

Telefónica: mal trabajo sin opciones

Call Centers. ¿El trabajo del futuro?

Etiquetado de ocupaciones y nivel
de cualificación

El taylorismo en la industria
madrileña a fines de los cuarenta

Nebulosas industriales y capital
urbano, 1750-1850

Sociología del Trabajo en España
entre dos siglos

Sociología del Trabajo en Alemania:
debates y preguntas

ISSN 0210-8364

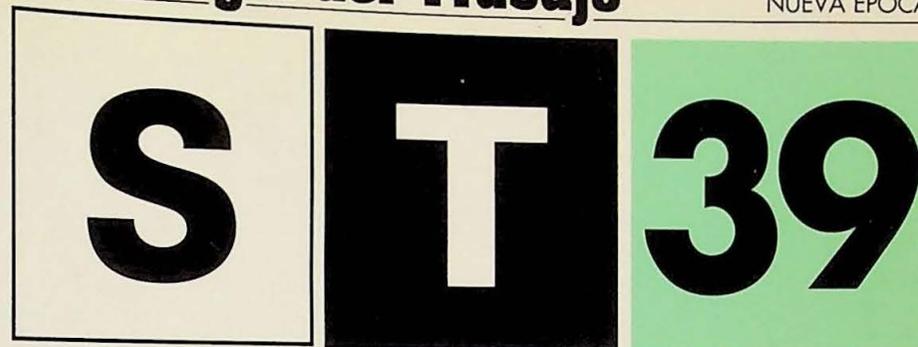


9 778402 108365

39

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA



REVISTA CUATRIMESTRAL DE EMPLEO, TRABAJO Y SOCIEDAD

PRIMAVERA 2000

Telefónica: mal trabajo sin opciones



PRIMAVERA 2000

NUEVA ÉPOCA

Sociología del Trabajo



SIGLO VEINTIUNO DE ESPAÑA EDITORES

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-IRESO, 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, Dpto. de Sociología, 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, Dpto. de Sociología I, 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 39

NUEVA ÉPOCA

Primavera 2000



SUMARIO

Andrea del Bono , <i>Call Centers</i> , ¿el trabajo del futuro? El caso de Estrategias Telefónicas, S. A. (ESTRATTEL).....	3
Carmuca Gómez Bueno , Del etiquetado de las ocupaciones según nivel de cualificación.....	33
Julio A. Fernández Gómez , El taylorismo en la industria madrileña de finales de los cuarenta.....	63
José A. Nieto Sánchez , <i>Nebulosas industriales</i> y capital mercantil urbano. Castilla la Nueva y Madrid, 1750-1850.....	85
DIEZ AÑOS DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO	
Juan José Castillo , Arturo Lahera , Margarita Barañano y Carlos A. Castillo , La sociología del trabajo en España entre dos siglos.....	111
Otfried Mickler , La sociología del trabajo en Alemania Occidental. Estado del debate, preguntas abiertas.....	135

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. 39 - primavera de 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.

© Foto de portada: Bibliothèque nationale de France
Madrid, mayo 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 Closures-Orcycoen, S. L.

Polígono Igarza. Paracuellos de Jarama (Madrid)

Printed in Spain

Call centers, ¿el trabajo del futuro?

El caso de Estrategias Telefónicas S.A. (ESTRATEL)¹

Andrea del Bono *

Última hora, 26 de octubre de 1999: Nuevo *call center* en Getafe; una noticia destacada de la página de Estrategias Telefónicas S.A. (ESTRATEL) en Internet. Con “bombos y platillos” esta empresa filial de Telefónica S.A. anuncia la inauguración del *call center* más grande de España y uno de los mayores de Europa: 3.900 m², más de 700 posiciones de teleatención, está destinado a responder a la demanda del Servicio de Información 1003 de Telefónica y a telegestión (venta telefónica), las 24 horas del día, los 365 días del año. Los puntos fuertes de la promoción: últimas tecnologías, un enorme potencial de profesionales y la experiencia que brindan a la empresa sus centros de teleatención, pioneros en España:

En ESTRATEL sabemos cómo responder a la confianza de nuestros clientes, y todo lo que hacemos desde la elaboración de nuestros estándares internos de calidad, la selección y formación del personal más adecuado, hasta por supuesto la propia atención telefónica, está pensado para satisfacer todo lo que nuestros clientes esperan de nosotros².

