstos no sólo serían un medio productivo, sino también *un fin en sí mismos* en cuanto que forman parte de un proceso social de producción y distribución de bienes y servicios. Optar por su intervención autónoma y su implicación en la gestión del proceso de trabajo debe suponer también **su participación real y efectiva en el proceso de diseño y organización de los sistemas técnicos**, es decir, su aportación en la interpretación de la realidad del trabajo.

Esta perspectiva implica un problema de distribución de competencias entre la dirección y los trabajadores respecto a la definición de las tecnologías, o, lo que es lo mismo, **establecer quién tiene derecho a hablar y quién tiene derecho a participar** (Bijker y Law, 1992: 298). Asimismo, la tecnología es un elemento potencial de conflicto donde las diferentes partes pueden expresar y reforzar sus concepciones sobre cómo conseguir una organización eficiente, algo en lo que es sumamente pertinente la participación de los operadores en el diseño y toma de decisiones (Cressey y Martino, 1991), desde un enfoque antropocéntrico que reconozca que los operadores son creadores de conocimiento experto, que es un recurso valioso para incrementar los resultados (Tausky y Chelte, 1988).

Esta participación en el proceso de diseño y en el establecimiento de la lógica del proyecto, que establecen las características de la innovación tecnológica, puede contribuir no sólo a una introducción más eficaz de las nuevas tecnologías que permita reducir los problemas de su implan-

¹⁵ En términos de fiabilidad, flexibilidad y polivalencia. Sin embargo, esta aproximación puede ocultar procesos de intensificación del trabajo, en los que la fiabilidad humana del sistema se basa en un incremento de las cargas y tensiones de los operadores para conseguir sacar la producción (Cattero, 1996).

tación, sino también una mejora de las condiciones de trabajo de los operadores, e incluso una mejora de las relaciones laborales (Martino, 1987: 154). Se requiere así la implicación por parte de los trabajadores en la toma de decisiones, entendida como un reequilibramiento entre el poder de la dirección o el capital y la mano de obra, lo que supone rechazar las visiones tayloristas y tecnocéntricas hegemónicas en la organización del trabajo. Frente a una participación centrada exclusivamente en el puesto de trabajo, donde una mayor implicación de los operadores supone aprovechar su conocimiento y experiencia para incrementar los resultados productivos y económicos de la empresa, aparecería una opción más ambiciosa que tiene como objetivo que los trabajadores tomen también decisiones y puedan rebatir las interpretaciones de la dirección.

Esta visión se basa en una concepción de la participación centrada en el incremento de la *democracia industrial*, entendida como un control igualitario de las fuerzas de producción por parte de la dirección y los trabajadores o sus representantes sindicales, con igual acceso a la investigación, la información y recursos que permiten una real participación en la toma de decisiones (Botsman, 1989: 133); es decir, intentar que la participación de los trabajadores tenga más que ver con la formulación de decisiones que sólo con su ejecución (Cole, 1985). A partir de esta perspectiva "democratizadora" se articulan enfoques que consideran que las políticas de participación de los operadores surgen como una iniciativa empresarial dirigida a incrementar la productividad y la calidad: no son más que una ofensiva directiva aumentar su poder y debilitar a los sindicatos al definir la participación como elementos de motivación, fidelidad e implicación en la empresa, es decir, explotar de manera sutil y diferente el conocimiento de los operadores sin alterar en el fondo el proceso de toma de decisiones en la empresa, que sigue estando exclusivamente bajo la autoridad y perspectivas de la dirección (Stern, 1988; Fantasia, Clawson y Graham, 1988), que establece una *autonomía controlada* sobre los trabajadores (Beirne y Ramsay, 1992)¹⁶.

Todo esto implica simultáneamente abrir el proceso de diseño de los artefactos tecnológicos al colectivo de los trabajadores (o al *trabajador colectivo*), que se convertirían así en *grupo relevante* en la selección y estable-

¹⁶ Frente a este enfoque que da prioridad a los derechos de los trabajadores frente a los beneficios empresariales como objetivo de la participación, cabe destacar también una perspectiva directiva contrapuesta (y que confirma la anterior) que puede guiar alternativamente las políticas participativas y de innovación.

cimiento de valores y estrategias que orienten la innovación técnica, básicamente centrada en la mejora de sus condiciones de trabajo e implicación y control del proceso, así como en relación a su recualificación. Supondría, por tanto, influir sobre las decisiones y la planificación y modelación de la organización del trabajo en el momento clave: *en la selección del "hardware" y el "software", y en las interpretaciones sobre el papel a desempeñar por los trabajadores (de nuevo, en el diseño de los programas de acción e interacción entre máquinas y humanos) que son la base de la propia innovación tecnológica* (Beirne y Ramsay, 1992: 31). Intervenir en la toma de decisiones tecnológicas supone dar forma al espacio de trabajo, a los contenidos de las tareas, al empleo de la mano de obra, es decir, diseñar no sólo en términos técnicos, sino también y fundamentalmente en términos humanos (Deery, 1992: 231).

Ahora bien, para articular una estrategia antropocéntrica desde la perspectiva de los operadores y usuarios de la tecnología es necesario que éstos accedan con garantías y posibilidades al proceso de toma de decisiones, pero siempre desde las primeras fases del diseño de los artefactos tecnológicos: «Las negociaciones sobre los procesos de adaptación de nuevas tecnologías deben empezar desde las primeras fases. Las consultas deben llevarse a cabo antes de que las decisiones de adquirir un nuevo equipamiento tecnológico hayan sido tomadas, y en la fase de planificación, hasta su instalación y uso» (Baldry y Connolly, 1986: 62). Teniendo en cuenta que, incluso con una tecnología instalada, existen opciones en la organización y diseño del trabajo, esto es mucho más evidente si esa división de tareas atribuida entre tecnología y humanos se tiene en cuenta en las fases previas del diseño, que es precisamente donde se establecen o endurecen las características o interpretaciones sobre el papel de los operadores y el tipo de automatización a implantar.

Esa transformación de las condiciones de trabajo (y vida), que va mucho más allá de la búsqueda de una compensación por los efectos negativos de la innovación tecnológica, en la que la participación de los trabajadores en la negociación tecnológica se ha reducido a defender las condiciones de trabajo existentes, supone ampliar o superar los límites de ese plano productivo de los sistemas antropocéntricos, es decir, superar la necesidad, enfatizada por los empleadores, de conectar la *humanización* del trabajo con la eficiencia o una mejor adaptación a las necesidades competitivas del mercado, visión en la que la mejora de las condiciones de trabajo es tan sólo un efecto colateral (Altmann, Köhler y Meil, 1992: 365). Frente a esta visión *productivista*, la participación de los trabajadores en la lógica del proyecto de innovación y su

diseño supone abrir una nueva área de actividad¹⁷ a los operadores mediante un programa de influencia que articule el conocimiento colectivo de los trabajadores desde el diseño hasta la introducción de los nuevos artefactos tecnológicos¹⁸ (Lorentzen y Clausen, 1987: 166).

Conclusión

La utilidad de articular una mirada teórica y metodológica que haga converger el enfoque constructivista de los Estudios Sociales de la Tecnología y los enfoques de las Ciencias Sociales del Trabajo, que en ocasiones parece que no se transmiten recíprocamente sus esquemas teóricos y resultados de investigación, reside en permitir seguir el proceso completo de innovación organizativa y tecnológica en las empresas, es decir, abre la posibilidad de acceder de forma exhaustiva a las políticas tecnológicas y su reflejo en los procesos de trabajo, puesto que su objeto de análisis abarca desde la toma de decisiones respecto a los fines productivos de la empresa hasta la implantación real de los nuevos artefactos o sistemas tecnológicos.

¹⁷ La participación activa en el proceso de diseño tecnológico y organizativo por parte de los trabajadores y sus representantes requiere que éstos posean el conocimiento técnico necesario no sólo para evaluar los efectos de las nuevas tecnologías a introducir por la dirección, sino para, en caso de conflicto, poder enfrentar el importante capital cultural poseído por los ingenieros, así como para diseñar estrategias de contestación técnica que van más allá de los saberes empíricos y de oficio que realmente tienen los trabajadores, muy limitados para contraargumentar las decisiones directivas (Deery, 1932: 225). A todo esto se añade el problema de cómo lograr la cooperación y la participación de los trabajadores, evitando su desentendimiento (¿quieren realmente todos los trabajadores participar?).

¹⁸ Un claro ejemplo del establecimiento de un programa que abarque desde el diseño de los artefactos hasta su implantación fue el realizado por los trabajadores de la empresa británica *Lucas Aerospace* en la segunda mitad de los años setenta; los trabajadores realizaron un plan en que se establecían nuevos artefactos y productos a fabricar por la empresa (que suponía reconvertir su carácter básicamente militar en productos tecnológicos que satisficieran necesidades sociales, como órganos médicos artificiales, transporte ecológico, generadores de energía barata, transporte y ayudas a discapacitados...), así como procesos de trabajo de carácter antropocéntrico, basados en tecnologías que fomentaran la creatividad e implicación de los trabajadores, su recualificación y la mejora de las condiciones de trabajo. Todo esto suponía, por tanto, una apuesta política en que los trabajadores (para evitar los despidos masivos) establecieron toda una agenda de diseño, organización y gestión de la producción, de la tecnología y del proceso de trabajo sin sacrificar la rentabilidad económica, pero dotándola de un amplio carácter social (Cooley, 1982; Wainwright y Elliot, 1982).

De esta forma, esta mirada interdisciplinar considera fundamental entender la lógica de los proyectos empresariales de innovación, o, lo que es lo mismo, los instrumentos y valores sociales que orientan el diseño técnico, todo lo cual queda enmarcado en un proceso de negociación, no sólo sobre los fines empresariales y los medios tecnológicos a emplear, sino sobre todo respecto a las interpretaciones sobre las relaciones industriales y el papel que los trabajadores-operadores y su actividad deben desempeñar en el proceso de producción.

Por lo tanto, estos enfoques sobre la consideración del fenómeno social de la tecnología establecen estrategias complejas para conectar ese proceso decisional e ideológico de diseño tecnológico en las empresas con las formas organizativas en que los sistemas técnicos de producción son aplicados en la práctica, teniendo en cuenta que éstos no son más que una cristalización o endurecimiento de las visiones sobre la organización del trabajo que tienen los grupos relevantes que establecen la lógica del diseño.

Por último, esta mirada, al establecer el carácter político, cultural e ideológico de los estilos tecnológicos de las empresas, abre (o hace visible) la posibilidad de una participación real de los trabajadores en el establecimiento de esa lógica de construcción de los artefactos tecnológicos de producción, no sólo para permitir la adaptación de estos últimos a los usuarios reales, sino como herramienta para la mejora de las condiciones de trabajo y respecto a su control de los procesos de trabajo.

En definitiva, ambas miradas permiten comprender las políticas de innovación tecnológica empresariales, lo que facilita la creación de un abordaje metodológico que sea no sólo capaz de rastrear las visiones sobre lo tecnológico de dirección y trabajadores, sino también y fundamentalmente construir intervenciones sobre la realidad que permita la transformación de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adler, P. y B. Borys (1989), «Automation and skills: three generations of research on the NC case», *Politics and Society*, vol. 17, núm. 3, pp. 377-402.
- Akrich, M. (1992), «The de-scription of technological objects», en W. E. Bijker y J. Law (1992), pp. 205-224.

- Altmann, N., C. Köhler, y P. Meil (1992), *Technology and work in German industry*, Londres, Routledge.
- (1992a), «Unions' policies towards new technologies in the 1980s», en N. Altmann, C. Köhler, y P. Meil (1992), pp. 361-383.
- (1992b), «Rationalization strategies and representation of worker interests», en N. Altmann, C. Köhler, y P. Meil (1992), pp. 385-399.
- Baldry, C. y A. Connolly (1986), «Drawing the line: Computer-Aided-Design and the organization of the drawing office», *New Technology, Work and Employment*, vol. 1, núm. 1, pp. 59-66.
- Behr, M., H. Hirsch-Kreinsen, C. Köhler, C. Nuber y R. Schultz-Wild (1992), «Flexible manufacturing systems and work organization», en N. Altmann, C. Köhler y P. Meil, (1992), pp. 160-183.
- Beirne, M. y H. Ramsay (1992), *Information technology and workplace democracy*, Londres, Routledge.
- Bell, D. (1947), «Adjusting men to machines: social scientists explore the world of the factory», *Commentary*, vol. 3, pp. 79-88.
- Bijker, W. E. (1995), *Of bicycles, bakelites, and bulbs. Toward a theory of sociotechnical change*, Cambridge, Mass., MIT Press.
- , T. P. Hughes y T. Pinch (1987), *The social construction of technological systems*, Cambridge, MIT.
- y J. Law (eds.) (1992), *Shaping Technology/Building Society*, Cambridge, Mass., MIT Press.
- Botsman, P. (1989), «Rethinking the class struggle: industrial democracy and the politics of production», *Economic and Industrial Democracy*, vol. 10, núm. 1, pp. 123-142.
- Boyer, R. y M. Freyssenet (1996), «Emergencia de nuevos modelos productivos», *Sociología del Trabajo*, núm. 27, pp. 23-54.
- Brödner, P. (1988), «La fábrica en la encrucijada: entre los caminos tecnocéntrico y antropocéntrico», *Sociología del Trabajo*, núm. 2, pp. 23-38.
- Bruheze, A. de la (1992), «Closing the ranks: definition and stabilization of radioactive wastes in the U.S. Atomic Energy Commission, 1945-1960», en W. E. Bijker y J. Law (1992), pp. 140-174.
- Burnes, B. (1988), «New technology and job design: the case of CNC», *New Technology, Work and Employment*, vol. 3, núm. 2, pp. 100-111.
- Callon, M. (1987), «Society in the making: the study of technology as a tool for sociological analysis», en W. E. Bijker, T. P. Hughes y T. Pinch (1987), pp. 83-103.
- Castillo, J. J. (1987), «Nuevos sistemas de producción: un balance de la investigación europea», *Sociología del Trabajo*, núm. 1, Nueva Época, pp. 5-8.
- (1991), *La automatización y el futuro del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo (2ª ed.).
- (1996a), *Sociología del Trabajo. Un proyecto docente*, Madrid, Universidad Complutense.
- (1996b), «La 'producción ligera': un fantasma recorre Europa», *Sociología del Trabajo*, núm. 27, pp. 3-21.

- Cattero, B. (1996), «¿Solamente despilfarro? Sobre redundancia y 'slack' en la producción ligera», *Sociología del Trabajo*, núm. 27, pp. 77-101.
- Clark, J., I. McLoughlin, H. Rose y R. King (1988), *The process of technological change. New technology and social change in the workplace*, Cambridge University Press.
- Cole, R. E. (1985), «The macropolitics of organizational change: a comparative analysis of the spread of small-group activities», *Administrative Science Quarterly*, vol. 30, pp. 560-585.
- Comisión Europea (1997), *Libro Verde sobre Cooperación para una Nueva Organización del Trabajo*.
- Constant, E. W. (1987), «The social locus of technological practice: Community, system or organization?», en W. E. Bijker, T. P. Hughes y T. Pinch (1987), pp. 223-242.
- Cooley, M. (1976), «Contradictions of science and technology in the productive process», en H. Rose y S. Rose (eds.), *The political economy of science*, Londres, MacMillan Press, pp. 72-95.
- (1982), *Architect or bee?*, Nueva York, Brain and Public.
- Cressey, P. y Martino, V. di (1991), *Agreement innovation. The international dimension of technical change*, Londres, Prentice Hall.
- Dankbaar, B. (1989), «Technical change and industrial relations: Theoretical reflections on changes in the automobile industry», *Economic and Industrial Democracy*, vol. 10, núm. 1, pp. 99-121.
- Deery, S. (1992), «Trade Union involvement and influence on technological decision», en M. Beirne y H. Ramsay (1992), pp. 212-235.
- Drucker, P. F. (1979), «La primera revolución tecnológica y sus lecciones», en M. Kranzberg y W. H. Davenport (1979), pp. 27-50.
- Eichner, V. (1991), *Organizational concepts in German industry*, Bruselas, Comisión Europea, Fast-Monitor.
- Elliot, B. (ed.) (1988), *Technology and social process*, Edimburgo, Edinburgh Univ. Press.
- Fantasia, R., D. Clawson y G. Graham (1988), «A critical view of workers' participation in American industry», *Work and Occupations*, vol. 15, núm. 4, pp. 468-486.
- Fu-Sterz, J. G. y Lay (1987), «El papel de los sistemas flexibles de fabricación en el marco de los nuevos avances en ingeniería de la producción», *Sociología del Trabajo*, núm. 1, Nueva Época, pp. 33-63.
- Freyssenet, M. (1990), «Dos formas sociales de automatización», *Sociología del Trabajo*, núm. 10, pp. 3-24.
- Gann, P. y P. Senker (1993), «Construction robotics: technological change and work organization», *New Technology, Work and Employment*, vol. 8, núm. 1, pp. 3-9.
- Greene, K. de B. (1991), «Large technology-based systems and the need of a paradigm shift», *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 39, núm. 4, pp. 349-362.
- Grzyb, G. J. (1981), «Decollectivization and recollectivization in the workplace:

- the impact of technology on informal groups and work culture», *Economic and Industrial Democracy*, vol. 2, núm. 4, pp. 455-482.
- Heilbroner, R. L. (1979), «¿Hacen historia las máquinas?», en M. Kranzberg y W. H. Davenport (1979), pp. 27-40.
- Hirsch-Kreinsen, H. (1992), «On the history of NC Technology-Different paths of development», en N. Altmann, C. Köhler y P. Meil (1992), pp. 63-75.
- Hollard, M. (1987), «La automatización del mecanizado en Dinamarca, Francia y la República Federal de Alemania», *Sociología del Trabajo*, núm. 1, Nueva Época, pp. 19-31.
- Hughes, T. P. (1987), «The evolution of large technological systems», en W. E. Bijker, T. P. Hughes y T. Pinch (1987), pp. 51-82.
- (1988), «The seamless web: Technology, Science, et cetera, et cetera», en B. Elliot (ed.) (1988), pp. 9-19.
- (1996), «El impulso tecnológico», en L. Marx y M. R. Smith (1996), pp. 117-130.
- Iranzo, J. M. y R. Blanco (1999), *Sociología del conocimiento científico*, Madrid, CIS/Upna.
- Jones, B. (1989), «When certainty fails: inside the factory of the future», en S. Wood (ed.) (1989), *The transformation of work?*, Unwin Hyman, pp. 44-58.
- Köhler, C. y K. Schmierl (1992), «Technological innovation organizational conservatism», en N. Altmann, C. Köhler, y P. Meil (1992), pp. 142-158.
- Kranzberg, M. y W. H. Davenport (1979), *Tecnología y Cultura*, Barcelona, Gustavo Gili.
- Latour, B. (1988), «The Prince for machines as well as for machinations», en B. Elliot (ed.) (1988), pp. 20-43.
- (1991), «Technology is society made durable», en J. Law (1991), pp. 103-131.
- (1992), «When are the missing masses? The Sociology of a few mundane artifacts», en W. E. Bijker y J. Law (1992), pp. 225-258.
- (1994), «Etnografía de un caso de alta tecnología», *Política y Sociedad*, núm. 14/15, pp. 77-97.
- Law, J. (1991), *Sociology of monsters: essays on power, technology and domination*, Londres, Routledge.
- y M. Callon (1992), «The life and death of an aircraft: a network analysis of technical change», en W. E. Bijker y J. Law (1992), pp. 21-52.
- Law, J. y A. Moll (1994), «Notas sobre el materialismo», *Política y Sociedad*, núm. 14/15, pp. 47-57.
- Lehner, F. (1991), *Anthropocentric production systems. The European response to advanced manufacturing and globalisation*, Bruselas, Comisión Europea, Fast-Monitor.
- Leite, M. de P. (1993), «Innovación tecnológica y subjetividad obrera», *Sociología del Trabajo*, núm. 19, pp. 3-26.
- Lorentzen, B. y C. Clausen (1987), «Sistemas flexibles de fabricación y participación de los trabajadores», *Sociología del Trabajo*, núm. 1, Nueva Época, pp. 165-173.

- MacKenzie, D. (1996), *Knowing machines*, Cambridge, Mass., MIT Press.
- y J. Wajcman (eds.) (1990), *The social shaping of technology*, Milton Keynes, Open University Press.
- Marcuse, H. (1941), «Some social implications of modern technology», *Studies in Philosophy and Social Sciences*, vol. 9, núm. 3, pp. 414-439.
- Marsh, P. (1980), «Towards the unmanned factory», *New Scientist*, 31 de julio, pp. 373-377.
- Martino, V. di (1987), «El papel de las partes implicadas en la introducción de nueva tecnología», *Sociología del Trabajo*, núm. 1, Nueva Época, pp. 153-163.
- Marx, K. (1979), *El capital*, Madrid, Siglo XXI.
- Marx, L. y Smith, M. R. (1996), *Historia y determinismo tecnológico*, Madrid, Alianza.
- Müller, P. y T. O'Leary (1994), «The factory as a laboratory», *Science in Context*, vol. 7, núm. 3, pp. 469-496.
- Mumford, L. (1979a), «Técnicas autoritarias y democráticas», en M. Kranzberg, y W. H. Davenport (1979), pp. 51-62.
- (1979b), «La técnica y la naturaleza del hombre», en M. Kranzberg y W. H. Davenport (1979), pp. 159-176.
- (1994), *Técnica y Civilización*, Madrid, Alianza.
- Nielsen, K. (1992), «CNC technologies, job design and training: the scope for personal strategies», *New Technology, Work and Employment*, vol. 7, núm. 2, pp. 116-124.
- Noble, D. (1978), «Social choice in machine design: automatically controlled machine tools, and a challenge for labor», *Politics and Society*, núm. 8, pp. 313-347.
- (1979), *America by design: science, technology and the rise of corporate capitalism*, Cambridge, Oxford.
- (1984), *Forces of production*, Oxford University Press.
- Paracone, C. y F. Uberto (1987), «La tecnología en la fábrica de alta automatización», *Sociología del Trabajo*, núm. 1, Nueva Época, pp. 89-119.
- Pinch, T. J. y W. E. Bijker (1987), «The social construction of facts and artifacts», en W. E. Bijker, T. P. Hughes y T. Pinch (1987), pp. 17-50.
- Pinch, T., M. Ashmore, y M. Mulkay (1992), «Technology, testing, text: clinical budgeting in the U.K. National Health service», en W. E. Bijker y J. Law (1992), pp. 265-289.
- Schultz-Wild, R. (1992a), «Difusion of CIM-technologies», en N. Altmann, C. Köhler y P. Meil (1992), pp. 123-140.
- (1992b), «Bringing skills back to the process», en N. Altmann, C. Köhler y P. Meil (1992), pp. 185-199.
- Schandenmaier, J. (1996), «Racionalidad frente a contingencia en la historia de la tecnología», en L. Marx y M. R. Smith (1996), pp. 275-290.
- Stern, R. N. (1988), «Participation by representation», *Work and Occupations*, vol. 15, núm. 4, pp. 396-422.
- Tasaky, C. y A. F. Chelte (1988), «Workers' participation», *Works and Occupation*, vol. 15, núm. 4, pp. 363-373.