* Universidad Nacional de La Plata (Argentina). Centro de Investigaciones SocioHistóricas. Calle 7, n.º 493, 5.º piso. D.º A. 1900 - La Plata (Argentina). E-mail: andrea@way.com.ar

¹ Estas páginas recogen algunos de los temas analizados en una extensa investigación que conforma el corpus central de la tesis doctoral: “*Telefónica de España S.A.: la cara oculta de un proceso de transformación productiva. Cambios en el trabajo en un nuevo entorno tecnológico*”, dirigida por Juan José Castillo, que ha obtenido la calificación de sobresaliente cum laude en el Departamento de Sociología III de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid el 8 de mayo de 2000.

² <http://www.estratel.es/quees/quees.htm>

Esta publicidad es una más de las tantas que hoy se multiplican para anunciar la llegada de una nueva época signada por el "fenómeno" de los *call centers* y resulta significativa porque hace referencia al nuevo modo de trabajar que, según se anuncia, se impondrá en la sociedad del siglo XXI; presenta las *ventajas* de una actividad que en 1996 daba trabajo a 130.000 europeos y de la que se esperaba la creación de 100.000 empleos más al llegar al año 2000³. Los *call centers* son hoy, desde una *visión lineal-tecnologista*, un caso ejemplificador de la difusión de las *Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC)* y del desarrollo de nuevos servicios que permiten sustituir los empleos obsoletos poco cualificados por empleos que requieren nuevas aptitudes y niveles más altos de cualificación (Kovács, 1998). Ahora bien, en nuestro caso, esta noticia referente a la apertura de un nuevo *call center* de ESTRATEL tiene una significación bastante más cercana: varios años de investigación dedicados al estudio de las consecuencias que, en el plano de la división y organización del trabajo, acompañaron al proceso de reestructuración productiva que Telefónica de España S. A. inició a mediados de la década del ochenta nos condujeron hasta uno de esos "centros pioneros" a los que hacen referencia los publicistas de la compañía: el *Centro de Marketing Telefónico de Juan Esplandiú —ESTRATEL*⁴. Exponemos aquí algunas notas, sólo algunos de los resultados que obtuvimos en aquella investigación, con el convencimiento de que al avanzar en la lectura de estas páginas el lector encontrará un excelente antídoto —poderosos argumentos— contra perspectivas que se acercan peligrosamente al determinismo tecnológico o, lo que es peor, a simples operaciones de *marketing* pensadas para desdibujar las situaciones concretas de trabajo con las que se encuentran hoy en día los trabajadores/as que actúan, a través de la teleatención, como nexo entre los clientes y las grandes empresas *flexibilizadas*. La observación directa a nivel de los puestos de trabajo fue el camino que nos condujo hacia la formulación de preguntas que guiaron la exploración acerca de cuestiones tales como el margen de seguri-

³ Libro Verde sobre la Convergencia de los Sectores de Telecomunicaciones, Medios de Comunicación y Tecnologías de la Información y sobre sus consecuencias para la Reglamentación, Comisión Europea, Bruselas, 3 de diciembre de 1997.

⁴ La información se obtuvo a través de entrevistas semidirigidas, grupales y en profundidad realizadas a teleoperadores/as del Servicio de *Ventanilla Única*, a sus representantes sindicales y al personal dedicado a tareas de supervisión. Entre octubre de 1997 y marzo de 1998, realizamos en total quince entrevistas: diez entrevistas semidirigidas a teleoperadores/as; una entrevista en profundidad al responsable del sector de telemarketing por el sindicato CC OO; dos entrevistas grupales al Comité de Empresa de ESTRATEL en la que participaron cuatro de sus miembros y, finalmente, una entrevista semidirigida a una supervisora del centro.

dad, satisfacción, reconocimiento y autonomía que encuentran en su trabajo los empleados/as de empresas que, como ESTRATEL, reúnen los rasgos distintivos de las organizaciones de nuestras sociedades de capitalismo reformado —descentralizadas, fluctuantes, flexibles e incluso, a veces, impredecibles— (Smith, 1995/96). A partir de la identificación de los elementos estructurantes de una política empresarial orientada hacia la conquista de cada segmento de mercado en un nuevo entorno competitivo, que dice hacer de la satisfacción y fidelidad de los clientes de la compañía su principal objetivo, nos interrogamos acerca del impacto que la transformación de los activos materiales y humanos necesarios para alcanzar dicha meta ejerció a nivel de los puestos de trabajo. De allí que la indagación sobre los efectos provocados por la informatización de las tareas, la implantación de su supervisión electrónica y la generalizada adopción de la telegestión constituya uno de los ejes de nuestra investigación.

El contexto

A lo largo de la década de los noventa, Telefónica de España llevó adelante una política de externalización de actividades que se profundizó aún más, a partir de 1995, con la efectiva transmisión de varios negocios a algunas de las filiales constituidas al efecto, lo que implicó la transferencia de activos, recursos humanos, sistemas de gestión, etcétera. Con dicho trasvase de actividad, que abarcó a los servicios liberalizados que se transfirieron a empresas filiales o subsidiarias, Telefónica puso en marcha una política de reducción de costes laborales y aumento de la productividad en empresas en las que, debido a la debilidad o inexistencia de sindicatos, la gestión de la mano de obra presentaba mayor ductilidad (Martín Artiles, 1995)⁵. Dicha reestructuración permitió a la compañía la descentralización de actividades mediante la creación de empresas formalmente independientes, que pasaron a gozar de una separación legal efectiva, aunque siguieran rigiéndose por una visión de conjunto de todos los negocios del Grupo Telefónica.

Como viene siendo ampliamente estudiado, las acciones de descentralización de la producción que han implementado las grandes empresas se encuentran junto con otras medidas tales como la diversificación

⁵ Estudio sobre recursos humanos en el sector de las telecomunicaciones en el horizonte del Plan Nacional de Telecomunicaciones, Resumen Ejecutivo, diciembre de 1993.

de la producción, la sustitución de determinadas áreas de empleo por servicios de subcontrata, los modos de contratación temporal del empleo, las políticas de diferenciación salarial, etc., dentro del grupo de medidas que han implementado las grandes empresas guiadas por la búsqueda de mayor flexibilidad. Todas estas medidas, que pretenden dotar de mayor capacidad de respuesta a las unidades de producción, han conllevado un gran cambio en el plano de las relaciones laborales (Martín Artiles, 1995). En lo que respecta a las condiciones jurídico-laborales, se ha registrado la aparición de por lo menos dos colectivos claramente diferenciados: de un lado, los trabajadores cuyas condiciones laborales están perfectamente reguladas (*trabajo estable, salarios relativamente elevados, etc.*) y, en el extremo opuesto, aquellos cuyas condiciones de trabajo son mucho más precarias (*trabajo eventual, bajos salarios, etc.*) (Bilbao, 1988). Si aplicamos estos elementos de análisis a la realidad que hemos observado en Telefónica, podríamos hablar de la existencia de, al menos, dos tipos de trabajadores: los que pertenecen a Telefónica (casa matriz), que formarían parte del grupo de los *protegidos* cubiertos institucionalmente por el sindicato, y los que trabajan en alguna de sus filiales, mucho más desprotegidos y en situación inferior en cuanto a condiciones de trabajo, salario, contrato y derechos sindicales. Sin temor a equivocarnos, podríamos decir que estos últimos representan *el lado oscuro* que hace posible la supervivencia de las buenas condiciones de Telefónica: estabilidad en el empleo, altas cualificaciones y buenos salarios (Castillo, 1996)⁶. Estamos hablando de dos situaciones (*quizás sería más correcto decir una*), estrechamente imbricadas, que se condicionan mutuamente y que se hacen evidentes en el día a día del trabajo cuando coexisten, en el mismo espacio laboral o imaginariamente como "posibles competidores", los empleados de Telefónica y los trabajadores de alguna de sus filiales.