- Tchijov, I. (1989), «CIM introduction: some socioeconomic aspects», *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 35, núm. 2/3, pp. 261-275.
- Teiger, C. (1994), «El trabajo, ese oscuro objeto de la ergonomía», *Sociología del Trabajo*, núm. 22, pp. 3-28.
- Tersac, G. de (1996), *Autonomía en el trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo.
- Thomas, R. J. (1994), *What machines can't do. Politics and technology in the industrial enterprise*, Berkeley, University of California Press.
- Wainwright, H. D. y Elliot (1982), *The Lucas Plan. A new trade unionism in the making?*, Londres, Allison and Busby.
- Wilkinson, G. (1983), *The shopfloor politics of new technology*, Hampshire, Gower.
- Williams, R. (1996), «Las dimensiones políticas y feministas del determinismo tecnológico», en L. Marx y M. R. Smith (1996), pp. 233-251.
- Winner, L. (1990), «Do artifacts have politics?», en D. MacKenzie y J. Wajcman (1990), pp. 26-38.
- (1995), «Citizen virtues in a technological order», en A. Feenberg y A. Han-nay (eds.), *Technology and the politics of knowledge*, Indiana, Indiana University Press, pp. 65-84.
- Wobbe, W. (1991), *Anthropocentric production systems. A strategic issue for Europe*, Bruselas, Comisión Europea, Fast-Monitor.
- Wolfe, D. (1988), «Socio-political contexts of technological change: some conceptual models», en B. Elliot (1988), pp. 131-151.
- Wood, S. (ed.) (1989), *The transformation of work?*, Londres, Unwin Hyman.
- Woolgar, S. (1987), «Reconstructing man and machine: A note on sociological critiques of cognitivism», en W. E. Bijker, T. P. Hughes y T. Pinch (1992), pp. 311-328.
- (1991), «Configuring the user: the case of usability trials», en J. Law (1991), pp. 58-89.

Resumen. «El diseño de artefactos tecnológicos. Sobre la introducción de nuevas tecnologías en la empresa»

El objeto de este artículo se centra en la construcción de un marco teórico y metodológico para abordar las prácticas de implantación de artefactos tecnológicos en los procesos productivos. Por un lado, se tendrá en cuenta una discusión epistemológica en relación a la forma de construir el conocimiento sobre la tecnología por parte de las ciencias sociales, es decir, sobre la definición de las características de *lo tecnológico*. Por otro lado, se planteará a continuación una reflexión sobre cómo analizar dos modelos (típico-ideales) de experiencias y prácticas concretas de introducción de nuevas tecnologías en las empresas: sistemas tecnocéntricos y antropocéntricos de producción. Se destacarán las **decisiones** por las que se aplican las **visiones y marcos de referencia alternativos** que los diseñadores de los sistemas técnicos y de las políticas de innovación tienen sobre las competencias que deben desempeñar los trabajadores y las máquinas, es decir, respecto a qué atribuciones otorgan a los equipos técnicos y al *factor humano*, todo ello en relación a la participación de los trabajadores en esa toma de decisiones.

Abstract. «The design of technological devices. Notes on the introduction of new technologies»

This article seeks to develop a theoretical and methodological framework for analysing the way in which technological devices are introduced into productive processes. The author begins by considering the epistemological debate surrounding the way in which knowledge about technology is constructed in the social sciences, that is, the debate on the definition of the nature of «the technological». He goes on to consider the most appropriate way to analyse two (ideal-typical) models of experiences of the introduction of new technologies into companies: technocentric and anthropocentric systems of production. Taking as his starting point the question of workers' participation in the decision-making process, the author focuses on the decisions lying behind the application of the contrasting visions and conceptual frameworks that designers of technical systems and innovation policies have of the functions of workers and machines, that is, of the role they assign, respectively, to technical equipment and the human factor.

mos, por ejemplo, que las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres y los jóvenes que los adultos.

Sin embargo, es frecuente arrastrar este enfoque individualista incluso cuando se pretende afrontar críticamente las propias estadísticas y hay un esfuerzo por abordar el estudio de las relaciones laborales desde una concepción netamente sociológica: los individuos se sitúan o pertenecen a grupos y clases sociales, los cuales condicionan las posibilidades, acciones y pensamientos de aquéllos. Así pues, el estudio de las políticas de contratación por parte de las empresas debería tener mucha más relación con la reflexión teórico-empírica más general de la estructura social. Por ello, me propongo analizar con un cierto detenimiento los procedimientos de contratación de la mano de obra, con el objetivo de mostrar que es insuficiente un análisis económico-mercantil en el estudio de los procesos de reclutamiento puesto que las familias y los grupos sociales condicionan profundamente este acto.

Parto de los siguientes presupuestos. Primero, las fórmulas a través de las cuales los individuos se incorporan a las empresas influyen en la dinámica interna de las mismas; segundo, esta sociología del empleo tiene una dimensión económica (incorporar fuerza de trabajo para poner en marcha un proceso de producción), una dimensión social, dado que las clasificaciones sociales influyen en el tipo de trabajador incorporado, en la modalidad bajo la cual entra o en el puesto a ocupar (Maruani, 1988), y una dimensión jurídico-política (por cuanto el empleo y la organización del trabajo están reglamentados y regulados). A partir de un material empírico de referencia, como son los resultados de una investigación realizada en el sector turístico de la isla de Gran Canaria a comienzos de los noventa, me propongo analizar los mecanismos utilizados por trabajadores y empresarios para conseguir o conservar el empleo¹. Primero haré una descripción general del acto de reclutamiento de la mano de obra en este sector y, a continuación, realizaré algunas reflexiones sobre la conjunción de componentes sociales y empresariales que coinciden en este proceso. Mi propósito es plantear que el acto del reclutamiento, mecanismo aparentemente formal e instrumental para las necesidades empresariales, se encuentra influido en su estructuración y dinámica por la sociedad circundante, sobre todo por

¹ Esta investigación concluyó en tesis doctoral, titulada *La estructura y dinámica de los mercados de trabajo de las actividades de servicios: el caso del sector turístico canario*. En Gran Canaria, la actividad turística se concentra en los municipios sureños de San Bartolomé de Tirajana y Mogán. Ambos municipios sumaban en 1991 un total de 133.811 plazas —hoteleras y extrahoteleras— y en 1997, 134.245 plazas (Consejería de Turismo y Transportes, ISTAC).

las necesidades de las unidades familiares, encardinadas éstas, a su vez, en las pautas de jerarquización social más amplias.

Dado que la empresa resulta un espacio sociotécnico muy definido y la estructura social es demasiado amplia y compleja para los objetivos de este trabajo, me resulta de más utilidad el concepto de red social para abordar las relaciones entre conocidos en la consecución de un empleo o de un trabajador. Espero que esto no afecte a los aspectos teóricos que desarrollaré en la segunda parte del artículo. Conviene, no obstante, realizar algunas aclaraciones antes de continuar. La primera es que cuando se utilice la noción de red social, no se hace sólo metafóricamente, lo que «incita a ver determinada estructura como un sistema interrelacionado, lo que ya va implícito dentro del concepto de estructura» (Requena Santos, 1989: 139), sino también en un sentido analítico, que lleva a «describir como personas o grupos a los nudos de una red [lo que] implica que entre ellos los vínculos (unión entre nudos) existentes cumplen una serie de propiedades que repercuten sobre los diferentes aspectos de las relaciones sociales entre los actores de la red» (ibídem, p. 138). Para que una red se sustente es necesario que haya situaciones regulares entre los actores.

Si entendemos a los individuos como puntos o nudos y las relaciones que se entablan entre ellos como líneas, a éstas se les pueden asignar valores concretos, dependiendo de sus características. De hecho, la idea de red está tomada de la teoría matemática de los grafos (Lozares, 1996; Requena Santos, 1989). En los estudios de redes sociales se tienen en cuenta aspectos tales como la morfología de las mismas, su contenido, direccionalidad, duración, intensidad y frecuencia. De aquí se deducen otros componentes como son las posiciones de los actores en la red (Requena Santos, 1989, 1991a). A este respecto, voy a considerar dos tipos de posiciones: centrales y periféricas, que vendrán determinadas por la mayor o menor posibilidad de acción de un actor determinado. En el contexto de esta investigación, las posiciones centrales están ocupadas por aquellos individuos situados en la empresa donde se va a llevar a cabo el reclutamiento, que toman la decisión final de la contratación, directa (empresario, jefe de personal) o indirectamente (jefe de departamento). Las posiciones periféricas serán las ocupadas por los individuos que dentro o fuera de la empresa conectan o son conectados al puesto.

Soy consciente, y debo advertirlo desde ahora, de que no voy a utilizar el concepto de red social en un sentido muy riguroso, puesto que me remitiré a lo que los propios entrevistados consideran como mecanismos de reclutamiento en las empresas y que se refiere, en general, a aquellas situaciones donde se recurre de manera más o menos constante

a personas cercanas para obtener un empleo o conservarlo (situaciones que pueden esconder una relación permanente en el tiempo de ayuda o dependencia), las cuales son usadas por los empresarios en el momento del reclutamiento. Aunque la visibilidad de las redes y los campos relacionales que provoca es baja, tiene interés utilizar este concepto porque posee muchas ventajas relativas al intercambio de información y a los comportamientos sociales de los individuos.

1. Las redes sociales de reclutamiento en el sector turístico²

En el sector turístico canario, la política empresarial de reclutamiento de la mano de obra está basada en gran medida en las redes sociales³. Uno de los principales mecanismos de inserción de los individuos en las empresas hoteleras que surgieron en los sesenta en el sur grancañario fueron las redes sociales, utilizadas de forma distinta según la posición de cada individuo en la unidad familiar y en la estructura social. Esto implica, para muchos de estos futuros trabajadores, que los conocidos, amigos y familiares servían de vía de conexión para su acceso al empleo en los hoteles, complejos de apartamentos, restaurantes y otras empresas turísticas que se estaban construyendo. Y también que estos contactos estaban organizados internamente de manera no aleatoria, siguiendo patrones de estructuración social más general (clase social, género, edad, procedencia, etc.)⁴.

La totalidad de estas redes contribuyó —junto a otros factores como la cercanía geográfica— a consolidar un mercado local de trabajo integrado por San Bartolomé de Tirajana, Mogán (los municipios turísticos), Ingenio, Agüimes y Santa Lucía de Tirajana, de tal manera que los

² La técnica utilizada en esta investigación fue la entrevista abierta dirigida a temas concretos (Alonso, 1994). Muchas de las notas a pie que se adjuntan en este artículo suponen extractos de las mismas. Las entrevistas se realizaron a directivos y trabajadores de tres hoteles y tres complejos de apartamentos.

³ No únicamente en este sector ni en esta región. Cada vez más investigaciones subrayan la dimensión no formal pero institucionalizada presente en la actividad de reclutamiento de la mano de obra. Véase, por ejemplo, Lope *et al.* (1997), Requena Santos (1991), Rodríguez Guerra *et al.* (1998), Santos Sánchez *et al.* (1998).

⁴ Por ejemplo, en esos años era más frecuente que las mujeres y los jóvenes buscaran en sus conocidos y familiares la vía de inserción, mientras que los hombres gozaban de una mayor permisividad social para desplazarse y buscar empleo en solitario.

empresarios y los trabajadores buscan empleo o trabajo preferentemente en esta zona. Debido a las carencias de mano de obra cualificada y al peso del capital extranjero o peninsular de algunas propiedades, las empresas también desarrollaron otras formas de reclutamiento que se iniciaban en los hoteles de Las Palmas (ciudad comercial y portuaria que, al menos desde el siglo pasado, disponía de algunos hoteles), en las cadenas hoteleras y en la misma actividad turística (a través de los extranjeros que decidían permanecer en las Islas). Estas dos últimas fórmulas se mantienen hasta la actualidad.

También se subrayó en esta investigación la importancia de los jefes de departamento en la organización de las cuadrillas de trabajo, en la cualificación y promoción interna, en el reclutamiento y consolidación en la empresa de la mano de obra. Es probable que el peso de estos puestos esté relacionado con una de las peculiaridades de la actividad turística: los departamentos desempeñan objetivos y funciones muy diversas, que van desde la administración hasta la limpieza o la elaboración de comidas, y que afecta también a aspectos variados como son las cualificaciones, los ritmos, las formas organizativas, etc. Por esta razón hemos considerado que estos individuos ocupan posiciones centrales en las redes sociales de reclutamiento. A su vez, los trabajadores recurrían a sus conocidos o familiares para asegurarse un empleo o una mayor estabilidad laboral. En lo que sigue desarrollaré con mayor detenimiento el funcionamiento de estas redes sociales en relación con la contratación de mano de obra, en el contexto socioeconómico de comienzos de los años noventa. Por tanto, la descripción se realiza desde la perspectiva de las necesidades de la empresa, con lo que esperamos que no se pierda de vista el que muchos de estos contactos forman parte de redes consolidadas por las familias a lo largo de los años.

Se observó que, ante una nueva contratación, el empresario o jefe de personal se enfrentaba a varias posibilidades: el INEM, el equipo directivo, los jefes de departamento, los trabajadores, los jefes de personal y los directores de otros establecimientos, la prensa y la propia bolsa de trabajo de la empresa. La elección de una de estas posibilidades depende del puesto a cubrir, lo que supone que se activará una o varias redes en cada situación. El tiempo de búsqueda varía, dependiendo a su vez de la cantidad de redes activadas, de su calidad y de la relación en cada momento entre trabajadores-puestos. En líneas generales, se activan las redes más cercanas al puesto de que se trate, entendido en su dimensión profesional. Esto quiere decir que los puntos más cercanos a un puesto vacante pueden ser tanto los otros puestos de ese departamento como los puestos de la misma categoría sitos en otras empresas. La transversalidad em-

presarial que surge así se pone en marcha, sobre todo, para los puestos más altos, quedando el resto del reclutamiento vinculado a los trabajadores de la propia empresa.

Para los puestos directivos, es más frecuente que las empresas recurran a mecanismos formales: los anuncios de prensa o la movilidad geográfica, en el caso de las cadenas; llegándose incluso a internacionalizar el reclutamiento, cuando la propiedad es extranjera. Para la contratación de jefes de departamento o mandos intermedios, se acude a otros empresarios, jefes de personal, jefes de departamento de la misma empresa o profesión. En el caso de los puestos más bajos, se activan las redes de los trabajadores del departamento afectado y de los restantes, coordinados en todo momento por el jefe de departamento⁵. Todos estos recursos son jerarquizados por las empresas dependiendo, a su vez, del tipo de hotel y departamento implicados.

La diferencia entre las empresas investigadas radica en el número de redes con las que estén conectadas y en el grado de combinación/alternancia de las mismas con las redes formales. Es más frecuente que los establecimientos alojativos pequeños (apartamentos) y gestionados directamente por el propietario hagan uso casi exclusivo de las redes sociales, mientras que los hoteles (individuales o integrados en cadenas) combinan dichas redes con los mecanismos formales. En cuanto a la contratación de personal directivo, la frecuencia en el uso de las redes sociales es menor en los hoteles individuales y las cadenas hoteleras que en los apartamentos. La crisis turística de finales de los ochenta ha obligado, de todas formas, a muchas empresas pequeñas y medianas a poner la gestión en manos de sociedades explotadoras más profesionalizadas, lo que implicaría un incremento del recurso a los mecanismos formales de reclutamiento para puestos directivos (asunto que sólo próximas investigaciones podrán verificar).

También se pueden establecer algunas diferencias entre los departamentos en cuanto a la gestión de la política de reclutamiento. El área de pisos es el que más frecuentemente utiliza las redes, a través de la gobernanta y de las propias limpiadoras, siendo además usual la existencia de un listado de mujeres que ya han trabajado con anterioridad para la empresa⁶. En el resto de los departamentos estos listados no tienen el mis-

⁵ «[...] de cocinero para abajo es por mediación de compañeros que hablan con el jefe [...] cuando falta alguien, el jefe donde primero lo dice es en la cocina [...] nadie mete a nadie que vaya a ser un lerdio porque el perjudicado voy a ser yo porque luego voy a tener que hacer el trabajo» (Jefe de cocina).

⁶ «Tenemos una serie de señoras y señoritas que ya han trabajado y terminan su contrato porque la ocupación ha bajado, si necesitamos otra vez contratar, lógico, damos

mo peso. Hipotéticamente se podría plantear que esta situación en el área de limpieza no es independiente del carácter descualificado que para el empresariado tienen estas funciones, lo que, a su vez, mantiene relación con la construcción social androcéntrica de la cualificación (Dex, 1991). El reclutamiento de los trabajadores cualificados de las áreas de recepción y cocina activa a menudo las redes de los jefes y directores, con lo que parcialmente se equipara esta contratación a la de los cargos directivos⁷.

Para comprender la importancia de las redes sociales de reclutamiento en el sector turístico canario se han valorado tres aspectos. Primero, que esta actividad es relativamente reciente, puesto que el turismo de masas se implanta en las Islas en la década de los sesenta (Béthencourt Massieu, 1995). Segundo, que se introduce en un territorio cuya actividad productiva principal hasta ese momento era la agricultura, con una cultura del trabajo y códigos morales y de conducta radicalmente distintos al turismo. Esto obligó, en cierta medida, a las familias y a las empresas a establecer un conjunto de nexos sociales, que no podían ser más que una continuación de los existentes, caracterizados por actitudes paternalistas. En este sentido, conviene considerar que el turismo como actividad económica se despliega en una región donde la industria ha tenido históricamente un papel poco importante, mientras que la agricultura tanto de exportación como de subsistencia ocupaba a la mayor parte de la población, junto al comercio en las ciudades medias y capitales. Es probable, por tanto, que las prácticas paternalistas estuviesen muy presentes en las relaciones laborales. Por último, señalar que el turismo se convierte desde muy pronto en un sector aluvión de multiplicidad de capitales, más rentistas que inversores, con lo cual las empresas tienden a utilizar los mecanismos más rentables y menos costosos.

Mientras que las redes sociales se convierten en el principal mecanismo para el reclutamiento en los primeros años de implantación del turismo de masas, y se consolida a lo largo de las décadas siguientes, en los comienzos de los noventa hay que situarlo en un entorno laboral

preferencia a todas aquellas que ya han pasado por aquí, porque siempre vamos a lo malo conocido que bueno por conocer, si la gobernanta ya tiene un grupo de señoras que una vez les explicó cómo era el trabajo, le han cumplido, pues ¿para qué vamos a buscar? [...] de hecho hay una serie de personas que ya llevan una serie de años prestando sus servicios eventualmente cuando era necesario» (Jefe de personal de apartamentos).

⁷ «La gente me llama por compañeros, porque hay compañeros que me conocen y cuando llegas a un nivel medio o alto por los directores [...] son ellos mismos los que te llaman, a raíz de eso también por la asociación de cocineros que se conoce toda la gente [...]» (Jefe de cocina).

presidido por el desempleo y la reestructuración productivo-organizativa asentada en la flexibilidad numérica y funcional, por lo que se impone una cierta discreción a la hora de equiparar la funcionalidad de dichas redes en los diferentes momentos históricos. Veamos a continuación algunos aspectos que se derivan de esta descripción general.

1.1. *Las posiciones centrales de la red: jefes de departamento y directores*

Una cuestión de gran importancia se refiere a los individuos que actúan como posiciones centrales en las redes sociales de reclutamiento. Son tres los puestos que cumplen dichas funciones: el empresario (o el director), el jefe de personal y los jefes de departamento. El jefe de personal realiza el reclutamiento cuando existe este departamento o, en su defecto, el director del establecimiento. Habitualmente, y con la excepción de las subdirecciones, la selección cuenta con el criterio y la opinión del jefe de departamento correspondiente⁸.

El jefe de departamento es una figura central en el proceso de reclutamiento, siendo la excepción las cadenas hoteleras con una estructura organizativa muy centralizada. Las razones son varias. Por un lado, organiza el área de trabajo y las cuadrillas que lo componen, lo que hace que sea una persona idónea para fijar las características del nuevo trabajador⁹. Por otro lado, su situación en la empresa y fuera de ella le coloca en una posición mucho más privilegiada que los cargos directivos. Nos referimos tanto a su extracción social, más cercana a la de los trabajadores, como a su proximidad física y profesional en el proceso de trabajo¹⁰. Para la empresa, es evidente que todos estos aspectos benefician y economizan el proceso de reclutamiento.

⁸ «A primera vista yo doy un sí o un no pero siempre supeditado a que el jefe de departamento lo entreviste y le haga la correspondiente prueba [...] y ya queda sujeta a la decisión del jefe de departamento» (Jefe de personal de apartamentos).

⁹ «[...] siempre es conveniente que el que va a estar al frente de la persona, como se suele decir el pastor que vaya a estar detrás del ganado sepa con qué gente va a trabajar [...]» (Representante de Federación de empresarios).

¹⁰ «[...] yo como conozco el sector de hostelería bastante bien, me dicen "fulano, hace falta un jefe de cocina" y yo conozco mucha gente que ha quedado en el paro y son grandes jefes de cocina, y más bien la interrelación está funcionando mucho, yo conozco, tú me conoces...» (Ex jefe de bares).

«Las camareras ya me despreocupo un poco más, la gobernanta conoce chicas y me dice: "ésta la podemos coger", pero siempre la referencia es lo que más nos interesa, mira éste ha trabajado aquí» (Director de apartamentos).