Ahora bien, lo que resulta realmente importante es que la relación que se establece entre estos trabajadores incide directamente en la actitud que unos y otros desarrollan frente a los métodos de control desplegados por los empresarios. Mientras que el trabajador precarizado "ya no es el trabajador hostil, al que hay que disciplinar exteriormente, sino por el contrario es el individuo conscientemente autodisciplinado" (Bilbao, 1988: 119), el empleado protegido se mira en aquel espejo e in-

⁶ "Para que haya empresas 'cabeza' funcionando prevalentemente con materia gris, altas cualificaciones, estabilidad en el empleo, altos salarios y buenas relaciones industriales, pueden tener que existir, en otro lado, empresas 'mano', con predominio de trabajo de ejecución, inestabilidad en el empleo, bajos salarios, etc., dependiendo del poder de mercado de cada segmento productivo, de cada fase, encarnado ahora en una empresa" (Castillo, 1996: 30).

corpora las pautas de la empresa al igual que el precarizado, porque cada vez se siente menos seguro. Esa falta de seguridad, que se origina en la certeza que tienen los trabajadores de que perderán su trabajo cuando los cálculos de viabilidad de la empresa así lo requieran, conduce irremediabilmente a una actitud que Burawoy (1985) ha denominado "consentimiento del sacrificio".

El Centro de Marketing Telefónico de Juan Esplandiú constituye, justamente, un ejemplo del impacto que ejerció en el plano de las relaciones laborales y de la organización del trabajo la política de externalización de actividades desarrollada por Telefónica de España S.A. durante la década de los noventa. Orientada hacia la reducción de costes laborales y hacia el aumento de la productividad en el corto plazo, dicha política empresarial sentó las bases para la consolidación, en las empresas filiales más desprotegidas del Grupo Telefónica, de formas restrictivas de trabajo directamente emparentadas con el modelo económico regido por la lógica de "bajos salarios, baja cualificación, competencia en precios", en oposición a una segunda alternativa posible sustentada en el criterio de "alta calidad, alta cualificación, altos salarios" (Schumann, 1999: 96). Los teleoperadores/as del centro de marketing telefónico de ESTRATEL representan una de las figuras claves del proceso de flexibilización de aquellas grandes empresas que, habiendo optado por una forma específica de racionalización de los procesos productivos, obtienen parte de su fuerza impulsora en una intensificación del trabajo sustentada por estructuras técnicas y organizativas tradicionales (Schumann: 1999): el trabajador desprotegido en lo que a condiciones de trabajo, salario, contrato y derechos sindicales se refiere.

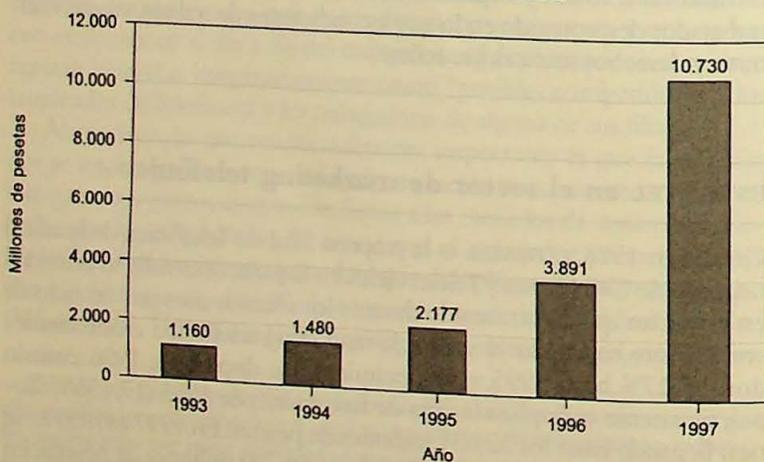
ESTRATEL en el sector de marketing telefónico

Creada en 1988, ESTRATEL es la empresa filial de Telefónica dedicada al negocio de *Call Centers* y Teleservicios en España; desarrolla su actividad en un sector que ha atravesado durante los últimos años por un ciclo de crecimiento sostenido: el sector de marketing telefónico creció alrededor del 17% hasta 1995 y su crecimiento se disparó en 1996 cuando prácticamente se duplicó la cifra de facturación de 1995 (17.135 millones) llegando hasta los 32.031 millones de pesetas. En 1997 ESTRATEL se convirtió, con una facturación de más de 10.700 millones de pesetas, en la empresa líder del sector. En 1998 alcanzó la cifra de 17.200 millones de facturación, con un incremento de más del 60%. Según los últimos