El segundo nudo importante de las redes de contacto son los directores, empresarios o jefes de personal. Esta vía se utiliza en los casos en que una empresa necesita reclutar a un subdirector, jefe de departamento o un trabajador muy cualificado, y la política empresarial que rige los criterios del mercado interno no permite los ascensos o los limita. Ésta es una posición dentro de las redes sociales de reclutamiento que ofrece las máximas garantías de confianza —para la empresa— y de acceso al empleo —para el trabajador. Pero mientras para los actores más vinculados a la dirección, esta garantía procede de la capacidad de estos "nudos" para velar por los intereses de la empresa, al seleccionar al trabajador más eficiente en cada caso, para muchos trabajadores dicha garantía arranca del poder que supone ostentar un cargo o una propiedad.

Los jefes de departamento ocupan posiciones centrales en la red de reclutamiento a partir de su también centralidad en la organización del proceso de trabajo, mientras que los empresarios, directores o jefes de personal, lo son por su directa vinculación a los núcleos de poder que otorga la propiedad o el cargo. Probablemente, si ampliáramos el estudio de redes, habríamos de localizar nuevos nudos dentro del colectivo de trabajadores, puesto que algunos de ellos, dada su estabilidad o antigüedad en la empresa, y/o sus buenas relaciones con la dirección concentrarían características que los harían susceptibles de convertirse en tales; lo mismo cabría plantear respecto a personas con relevancia social, política o económica en el entorno de las empresas turísticas estudiadas. Las redes sociales se extienden a lo largo de la totalidad de la estructura social pero resulta de más utilidad, para los intereses de este trabajo, anclar o localizarlas en puntos concretos como son las necesidades de trabajadores de las empresas.

1.2. *La contratación de familiares*

Muchas empresas favorecen el reclutamiento de familiares de los trabajadores¹¹. Esta práctica es una consecuencia lógica del uso de las re-

¹¹ «[...] a mí me interesa que vengan a trabajar familias, familiares de mis trabajadores porque estarán todos más contentos, ahora lo que no haré nunca es que estén todos en el mismo hotel, mucha familia, de acuerdo, pero cada uno en su sitio, todos juntos, mal asunto» (Director de recursos humanos).

«[...] antiguamente se entraba por cuña, era un tío mío y era jefe de cocina y entonces, te estoy hablando del año setenta y cinco [...] mi tío que trabajaba aquí conocía al jefe de tal [...]» (Oficial de contabilidad).

des sociales como mecanismo de reclutamiento. La presencia de varios miembros de una familia en una misma empresa puede ser beneficiosa para la empresa y para los trabajadores. De un lado, éstos se ven obligados a rendir en el trabajo para que la empresa confíe en ellos y también en los que puedan ser recomendados a través de sí. Su rendimiento actual es una garantía laboral colectiva y de inversión de futuro.

De otro, la empresa se asegura la fidelidad de un grupo (doméstico) en una sola jugada: permitir la contratación de familiares¹². El efecto sinérgico es evidente. Para la empresa y para los trabajadores. Para éstos se añade como ventaja el incremento de "capital simbólico y relacional" que supone estar conectados en una empresa y servir como futuros contactos de otras personas, ya sean familiares más lejanos, amigos o conocidos (Martín Criado e Izquierdo Martín, 1993). En estos casos, las empresas no están más que aplicando el supuesto social más general de la fortaleza y obligatoriedad de los vínculos familiares, basados en el principio de reciprocidad (Izquieta Etulain, 1996; Requena y Díez de Revenga, 1993; Valero, 1995).

Hay empresas que permiten la contratación de familiares pero en áreas o departamentos separados. De esta manera procuran dar un paso adelante en el ejercicio del control, a través de una mayor explotación de las posibilidades de las redes sociales. La coincidencia de familiares dentro de un área hace peligrar las normas y los controles ejercidos habitualmente dentro del mismo, debido a la distorsión que pueden crear el lenguaje y las pautas del mundo cotidiano. Éste puede alterar la organización formal del trabajo en favor de una actuación "no mercantil". Por ello, el recurso de los familiares debe estar adecuadamente dosificado, para que la presencia de la lógica social no enturbie el ejercicio racional de la lógica empresarial.

Precisamente la ambigüedad que genera la presencia de personas muy cercanas en un espacio mercantil y las situaciones conflictivas que pueden provocar es lo que ha llevado a algunas empresas a adoptar la conducta contraria, negando la entrada de los mismos¹³. Este plantea-

¹² «[...] si tú en el hotel x no tienes familia dentro o vienes recomendado no entras, eso está claro, entran los hijos de los trabajadores que trabajan ahí, conozco cinco que trabajan, jóvenes, más jóvenes que yo [...] en parte lo veo bien porque es un relevo generacional [...]» (Ayudante de cocina).

¹³ «Ya está muy difícil porque la empresa donde trabaja mi madre, ahora trabaja de gobernanta y la gente esta ya no quiere familiares trabajando, donde haya familiares que tengan un cargo más o menos así no quieren que haya familiares trabajando con ellos [...]» (Parada).

miento es una excepción en un panorama repleto de interrelaciones de amistad y familiares entre los trabajadores. Sin embargo, estos casos (que desde el punto de vista cualitativo son excepcionales pero que no sabemos cuán representativos lo son estadísticamente) nos dan la posibilidad de ahondar en la reflexión sobre la significación de las redes sociales de reclutamiento.

La mayor parte de las empresas contratan a familiares de los trabajadores, pero aquellas que mantienen unas formas organizativas más informales, basadas históricamente en un tipo de control directo por parte del empresario, en las pautas paternalistas de los directores y jefes de departamento y que, además, suelen tener un tamaño pequeño y una posición no central en el entramado productivo, encierran la posibilidad de alterar lo que es su costumbre: la contratación de familiares. Mientras las empresas logran combinar (con mayor o menor acierto, desde la perspectiva mercantil) el uso de mecanismos formales e informales de control, la presencia de estos últimos puede tener un efecto productivo mayor que cuando, siguiendo la costumbre o estando sometido a una extrema discrecionalidad empresarial, las redes sociales de reclutamiento generan más problemas que soluciones a la contratación de personal (Prieto, 1993). Los comentarios de los entrevistados son, en este sentido, esclarecedores, puesto que se trata siempre de empresas en las que la contratación de familiares ha sido una constante y parte de un conjunto de estrategias muy vinculadas a un sistema de gestión empresarial directa. Aquí es interesante recordar las reflexiones de Granovetter (1985), en cuanto a que las redes de relaciones sociales penetran muy irregularmente y en diferentes grados en la vida económica, por lo que no son una garantía suficiente para la confianza. Las experiencias continuadas de relaciones personales marcan una senda de colaboración y confianza futura que, si se rompe, puede crear un ambiente contrario a las mismas, sobre todo si los restantes métodos de control tienen un papel marginal en la estructura organizativa de la empresa.

Por otro lado, se ha constatado también, a lo largo de las entrevistas, que la unidad familiar funciona como un núcleo que mantiene relaciones con otras familias, vecinos y amigos, a partir de sus miembros particulares y del constructo institucional que supone. El tipo de relaciones que establece influye en las redes que genera y en sus características (Bort, 1990; Cucó, 1996). El aprovechamiento y posibilidades que tenga cada red dependen sobre todo de la pertenencia de clase de cada individuo y unidad doméstica. Así, cada individuo y/o unidad familiar constituye un punto en medio de una red, lo que da lugar a una gama amplia de redes sociales jerarquizadas entre sí. Por lo que los individuos no son

iguales ni manejan la misma cantidad de información; no ocupan el mismo lugar en el escenario social y laboral, ni tienen las mismas probabilidades de mejorar su posición en cada una de las redes. La jerarquización de las redes y de los individuos en ellas también va a condicionar su entrada en la empresa¹⁴.

1.3. La informalización de los canales formales

Ya se ha comentado que las empresas turísticas también recurren a los canales formales de contratación (INEM, anuncios de prensa), pero tiene interés subrayar la dinámica social que esconden. En primer lugar, no hay que olvidar que, en muchas ocasiones, cuando los empresarios declaran hacer contratos a través del INEM, suponen dicha acción puesto que la legalidad así lo obliga, pero este acto es la conversión en formal de un acuerdo realizado previamente a través de las redes informales de reclutamiento. El paso por el Instituto forma parte de la conversión de un acuerdo informal en legal, desde el punto de vista jurídico. Se puede enmarcar en este tipo de conducta el que la mayor parte de las contrataciones del INEM sean nominales y no genéricas. En el discurso empresarial, una situación que ilustra claramente la ineficiencia del INEM es la contratación de las limpiadoras. Dada la rápida variación de la tasa de ocupación, se argumenta que para las empresas resulta contraproducente realizar la contratación únicamente a través de las vías formales. Aquél tarda varios días en contestar a la solicitud de empleo, por lo que no garantiza la suficiente flexibilidad y rapidez a que los desequilibrios en la tasa de ocupación obligan¹⁵. Se comprende ahora mejor el recurso de muchas empresas a la creación de una bolsa de trabajo para las limpiadoras.

En los casos en que las empresas recurren al INEM de forma genérica pueden darse dos situaciones. En una primera, el INEM funciona como el último recurso, tras una búsqueda infructuosa a través de las vías informales. En el segundo, se trata de sondear a un determinado colectivo profesional ante una nueva contratación en la que los candidatos posi-

¹⁴ «[...] yo conocía al jefe de personal desde hace varios años, que trabajó en X [...] él me conocía y la entrevista, digamos que tuve facilidades para entrar, él me llamó» (Jefe de reservas).

¹⁵ «En el caso de las camareras es especialmente importante que se incorporen lo más inmediatamente posible, dado el poco margen de maniobra que dan los Operadores Turísticos» (Jefe de personal de apartamentos).

bles no terminan de convencer a la dirección. Mediante el grupo de personas enviadas por el organismo oficial, se decide si los candidatos informales resultan convenientes¹⁶. Es también frecuente una actitud de desconfianza hacia las personas inscritas en el Instituto: la lógica que subyace a este sentimiento es que, en un contexto con desempleo y flexibilidad laboral, los individuos cualificados en el mercado no pueden estar en paro, y si es así, son trabajadores poco fiables o conflictivos¹⁷. Algo semejante podemos decir del recurso a los anuncios de prensa. Ambas vías son utilizadas principalmente para la selección de puestos directivos e intermedios, lo hacen más los hoteles individuales y las cadenas y son considerados por el resto del empresariado como unas fórmulas lentas y/o caras.

Un proceso de individualización de las relaciones institucionales interesante de reseñar se refiere a la conexión empresa-sistema educativo, principalmente las escuelas de turismo. En un contexto en que la mano de obra cualificada ha sido escasa, la salida de un número relativamente reducido de egresados anuales ha favorecido la institucionalización de este tipo de contactos¹⁸. De tal manera que, para muchos directivos de empresas turísticas, la recomendación de los profesionales vinculados a estos centros de enseñanza resulta una garantía. Téngase en cuenta que, por ejemplo, durante el curso 1991-92, de un total de 43.845 alumnos de Formación Profesional en el conjunto regional (3.131 alumnos en el mercado local de trabajo del sur grancañario), sólo el 4,1% cursaba la rama de "Hostelería y turismo". En la zona objeto de estudio, el porcentaje ascendía al 9,1% de los alumnos (ISTAC, 1993).

¹⁶ «Como último extremo la oficina de empleo, sobre todo los cocineros que no se consiguen recurrimos a la oficina de empleo, aunque contratar lo que nos manden no lo solemos contratar [...]» (Jefe de personal de hotel).

¹⁷ «[...] en la práctica al estar los cocineros tan escasos los que están en el INEM son muy profesionales [...]» (Jefe de personal de hotel).

¹⁸ «La escuela y también personalmente porque con los años [...] tengo bastantes contactos con el sector, buenas relaciones con la federación de empresarios [...] tengo alumnos desperdigados por todas las islas, la relación es personal [...] los propios directores de las agencias nos llaman y "mándame un mailing con unos cuantos alumnos con sus nombres, apellidos" y nosotros seleccionamos alumnos, otras veces dice: "no, seleccióname tú directamente a un alumno que tú consideres que es buen estudiante" [...]» (Miembro de la Escuela de Turismo).

1.4. *La internacionalización de la actividad turística y sus efectos sobre el reclutamiento de la mano de obra*

Al incorporar a extranjeros, las empresas han consolidado una forma más de reclutamiento, con lo que han traspasado las fronteras del mercado local de trabajo e internacionalizado a la fuerza de trabajo que se incorpora al sector. Este proceso es paralelo a la misma internacionalización de la actividad turística. Hemos observado dos procesos distintos. En el primero de ellos, tenemos el caso de las cadenas hoteleras o complejos de apartamentos de titularidad extranjera que, siguiendo su política empresarial, movilizan a empleados cualificados, mandos intermedios o directivos desde sus países de origen¹⁹. En este caso, la red se activa fuera del núcleo turístico. A pesar del interés teórico de estas situaciones, no cuento con material empírico suficiente para detenerme a estudiarlas, pero no está de más comentar que en las circunstancias actuales de fomento empresarial de la flexibilidad geográfica y de expansión de las cadenas hoteleras a otros países urge dedicar más esfuerzos a las mismas.

El segundo caso es diferente. Se trata de un caso de movilidad individual y aglutina a los extranjeros (sobre todo alemanes, británicos, holandeses) que deciden quedarse temporal o definitivamente en las Islas. Aquí el cúmulo de componentes personales y culturales es amplio pero en muchas ocasiones se trata de personas que han conocido las Islas como turistas y, atraídos por el clima, las diferencias culturales y socioeconómicas entre sus países y Canarias, optan por volver. Téngase en cuenta que estas decisiones individuales no pueden considerarse independientemente del hecho de que su propia cultura va a servir como capital cualificacional, dado que los idiomas y la familiaridad con pautas comportamentales "nórdicas" son un bagaje importante en este sector²⁰. Desde luego, esta vía ha resultado positiva para el empresariado, puesto que no ha de invertir en la formación de la misma. Una vez establecidos en las Islas, este colectivo se inserta en las redes locales de reclu-

¹⁹ «(¿Quién elige al director?) Ya eso lo elige en este caso, en esta empresa, el administrador único que no está ni siquiera aquí, ha dado la casualidad en los cuatro años que he estado que los tres que han estado los han puesto, los han elegido ellos directamente [...] quizá porque son empresas de capital alemán y se buscan la persona de confianza de ellos» (Jefe de personal de complejo de apartamentos).

²⁰ «[...] les gusta el ambiente de trabajo y cuando se cansan de su trabajo en Alemania o en Inglaterra escriben a ver si hay algún puesto libre como animador [...]» (Jefe de reservas).

tamiento o en otras paralelas también locales, pero compuestas únicamente por foráneos. Tomando como referencia la Encuesta de Población de Canarias de 1996, se observa que, mientras en el conjunto regional los nacidos en el extranjero constituían el 5,1% del total, en los municipios turísticos estudiados representaban el 13,8% en San Bartolomé de Tirajana y el 11% en Mogán (del total de nacidos en el extranjero, el 39,7% nacieron en Europa, mientras que en San Bartolomé son el 55% y en Mogán el 64,3%)²¹.

2. *Las dimensiones empresarial y social de las redes del reclutamiento*

2.1. *La interrelación entre lo formal y lo informal*

Varios aspectos merecen ser analizados a la luz de la anterior descripción, así como de otras investigaciones realizadas en otros sectores o regiones españolas. En primer lugar, el adjetivar como "informal" a las redes sociales de reclutamiento. Habitualmente en la literatura sociológica se distingue entre grupos formales e informales, entendiéndose que los primeros suponen un conjunto constante de posiciones y relaciones a lo largo del tiempo, que cristaliza en normas escritas y está interiorizado por los individuos; mientras que las segundas surgen espontáneamente en torno a las primeras y tienen un carácter menos firme y estable.

Por ejemplo, el famoso experimento de Hawthorne llevado a cabo a finales de los años veinte, que dio paso a la Escuela de Relaciones Humanas, constató la importancia que en las relaciones intraempresariales tenía los grupos informales. Y al resaltar la influencia que éstos tenían en el comportamiento laboral, consolidó la dicotomía formal-informal (Mouzelis, 1973; Perrow, 1990). Ha llovido mucho desde entonces, y muchos sociólogos consideran que dicha distinción sirve sólo como una primera aproximación al carácter de las normas y de las relaciones que rigen en una organización.

²¹ La presencia de extranjeros y peninsulares en las empresas turísticas es mayor de lo que muestra su peso porcentual en la población activa. Entrar en el análisis de esta cuestión nos llevaría a otros derroteros, dados tanto su importancia en puestos directivos como el discurso político que le acompaña.

Es bastante frecuente también que las relaciones formales entre instituciones engloben relaciones más individuales, ya que el juego de lo local favorece esta coincidencia, movimiento de individualización de las relaciones institucionales y de formalización institucional de relaciones individuales al mismo tiempo [...] [Grosetti y Mas, 1993: 151].

Así pues, estoy partiendo de la idea de que las redes sociales de reclutamiento son informales sólo en la medida en que no existe un registro escrito y legal de las actuaciones que las engloban. Pero están sometidas a normas y generalizadas a una gran parte de la población estudiada. Estas redes sólo pueden ser consideradas como "informales" a través de una aproximación muy superficial al estudio de los mercados de trabajo o de la estructura social española: diversos escritos muestran el grado de extensión de aquéllas como una de las formas más importantes de conectar la oferta y la demanda de empleo (Requena Santos, 1991a; 1991b). Y es que este mecanismo se encuentra de tal manera institucionalizado a través de los años y probablemente en muchos de los sectores productivos, que denominarlo como informal parece insuficiente, en tanto que dicha institucionalización tiene unas normas que la rigen y unos criterios para su aplicación. Este mecanismo de reclutamiento está, pues, institucionalizado y codificado.

Puesto en esta posición, el estudio de las redes sociales nos ayuda tanto a un mejor conocimiento de la dinámica de los mercados de trabajo como de algunos de los componentes de la estructura social española. Se puede entonces adjetivar a estas redes o relaciones entre individuos como informales en el sentido siguiente: no constituyen una organización formalmente constituida y reglamentada a través de códigos escritos.

2.2. Las dimensiones empresarial y social de las redes en el proceso de reclutamiento

En este apartado se van a tratar tres aspectos problemáticos. En primer lugar, la funcionalidad de los mecanismos informales de reclutamiento. Nuestro planteamiento es que la lógica racional e instrumental se encuentra atravesada por factores sociales o culturales, incluso en las situaciones más típicamente mercantiles, donde resulta prioritaria la consecución de la máxima rentabilidad. En principio, para los trabajadores, las redes sociales reducen el coste de búsqueda de empleo ya que abarata la movilidad y los desplazamientos, y proporciona información sobre los

puestos vacantes (Requena Santos, 1991a). Para los empresarios supone un menor grado de incertidumbre en cuanto a la fuerza de trabajo que contrata. Este mecanismo de reclutamiento también es una suerte de compensación a problemas derivados de la propia naturaleza de la relación salarial. A través de la confianza depositada en aquellos que recomiendan al nuevo trabajador, el empresario asegura mejor el control sobre la mano de obra y la predisposición para el aprendizaje de las tareas. Para muchos individuos, hay una continuidad con su vida cotidiana o con respecto a fórmulas de inserción laboral tradicionalmente utilizadas.

Pero en este proceso a través del cual se ponen en marcha las redes sociales no hay —probablemente no puede haberla— una información completa del panorama contractual para ninguno de los actores. Este sistema es sólo parcialmente funcional. El desajuste entre oferta y demanda de trabajo, y la segmentación de partida de ambas, hace que tanto los trabajadores como los empresarios "paguen" por las consecuencias negativas del predominio de esta forma de contratación. Los trabajadores deben escoger empleos que no les gustan, continuar en el desempleo o acceder a puestos cuya categoría es inferior a su cualificación²². Los empresarios también se ven perjudicados. Tal es el caso de las "recomendaciones", que pueden obligar a la contratación de un empleado con una cualificación o aptitudes insuficientes²³. También hay que valorar las situaciones en las que las relaciones entre conocidos o familiares son insuficientes para resolver problemas personales y/o laborales²⁴.

Quizá si abordamos el problema desde una óptica distinta podamos obtener una mejor perspectiva. Y en el análisis de las redes sociales de reclutamiento, se trata de una posición de observación donde no sea úni-

²² La propia dinámica de las redes sociales contribuye a profundizar en la segmentación laboral. Cuantas más redes y contactos tengan unos individuos o grupos, menos probabilidades de acceder a un empleo tendrán otros. De esta manera, los jóvenes sin experiencia laboral sufren más el desempleo y la temporalidad, y los individuos con mayor antigüedad en el mercado de trabajo acumulan más contactos.

²³ «Lo que ocurre es que a veces te viene una recomendación que sin ser digamos muy buena no te queda más remedio que hacerle caso, una recomendación de un propietario tienes que hacerlo [...] a veces por la vía política [...] creo que es un mal camino para seleccionar gente la recomendación salvo que sea la recomendación muy concreta de un profesional [...]» (Director de aparthotel).

²⁴ «[...] entonces a ese nivel el tío conoce a mogollón de gente [...] aunque mira, yo trabajo en un sitio que él me recomendó y resulta que al final (el empresario) me engañó a mí y a él [...] tú a lo mejor entras recomendado por una persona y resulta que el tío se mosquea con el otro y la pagas tú» (Ayudante de cocina).

camente la empresa sino también las estrategias de las familias y los grupos sociales (en la búsqueda de vías para sobrevivir y mejorar en un entorno socioeconómico siempre cambiante) los elementos a analizar. Estos grupos utilizan las relaciones con los otros como un elemento más para garantizar su espacio social, incluso en aquellos ámbitos aparentemente más formales como son las relaciones laborales. La seguridad que se garantiza el empresario con el recurso a las relaciones informales es tan importante como la economización de recursos que implican para el trabajador, así como el mantenimiento de pautas de supervivencia o de promoción social para los distintos grupos sociales. Un empresario puede evaluar negativamente la contratación de alguien que le ha sido impuesto o "amablemente sugerido" en un compromiso social que no ha podido eludir, pero el grupo social al que pertenecen el recomendado y el recomendador no lo definirá de la misma forma. Por ello, el carácter instrumental de las redes sólo explica una parte del funcionamiento de las mismas y de sus implicaciones: lo económico se asienta en los compromisos sociales.

Las redes sociales de reclutamiento son, desde una perspectiva instrumental, funcionales para empresarios y trabajadores. Pero la comprensión de las mismas atraviesa y sobrepasa los intereses puramente mercantiles de los individuos y nos obliga a situarlos en un plano diferente. Tanto a empresarios como a trabajadores. Las familias entablan relaciones con otras familias, relaciones con continuidad en el tiempo. Muchos de los miembros de las familias buscan empleo en un momento dado, así como otros recursos (información, vivienda, colegios, etc.). Los empresarios, jefes de personal y jefes de departamento toman decisiones relativas al reclutamiento de trabajadores, a algunos de los cuales puede que ya conozcan de otros empleos, situaciones extralaborales o familiares. Evidentemente estas decisiones guardan una racionalidad orientada a la eficiencia del trabajo y de la producción pero la propia dinámica de relaciones entre los individuos desencadena una suerte de continuidad tal, que se interrelacionan más fuertemente el interior y el exterior de la empresa.

Esto quiere decir que el conjunto de las relaciones interindividuales alcanza una funcionalidad empresarial (control sobre los trabajadores, ajuste a las órdenes de la empresa sobre la base de la obligación externa) y también para los miembros de los grupos sociales. Pero considerados éstos como unidades. Es la familia o el grupo de amigos el que funciona como elemento supraindividual de presión hacia la continuación de dichas relaciones, sean de amistad, poder, camaradería, etcétera.

Las relaciones están contextualizadas específicamente y se alteran o desaparecen según contextos de tal manera que se considera al actor a partir de la interacción con otras partes del contexto de la red o, al contrario, no es considerado si no está incluido en un contexto relacional dado [Lozares, 1996: 113].

Los actores participan de situaciones que implican a otros individuos que son puntos de referencia para él. En este sentido, no se puede detener el análisis en acciones concretas sino en las relaciones que se entablan continua o discontinuamente con otros, porque estas relaciones son las que puján e influyen en el comportamiento futuro. Siendo coherente con este planteamiento, estamos obligados a traspasar los límites de la empresa y de las relaciones que ésta entabla a través de empresarios y trabajadores, y plantearnos analizar la estructura social en su conjunto. Son las relaciones que los individuos mantienen las que nos ayudan a situar bajo una nueva perspectiva los componentes de instrumentalidad que supuestamente están en la base de los procesos de reclutamiento.

Pero el sujeto no hace únicamente lo que la definición institucional de su posición implica. El sujeto ocupa su posición: utiliza a la empresa en estrategias cuyos objetivos no son los de la empresa. Para comprender las estrategias dentro de la empresa hay que comprender el lugar que ocupan en el campo general de estrategias de promoción y reproducción social del sujeto [Martín Criado e Izquierdo Martín, 1993: 136].

La segunda cuestión se refiere a la idea misma de funcionalidad, la cual debe ser también socialmente definida. El empresario evalúa de manera distinta el coste y rentabilidad de una contratación si se trata de un conocido o familiar que si no lo es (Prieto, 1993). Primero porque muchas de las características de ese trabajador son sopesadas social y culturalmente (apariencia, disciplina, confianza, edad, estado civil, etc.), lo cual en una actividad de servicios como la turística debe ser subrayado, puesto que la relación interpersonal forma parte de la propia producción, resistiéndose a ser burocratizada (Jones *et al.*, 1997); y segundo, porque la relación coste (salario)-rentabilidad (beneficio) también es relativa, dependiendo de la estrategia empresarial seguida (¿cómo calcular la relación coste-beneficio que supone pasar de contratar mediante conocidos a hacerlo mediante el recurso a los anuncios de prensa, con la incertidumbre que generan pero, al mismo tiempo, con las potencialidades que encierra?).

Las "perversiones" que se producen en los procesos de contratación (familiares y amigos poco cualificados, uso informal de las instituciones, etc.) no son tales desde una perspectiva más global, donde podamos

ubicar a los individuos en su entorno familiar y social. Se podría plantear que los efectos de las redes sociales de reclutamiento sobre la dinámica organizativa y sobre la cuenta de resultados de las empresas dependen de la relación de dichas redes con otros componentes internos tales como sistemas de control, tipos de tecnología y producto, estructura de puestos y características de los mercados internos, etc. Pero también depende de la fuerza que las redes sociales tengan en cada ámbito y de sus características. Por tanto, para comprender los procesos de contratación de la mano de obra debemos analizar tanto el proceso desde la perspectiva empresarial como desde la perspectiva de las familias y de las dinámicas sociales más globales en las que se sitúan.

Aquí entramos en la tercera de las cuestiones, y es el marco analítico que utilizamos implícitamente para analizar los mercados de trabajo y aspectos concretos de los mismos, tales como éste que nos ocupa. El subyugador paradigma de mercado nos obliga a observar los mecanismos informales de contratación como una suerte de perversión de la lógica racional imperante en la empresa. Puede ser interesante, en este sentido, el planteamiento de E. Mingione (1993). Este autor propone una complejización del paradigma de mercado en las sociedades actuales a partir de un marco teórico que incluya a los mecanismos de regulación basados en la asociación y en la reciprocidad. La extensión de la economía de mercado se produce sin anular dichos mecanismos, por lo que se propone una reflexión teórica diferente sobre el asunto que tenemos entre manos.

En un ejercicio parcialmente especulativo, puesto que me faltan elementos para consolidar el argumento, plantearía lo siguiente. Para el caso canario, la aparición y creciente importancia de la actividad turística se produce en un contexto socioeconómico caracterizado por la importancia de la agricultura, donde las relaciones entre propietarios y no propietarios son paternalistas, lo que tiende a resaltar las relaciones personales entre individuos de diferentes clases sociales (relaciones personales jerarquizadas que ocultan o desdibujan las diferencias de poder y de acceso a los recursos). La ausencia de libertad sindical hasta mediados de los setenta, junto al escaso desarrollo del Estado intervencionista, subrayan también el peso que pueden tener las familias y las relaciones de ayuda en los mecanismos de supervivencia de los individuos. Las características de esta nueva actividad, donde se aprecia el predominio de pequeñas y medianas unidades de producción y la dependencia relativa de las decisiones de los Operadores Turísticos, contribuyen a que el sindicalismo y las asociaciones profesionales tengan un peso menor que en otros entornos productivos, y que, además, esté también condicionado

por el peso de las propias redes. En este sentido, si para las familias es más factible acceder a fórmulas individuales, disminuyen las posibilidades de extensión del asociacionismo sindical o profesional, puesto que les resulta más fácil buscar empleo entre los conocidos que acudir a organizaciones formales, distantes y racionalizadas. Este procedimiento se retroalimenta, en tanto en cuanto la fortaleza de los lazos familiares y comunitarios debilita los de asociación.

De esta manera, se aborda de manera más compleja y menos funcionalista los procedimientos a través de los cuales las empresas reclutan a la mano de obra, acto en el que se condensan la necesidad de racionalidad empresarial (minimizar los costes, maximizar la producción, maximizar el control sobre la mano de obra) y las estrategias familiares para situar a sus miembros dentro de la estructura productiva, enmarcadas en las estrategias diversas de los grupos sociales a los que pertenecen (o querían pertenecer). Los empresarios y trabajadores entran a formar parte de este juego, pactando, pero también luchando, para lo cual utilizan los recursos que las propias redes les proporcionan: los empresarios consiguen mayor implicación, pero los trabajadores pueden conseguir una mejora de sus condiciones de trabajo o salariales, precisamente por tirar de la cuerda de las redes a las que están conectados.

Por último, algunos aspectos que deben ser reconsiderados después de esta exposición, tales como la morfología y el contenido de las redes. Dado que nuestro punto de mira ha sido la empresa, da la impresión de que el único contenido de las redes analizadas es la provisión por parte de las familias de fuerza de trabajo. Nada más falso: las familias desarrollan mecanismos de supervivencia y de relación social y en este proceso se constituyen las redes. Éstas pasan a tener funcionalidad para las empresas *a posteriori*. Algo parecido ocurre con la morfología de las mismas. La jerarquización dentro de las redes y de las redes entre sí no es azarosa, en tanto en cuanto las clasificaciones sociales basadas en el género, edad, prestigio social y procedencia ordenan a los individuos dentro de ellas.

2.3. *Recapitulación: las redes sociales en el contexto actual de las relaciones familiares, sociales y laborales*

Los cambios sociales y económicos pueden debilitar el peso de las redes sociales en el acto de la contratación de mano de obra. Pero otros surgen para dar nuevos bríos a estas fórmulas de reclutamiento. Veamos algunas de ellas. En primer lugar, con respecto a la estructura familiar. Por lo que sabemos,

[...] en el transcurso de los últimos treinta años, hemos asistido a un cambio bastante profundo de las estructuras familiares y de hogar, que se manifiesta fundamentalmente en la multiplicación del número de hogares y en la reducción del tamaño medio familiar, junto con un paulatino pero incesante incremento de lo que podríamos denominar nuevas formas de convivencia, producto del cambio social experimentado por nuestra sociedad [Valero, 1995: 94].

Sin embargo, pese a todas las transformaciones acaecidas, la forma principal de hogar sigue siendo aquella formada por el núcleo y los hijos. Y, lo que más nos interesa señalar aquí, pese al incremento de nuevas formas de hogar (unipersonales, familias monoparentales, etc.), las relaciones entre las personas de una misma familia se mantienen a través de múltiples contactos y ayudas mutuas, que van desde las visitas periódicas hasta la ayuda económica o en caso de enfermedad (Del Campo, 1994). En el caso canario, habría que apuntar que el 64,7% de los individuos vive en un hogar formado por una pareja con hijos (véase el cuadro 1). Así pues, las transformaciones profundas de la estructura familiar no han anulado el papel de las ayudas familiares en la provisión de recursos. Más si tenemos en cuenta diversos cambios sociales como el mantenimiento del desempleo y la reducción de la intervención estatal, que profundiza la desigualdad social y obliga a las familias a estrechar los lazos para mantenerse²⁵.

Respecto a los cambios laborales, diversas investigaciones apuntan hacia un nuevo marco productivo-organizativo caracterizado, entre otros, por la descentralización productiva, el mantenimiento del desempleo, la flexibilidad numérica, funcional y salarial, acompañados o presidiados por innovaciones tecnológicas (Castells, 1996; Castillo, 1998). Esto acarrea una mayor competencia por los puestos de trabajo y una política más acentuadamente credencialista por parte de las empresas. En este sentido hay dos tendencias contrarias respecto a su influencia sobre las redes sociales de reclutamiento. Muchos trabajadores intentarán rentabilizar más su capital relacional para acceder al empleo, para conservarlo o ascender profesionalmente, al tiempo que muchas pequeñas empresas, sometidas a la tiranía de los efectos negativos de la descentralización

²⁵ En este sentido, es especialmente preocupante que, por ejemplo, en Canarias algunos autores calculen que el 44% de la población esté integrado socialmente, mientras el 46,1% se encuentre en una posición social de vulnerabilidad y el 9,9% esté excluido (Barroso, 1997). Esta clasificación utiliza varios indicadores: niveles de ingresos, naturaleza y distribución del gasto, situación laboral y ocupacional, niveles educativos, distancia respecto a los recursos sociales y sanitarios, condiciones de la vivienda y ubicación respecto a la red social local. Véase el cuadro 2.

CUADRO 1. Población según clase de familia. Canarias, 1991

Clases de familias	
-Hogares no familiares	53.731 (3,6%)
Hogares con una persona	45.352
Hogares con dos o más personas	8.379
-Familias sin núcleo	19.808 (1,6)
-Familias con núcleo	1.223.588 (81,1)
Parejas sin hijos	120.648
Parejas con hijos	976.118
Padre con hijos	17.174
Madre con hijos	109.648
-Familias de dos o más núcleos	212.408 (14,1)
Total	1.509.535

Fuente: ISTAC (1991).

CUADRO 2. Distribución de la población canaria por estratos, 1991

Grupos	Estratos	Número	%
Integrados	Capas superiores	167.304	11,2
	Capas medias	489.961	32,8
Vulnerables	Capas bajas	409.297	27,4
	Precariedad	279.337	18,7
Excluidos	Marginados	147.885	9,9
	Total	1.493.784	100

Fuente: Barroso (1997) a partir del Censo de Población y Viviendas de 1991 del INE.

productiva, verán la contratación de personas de confianza y cercanas como una ventaja adicional²⁶.

Por el contrario, otras empresas con posiciones más estables en el entramado productivo y/o formas organizativas más dependientes de la cualificación de los trabajadores, de un capital humano puesto al día, y, finalmente, con formas organizativas que condensan en su interior me-

²⁶ Véase el significativo artículo de contraportada publicado por *El País* (4-4-99), titulado «Embarazadas sí, pero por turnos».

canismos más formalizados de control sobre la mano de obra, deberán prescindir o no depender tanto de las redes sociales de reclutamiento²⁷. Asimismo, se ven beneficiadas por los incrementos de niveles educativos formales de la población y por las políticas formativas de la Administración Pública. Por poner un ejemplo, tras la reforma de la LOGSE, en la planificación del mapa de la formación profesional canaria, la familia profesional "Hostelería y Turismo" —junto con "Electricidad y electrónica" y después de "Administración"— son las más ofertadas (Consejo Escolar de Canarias, 1997). Tampoco hay que perder de vista una característica del entramado productivo español, el tamaño medio de las empresas, que probablemente tiende a favorecer la permanencia de las redes sociales²⁸.

Por todo ello, es muy probable que las redes sociales perduren como un elemento importante de las políticas empresariales de reclutamiento y organización de la mano de obra, por lo que deberemos seguir analizándolas tanto desde la posición empresarial como más netamente social. Sobre todo, teniendo en consideración un aspecto fundamental: las transformaciones laborales y familiares se estructuran en torno a ejes de desigualdad social, que las redes sociales tienden a mantener.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, L. E. (1994), «Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa», en J. M. Delgado y J. Gutiérrez (coords.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*, Madrid, Síntesis.
- Barroso Ribal, C. (1997), «Estratificación social en Canarias: integrados, vulnerables y excluidos sociales», en *Situación*, Serie Estudios Regionales, número dedicado a Canarias, BBV.

²⁷ Otro aspecto a tener en cuenta, pero que desborda las posibilidades de este artículo, es el problema de las relaciones entre lo formal y lo informal. Vemos que las empresas recurren tanto a mecanismos formales como informales. Probablemente esto no es arbitrario, dado que cada mecanismo se corresponde con una manera de selección social, que los empleadores conocen o intuyen. Por ejemplo, desde los años sesenta, muchos investigadores en el ámbito de la sociología de la educación han incidido en el mecanismo de selección social que se esconde tras la escuela pública.

²⁸ Por ejemplo, en Canarias, para 1998, el 51,3% de las empresas no tenía asalariados, el 45,8% tenía de 1 a 20 y sólo el 2,7% superaba este número (INE, ISTAC).

- Böhrencourt Massieu, A. de (ed.) (1995), *Historia de Canarias*, Las Palmas de Gran Canaria. Ediciones del Cabildo Insular de Gran Canaria.
- Bott, E. (1990), *Familia y red social*, Madrid, Taurus Humanidades.
- Campo, S. del (ed.) (1994), *Tendencias sociales en España (1960-1990)*, Bilbao, Fundación BBV.
- Castells, M. (1996), *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Volumen 1: La sociedad red*, Madrid, Alianza.
- Cazillo, J. J. (1998), «Trabajo del pasado, trabajo del futuro: por una renovación de la Sociología del Trabajo», *Sociología del Trabajo*, núm. 34.
- Crocó, J. (1996), «Amigos y vecinos» en J. Prat y A. Martínez (eds.), *Ensayos de antropología cultural*, Barcelona, Ariel Antropología.
- Consejo Escolar de Canarias (1997), *Informe sobre el mapa de la Formación Profesional Específica*, Gobierno de Canarias.
- Dez, S. (1991), *La división sexual del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- García Álvarez, L. (1998), «Los límites epistemológicos de los análisis sobre el trabajo y sus implicaciones prácticas», en *Sociología del Trabajo*, número 34.
- Granovetter, M. (1985), «Economic action and social structure: the problem of embeddedness», *American Journal of Sociology*, vol. 91, núm. 3.
- Grossetti, M. y P. Mas (1993), «Un mercado local de trabajo: los ingenieros de Toulouse», en F. Michon y D. Segrestin (comps.), *El empleo, la empresa y la sociedad*, Madrid, MTSS.
- ISTAC (1991), *Censos de Población y Viviendas. Canarias, 1991: Las Familias*, Instituto Canario de Estadística, Gobierno de Canarias.
- (1993), *La educación no universitaria, curso 1991-92*, Serie Monografías estadísticas, Instituto Canario de Estadística, Gobierno de Canarias.
- (1996), *Actitudes hacia el trabajo. Canarias 1994*, Instituto Canario de Estadística, Gobierno de Canarias.
- (1998), *Encuesta de Población de Canarias, 1996*, Instituto Canario de Estadística, Gobierno de Canarias.
- Lequeta Etulain, J. L. (1996), «Protección y ayuda mutua en las redes familiares. Tendencias y retos actuales», en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, número 74.
- Yates, C. et al. (1997), «Whatever it takes? Managing "empowered" employees and the service encounter in an International Hotel chain», en *Work, Employment and Society*, vol. 11, núm. 3.
- Lope, A. et al. (1997), «Perspectivas de análisis y primeros resultados de una investigación sobre la relación entre formación y empleo», en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 77-78.
- Lezares, C. (1996), «La teoría de redes sociales», en *Papers*, núm. 48.
- Malinowski, B. (1986), *Los argonautas del Pacífico Occidental*, Barcelona, Planeta-De Agostini.
- Marrero Rodríguez, J. R. (1998), *La estructura y dinámica de los mercados de trabajo en las actividades de servicios: el caso del sector turístico canario*. Tesis doctoral, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid.

- Martín Criado, E. y J. Izquierdo Martín (1993), «Elementos para una sociología económica de la gestión empresarial de la fuerza de trabajo», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 17, pp. 121-145.
- Maruani, M. (1988), «Sociología del empleo: una investigación en las fronteras de la empresa», *Sociología del Trabajo*, núm. 4.
- Mingione, E. (1993), *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado*, Madrid, MTSS.
- Mouzelis, N. (1973), *Organización y burocracia*, Barcelona, Península.
- Perrow, C. (1990), *Sociología de las organizaciones*, Madrid, McGraw-Hill.
- Prieto Rodríguez, C. (1993), «Límites de la racionalidad económico-mercantil en la relación salarial», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 63.
- Requena y Díez de Revenga, M. (1993), «Formas de familia en la España contemporánea», en L. Garrido Medina y E. Gil Calvo (eds.), *Estrategias familiares*, Madrid, Alianza Universidad.
- Requena Santos, F. (1989), «El concepto de red social», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 48.
- (1991a), *Redes sociales y mercado de trabajo*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- (1991b), «Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 11, pp. 117-140.
- Rodríguez Guerra, J. et al. (1998), *La fuerza de trabajo en la industria alimentaria en Tenerife*, Premio FYDE-CajaCanarias, Santa Cruz de Tenerife, Consejería de Economía y Hacienda, Publicación de temas empresariales.
- Santos Sánchez, M. et al. (1998), «Discrecionalidad empresarial en la gestión de la fuerza de trabajo. Fuenlabrada entre el distrito y el detrito», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 32, pp. 81-105.
- Valero, A. (1995), «El sistema familiar español. Recorrido a través del último cuarto de siglo», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 70.

Resumen. «Estructura social y reclutamiento de la mano de obra»

A partir de las prácticas empresariales relativas al proceso de reclutamiento de la mano de obra, el objeto de este artículo es analizar algunos de los mecanismos de interrelación que, en el acto de la contratación, se desencadenan entre las empresas y la estructura social. Se toma como referencia empírica parte de los resultados de una investigación realizada a comienzos de los noventa en el sector turístico de la isla de Gran Canaria, sobre todo aquellos aspectos relativos al procedimiento de contratación realizado por las empresas. A continuación se realizan una serie de reflexiones teóricas orientadas a mostrar que el estudio del reclutamiento de mano de obra por parte de las empresas requiere tanto de un análisis desde la posición empresarial como desde la postura de las familias y de los grupos sociales a los que pertenecen.

Abstract. «Social structure and labour recruitment»

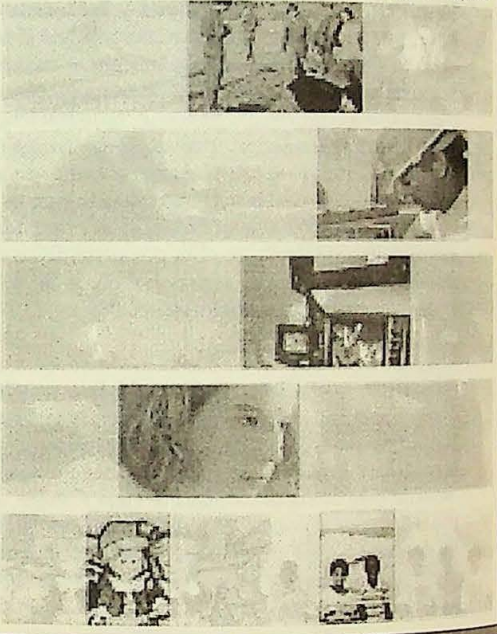
Through an examination of employers' practices with respect to labour recruitment, this article analyses some of the mechanisms linking companies and the social structure that surface when a company hires an employee. This analysis draws on the results of research carried out in the early 1990s in the island of Gran Canaria, and above all on the findings relating to the hiring procedures adopted by companies. The author goes on to consider some of the theoretical implications of this research, suggesting that the study of labour recruitment should take account of the position of both employers themselves and of the families and social groups to which they belong.