datos suministrados por la empresa, ESTRATEL cuenta con 15 centros repartidos por toda España; una plantilla de cerca de 7.000 trabajadores; cerca de 30.000 contrataciones más para diversos servicios y campañas; 5.000 líneas telefónicas y más de 128 millones de llamadas gestionadas al año, con una cuota de mercado del 36%. Especializada en la gestión integral de *Call Centers* y Teleservicios, ha integrado además la gestión de otras tres actividades: Marketing Directo, Investigación de Mercados y *Task Force*. En cuanto a lo que a los *Call Centers* se refiere, éstos realizaron en 1998 más de 128 millones de llamadas, contando para ello con más de 4.100 puestos de teleoperación repartidos en los 15 centros de la empresa, además de 4.800 puestos situados en centros de clientes⁷. Veamos, además, la siguiente información que nos da una clara idea del explosivo crecimiento de esta filial de Telefónica.

Producción de ESTRATEL en 1996 y 1997

	1996	1997
Horas realizadas	+ de 1,8 millones	+ de 5,2 millones
Llamadas Telefónicas	30 millones	69 millones

Evolución de las ventas
Evolución anual de la facturación

⁷ ¿Quiénes somos?, Telefónica de España, 1998.

El centro de marketing telefónico de Juan Esplandiú

A finales de 1997, ESTRATEL tenía en Madrid una única plataforma dedicada a la atención del servicio de *Ventanilla Única*: el Centro de Marketing Telefónico de Juan Esplandiú. Desde allí se atendían todas las llamadas comerciales de Telefónica (1004) que eran encaminadas inicialmente a un nivel "0" de atención⁸. Según cálculos realizados por la casa matriz durante ese año, la *Ventanilla Única* recibía un volumen de cinco millones de llamadas al mes; la función de los teleoperadores/as era seleccionar entre todas ellas las que podían ser atendidas directamente en ese nivel y transferir las que potencialmente podían representar una venta, o requerían de una atención especializada. En el nivel de atención "0" también se clasificaban las llamadas que debían ser transferidas al personal de Telefónica, de acuerdo al grupo al que perteneciera el cliente: segunda o primera línea de telemarketing en el caso de posibles ventas; grupo de Facturación y Cobros en caso de tratarse de una consulta compleja cuya gestión no pudiese ser resuelta en ese nivel; o al grupo de Tramitación e Instalaciones cuando se trataba de una gestión sobre instalaciones pendientes. De los cinco millones de llamadas mensuales que ingresaban en el servicio, estaba previsto que la *Ventanilla Única* atendiese directamente un millón trescientas mil, sólo un 26%, compuesto por todas aquellas consultas cuyo contenido y/o tipo de cliente no justificara la actuación de los *Asesores de Servicios Comerciales* (ASC) de la casa matriz⁹.

El servicio de *Ventanilla Única* funcionaba en un edificio moderno que albergaba una sala inmensa de espacios totalmente diáfanos y con ventanales exteriores en la que se encontraban ubicadas las quinientas posiciones de teleatención equipadas con sendos ordenadores y teclados. Para realizar su trabajo los teleoperadores/as contaban con las mismas aplicaciones informáticas que los ASC de Telefónica: el sistema MIGA y el nuevo programa destinado a reemplazarlo, el MAC. En este caso, las posiciones se agrupaban formando grupos compuestos por veinticinco

⁸ En el marco del *Nuevo Modelo de Relación Comercial* puesto en marcha por Telefónica a mediados de la década de los noventa, todas las llamadas dirigidas al servicio comercial de atención al cliente (1004) comienzan a ser atendidas en un nivel "0" de atención, la *Ventanilla Única*, donde se solucionan las consultas que no representan una venta al tiempo que se efectúa el desvío de las llamadas, según el segmento básico de clientes al que pertenezca la consulta, a los grupos de *Asesores de Servicios Comerciales* de Telefónica especializados en cada uno de ellos.

⁹ *Plan Comercial 1997*, Telefónica de España.

puestos de trabajo, que conformaban una unidad operativa denominada ROT. Como si fueran las células que componían el sistema, en cada ROT ingresaban las llamadas provenientes de un punto distinto del territorio español —exceptuando Cataluña y, sólo en caso de gran desbordamiento, las pertenecientes al centro de Barcelona—. Habitualmente, los teleoperadores/as ocupaban una misma posición atendiendo siempre las llamadas provenientes de una misma zona geográfica; sin embargo, esta distribución no tenía un carácter permanente y no era extraño que, en función de los flujos de demanda, se les asignase un nuevo ROT como destino. Durante un día normal de trabajo cada teleoperador atendía entre veinte y veinticinco llamadas por hora, con lo que un ciclo completo de trabajo oscilaba entre los dos minutos y los dos minutos y medio; ése era el tiempo que transcurría desde que la llamada ingresaba en la posición, hasta que se daba por finalizada la consulta.