Une revue éditée par
le Centre d'études et de
recherches sur les
qualifications

FORMATION EMPLOI

N° 68 OCTOBRE-DÉCEMBRE 1999

81,34 F - 12,40 €



Insertion professionnelle
Compétences
et différence de genre

Sommaire

■ L'insertion dans l'entreprise des jeunes sortant de l'enseignement secondaire
Olivier Joseph et Jean-François Lochet

■ Chronique d'une neutralité annoncée
Patrick Rozenblatt et Djaouida Sehili

■ À la recherche d'une stratégie de survie
Étude anthropologique de l'imaginaire
d'un groupe de stagiaires en formation au
Conservatoire national des arts et métiers
(CNAM)
Angela Procoli

■ Les différences ethniques sur le marché du
travail britannique : le rôle de l'éducation
et des origines sociales

Anthony Heath et Dorren McMahan

■ Nouvelles du longitudinal
Échange entre *Alain Degenne* et *José Rose*,
animé par *Christine Fournier*

■ Note de lecture : L'intégration des débutants
dans les entreprises : constats et questions
Présentation de l'ouvrage de *José Rose*
Les jeunes face à l'emploi
par *Michèle Mansuy*

Le numéro : 81,34 F - 12,40 € • Le numéro spécial : 100,36 F - 15,30 € • L'abonnement un an (4
numéros) : France 308,30 F - 47 € (TTC) • Europe 327,98 F - 50 € (TTC) • Dom/Tom 337,82 F -
51,50 € (HT) • Autres pays 354,22 F - 54 € • Commande adressée à : La Documentation française
124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex - Tél. 01 40 15 70 00 - Fax. 01 40 15 68 00

Pluriactividad y diversificación de ingresos en el medio rural español

**Benjamín García Sanz
y Simón Pedro Izcara Palacios***

Introducción: El concepto de pluriactividad rural

En las economías rurales de ciertos países¹ europeos existe una creciente importancia de actividades no agrarias, a la vez que los propios activos agrarios son cada vez menos dependientes de la agricultura. Las sociedades rurales se han visto afectadas por dos series de procesos, unos que han afectado de forma directa a la actividad agraria y otros que han tenido una fuerte incidencia en la población rural. Como consecuencia del primero, la actividad agraria ha tendido de forma continua hacia su reducción y, en cuanto al segundo, se constata una primera fase fuertemente influenciada por la crisis de la actividad agraria y una segunda en la que los procesos de la población obedecen a otra lógica diferente a la de las crisis agrarias. Estos procesos están configurando una nueva sociedad rural en la que, sin negar la importancia y el peso de la agricultura, han ido surgiendo y asentándose otras formas de actividad no agrarias, unas veces complementarias y otras alternativas a la sociedad rural tradicional. Como es obvio, la Sociología Rural europea ha tomado buena nota de estos procesos y, como consecuencia de ellos, ha fijado un nue-

* Profesor de Sociología Rural de la Universidad Complutense de Madrid. Departamento de Sociología II. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, U.C.M. Campus de Somosaguas, 28223 Madrid; y Doctor en Sociología. Universidad Autónoma de Tamaulipas (México), respectivamente

¹ Nos referimos sobre todo a Francia y la Europa mediterránea.

vo campo de reflexión que tiene como objetivo analizar las interrelaciones existentes entre las actividades agrarias y no agrarias, así como los nuevos conflictos que pueden surgir entre los antiguos y los nuevos residentes. Ello ha dado lugar a la aparición de nuevos conceptos, entre otros, el de "pluriactividad agraria" que tiene como finalidad analizar la participación de los miembros de los hogares agrarios en actividades exteriores a la propia explotación agraria, con el fin de contribuir al mantenimiento de la viabilidad económica de la explotación agraria (Bateman y Ray, 1994: 2), o el de "agricultura a tiempo parcial" (ATP), situación que hace referencia a sistemas de producción en los que la explotación no representa para el empresario y su familia la actividad principal (Altchison y Aubrey, 1982; Albecht y Murdock, 1984; Anon, 1989; Arnalte, 1980 y 1985; Blasco, 1979).

La jerga de nombres para reflexionar sobre esta realidad se ha ido multiplicando en los últimos años, intentando abarcar una realidad que cada vez se ha hecho más compleja. "Pluriactividad rural", "agricultura a tiempo parcial", "explotación multi-trabajo", "agricultor con otras actividades generadoras de ingresos", "agricultor con dedicación parcial a la propia explotación", son, entre otros, algunos de los nombres utilizados (Gasson, 1986: 77 y 1990: 161; Etxezarreta, 1983 y 1995; Bell y MacKinnon, 1988; Cruz *et al.*, 1986).

La discusión teórica ha puesto de manifiesto la ambigüedad de los términos, así como la pluralidad de contenidos que subyacen en cada intento de definición. El término "agricultura a tiempo parcial" no es una medida objetiva de la pluriactividad, ya que puede hacer referencia tanto a situaciones en las que el agricultor tiene otro trabajo, como a los casos en que éste no trabaja a tiempo completo en la agricultura, simplemente porque su explotación es demasiado pequeña. El término puede referirse al reparto de tareas entre diferentes actuaciones; a los ingresos, considerándose ATP aquella que obtiene menos del 50% de la renta disponible, o al tamaño de la explotación (explotación que no permite el empleo de un activo a dedicación completa). Es un término que está en desuso por entenderse que se puede incluir perfectamente en el de pluriactividad, representando un caso particular de éste. Los otros términos, "explotación multitrabajo y agricultor con otras actividades", serían más útiles para analizar la pluriactividad agraria, al implicar necesariamente la participación familiar en otras actividades, además del trabajo en la propia explotación. Lo mismo podría decirse de los términos "diversificación" y "pluriactividad" que son dos conceptos sinónimos, que hacen referencia a la generación de ingresos adicionales procedentes de fuentes extra-agrarias. Sin embargo, mientras el término

"diversificación" ha sido utilizado en un sentido restrictivo, aplicándose únicamente a actividades basadas en la utilización de los propios recursos de la explotación agraria, para producir nuevos productos agrarios o extra-agrarios (Shucksmith y Winter, 1990: 429; Mackinnon *et al.*, 1991: 59); el concepto de "pluriactividad", copiado del término francés "*pluriactivité*", más amplio, y englobante del término "diversificación", describe a aquellos hogares agrarios que realizan otras actividades, además de la agricultura, sean éstas dependientes de nuevos usos de los recursos propios de la explotación o de actividades extra-agrarias e independientes de los recursos de la explotación.

Pero estos conceptos, tal como se entienden, suelen ser inadecuados para estudiar la "pluriactividad rural" (Fuller, 1990: 367); son conceptos excesivamente agrocéntricos, al considerar exclusivamente la "pluriactividad agraria" o el fenómeno de la diversificación de actividad e ingresos de familias cuya actividad principal es la agricultura. Por eso, este mismo autor precisa la definición, dada en el proyecto Arkleton sobre cambio estructural y pluriactividad en Europa (Fuller, 1990), entendiendo como tal «a la combinación, junto con la actividad agraria en la explotación, de empleo en otras explotaciones, actividades para-agrícolas como transformación, o actividades no agrarias en la explotación, o actividades exteriores. Incluiría, pues, aquellas actividades no necesariamente remuneradas con dinero, pagos en especie, intercambios y acuerdos informales».

Además del equívoco anteriormente señalado, hay otros dos aspectos que afectan a la esencia del concepto de la "pluriactividad" y que han constituido objeto de discusiones frecuentes. El primero se refiere a la consideración de la pluriactividad, bien desde el tiempo dedicado a cada una de las actividades que se realizan, o bien desde la remuneración; y el segundo, a su vez, alude al carácter familiar o individual del propio trabajo que se realiza. La pluriactividad medida desde el tiempo dedicado a los diferentes trabajos daría unos modelos diferentes que si la consideración se hace desde la remuneración. Conviene resaltar que por regla general los activos agrarios perciben una menor remuneración salarial, por el mismo trabajo realizado, que si el trabajo se realiza en la industria, la construcción o los servicios. Obviamente esta situación condiciona la valoración de la pluriactividad. Generalmente se ha tenido en cuenta el criterio de la ocupación por encima del de la remuneración por la sencilla razón de que existe una mayor dificultad para tener acceso a los datos de las rentas de las familias agrarias y rurales. El segundo equívoco viene determinado por la unidad de análisis que puede referirse a la familia o al individuo; a la familia agraria o a la familia rural; al

titular de la explotación o a cualquier otro individuo de la unidad familiar; al que trabaja en la explotación o al que no trabaja en ella. Tradicionalmente los estudios han estado ligados más que nada al titular, pero las investigaciones más recientes se centran en la familia por entender que el objetivo de la explotación familiar es suministrar empleo a toda la familia (Fuller, 1983 y 1990; Buttel, 1982), fenómeno que en la actualidad está en entredicho.

En España, la agricultura², como sustento tradicional de la economía rural, está perdiendo rápidamente una importancia que recuperan los sectores no agrarios. Además, el peso de las pensiones y otras prestaciones sociales en la economía rural es mayor que en la urbana³. Como consecuencia del envejecimiento de la población rural y de las preferencias de la mujer y de los jóvenes rurales por actividades no agrarias, las primeras participando más en el sector de servicios, y los últimos en la construcción y la industria, en la década de los noventa la actividad agraria ha devenido en una fuente secundaria de ingresos en el medio rural, representando únicamente el 15% del total de los ingresos rurales. Por otra parte, en la sociedad agraria tradicional los ingresos de las familias rurales estaban muy circunscritos a la actividad del cabeza de familia, existiendo una clara diferenciación entre las familias que vivían de la agricultura, la mayoría, y las familias que dependían de otras fuentes de ingresos⁴; la diversificación ocupacional ha introducido en las familias rurales nuevas y diferentes fuentes de ingresos, de modo que ya no existe una distinción clara entre familias agrarias y familias no agrarias, siendo lo más común una situación híbrida en la que las familias agrarias perciben ingresos de sectores no agrarios, y las familias no agrarias reciben rentas que proceden del sector agrario (García Sanz, 1997: 320 y 321).

Por lo tanto, como consecuencia de la diversificación ocupacional de la economía rural y de la reducción de la importancia de la agricultura, el análisis de la pluriactividad rural debe ir más allá del concepto de

² Cuando se habla de agricultura se excluye expresamente todo lo tocante al sector agroalimentario. En el año 1985 los activos de este sector eran 2,07 millones de personas, que representaban una tasa del 15,3%, y en 1996 solamente lo hacen 1,2 millones, con una tasa del 8,7%.

³ Durante 1995, la UE contribuyó a la financiación de los sectores agrario y pesquero, con la cantidad de 0,85 billones de pesetas, que vinieron a representar el 27% en el conjunto de la renta agraria y en algunas regiones superaron o se acercaron hasta el 50%.

⁴ Generalmente el grupo de artesanos y algunos notables, aunque no era infrecuente contabilizar entre éstos algunos propietarios de tierras.

“pluriactividad agraria”, o del estudio de la pluriactividad rural en términos puramente agrarios (Reis *et al.*, 1990). La “pluriactividad rural” es esencialmente un fenómeno intersectorial, que debe incluir la participación de los miembros de las familias rurales, tanto agrarias como no agrarias, en actividades generadoras de ingresos, diferentes a la actividad del cabeza de familia, siendo este hecho de una importancia capital para entender la diversificación de las economías familiares rurales. Más aún, la renta de la mayor parte de los hogares rurales está complementada por ingresos que no proceden del trabajo (Fuller, 1990: 367); además, es importante el porcentaje de familias rurales cuya principal fuente de ingresos son las pensiones y otras prestaciones sociales.

En este trabajo se pretende explorar todos estos extremos, resaltando las continuas interrelaciones que se dan en la familia rural entre la actividad agraria y no agraria, así como la incidencia en la repercusión que todo ello produce en la estructura de la renta. Si el objetivo que se pretende es el mantenimiento y/o la recuperación de la sociedad rural, se pecaría de miopía si sólo se presta atención a los problemas de la familia agraria y a sus procesos de diversificación, dejando de lado todos los campos nuevos de trabajo que están surgiendo. Tanto la actividad del mundo rural como la fuente de ingresos se han visto sometidos en los últimos años a unos fuertes procesos de diversificación, que se han desarrollado unas veces como complemento o como desarrollo de la propia actividad agraria, pero otras veces al margen de ella. Conocer estas nuevas tendencias resulta imprescindible tanto para evaluar el presente y el futuro de la agricultura, como del propio mundo rural. Es esta perspectiva globalizadora la que se ha tenido en cuenta en este trabajo en el que se valora no sólo la actividad y las rentas agrarias, sino los otros campos de actividad y de ingresos del mundo rural. Se inicia, también, un apunte entre las interacciones de ambos, campo que sin duda alguna será de un extraordinario interés en las investigaciones de los próximos años.

La pérdida de importancia de la agricultura en la economía rural

Aunque el mundo rural se define y diferencia, todavía, del mundo urbano por la importancia y peso específico del trabajo en la agricultura, sin embargo, el mundo rural está cada vez más desagrarizado, y en él cobra una fuerza cada vez mayor la presencia de actividades más diversificadas,

que surgen como alternativa a la crisis de la actividad agraria (García Sanz, 1994a y b).

En contraste con la pérdida de importancia de la actividad agraria en la economía rural, han ido surgiendo otros sectores, unas veces complementarios y otras alternativas, al propio sector agrario. Un sector en auge es la construcción; este sector absorbe proporcionalmente a un número mayor de personas activas que el propio medio urbano. Mientras en los municipios de más de 10.000 habitantes el porcentaje de activos en la construcción es inferior al 11%, en los municipios rurales este porcentaje asciende al 13,5 o 14,3%, según se consideren los municipios inferiores a 2.000 o 10.000 habitantes respectivamente. El crecimiento de este sector en el medio rural aparece vinculado a la modernización de los pueblos, que afecta a la mejora de las viviendas rurales, la recuperación de edificios abandonados, la dotación de infraestructuras de abastecimiento, saneamiento y equipamientos viarios, entre otros.

La industria rural, vinculada tradicionalmente al artesanado y orientada a la transformación de productos muy puntuales como el hierro, la madera o ciertos productos agrarios, es un sector que parecía desmantelado como consecuencia del éxodo rural, pero en la actualidad se ha ido recuperando recobrando un protagonismo creciente en la economía rural. Esta recuperación de la industria rural aparece motivada por dos hechos; uno de carácter endógeno que se relaciona con la recuperación/adaptación de la actividad del artesano rural, mejorada y adaptada a las nuevas demandas, y otra, de carácter externo, consecuencia de los procesos de difusión o de desconcentración de la actividad industrial (García Sanz, 1997: 167). La primera se está generalizando en el mundo rural menos desarrollado o más alejado de los circuitos o áreas de influencia urbana, y el segundo es característico del mundo rural periurbano o más próximo a las áreas de expansión urbana (Oliva Serrano, 1995).

Finalmente, el sector terciario es el que más se ha desarrollado y absorbe más mano de obra, sobre todo femenina, habiendo sobrepasado largamente a las actividades agrarias tradicionales en los municipios menores de 10.000 habitantes, y estando a punto de igualarlas en los municipios menores de 2.000 habitantes. De ser un sector complementario y de soporte a la actividad agraria está alcanzando naturaleza propia y en muchas zonas es ya un sector alternativo e independiente a la propia actividad agraria.

La creciente desagrarización rural ha afectado principalmente a los jóvenes y a las mujeres; unos y otras, cuando se quedan en el medio rural, optan preferentemente por actividades no agrarias, los primeros en

la construcción e industria, y las segundas en los servicios. Unos y otras ya no necesitan una explotación agraria para seguir viviendo en el pueblo, circunscribiéndose predominantemente la actividad agraria a varones y personas maduras (García Sanz, 1997: 174)⁵. No obstante, en los últimos años, según ha demostrado García Bartolomé, se ha producido un cierto rejuvenecimiento de la actividad agraria, como consecuencia de las políticas comunitarias orientadas al empleo agrario (García Bartolomé, 1997) con el incentivo de las jubilaciones anticipadas.

Pero la actividad agraria no sólo ha dejado de ser la principal fuente de empleo en el medio rural, otro tanto ha sucedido con los ingresos. La pérdida de importancia de la agricultura se acentúa aún más, como consecuencia de la menor remuneración de la actividad agraria respecto a las actividades no agrarias. Así, en el medio rural los ingresos de los hogares, donde la actividad del sustentador principal no es la agricultura, es un 25% superior a los ingresos de los hogares agrarios.

La agricultura ha pasado a ser un sector marginal en la economía rural, representando únicamente el 15% de los ingresos de los hogares rurales. Por el contrario, las pensiones y otras prestaciones sociales constituyen el 29% de las rentas de los hogares rurales, siendo ya la principal fuente de ingresos. Sin embargo, la economía rural se basa principalmente en las actividades extra-agrarias (construcción, industria y servicios), que en los municipios menores de 10.000 habitantes representan más de la mitad de los ingresos totales, exactamente el 56% de los mismos⁶.

Por otra parte, la distribución de las rentas rurales presenta marcadas diferencias en la geografía nacional; pudiendo diferenciarse hasta cuatro modelos⁷.

El modelo de la zona norte es el que se acerca más a la media nacional. Sin embargo, esta área es bastante heterogénea, ya que en ella confluyen dos Comunidades muy agrarizadas y envejecidas: Galicia y Asturias, con otras dos Comunidades: País Vasco y Navarra, donde los

⁵ Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) de 1996, el 42,6% de los activos agrarios tenían menos de 40 años, el 54% entre 40 y 64 años y 3,4% superan la edad de jubilación (MAPA, 1997).

⁶ Una matización de esta afirmación resalta la gran importancia que sigue jugando el sector agrario en el proceso de diversificación por la gran relación que tienen las nuevas actividades rurales con el sector agrario.

⁷ Los cuatro modelos que hemos diferenciado son: 1). La zona norte, compuesta por las Comunidades Autónomas de: Asturias, Cantabria, Galicia, Navarra y País Vasco. 2). El interior, formado por: Aragón, La Rioja, Castilla y León, Castilla-La Mancha y Madrid. 3). El sur, que se corresponde con las Comunidades de Andalucía y Extremadura. 4). La franja mediterránea, compuesta por: Cataluña, la Comunidad Valenciana y Murcia.

ingresos extra-agrarios, sobre todo los generados por la industria, son más importantes.

La franja mediterránea presenta un modelo bastante desagrarizado, así como el menos dependiente de los ingresos que no proceden del trabajo. En esta zona las actividades no agrarias suponen dos tercios de las rentas rurales, dándose un cierto equilibrio entre las diferentes actividades no agrarias.

Las zonas sur e interior tienen estructuras de rentas bastante similares. En ambas los ingresos procedentes de la agricultura son muy superiores a la media nacional, así como los que se obtienen de las pensiones y otras prestaciones sociales. Por el contrario, las actividades no agrarias tienen una importancia mucho menor. Aunque entre ambos modelos se podría diferenciar el mayor peso de la agricultura y de las subvenciones del Estado en el sur, y el aumento de los ingresos generados por las actividades no agrarias en el interior.

En conclusión, el noroeste y sur español forman parte de una España rural todavía muy agrarizada y con una parte importante de ingresos que no proceden del trabajo. Por otra parte, la España interior, aunque compartiendo muchas de las características de los anteriores espacios, está perdiendo su reciente pasado agrario. Finalmente, en el resto del territorio peninsular las formas de actividad no agraria constituyen la base mayoritaria de la economía rural. En este sentido, sería deseable que en las zonas menos desarrolladas, el interior, el sur y el noroeste, se siguiese el modelo de desarrollo, más fundamentado en actividades no agrarias, de la franja mediterránea. Este modelo podría ser tomado como un buen ejemplo para el futuro del desarrollo de esas zonas.

Pluriactividad y diversificación de ingresos en el medio rural

En la sociedad rural española los ingresos de los hogares se caracterizan por la diversificación de los mismos, de modo que los hogares rurales no dependen de una fuente única de ingresos. Así, en los hogares rurales encontramos aportaciones agrarias, aportaciones de actividades no agrarias y aportaciones ajenas al trabajo. La diversificación de los ingresos de los hogares rurales es similar a la de los urbanos cuando el sustentador principal es un trabajador agrario o los ingresos del mismo no proceden de la actividad. Sin embargo, en el caso en que el sustentador principal

Pluriactividad e ingresos en el medio rural

realiza una actividad no agraria, la pluriactividad de las familias rurales es mayor.

En el caso en que el sustentador principal es un trabajador agrario, un 17% de los ingresos familiares proceden de actividades no agrarias, y un 10% de pensiones y otras prestaciones sociales. En este caso, las rentas generadas por la actividad agraria ascenderían al 73% de las rentas familiares. Como se viene comentando, se dan importantes diferencias territoriales. En este tipo de hogares la diversificación de ingresos es mayor en el norte y mediterráneo que en el interior y sur. En el norte sobresalen los ingresos por pensiones y otras prestaciones sociales, en cambio, en el Mediterráneo, en los hogares cuyo sustentador principal es un agricultor, predominan los ingresos derivados de actividades no agrarias.

Los hogares rurales menos pluriactivos son aquellos en los que el sustentador principal realiza una actividad no agraria, procediendo prácticamente la totalidad de los ingresos, un 92%, de actividades extra-agrarias. Solamente un 2% de los ingresos de estos hogares proceden de la agricultura y un 6% de las pensiones y otros tipos de prestaciones sociales. Aunque, territorialmente, el sur presenta el mismo perfil que la media nacional, la actividad agraria, como fuente complementaria de los ingresos de este tipo de hogares, es más importante en el interior. El norte tiene la mayor diversificación de ingresos de estos hogares, debido a las rentas procedentes de pensiones y otras prestaciones sociales, mientras la menor diversificación de los mismos se encuentra en el Mediterráneo.

Cuando el sustentador principal es jubilado, un componente importante de los ingresos, un 19%, se genera por la realización de actividades no agrarias, y otro 5% de los mismos, de las actividades agrarias. Territorialmente, la mayor diversificación de ingresos en este tipo de hogares se encuentra en el norte, donde los hogares de los jubilados tienen un complemento importante de sus ingresos en la actividad agraria, así como en las actividades no agrarias. Por el contrario, el Mediterráneo tiene una estructura más diversificada, mientras el interior y sur se acercan más a la media nacional.

Finalmente, los hogares rurales más pluriactivos, al igual que sucede con los urbanos, son aquellos en los que los ingresos del sustentador principal, sin estar jubilado, provienen de algún tipo de prestación social. En estos hogares la suma conjunta de los ingresos de actividades no agrarias (industria, construcción y servicios) es superior a las rentas percibidas por prestaciones sociales, la fuente de ingresos más importante del sustentador principal. En este caso, son también considerables las rentas procedentes de la agricultura.