Cuando iniciamos nuestra investigación a finales de 1997, toda la demanda de la *Ventanilla Única* a nivel nacional se atendía desde esta plataforma de telemarketing y desde otro centro de trabajo ubicado en Barcelona. El número de teleoperadores/as del centro de Madrid, que al ponerse en funcionamiento el servicio rondaba los ochocientos, se redujo por entonces a cerca de seiscientos cincuenta luego de sucesivas ampliaciones en las que ESTRATEL habilitó otros centros de trabajo. Siempre cerca de esos valores, la plantilla fluctuaba permanentemente debido a la temporalidad de los contratos sobre los que se levantaba el servicio. Para dar una idea de la magnitud de esa fluctuación podemos señalar que, según datos del Comité de Empresa, a mediados de 1998 el 63% de los empleados del centro de marketing telefónico de Juan Esplandiú tenía contratos de trabajo del tipo de Circunstancias de la Producción, con distintos plazos de renovación: cada mes, cada tres o seis meses, etcétera¹⁰. En cuanto a las dimensiones que alcanzaba la actividad del centro, podemos señalar que en él existían quinientas posiciones de teleoperación fijas, por las que pasaban cientos de empleados distribuidos en 54 turnos de trabajo, con los que la empresa aspiraba a atender a los clientes de Telefónica, siempre en el marco de los objetivos trazados por el *Nuevo Modelo de Relación Comercial*, durante 24 horas los 365 días del año. En esta plataforma se trabajaba con jornadas de cuatro, seis u ocho horas y con un sistema de turnos que dependía estrictamente de las necesidades de la producción, y sobre los que los representantes de los trabajadores no ejercían casi ningún tipo de control. Una última ca-

¹⁰ Primera entrevista grupal al Comité de Empresa de ESTRATEL. En adelante, *Entrevista* (CEE 1).

racterística es el perfil de los teleoperadores/as que eran, mayoritariamente, jóvenes estudiantes y licenciados universitarios con una limitada experiencia laboral previa¹¹.

La temporalidad de la contratación, la *volatilidad* de los turnos laborales y los distintos tipos de jornada laboral, son algunos de los elementos que nos hablan de las condiciones laborales de los teleoperadores/as de ESTRATEL. Además, la combinación de una inserción sindical extremadamente frágil con una postura empresarial intransigente, dispuesta a alcanzar buenas condiciones de competitividad gracias al ajuste del coste laboral, eran otros de los factores que se sumaban para componer una ecuación que daba como resultado una realidad en la que los trabajadores se movían con un alto grado de vulnerabilidad. Al poco de iniciar nuestro trabajo de investigación comprobamos, pues, que la atención de la vía de recepción más importante de las llamadas de los clientes de Telefónica se estaba montando sobre condiciones laborales y de contratación imposibles de aplicar en la empresa matriz y que conllevaban un serio deterioro para los derechos de los trabajadores. Sobre la base de una tecnología idéntica a la utilizada por Telefónica, en ESTRATEL se estaba estableciendo una forma de organización de la producción muy diferente, sostenida en otro tipo de relaciones sociales, que generaba un clima laboral y un régimen disciplinario claramente adverso para los/as teleoperadores de esta filial del Grupo Telefónica¹².

Los teleoperadores: “máquinas”, “robots”, “contestadores automáticos”

En nuestra exploración sobre el trabajo de los teleoperadores/as de la *Ventanilla Única* el malestar por la falta de contenido de la actividad, por

¹¹ Segunda entrevista grupal al Comité de Empresa de ESTRATEL. En adelante, *Entrevista* (CEE 2).