En este tipo de hogares destaca, por el importantísimo peso complementario de los ingresos procedentes de la agricultura, el sur. Esto se debe a la importancia que tienen en esta zona de España, nos referimos a Andalucía y Extremadura, las prestaciones sociales por desempleo en la agricultura. Así, en 1984, debido al carácter estructural del paro agrario, se crea en Andalucía y Extremadura un sistema especial de prestaciones sociales por desempleo consistente en: i). un subsidio de desempleo, percibido entre 90 y 300 días anuales por aquellos que pueden probar haber trabajado durante más de 60 jornadas anuales; ii). un Plan de Empleo Rural (PER), e iii). un plan de Formación Ocupacional Rural (FOR) (Yuste Moyano, 1991: 204-208). En estas regiones los hogares en los que las rentas del sustentador principal, sin estar jubilado, proceden de prestaciones sociales, son esencialmente hogares agrarios, y son hogares en los que las prestaciones sociales por desempleo, que deberían ser una fuente complementaria de las rentas familiares, se han constituido en la principal fuente de los mismos. Por ello, no es de extrañar que en Andalucía y Extremadura los ingresos agrarios de este tipo de hogares sean tan importantes; siendo difícil diferenciar los hogares agrarios de aquellos donde la principal fuente de ingresos son las prestaciones sociales por desempleo.

Por otra parte, el análisis de los hogares de destino de los ingresos del mundo rural, teniendo en cuenta su fuente de procedencia, permite seguir profundizando en la diversificación de ingresos y pluriactividad rural.

No todos los ingresos generados por la agricultura tienen como destino hogares en los que la actividad del sustentador principal es la agricultura. Hay un 26% de estos ingresos que son percibidos por hogares no agrarios. En el análisis territorial la nota disonante vuelve a estar en el sur, donde, debido a las razones aludidas anteriormente, casi un tercio de los ingresos procedentes de la agricultura van a parar a hogares dependientes de ayudas del Estado, diferentes de las prestaciones por jubilación.

Por otro lado, se aprecia cómo una parte considerable de los ingresos generados por las actividades no agrarias, un 19% de los ingresos industriales y un 23% de los ingresos de los servicios, son percibidos por hogares agrarios y por hogares donde el sustentador principal está jubilado o recibe otras ayudas del Estado. Mientras en el Mediterráneo la diversificación de los ingresos industriales y de servicios es menor, la mayor diversificación de los mismos se encuentra en el interior y sur peninsular, donde los hogares agrarios reciben un porcentaje más elevado de los ingresos industriales.

Por otra parte, un 15% de los ingresos procedentes de las ayudas del

TABLA 1. Ingresos de los hogares agrarios y no agrarios por tamaño del municipio

Tamaño	Agrarios	No agrarios
< 10.000	100	125
> 10.000	100	139
ESPAÑA	100	140

Fuente: INE/EPF 90/91 (Elaboración propia).

Estado van a parar a hogares donde los ingresos del sustentador principal proceden de la actividad.

Finalmente, si consideramos la procedencia de los ingresos de los miembros de las familias rurales, en la tabla 2 se aprecia cómo en los hogares de municipios de menos de 10.000 habitantes la fuente más común de ingresos son las pensiones, de modo que la mitad de los hogares rurales tienen algún miembro que recibe una pensión. Este porcentaje es muy superior al que se da en el mundo urbano, donde únicamente el 38% de los hogares recibiría ingresos de esta naturaleza. La segunda fuente más común de ingresos son los servicios. Así, más de un 28% de hogares tiene algún miembro que trabaja en los servicios. En el medio urbano el porcentaje de hogares donde alguno de sus miembros trabaja en los servicios se eleva al 52%. Por otra parte, la agricultura e industria forman parte de la actividad de un porcentaje similar de hogares rurales. En el 23 y 22% de los hogares rurales algún miembro está trabajando en la agricultura e industria, respectivamente. Finalmente, el 12% de los hogares rurales tiene algún miembro

TABLA 2. Porcentaje de ingresos de los hogares por sectores

	Municipios < 10.000 hab.		Municipios > 10.000 hab.	
AGRICULTURA	15	21*	3	4*
INDUSTRIA	20	28	20	26
CONSTRUCCIÓN	0	14	7	9
SERVICIOS	26	37	48	61
PENSIONES/OTROS	29	—	22	—
TOTAL	100	100	100	100

Fuente: EPF 1990/1991. García Sanz, 1996:299, cuadro 78.

* Omitiendo las pensiones y otras prestaciones sociales.

trabajando en la construcción, y el 15% tiene algún miembro percibiendo ingresos por prestaciones sociales diferentes de las pensiones.

Por lo tanto, se aprecia una cierta dispersión de los ingresos de las pensiones por todos los hogares rurales, y una tendencia hacia la especialización, cuando los ingresos proceden de la actividad, agraria o extra-agraria. En estos casos, los miembros de la unidad familiar que generan ingresos lo suelen hacer en el mismo campo de actividad que el sustentador principal.

Conclusión

En España, el peso de la agricultura en la actividad e ingresos del mundo rural está sufriendo una rapidísima erosión, como consecuencia de la pérdida de importancia macroeconómica de la actividad agraria y de los procesos de modernización que afectan a este sector. Tradicionalmente la crisis de la actividad agraria se solucionaba con la emigración, pero en la actualidad están surgiendo nuevas alternativas de actividad al trabajo agrario, que están contribuyendo a la recomposición de la población rural. La industria de transformación de productos agrarios, la construcción, los servicios de hostelería, restauración y otros, son nuevos campos de actividad que configuran un mundo rural cada vez más plural y más diversificado.

Debido a la creciente diversificación ocupacional del mundo rural, los hogares rurales no dependen únicamente de los ingresos generados por una sola actividad, la realizada por el cabeza de familia. Cada miembro del hogar, y también las mujeres rurales, participan de forma cada vez más intensa en la configuración de la renta rural, siendo también cada vez más plural la fuente en la que se generan los ingresos. Así, tanto los hogares agrarios como los no agrarios participan en actividades generadoras de rentas, diferentes a la actividad desempeñada por el sustentador principal, contribuyendo de esta manera a la diversificación de las economías familiares. Además, las rentas de estos hogares se suelen completar con ingresos que no proceden del trabajo o de una actividad productiva. En este sentido hay que destacar que una parte importante de la renta de los hogares rurales dependen de las ayudas del Estado, bien de las que se derivan de las pensiones o bien de las que proceden de otras prestaciones sociales. En uno y otro caso, estas ayudas son una aportación complementaria muy importante a los ingresos que proceden de las diferentes actividades económicas.

Los hogares más pluriactivos son los agrarios y aquellos donde los ingresos principales del sustentador principal proceden de prestaciones sociales diferentes a las pensiones. Por el contrario, los menos pluriactivos son aquellos hogares donde el cabeza de familia realiza una actividad no agraria, bien en la industria, bien en la construcción o bien en los servicios.

La diversidad regional del mundo rural español tiene su plasmación en la composición de las rentas rurales. En el norte y Mediterráneo los ingresos están menos agrarizados y, por tanto, menos diversificados; en el interior y el sur la diversificación es mayor como lo es, también, la agrarización. Esto parece dar a entender que pluriactividad y agrarización son variables de un proceso que tiende hacia la desagrarización y hacia la especialización productiva en sectores no específicamente agrarios. Parte del norte, sobre todo País Vasco y Cantabria, y Mediterráneo se encontrarían en esta segunda fase, mientras sur e interior aún estarían en la primera.

Finalmente, también es necesario destacar que a pesar de esta diversificación de rentas de los hogares rurales, superior a la de los hogares urbanos, existe una tendencia a la polarización de las rentas familiares en torno a la actividad desempeñada por el sustentador principal. Así, en los hogares agrarios la fuente básica o principal de ingresos será la agricultura y en los no agrarios otras fuentes de ingresos procedentes de actividades no agrarias. Entre la aportación de ingresos del sustentador principal y de los otros miembros activos de la unidad familiar hay un pequeño margen, que en los hogares agrarios se completa con ingresos procedentes de actividades no agrarias, y en los no agrarios, con actividades agrarias. Unos y otros, hogares agrarios y no agrarios, suelen contar con una cantidad importante que procede del Estado, bien en forma de pensión, bien como ayuda o subvención.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albecht, D. E. y S. H. Mudock (1984), *Rural sociology*, vol. 49, núm. 3.
 Albrecht, H. (1984), «Les problemes de la vulgarisation agricole dans le cas de l'agriculture a temps partiel», *Economie Rurale*, núm. 159.
 Alchison, J. W. y P. Aubrey (1982), «Part-time farming in Wales: a typological study», *Transactions, Institute of British Geographers*, vol. 7, núm. 1.

- Anon (1989), «Agriculture a temps partiel: est-ce pour moi?», *Travaux et Innovations*, núm. 130.
- Arnalte, E. (1980), «Agricultura a tiempo parcial y transformaciones del campesinado», *Agricultura y Sociedad*, núm. 17.
- (1982), «Part-time farming in Spain. A review», *GeoJournal*, vol. 6, núm. 4.
- (1985), «Mercado de trabajo y agricultura a tiempo parcial», *Lecturas sobre agricultura familiar*, MAPA.
- Bateman, D. y C. Ray (1994), «Farm Pluriactivity and rural policy: some evidence from Wales», en *Journal of Rural Studies*, vol. 10, núm. 1.
- Bell, C. y N. Mackinnon (1990), *Research issues relating to the rise of farm household pluriactivity in Western Europe. Rural change in Europe (II)*, Waldkirchen, 1988.
- Blasco, C. (1979), «La agricultura a tiempo parcial como forma de adaptación al crecimiento económico», *Cuadernos de Ciencias económicas y Empresariales*, núm. 4.
- Buttel, F. H. (1982), «The political economy of part-time farming», *GeoJournal*, vol. 6, núm. 4.
- Cruz Villalón, C., A. Faljardo, B. Gil Gómez, F. Gutiérrez García, B. Jañez, F. Toledo y A. L. Ver (1986), «La agricultura a tiempo parcial como sistema de vida en el medio rural andaluz», *Revista de Estudios Agrosociales*, núm. 138, Madrid, MAPA.
- Etxezarreta Zubizarreta M. (dir.) (1983), «La agricultura insuficiente. La agricultura a tiempo parcial», *Revista de Estudios Agrosociales*, núm. 41, Madrid, MAPA.
- et al. (1995), «La agricultura familiar ante las nuevas políticas agrarias comunitarias», *Revista de Estudios Agrosociales*, núm. 92, Madrid, MAPA.
- Fundación Arkletón (1987), «Cambio rural en Europa. Programa de investigación sobre las estructuras agrarias y la pluriactividad», *Revista de Estudios Agrosociales*, núm. 56, Madrid, MAPA.
- Fuller, A. M. (1983), «Part-time farming and the farm family: a note for future research», *Sociologia Ruralis*, vol. 23, núm. 1.
- (1990), «From part-time farming to pluriactivity: a decade of change in rural Europe», en *Journal of Rural Studies*, vol. 6, núm. 4.
- García Bartolomé, J. M. (1997), «La juventud rural española. Entre la inercia y el cambio», en L. Gómez Benito, y J. J. González (eds.), *Agricultura y sociedad en la España contemporánea*, Madrid, MAPA y CIS.
- García Sanz, B. (1994a), «Nuevas claves para entender la recuperación de la sociedad rural», *Papeles de Economía Española*, núm. 60-61.
- (1994b), «Alcance y significado de las entidades singulares de población como concepto para cuantificar la población rural», en *Revista de Estudios Agrosociales*.
- (1997), *La sociedad rural ante el siglo XXI*, Madrid, MAPA, Serie Estudios, núm. 125.
- Gasson, R. (1986), «Part-time farming: its place in the structure of agriculture», en G. Cox, P. Lowe y M. Winter, *Agriculture: People and Policies*, Londres, Allen & Unwin.

- (1988), «Farm diversification and rural development», *Journal of Agricultural Economics*, núm. 39.
- (1989), «The part-time farming options: its impact on the farm and the family», *Agricultural Manpower*, vol. 1, núm. 15.
- (1990), «Part-time farming and pluriactivity», en D. Britton, *Agriculture in Britain: changing pressures and policies*, Exeter, CAB International.
- INE (1991), *Censo de población*.
- INE (1990/1991), *Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF)*.
- Mackinnon, N. et al. (1991), «Pluriactivity, structural change and farm household vulnerability in Western Europe», en *Sociologia Ruralis*, vol. xxxi, núm. 1.
- MAPA (1997), *Manual de estadística agraria*.
- Oliva Serrano, J. (1995), *Mercados de trabajo y reestructuración rural. Una aproximación al caso castellano-manchego*, Madrid, MAPA.
- Reis, J. et al. (1990), «How "Rural" is Agricultural Pluriactivity?», *Journal of Rural Studies*, vol. 6, núm. 4.
- Schucksmith, M. y Winter, M. (1990), «The Politics of Pluriactivity in Britain», *Journal of Rural Studies*, vol. 6, núm. 4.
- Yuste Moyano, R. (1991), «Jornaleros andaluces: El Plan de Empleo Rural. ¿Solución o problema?», *Revista de Fomento Social*, núm. 182.

Resumen. «Pluriactividad y diversificación de ingresos en el medio rural español»

En las economías rurales europeas existe una creciente importancia de actividades no agrarias, a la vez que los propios activos agrarios son cada vez menos dependientes de la agricultura. En España, el peso de la agricultura en la actividad e ingresos de las áreas rurales está decreciendo rápidamente, como consecuencia de la reducción de la importancia macroeconómica del sector agrario y de la diversificación ocupacional de la sociedad rural. El peso de la agricultura, el tradicional sustento de la economía rural, está decreciendo rápidamente, convirtiéndose en una fuente secundaria de ingresos. En contraposición, los sectores no agrarios están creciendo. Como consecuencia, los hogares agrarios no son mono-activos, o dependientes en una sola fuente de ingresos; sino que dependen de ingresos provenientes de varias actividades, agrarias y extra-agrarias. Asimismo, la mayor parte de los hogares tiene ingreso que no proceden del trabajo, completándose las rentas del trabajo con transferencias sociales (pensiones, subsidios de desempleo, etc.). Por lo tanto, la distinción entre hogares agrarios y no agrarios en el medio rural es confusa; siendo el nuevo patrón una situación híbrida de hogares agrarios participando en actividades extra-agrarias y hogares no agrarios que completan su renta con el trabajo en la agricultura. En este artículo exploramos las interferencias producidas en los hogares rurales entre las actividades agrarias y extra-agrarias, así como la incidencia de estos procesos en el mantenimiento de la viabilidad económica de los mismos.

Abstract. «Pluriactivity and income diversification in rural Spain»

In rural Europe, the importance of off-farm activities is increasing at the same time as farmers are becoming steadily less dependent on agricultural work. This is also the case in Spain, where the relative significance of agricultural activity and incomes is falling sharply due to the declining role of farming in the economy as a whole, coupled with the ongoing diversification of rural occupations. Agriculture, the traditional mainstay of the rural economy, is steadily losing ground, fast becoming a strictly secondary source of income for many rural households; in contrast, non-agricultural activities are on the increase. All this means that rural households now rarely depend on just one activity, or one source of income; rather, they tend to draw their income from a variety of farming and non-farming activities. Moreover, most households also receive complementary, unearned income, in the form of social transfers (such as pensions or unemployment benefit). Accordingly, the distinction between farming and non-farming households is becoming increasingly blurred: the tendency is towards a hybrid situation defined by the existence of farming households engaged in gainful activity other than farming alongside non-farming households that complement their income through agricultural work. This article explores the interference that this combination of farming and non-farming activities produces in rural households, as well as the implications of these developments for the viability of the rural household economy.

Central do Brasil: cine y precarización del mercado de trabajo en la era de la aldea global

José Carlos Soares
y Rosemary Segurado *

El presente artículo tiene el objetivo de aprehender los distintos aspectos que envuelven lo femenino en un mercado de trabajo en transformación y su vinculación con el agravamiento del fenómeno del trabajo infantil, lo que repercute en un marco más amplio de las relaciones sociales. En el caso de un país como Brasil, asolado por una profunda crisis que al mismo tiempo es política, económica, cultural, puede establecerse un vértice entre esa crisis social y la producción imaginaria brasileña, particularmente la del cine, tomando como elemento conductor de la temática la película *Central do Brasil*, de Walter Salles Jr.

Para empezar, es pertinente preguntarse sobre la propia producción cinematográfica, que llegó a ser emblemática en el actual período histórico de un país como el Brasil del Plan Real¹, atendiendo a si efectiva-

* Profesor universitario y *magister* en Antropología por la Pontificia Universidade Católica de São Paulo, y profesora universitaria, *magister* en Ciencias Sociales y doctoranda en Ciencias Políticas en la misma Universidad, respectivamente. Rose Segurado: Rua Cayowaa, 1260 (apartamento 88), São Paulo - SP, CEP 05018-000, Brasil.

«Central do Brasil: a precarização do mercado de trabalho na era da aldeia global». Traducción de Ariel Jerez.

¹ Se conoce con este nombre el plan de estabilización económica puesto en marcha en 1994, que estableció un sistema de cambio paritario entre la nueva moneda, el real, y Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 38, invierno de 1999-2000, pp. 135-146.

mente busca discutir cuestiones relacionadas a las problemáticas sociales, en la medida en que es un producto de la industria cultural cuya finalidad es exclusivamente mercantil y hedonista.

La película de Salles Jr. obtuvo un gran éxito de crítica y público a su paso por los diversos festivales internacionales, obteniendo importantes premios, entre ellos la nominación al Óscar. Su éxito nos lleva a pensar en la profundización de las desigualdades sociales, constatables no sólo en Brasil sino a nivel planetario y que nos hace creer que, en cierta forma, la realidad social descrita en la película puede ser extrapolada a diversas partes del globo, aunque en cada una de ellas con dimensiones diferenciadas. En ese sentido, *Central do Brasil* es una cinta de cuño social evidente, pero, en el cuadro general de la producción cinematográfica brasileña, constituye una excepción.

La manera en que el director aborda la crisis social está cargada de realismo, lo que se percibe fácilmente en el retrato de los protagonistas de la historia. *Central do Brasil* comienza narrando la historia del personaje Ana, madre del niño Josué, una mujer que no consigue comunicarse con su marido que desapareció hace años porque no sabe ni leer ni escribir y, por ello, recurre a una escritora de cartas, Dora, profesora primaria jubilada que está instalada en una estación terminal de tren, Central do Brasil, que conecta el centro de la ciudad de Río de Janeiro con los barrios periféricos.

Vale la pena recordar que Río de Janeiro fue la capital de la República hasta los inicios de los sesenta, cuando fue transferida a Brasilia. Causando, a partir de aquel momento, una profunda modificación del mercado de trabajo local, pues casi toda la burocracia estatal fue siendo desplazada a la nueva capital federal, lo que provocó un gran número de desempleados.

Dora entiende su nueva actividad como una necesidad y por eso sólo escribe cartas para sus "clientes" analfabetos, cobrando un real por cada carta escrita. Realiza esta actividad para complementar su jubilación de profesora, que muchas veces no alcanza el salario mínimo de 136 reales, valor inferior al recibido por los trabajadores de los países del Mercosur (Argentina, Paraguay, Uruguay).

Este episodio nos remite a los problemas de lo femenino en un mercado de trabajo en transformación, cuya complejidad puede ser apre-

el dólar. Con este plan se inauguró una fase abiertamente privatizadora en la política brasileña, en plena consonancia con las directrices dictadas tanto en el Consenso de Washington como por el FMI, a través de la cual se busca la plena incorporación en el nuevo orden internacional globalizado.

hendida en la descripción que se hace de las asperezas vividas por los protagonistas de la película, afectados por la profunda reestructuración del proceso productivo en este globalizado final de milenio.

Dicha reestructuración afecta al sector productivo, provocando alteraciones tanto en la producción como en las relaciones sociales entendidas de forma más amplia. Se puede destacar la evolución de la empleabilidad, que se plasma en los altos índices de desempleo experimentados por la mujer brasileña sobre todo en los años noventa, período en el que el proyecto neoliberal pasa a ser proclamado como la solución de los males del mundo —expresión más acabada de la internacionalización del capitalismo a partir del declive de la ideología socialista de los países del este de Europa a partir de los años ochenta. Son todas ellas dinámicas que dan cuenta del recrudecimiento cada vez mayor de los conflictos en una sociedad que muchas veces tiende a cegarse por el deseo de venganza, no consiguiendo pensar en respuestas innovadoras para lidiar con lo que se le hace insoportable.

Recordemos un instante la secuencia en la que un joven es perseguido en la estación que da título a la película, y es sumariamente ejecutado por la seguridad privada en las vías de la estación, después de haber robado un objeto de algún vendedor ambulante o de cualquier transeúnte. Además de explotados, los niños y los jóvenes brasileños están siendo asesinados en conflictos armados y en masacres planificadas como "limpiezas", cada vez más recurrentes.

Aumenta así, por tanto, el coro de la punición, cuyo blanco preferencial es siempre la parcela de población en la que el desempleo asume tonalidades dramáticas, de un darwinismo social cada vez más intenso.

Entre los resultados de esa *globalización perversa*² se percibe una irrupción de una sociabilidad que se encuentra también en gestación. Esto puede ser verificado en un cambio de las relaciones sociales que por mucho tiempo quedarán presas de las categorías de las clases sociales, pero que vienen, últimamente, ganando nuevos sujetos y, sobre todo, rearticulando nuevas prácticas sociales.

Este fenómeno se materializa en una realidad que refuerza valores y actitudes individualistas (en el sentido de un comportamiento egoísta) que se normalizan, naturalizándose, tal como se encuentran en Dora, cuando se mofa de los clientes necesitados de sus servicios de escritora. La protagonista no cumple con su parte del negocio, guardando sus cartas en un cajón, en lugar de enviarlas a sus destinatarios. Irene, su ve-

² Paulo Edgar Resende, *Desafios da globalização*, São Paulo, Editora Vozes, 1997, p. 31.

cina, también profesora y cómplice, cuestiona su comportamiento a pesar de participar en el ritual diario de lectura y selección de cartas.

Dora expresa con una buena dosis de realismo los aspectos autoritarios de la utilización de su saber frente a aquellas personas que representan un gran contingente de analfabetos. Encarna así, con toda su fuerza, la profunda crisis social que vivimos y que es reforzada por una estructura mediática imbecilizante, caracterizando el actual proceso de globalización.

Según la Investigación Nacional de Muestra Domiciliaria (PNAD) realizada en 1996 por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), en Brasil, el grave problema del analfabetismo alcanza al 14'7% de la población y tiene su mayor incidencia en una de las regiones más pobres del país: el nordeste brasileño, escenario en el que transcurre la mayor parte de la película, con su interior árido y miserable, arroja la mayor tasa de personas que no saben ni leer ni escribir, que llega a superar el 26'6% frente al 8'9% de la región sur.

Cabe subrayar, además, que el nordeste del país también es, de alguna manera, la expresión más profunda de la compleja problemática que envuelve las cuestiones educativas y laborales que ha de enfrentar la población nordestina; ésta se sigue viendo obligada a emigrar hacia los grandes centros urbanos (principalmente para la región sudeste), donde un mercado de trabajo saturado desde hace bastante tiempo no asume, no ya el gran contingente de inmigrantes procedentes de todos los lugares del Brasil, sino tan siquiera las demandas de empleo de una población local en constante crecimiento.

Contrastando con la realidad nordestina, la región sudeste —en la cual se inicia la película, concretamente Río de Janeiro— presenta los menores índices de analfabetismo del país, en torno al 9'9%, conforme con el mismo informe estadístico realizado por el IBGE.

Desde este ángulo se hace relevante abordar la cuestión de la importancia de la educación, que puede ser entendida como proveedora de articulación de ideas y diálogo, posibilitadores de nuevas prácticas sociales que se convierten, a su vez, en una nueva forma de sociabilidad. Pero, al mismo tiempo, lo que se percibe es que vivimos en un mundo cuya exigencia está cada vez más orientada al conocimiento técnico especializado, y al mismo tiempo generalista, que lo único que busca es insertar a algunos individuos en el mercado de trabajo, independientemente de cualquier libertad de elección para el desarrollo de una actividad profesional.

Además, al obtenerse un conocimiento instrumental se produce un enmascaramiento de la realidad a partir de una dinámica ilusionista de la

política neoliberal, ya que «en el universo del trabajo en el capitalismo contemporáneo se evidencia una procesualidad múltiple» que lleva a «un proceso que tanto cualifica como descualifica la fuerza humana de trabajo»³.

Dentro de esta dinámica se constata que la precarización de las relaciones de trabajo se convierte en un fenómeno global, en el cual «la casi totalidad de los países capitalistas avanzados ven decrecer los empleos, asistiendo a un aumento explosivo de las formas de subproletarización a través de la expansión de los trabajadores parciales, precarios, temporales, subcontratados, etc.»⁴. Esta situación puede ser observada en las actividades de los personajes de *Central do Brasil*: Ana; los hermanos de Josué que se quedaron en el nordeste; Dora; el camionero solitario; el vigilante de la estación de tren.

Los desdoblamientos producidos por el analfabetismo nos dan la posibilidad de observar la dificultad, si no la imposibilidad, para incorporarse al mercado de trabajo formal de todos aquellos que no tuvieron acceso a la educación, sobre todo si tenemos en cuenta que sabemos lo difícil que es conseguir empleo incluso para aquellos que han sido escolarizados. Hace ya tiempo que es posible percibir que las empresas van aumentando la exigencia de escolaridad para la contratación y manutención de su cuadro de empleados. Los elevados índices de desempleo y la contundente eliminación de puestos de trabajo incide en el aumento de los desocupados y en el consecuente agravamiento de la competencia para conseguir una recolocación en el proceso productivo en fase de transformación, tema explorado en *Full Monty* y que en *Central do Brasil* también está apuntado.

A partir de la definición del IBGE, analfabeta es toda «aquella persona que no sabe ni leer ni escribir una simple nota en el idioma en el que conoce». Sin embargo, por detrás de las estadísticas referentes al analfabetismo tenemos también el llamado analfabeto funcional, que es capaz de leer y escribir pero que es incapaz de comprender aquello que lee. Para Josué, su madre y sus hermanos, las palabras escritas se tornan desprovistas de cualquier significado, pues, para ellos, nada expresan.

³ Ricardo Antunes, «Mundo do trabalho, precarização e desemprego», en Rosa M. Marques (org.), *Mercado de trabalho e estabilização*, São Paulo, Educ, 1997, p. 36.

⁴ *Ibid.*, pp. 35-36.

La mujer y el niño en el mercado de trabajo

Otro aspecto que se encuentra relacionado con las actuales transformaciones del proceso productivo se hace patente por medio del «incremento de la fuerza de trabajo, un contingente expresivo compuesto por mujeres, lo que caracteriza otro rasgo relevante de las transformaciones en curso en el interior de la clase trabajadora. Ésta ya no es más “exclusivamente” masculina, ya que convive con un enorme contingente de mujeres»⁵.

En Brasil, esa masiva entrada de mujeres en el mercado de trabajo puede ser percibida sobre todo a partir de la década de los sesenta, acentuándose todavía más en los años setenta, lo que desencadenó una multiplicidad de factores constitutivos en la conformación de formas particulares de sociabilidad que irrumpen a partir de mediados de la década de los ochenta. Más allá de esto, es apenas en la década de los noventa cuando se puede verificar su maximización, lo que comienza por engendrar más alteraciones que certezas en la racionalidad cerrada del capitalismo contemporáneo.

Lo que está siendo efectivamente cuestionado es la centralidad del trabajo en el proceso de producción y en la acumulación de riqueza. Por lo tanto, esto no sólo se reduce a una discusión sobre el cambio de paradigmas para comprender el problema, sino también a los cambios verificados en el proceso de acumulación cada vez más desvinculado de la producción social para anclarse en la concentración proporcionada por el capital financiero especulativo.

Este nuevo espectro de relaciones de trabajo está directamente asociado al aumento creciente de mujeres que se convierten en cabezas de familia (24% del total de las familias brasileñas, índice superior al de años anteriores)⁶, como es el caso de Ana, madre de Josué. Las historias como ésta se repiten, pues son muchas las mujeres que se quedan esperando noticias de sus maridos que abandonaron las regiones pobres del país en busca de trabajo, dirigiéndose a los polos más industrializados, y, sin embargo, en la mayoría de las ocasiones ni siquiera regresan, fenómeno popularmente conocido como “viudas de maridos vivos”.

Esa creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, asociada a su condición de cabeza de familia, viene generando una

⁵ *Ibid.*, p. 36.

⁶ Fuente: Investigación Nacional de Muestra Domiciliaria/Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (PNAD/IBGE). V. 18, 1998, Río de Janeiro.

Central do Brasil: cine y precarización del trabajo

transformación de las relaciones familiares vinculada a los reordenamientos socioeconómicos que, por su parte, generan nuevas formas de sociabilidad en el interior de la familia.

Como parte de este mosaico que compone el proceso productivo está el trabajo infantil que, además, nos remite directamente al período anterior al rodaje de *Central do Brasil*. Vinícius de Oliveira, que interpreta al muchacho Josué, trabajaba de limpiabotas en un aeropuerto de Río de Janeiro cuando abordó al director de la película, Walter Salles Jr., ofreciéndole sus servicios. Al mirarlo, Salles Jr. sintió una fuerte presencia escénica y lo invitó a hacer una prueba, que convirtió a Vinícius en el niño Josué. Efectivamente, pocos niños tienen o tuvieron la misma suerte, pues la casi totalidad de los que necesitan trabajar para complementar el presupuesto familiar está sometida a pésimas condiciones de trabajo. De esta manera, muchos niños se ven obligados a abandonar la escuela presentando enormes dificultades para dar continuidad a sus estudios, lo que agrava considerablemente el problema del analfabetismo.

El número de niños analfabetos en Brasil en la franja de edad entre 10 y 14 años de edad es de 1.753.445, lo que indica que una parcela considerable de ellos tienen una entrada precoz en el mercado de trabajo, lo que nos lleva a creer que

[...] hay un proceso de exclusión de los jóvenes y de los ‘viejos’, que no encuentran espacio en el mercado de trabajo; paralelamente a esto, hay una criminal inclusión de niños en el proceso productivo, produciendo una de las más violentas manifestaciones de precarización del trabajo⁷.

Como consecuencia de esto, se pone de manifiesto la imposibilidad de experimentar vivencias lúdicas fundamentales para la formación crítica y creativa de los individuos. El trabajo infantil en América Latina tiene índices elevados, alcanzando aproximadamente la cifra de 40 millones de niños, convirtiéndose en motivos de campañas promovidas por diversas organizaciones no gubernamentales, cuyo objetivo es movilizar amplios sectores de la sociedad para revertir esta situación de crisis.

Entre estas iniciativas tenemos la desarrollada por la Fundación Abrinq por los derechos de los niños, que creó un sello de calidad que es fijado en los productos de empresas que no emplean mano de obra infantil. Una vez más la región nordeste de Brasil detenta los mayores

⁷ *Ibid.*, p. 36.

índices de niños —también entre diez y catorce años en edad— que están trabajando; según el PNAD, eran 1.612.126 en 1995⁸.

En el caso de los niños que, como en el ejemplo de Josué, perdieron sus familias y terminaron en las calles, la problemática no está circunscrita al trabajo, sino a la marginación social más amplia; y, en la mayoría de los casos, existe un proceso de desterritorialización cuyo límite es el exterminio provocado ya sea por la policía o por los grupos paramilitares. Mientras tanto parece ser que vivimos una *guerra civil molecular*⁹, en la cual las bandas se matan entre sí, motivadas por ajustes de cuentas relacionados con el consumo de drogas, principalmente el *crack*.

Realidad cinematográfica e imaginario social

Esta realidad social expresada en la película, sobre todo a partir de la inmersión representada por el viaje emprendido hacia el nordeste brasileño, denuncia cara al público extranjero una complejidad socioeconómica compuesta por los peores indicadores de calidad de vida, como el elevado índice de analfabetismo, pero también por el menor rendimiento salarial mensual que es aproximadamente de 136 reales frente a 250 de la media nacional. Para los brasileños esto no es una novedad, pero seguramente la película captó algunas dimensiones de esa relación perversa y la expuso ilustrativamente al gran público.

Entre las diversas cuestiones abordadas en el guión de la película se puede percibir el proceso de globalización, y consecuentemente, la creciente desterritorialización que obliga a las personas a dejar sus lugares de origen en busca de trabajo, cuestión también trabajada por medio del personaje de Ana.

Estas personas constituyen un verdadero éxodo provocado por dicha dinámica, y es pertinente recordar que vienen del nordeste del Brasil, región marcada históricamente por las frecuentes sequías y por la aridez de sus paisajes; lo que es retratado de forma brillante por la fotografía del filme en sus diversas panorámicas, pero que más allá de su aspecto estético confiere a la población autóctona una vida no siempre tan poética. Eso nos remite a una escena donde Dora y el camionero César están en un restaurante de carretera y en la pared que sirve de

⁸ Fuente: World Bank, PNAD/IBGE 95 (Investigación Nacional de Muestra Domiciliaria/Instituto Brasileño de Geografía y Estadística).

⁹ H. M. Enzensberger, *Guerra Civil*, São Paulo, Cia das Letras, 1995 (pp. 15-26).

fondo al escenario en que se encuentran vemos un cuadro de un artista local en el que el paisaje es una cascada con abundante agua y mucho verde, contrastando con la realidad del ambiente adverso del lugar, proyectando de cierta forma un deseo de superación de esa tan sufrida vida de aquellos que están bajo los terribles efectos de la permanente falta de agua.

El argumento original, yuxtapuesto a un dominio amplio de la técnica cinematográfica, confiere a la cinta del joven director una indudable calidad, lo que, en cierta manera, explica el enorme interés despertado por esta película en diversos festivales y salas de cine del mundo, incluido el codiciado mercado norteamericano y su poderosa máquina de entretenimiento.

Es todavía recurrente una interpretación de la realidad norte y nordestina brasileña que afirma que el mayor problema del pueblo del *sertão* —castigado permanentemente por la sequía— es su creencia de que si la providencia divina no interfiere en el destino trágico de su pueblo, todos estarán condenados a morir de sed y hambre en el interior de la *caatinga*¹⁰. Es significativo de lo que estamos afirmando, por ejemplo, cuando Dora y Josué son recogidos en auto-stop por el camionero evangélico César para ir a la “tierra prometida” del *Bom Jesus do Norte*, y se puede leer en la visera parasol del camión la siguiente frase: «Con Jesús voy siguiendo mi camino».

La “industria de la sequía”, que generó una estructura burocrática que facilita el desvío de recursos para el beneficio de intereses privados, imposibilita que haya cualquier inversión efectiva para transformar esta realidad. En realidad, estas estructuras son fuentes enriquecedoras de políticos locales, los llamados “coroneles”, que alimentan con estos recursos sus redes clientelares-electorales. No dejaremos de acertar si pensamos que el destino de las inversiones para estas regiones gestionadas por sus representantes políticos normalmente no llegan a beneficiar a la localidad por ellos “asistida”.

Hoy, más que nunca, este tipo de análisis se ha vuelto apropiado para un conjunto más amplio de la sociedad brasileña, sobre todo a partir de la difusión del recetario eclesiástico para la superación de cualquier naturaleza de crisis y de la consecuente explosión de empresas evangélicas para la salvación.

¹⁰ *Caatinga*: vegetación característica del nordeste de Brasil, formada por pequeños arbustos, comúnmente espinosos, que pierden las hojas durante la larga estación seca, del Diccionario da Língua Portuguesa Aurelio Buarque de Holanda.

Brechas para otras formas de sociabilidad

Utilizando la conceptualización del filósofo francés Félix Guattari, se puede plantear que el personaje de Dora está siendo *atravesado*¹¹ por una circunstancialidad que la aproxima al de Josué. Eso se da por la interacción y por la procesualidad que envuelve simultáneamente al niño y a la escritora de cartas en la trama. Cabe destacar que ese proceso no presenta linealidad, ni tampoco una relación directa de causa y efecto. La relación establecida entre ellos ocurre como una especie de dinámica cruzada por elementos que muchas veces pueden parecer contradictorios, pero que pueden producir formas inesperadas de afectividad.

Eso puede ser percibido cuando Dora decide rescatar al niño de la custodia de los traficantes de órganos y huir con él para *Bom Jesus do Norte*, la tierra natal de la familia de Josué. Ella está buscando mucho más que al padre del muchacho. Busca, en esa jornada, su propia singularidad y también una forma de reencontrarse con su pasado traumático, por la propia relación difícil que tuvo con su propio padre.

En esa diáspora de retorno, al encuentro de una referencia ancestral perdida en algún lugar de la miseria nordestina, la "vieja" y el niño se encuentran obligados a desarrollar alguna actividad económica que les permita continuar con el viaje. Escribiendo cartas para la población local, Dora y Josué terminan por mostrar cuán duro es el problema del analfabetismo y de la marginación social en el interior de Brasil.

Esa situación nos transporta al inicio de la cinta, aunque en un movimiento contrario. Antes de la fuga, ella estaba en Río de Janeiro y escribía cartas para personas que tienen familia en el nordeste y ahora, por un golpe de suerte, ella y el niño se encuentran en el sitio de destino que anteriormente era el de las cartas que ella escribía en la *Central do Brasil*. En ese momento, el personaje de la escritora cambia de actitud e, inmediatamente después de escribir las cartas, las pone en el correo.

Ser *atravesado* por el azar, en este sentido, es ser llevado al centro de un acontecimiento singular. ¿Y qué es la singularidad para Deleuze sino un acontecimiento ideal?

o mejor: es un conjunto de singularidades, de puntos singulares que caracterizan una curva matemática, un estado de cosas físico, una persona psicológica o moral. Son puntos en retroceso, de inflexión, etc.; desfiladeros, nudos, núcleos,

¹¹ F. Guattari, *Micropolítica. Cartografías do Desejo*, 4ª ed., São Paulo, Editora Vozes, 1996.

centros; puntos de fusión, de condensación, de ebullición, etc.; puntos de lloro y alegría, de enfermedad y salud; de esperanza y angustia, puntos sensibles, como se suele decir¹².

Es de esa manera que entendemos la casualidad que llevó a una sociabilidad entre los personajes que desbanca las certezas preestablecidas y largamente propagadas por el neoliberalismo, que supuestamente se plantea controlar todo matemática y milimétricamente. Por otra parte, entre los aspectos que confirman esa ruptura de la actitud inicial de Dora se detecta una contraposición de esa lógica de explotación del trabajo infantil, de la que ella llega a participar, ya que al acoger y cuidar a Josué lo aparta de la realidad vivida por millones de niños tanto en Brasil como en América Latina, que, desvinculadas de sus familias por distintos motivos, pasan a vivir las formas más terribles de explotación y, consecuentemente, de sociabilidad.

Este rasgo de la cinta nos lleva a realizar una apreciación sobre los elementos catalizadores de una discusión más amplia sobre las transformaciones en curso de la sociedad contemporánea, que van desde los cambios en los procesos productivos y sus repercusiones sociales, hasta la configuración de nuevas territorialidades introducidas por la globalización.

No obstante el hecho de que en el capitalismo contemporáneo las relaciones sociales hayan asumido una característica cada vez más individualista, cosa que se refleja sobre todo en las relaciones de trabajo, *Central do Brasil* apunta también otra posibilidad, a saber, incluso en situaciones adversas existe una brecha para una actitud solidaria, aunque sea aisladamente.

Seguramente no se trata de buscar propuestas hegemónicas para contraponer al proceso individualizante que se deriva de la actual lógica capitalista; sino más bien de trabajar en la dirección propuesta por el cantante, compositor y escritor brasileño Caetano Veloso en su canción *Fora da Ordem* de su disco *Estrangeiro*: «yo no espero el día en que todos los hombres concuerden. Tan sólo conozco a algunas armonías bonitas, posibles, sin juicio final».

¹² G. Deleuze, *Lógica do Sentido*, 4ª ed., São Paulo, Editora Perspectiva, 1998, p. 55.

Resumen. «*Central do Brasil: cine y precarización del mercado de trabajo en la era de la aldea global*»

El presente artículo aborda las cuestiones relacionadas con las transformaciones del mercado de trabajo brasileño, como la inserción de la mujer en el proceso productivo, así como el aumento del fenómeno del trabajo infantil. Esta reflexión se lleva a cabo a partir de los argumentos presentados en la película de Walter Salles, Jr., *Central do Brasil*, que expresa la problemática que atraviesa Brasil, país asolado por una profunda crisis política, social y cultural.

Abstract. «*Central do Brasil: film and labour market insecurity in the age of the global village*»

This article explores various aspects of the ongoing changes in the labour market in Brazil, including the incorporation of women into productive activity, and the rise in child labour. The analysis developed has been inspired by the *Central do Brasil*, Walter Salles Jr.'s recent film that depicts the profound impact that the current social, political, and cultural crisis is having on the country.

LIBROS

Juan José Castillo (editor):

El trabajo del futuro,
Madrid, Editorial Complutense, 1999, 162 pp.

JUAN MANUEL IRANZO*

Durante los días 25 y 26 de junio de 1998 se celebró en la Sala de Junta de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid, un "Seminario Internacional Complutense" sobre el tema *Las ciencias sociales del trabajo en el cambio de siglo: el trabajo del futuro*. Este seminario reunió a un pequeño número de las primeras autoridades mundiales en ese campo, quienes expusieron ante sus colegas y un pequeño y selecto grupo de profesores e investigadores locales un artículo en borrador avanzado, elaborado a partir de versiones previas y circuladas entre los participantes y, en la ocasión, discutidas *in situ*. El presente volumen, *El trabajo del futuro*, reúne la versión definitiva de los textos allí presentados, enriquecidos con los debates y discusiones mantenidas.

La ausencia inesperada y a última hora de dos profesores norteamericanos ha reducido la participación en el libro a una singular representación de los grandes países industriales europeos (Castillo y Valdés de España, Wisner de Francia, Brown de Gran Bretaña, Schumann de Alemania y Bagnasco de Italia), confrontados con una representación de los países latinoamericanos en sempiterno proceso de industrialización (Antunes de Brasil y De la Garza de México). Esta configuración no sólo pone de manifiesto el papel de bisagra intelectual y política entre Europa y América Latina que pueden tener las instituciones académicas españolas sino que, inesperadamente, confirmó un continuo Derecho-Sociología-Antropo(tecno)logía capaz de producir, a partir de contribuciones muy heterogéneas en cuanto a metodología, enfoque y objeto, algo que se aproxima mucho a una visión y diagnóstico unitario sobre el estúpido mito del fin del trabajo y el tema de investigación de la mayor relevancia del trabajo del futuro.

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

Lo primero que nuestros autores distinguen son dos acepciones de <trabajo> sobre una de las cuales suelen haberse especializado con preferencia. De un lado está el trabajo como actividad transformadora del mundo y, en particular, esa forma especial de actividad por cuenta ajena que es el empleo asalariado (obviando toda actividad doméstica, colegial o voluntaria). De otro lado está el trabajo como valor, como acción social cargada de sentidos, a partir de cuya elaboración los agentes elaboran identidades biográficas, individuales o colectivas. Comencemos con la primera de ellas.

Como señala Castillo en su ataque al mito del fin del trabajo (mito que tomado por religión verdadera influye en todos los niveles de toma de decisiones sobre el capital social), asistimos aquí a la enésima resurrección del mito de la modernización: antes o después, todo el mundo tendrá un trabajo escaso en horas, limitado en esfuerzo y vinculado a las tecnologías de la información (sobre condiciones de trabajo, remuneración y protección social se habla mucho menos: una cajera de supermercado que se limita a pasar códigos de barras sobre un lector láser, y a cobrar, sería un buen ejemplo del trabajo del futuro para alguien como Rifkin). Pero la globalización no es una tendencia clara, sino la extrapolación de algunos rasgos aislados a un universo futuro ficticio. Como Australia, también el tercer mundo tiene su *out-back*: gran parte del mundo islámico, el Sahel, el África tropical, la India o la Latinoamérica rurales, el interior de China... La densidad de la red global en estas áreas es mínima; África tiene menos teléfonos que Tokio. Ámbitos similares pueden señalarse también en el primer mundo; las condiciones de trabajo y empleo del personal de servicios (seguridad, telefonistas, limpieza, mantenimiento, etc.), de las empresas líderes en diseño informático o ingeniería no difieren mucho de los puestos de atención telefónica al público-cliente "aligerados" (subcontratados) por las grandes empresas de telecomunicación o de venta de bienes de consumo masivo (detergentes, alimentos básicos, teléfonos móviles, etc.) o de los trabajadores agrarios, cada vez más mujeres e inmigrantes del mecanizado sector de recogida de fruta y hortaliza fresca para la exportación de Murcia, por ejemplo.

En resumen, el futuro aún no está aquí; antes bien, parecería que el pasado vuelve y, en todo caso, la distribución geográfica de los procesos es dispar.

Es el mexicano Enrique De la Garza Toledo quien muestra con las mejores estadísticas disponibles que aunque el empleo asalariado industrial y en parte también técnico y administrativo, disminuyó en Europa y Norteamérica entre 1980 y 1995 (en especial en los países anglosajo-

nes por antonomasia: Reino Unido, Estados Unidos, Canadá, Australia y Nueva Zelanda) aumentó sin embargo a escala mundial. Si bien esto significa tan sólo que la productividad laboral (incluyendo la economía no registrada y la actividad doméstica) no creció tanto como la demanda efectiva de una población mundial en plena explosión demográfica y, por tanto, requirió la creación de empleo, significa también que las contracciones del primer mundo pueden corresponderse por oscuros vericuetos con expansiones locales en el tercer mundo.

Incluso la sindicación ha aumentado en números absolutos a escala global, aunque no en relación al número de empleados, lo que muestra la creciente indefensión de los empleados y el subsiguiente endurecimiento de las condiciones de trabajo y de contratación. Más que el fin del trabajo lo que parece estar ocurriendo, esto sí a escala global, es la sustitución de empleo formal, estable y sujeto a beneficios sociales por el empleo precario, informal e incluso autocreado de larga tradición en el tercer mundo. La población potencialmente activa no dispondrá de empleos más llevaderos y de más actividades de ocio sino que se profundizará la falla entre parados más o menos discontinuos y empleados sobreeplotados igualmente más o menos discontinuos. No habrá una disolución de la diferencia entre el ocio y el no ocio, sino al contrario una mayor diferenciación y una peor consideración del trabajo como fuente de riesgo directo, inseguridad, alienación e insatisfacción personal.

El brasileño Ricardo Antunes llega por otra vía a una conclusión similar: en los países más industrializados ha habido una medida importante de «desproletarización del trabajo manual, industrial y fabril; heterogeneización, subproletarización y precarización del trabajo» (p. 43), especialmente mediante la transferencia del empleo al Tercer Mundo, a mujeres que ingresan en número cada vez mayor al mercado de trabajo, mediante la inmersión de la actividad y el uso extensivo de una legislación favorable a la flexibilidad/inseguridad del empleo. Para Antunes es casi motivo de hilaridad la imagen de un fin del trabajo que signifique el fin de la producción socialmente organizada de valores de uso, de bienes y servicios útiles. Y la imagen de la fábrica a oscuras, poblada de robots que trabajan sin descanso, quizá bajo la somnolienta responsabilidad de una brigada de reparación y mantenimiento apenas atenta a las inusuales alarmas no es más que un disparate, pues, ¿qué legitimidad tendría el capital para reclamar un beneficio si toda su aportación es un diseño ingenieril y la financiación para construirlo? No más que las patentes hoy día; no más que los préstamos bancarios. Precisamente el trabajo humano es necesario para la transformación de la energía biológica en mercancías que luchen en la palestra del mercado por obtener demandas

que igualen o superen la oferta y precios que sobrepujen los costes; es decir, para asegurar ganancias. Porque, a diferencia de las inversiones en capital fijo o las deudas financieras, la amortización/reproducción del capital humano se externaliza fuera de la economía monetaria al Estado y la familia. Es para favorecer esta mayor explotación del trabajo que, cada vez más, el obrero "responsable" asume junto a las tareas de producción, otras de supervisión y reparación, mantenimiento, coordinación con otros e incluso se le solicitan sugerencias de organización y diseño, al tiempo que se reducen los niveles jerárquicos y técnicos e ingenieros pasan cada vez más tiempo en la planta de producción.

No obstante, lo dicho hasta aquí es más una descripción del presente que una perspectiva de futuro. La marca del trabajo asalariado ha sido su "flexibilidad funcional" (polivalencia) y su "flexibilidad numérica" (precariedad). Por supuesto sin olvidar la indisponibilidad de empleo para muchos millones de personas que desean tener uno. Junto a estas consideraciones Richard Brown realiza una audaz propuesta: ¿Por qué no indagar en las contradicciones del sistema la posibilidad de un futuro con pleno empleo (¿quizá con jornadas reducidas?), trabajos normalizados (más exigentes pero más interesantes, con prestaciones sociales mejor administradas y más distribuidas) y con "buenos" trabajos (según el viejo ideal del artesano o el profesional autónomos o del empleado involuado en la gestión responsable de su empresa)?

Michael Schumann parece haberse planteado una cuestión próxima cuando describe las formas participativas de organización del trabajo 'enriquecido' en algunas empresas alemanas durante los años ochenta y el retorno de los métodos tayloristas durante los noventa. A pesar de que la primera fórmula había producido, mediante acuerdos negociados sobre rendimientos y objetivos específicos, el desarrollo de los recursos humanos, la reducción del tiempo de producción, el incremento de la utilización de la maquinaria y la mejora de la calidad, no obstante, la auto-iniciativa, la participación, la responsabilidad y el acuerdo razonado han sido sustituidos en la búsqueda de incrementos inmediatos de productividad por el aumento de la jerarquía, el control y la exclusión de la participación. ¿Por qué ha ocurrido esto cuando es obvio que el sistema taylorista desperdicia y destruye innecesariamente recursos tanto humanos como naturales?

La respuesta de Schumann sugiere implícitamente que la economía de transformación material y la economía de servicios de tratamiento de personas y de información debe competir por las fuentes de inversión con una economía financiera, ésta sí, plenamente globalizada, y que ofrece con frecuencia espectaculares beneficios a corto plazo. La tenta-

ción para las empresas es muy fuerte, esto es, aprovechar los rendimientos elevados a corto plazo de los métodos tayloristas aunque se sepa con certeza que se estancarán a medio plazo. En cambio, apostar por diseños innovadores y, en especial, por formar recursos humanos que producen buenos rendimientos es arriesgarse a descubrir que en un súbito giro especulativo del mercado la tierra se ha abierto bajo los pies de la empresa y la demanda se ha esfumado.

En último término, Schumann se pregunta si el modelo alemán basado en la terna "alta calidad-alta cualificación-altos salarios" debe inevitablemente hincar la rodilla y asimilarse a lo que ha constituido primero el modelo de Asia Oriental y luego de Estados Unidos: "competencia en precios (no siempre pero a menudo con calidad discutible)-baja cualificación-bajos salarios". Si se considera que muy pronto esta segunda vía va a ser transitada con decisión por China, Rusia y los Países del Este europeo (respaldados por la abundante financiación cuyos réditos asegura su excelente capital humano) parece poco sensato que Alemania o cualquier otro país industrial avanzado pretenda competir con estos países en el terreno donde poseen sus ventajas específicas.

En suma, Schumann parece entrever una economía dual con países, sectores y empresas que producen bienes y servicios sofisticados a costes elevados, con mano de obra cualificada y obteniendo por ello altas rentas, opuesto a un mundo de países con sectores y compañías basadas en la hiperexplotación de la mano de obra y la competencia en precios. El catedrático de derecho Valdés Dal-Ré da pábulo a la sospecha de que esa imagen de futuro es tácitamente asumida por los agentes sociales a escala global. Cuando repasa la evolución de la legislación laboral española durante las décadas democráticas constata no sólo una creciente permisividad hacia formas de contratación más inespecíficas en cuanto al contenido de su actividad, a su duración y a los motivos de su suspensión, sino también que el Estado, cada vez más, se sitúa como un regulador subsidiario que se inhibe en cada vez más aspectos frente a lo que negocian las partes, capital y trabajo. Valdés denomina este proceso "laissez-faire colectivo" y tiene como consecuencia que las empresas tiendan a consolidar un núcleo fuerte de trabajadores estables, cualificados y leales mientras el grado de precarización del resto de la plantilla se eleva arrastrando concomitantemente ventajas económicas (menores salarios) y sindicales (menor conflictividad). La misma dualización que se da en el mercado de las empresas se da de nuevo dentro de éstas, y no por necesidades de ajuste coyuntural a variaciones pasajeras de la demanda, sino porque se cree que es una estrategia segura de supervivencia en un mercado cuya inestabilidad y opacidad produce pavor.

Estas fracturas duales producen efectos perversos como el de una juventud muy cualificada pero que se va descapitalizando paulatinamente al no encontrar oportunidades de ejercitar y ampliar su formación, en contraste con una población laboral adulta en ocasiones con una gran sabiduría de oficio (a menudo, tácita) que sufre dificultades en su capacidad de adaptación y reciclaje profesional, muchas veces porque la dirección no reconoce su cualificación elícita y puede decirse que 'técnicamente' ni siquiera hablan el mismo idioma. La legislación puntual que intenta paliar estos defectos no va a contracorriente ni desvía el curso principal de unas leyes que favorecen cada vez más el ajuste inmediato entre las necesidades operativas de una empresa y su capacidad de contratar la fuerza de trabajo estrictamente necesaria para solventarlo en el menor tiempo y con el menor coste laboral posibles.

Aunque las múltiples combinaciones de las dicotomías arriba expuestas configuran ya una imagen bastante plural y compleja del próximo futuro, Alain Wisner se ocupa en su artículo de recordarnos que la realidad es aún incomparablemente más compleja. Su artículo, de una claridad y belleza pedagógicas inigualables, se limita a señalar tres fenómenos puntuales pero cuya relevancia hace estallar como un castillo de fuegos artificiales la complejidad futura del mundo que tratamos de atisbar.

En primer lugar, Wisner destaca el ámbito de la transferencia tecnológica. Una larga historia de confusiones y fracasos ha puesto en evidencia que diversas causas geográficas, biológicas y nutricionales, culturales, lingüísticas, etc., han ocasionado el bajo rendimiento, el rápido deterioro e incluso el abandono de ambiciosos complejos industriales dolorosamente pagados con las exiguas rentas campesinas, la venta apresurada de materias primas no renovables o con un insaciable endeudamiento. En segundo lugar se observa cómo las cadenas jerárquicas de gestión, diseño y ejecución funcionan sobre principios y valores localmente muy distintos. El trabajo de P. D'Iribarne es subrayado por Wisner por haber logrado mostrar cómo la cultura de empresa americana se basa en la noción de cumplimiento de un contrato siempre que cada parte deje claro a qué aspira de la otra; los Países Bajos, en cambio, subordinan la literalidad de los contratos a continuos procesos de renegociación donde en cada instante se trata de conciliar intereses e identificar lo mejor para los cooperantes; por último, en Francia, es vital para el funcionamiento de las cadenas de comunicación y mando el conocimiento y el respeto "del honor" de los distintos sujetos en los grupos, rangos y órdenes profesionales a que pertenecen. Las *tradiciones* locales para asegurar cooperación y lealtad siguen siendo cruciales para el funcionamiento de los más

complejos sistemas organizativos *modernos*. En tercer lugar, Wisner abre la caja de Pandora: toda esta diversidad tan compleja está en continua evolución, la naturaleza y la razón son sólo algunos de los elementos de la arquitectura organizativa. Y a escala planetaria la dinámica es imprevisible (la industria textil francesa se traslada a Tailandia y la construcción de un nuevo puente fronterizo hace que se desplace a Laos con la sucesiva consternación de los trabajadores y gobiernos francés y tailandés).

Si Wisner aventura algún atisbo de futuro es que la Comunidad Europea y también los Estados Unidos van a tener que emplear toda su capacidad económica y diplomática de presión para evitar mediante medidas arancelarias, fiscales, presupuestarias e incluso policiales, la fuga de empleos de sus territorios a otras localizaciones, como apetecen sus sectores financieros. Y, paradójicamente, contener la inmigración que opta por los empleos marginales locales.

Por último, Arnaldo Bagnasco escribe por extenso sobre algo que otros autores sólo han elaborado en menor medida: la acción social del trabajo como fuente de identidades colectivas y movimientos de transformación social. Sin duda, en las décadas recientes se ha producido, como consecuencia de la dispersión, diversificación y heterogeneización de las ocasiones y condiciones de empleo y trabajo, un debilitamiento de la identificación de los individuos potencialmente activos con alguna clase social. No obstante, si la unión hace la fuerza, la dispersión y la globalización no tienen por qué debilitar la identidad, conciencia y actividad de clase. Es preciso tan sólo que las estrategias de acción se adapten a las nuevas condiciones. Por supuesto es mucho más fácil para los parados franceses ocupar sus oficinas de empleo y a sus grandes sindicatos paralizar el país a favor de la jornada de 35 horas, mucho más que para los obreros/as orientales reivindicar sin temor a la violación de sus derechos humanos y laborales internacionales, una mejora salarial o de sus condiciones de trabajo.

Sin embargo, aunque el dominio de las transnacionales y la globalización distancien la actividad económica tanto del Estado como de la sociedad civil, dicha actividad debe radicarse en alguna parte. Y el caso de los distritos industriales muestra que las redes locales de empresas necesitan establecer vínculos de concordia y cooperación con las autoridades y poblaciones locales para minimizar el conflicto y maximizar las oportunidades de aprovechar súbitas ocasiones favorables de mercado. Esta da ocasión para la formación de nuevas agrupaciones y alianzas entre cuyas inquietudes y objetivos esté la mejora del trabajo del futuro.

Para concluir con unas brevísimas impresiones, parciales y todo, el trabajo del futuro se distribuirá de forma desigual por el planeta; habrá

más empleo asalariado —especialmente manual— pero también más desempleo; la proporción de mujeres empleadas fuera del hogar será cada vez mayor al tiempo que se intenta erradicar el trabajo infantil; las actividades se polarizarán posiblemente entre un extremo cualificado tecnológicamente sofisticado, bien pagado y socialmente protegido y otro polo que, típico-idealmente será todo lo opuesto; las actividades de transformación material cederán rápidamente espacio a los servicios de tratamiento de la información y de atención a personas (aun al coste de la proletarización de muchos sectores de estas actividades) por efecto de la desmaterialización de la economía, producto de una crisis ambiental que contempla el creciente agotamiento de los acervos de materias primas y el deterioro y desbordamiento de los sumideros de desechos y polución. La investigación de las ciencias sociales del trabajo se enfrentará, en consecuencia, a un inmenso reto: investigar etnográfica y ergonómicamente al trabajador en su actividad y desde ese punto central analizar los efectos de ésta sobre su identidad personal, su vida doméstica, sus vinculaciones asociativas, etc.; y, hacia arriba, las relaciones con los miembros de su misma organización productiva —en la cooperación y en el conflicto— y las tramas de empresas en el ámbito local y mundial. O, más bien, 'global', el escenario de las innovaciones, los conflictos y las reorganizaciones colectivas del futuro.

Libros recibidos en la Redacción

- Aguilar, E.** (1999), *Las bordadoras de mantones de Manila de Sevilla. Trabajo y género en la producción doméstica*, Sevilla, Ayuntamiento de Sevilla, Universidad de Sevilla (2.ª ed.).
- Almunia, J.; Castillo, S.** y otros (1999), *Apuntes de historia. La Federación Socialista Asturiana, 1901-2001*, Oviedo, Fundación José Barreiro.
- Barnosell, G.** (1999), *Origens del sindicalisme català*, Vic, Eumo Editorial.
- Barrio, E.** (1999), *Espacios públicos en clave de sexo/género. La transición democrática*, Granada, Comares.
- Castañó, C.** y otros (1999), *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Castillo Mendoza, C. A.** (ed.) (1999), *Economía, organización y trabajo. Un enfoque sociológico*, Madrid, Pirámide.
- Castillo, S.** (1999), «La Charte de la Mutualité et la loi de 1898 en Espagne», separata de Dreyfus, M. y otros (eds.).
- Dreyfus, M.; Gibaud, B. y Gueslin, A.** (eds.) (1999), *Democratie, solidarité et Mutualité: autour de la loi de 1898*, París, Económica.
- González Martínez, C.** (1999), *Guerra civil en Murcia. Un análisis sobre el poder y los comportamientos colectivos*, Murcia, Universidad.
- Granja, L. de la; Reig, A. y Miralles, R.** (coords.) (1999), *Tuñón de Lara y la historiografía española*, Madrid, Siglo XXI.
- Gutiérrez-Solar Calvo, B.** (1999), *El deber de seguridad y salud en el trabajo. Un estudio sobre su naturaleza jurídica*, Madrid, CES.
- Historiar** (1999), revista trimestral de Historia, núms. 1, 2 y 3, Barcelona, L'Avenç.

- La Rosa, M.** (ed.) (1999), *Temps, statut et conditions de travail*, Número especial de *Sociología del Trabajo*, 74-75, «VI Journées de 'Sociologie de Travail' », Bolonia, junio.
- Landa Zapirain, J. P.** (1999), *La reforma de la sanidad pública y el régimen jurídico de su personal*, Madrid, CES.
- Maggi, Bruno** (ed.) (1999), «Per una ergonomia di processo», *Ergonomia*, núm. 12, monográfico (Milán).
- Ortiz Gervasi, L.** (1999), *Convergencia o permanencia de los sistemas de relaciones laborales: reacción sindical a la introducción del trabajo en equipo en la industria del automóvil*, Madrid, Instituto Juan March.
- Pons Pons, J.** (1998), *El sector seguros en Baleares. Empresas y empresarios en los siglos XIX y XX*, Palma de Mallorca, El Tall Editorial.
- Tomás Carpi, J. A.** (1999), *Dinámica industrial e innovación en la Comunidad Valenciana. Análisis de los distritos industriales del calzado, mueble y textil*, Valencia, IMPIVA.

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

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

POLITICA SOCIEDAD

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

Presidenta:
Rosario Otegui Pascual, Decana

Director:
Ramón Ramos Torre

Consejo de Redacción:
Celestino del Arenal Moyúa, Rafael Bañón Martínez, Mercedes Cabrera Calvo-Sotelo
Cecilia Castaño Collado, Juan José Castillo Alonso, María Cátedra Tomás, Rafael Díaz Salazar,
María González Encinar, Eugenia Hernández, Jesús Leal Maldonado,
Lorenzo Navarrete Moreno, Juan L. Paniagua Soto, Laureano Pérez Latorre,
Bernabé Sarabia Heydrich, Fernando Valdés del Re

Secretaria:
Carmen Pérez Hernando

CONTENIDO N.º 31

Luis Enrique Alonso
*Crisis de la sociedad del trabajo y ciudadanía:
una reflexión entre lo global y lo local*

Tomás R. Villasante
*Cuatro redes para hacer transformaciones
sustentables*

Luis A. Camarero y Manuel González
*Reflexiones sobre el desarrollo rural: las tramoyas
de la postmodernidad*

Abdelfattah Ezzine
Gobierno y gestión urbana en Marruecos

Terry Nichols Clark
*Estrategias de innovación: enseñanzas para el
gobierno a escala nacional y local*

Miguel Martínez López
*La traslación de estrategias empresariales al
territorio: problemas de la Planificación Estratégica
en el urbanismo*

Lorenzo Cachón Rodríguez
*Sobre desarrollo local y nuevos yacimientos de
empleo*

PROPUESTAS PARA UN DEBATE

José Luis Coraggio
*La economía popular es más que la suma de
micro-proyectos*

Enrique del Río
Empleo y desarrollo local

Tomás Alberich
*Gestión pública, participación ciudadana y desarrollo
local*

ANEXO DOCUMENTAL

Miguel Angel Gil Zafra
*La política regional de la Unión Europea: evolución
normativa y metodología de actuación*

VARIOS

Jordi Roca i Girona
*De la (im) pertinencia del obrero como objeto de
estudio de la antropología social*

Ana M.ª Rivas
De obreros, campesinos y «últimos primitivos»

Jordi Roca i Girona
*De antropólogos (sin) complejos y de (posibles) antro-
pologías. Notas para un —¿falso?— debate*

SUSCRIPCIONES

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

Centro de Información y
Documentación Científica



www.cindoc.csic.es

- ✓ Bases de Datos
- ✓ Consultoría y Asesoramiento
- ✓ Sistemas de Información
- ✓ Traducciones
- ✓ Búsquedas Bibliográficas
- ✓ Cursos Especializados
- ✓ Suministro de Documentos
- ✓ Proyectos I+D

sdi@cindoc.csic.es

BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

Deseo suscribirme a *Sociología del Trabajo*

SUSCRIPCIÓN ANUAL: ESPAÑA 4.500 ptas. (27,05€)
(3 números). Europa 5.000 ptas. (30,05€)
Resto del mundo 40 \$

MUNDI-PRENSA LIBROS, S. A.
Castelló, 37. 28001 Madrid
Teléf.: 91 436 37 01
Fax: 91 575 39 98
E-mail: suscripciones@mundiprensa.es

Nombre y apellidos	Profesión
Calle	Cód. Postal
Población	Provincia
<input type="checkbox"/> CHEQUE ADJUNTO A NOMBRE DE MUNDI-PRENSA	<input type="checkbox"/> VISA n.º
<input type="checkbox"/> GIRO POSTAL	<input type="checkbox"/> AMEX n.º
Fecha	Fecha caducidad

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@sigloxxieditores.com
<http://www.sigloxxieditores.com>

Suscripciones

Mundi-Prensa Libros, S. A.
Castelló, 37. 28001 Madrid
Teléfono: 91 436 37 01
Fax: 91 575 39 98
E-mail: suscripciones@mundiprensa.es

Venta de números atrasados o colecciones

Distribuidora Literaria de Siglo XXI, S. A.
Teléfono: 91 871 93 72/9
Fax: 91 871 94 08
E-mail: literaria@fedecali.es
<http://www.LITERARIASIGLOXXI.com>