¹² Recordemos que el reconocimiento de la variabilidad de las formas de organización del trabajo mientras se mantiene idéntico el nivel técnico, no ha sido siempre una hipótesis tan obvia y aceptada como lo es hoy en día. Como ha señalado Freyssenet (1990: 3), para la consolidación teórica de esta hipótesis en el campo de la sociología del trabajo hemos tenido que esperar hasta finales de los años setenta cuando comenzó a imponerse “la afirmación de una amplia autonomía de la organización del contenido del trabajo respecto a la evolución técnica: la evolución de la organización y el contenido del trabajo dependería, sobre todo, de relaciones jerárquicas, de ‘culturas’ de empresa y de estructuras educativas nacionales”.

su bajo contenido intelectual, llegó en todas las entrevistas al nivel de saturación más alto. Y es que el trabajo de *filtrado* de llamadas era tan elemental que podía realizarse casi a ciegas, sin que los trabajadores se vieran en la necesidad de movilizar sus competencias o capacidades: recepción de la llamada / registro de la inquietud del cliente / elección del grupo de trabajo al que debía ser derivada la consulta entre las cuatro opciones que aparecían indicadas en la pantalla del ordenador; ésa era la operación repetida a lo largo de toda la jornada de trabajo. Los teleoperadores/as no encontraban interés en su trabajo y desconocían la satisfacción, o al menos el alivio, que hubiese podido proporcionarles la implicación en la actividad que realizaban:

*¿En qué consiste mi trabajo? Bueno, es totalmente estúpido, es muy básico. Fundamentalmente lo que hacemos es derivar. Nosotros transferimos todo, salvo ciertas cosas muy elementales. Lo que te piden es que te 'pringues' lo menos posible. A esta altura nosotros ya manejamos todos los programas, pero la consigna es que no debemos meternos en eso, que tenemos que transferir*¹³.

Aunque para realizar su trabajo el personal de la *Ventanilla Única* contase con aplicaciones informáticas similares a las de los ASC de Telefónica, existían diferencias en su utilización originadas en la formación que recibían los empleados de la plataforma de ESTRATEL, así como en lo que la empresa esperaba de ellos. En el primer aspecto, los contrastes eran palmarios: cuando ingresaban en ESTRATEL los futuros teleoperadores recibían un curso de sólo dos días de duración con el que se pretendía enseñarles el manejo del sistema, pero que les servía de poco cuando tenían que pasar de la teoría a la práctica¹⁴. Todos nuestros entrevistados hicieron hincapié en lo incapaces que se sentían durante sus primeros días de trabajo y en la insuficiente preparación que recibían de la empresa, subrayando la importancia de la autoformación y de la ayuda entre compañeros:

Como te puedes imaginar esos dos días de curso son una verdadera mentira. Puede ser que el sistema no sea demasiado complejo, pero al principio todo es novedad y es imposible absorber tanta información en tan poco tiempo. La realidad es que aprendes cuando ya es-

¹³ Teleoperador con diez meses de antigüedad, tiene veintisiete años y es licenciado. En adelante, *Entrevista (V-1)*.

¹⁴ Lo mismo ocurría con las nociones de *marketing* que la empresa transmitía a los empleados. Para ello, se realizaban unas reuniones grupales en las que los futuros empleados *teatralizaban* hipotéticas situaciones de trato directo con un cliente, igualmente hipotético. Los comentarios sobran.

*tás en tu posición, con el cliente presionándote al otro lado de la línea, y que sales adelante gracias a la ayuda de los compañeros que ya saben hacer su trabajo*¹⁵.

Lo que explica esta situación no es sólo la apuesta de ESTRATEL por un personal temporal, poco cualificado y nada formado; las características de la actividad de trabajo destinada a los teleoperadores tenían también mucho que ver con ello. Hemos dicho que del volumen de llamadas que ingresaban en la *Ventanilla Única* se esperaba que los teleoperadores atendiesen un porcentaje muy bajo sobre el total —un 26%— compuesto por las consultas que requerían una atención poco especializada. Aunque los empleados tenían acceso a bases de datos con información suficiente para atender todo tipo de consultas, sólo se esperaba de ellos la resolución de los temas más elementales: detalles sobre un consumo telefónico, fecha de emisión o importe de una última factura, etcétera. De hecho, la función de quienes atendían la *Ventanilla Única* era la de clasificar y transferir las llamadas destinadas a distintos grupos de empleados de Telefónica¹⁶. De ahí que la formación que se les brindaba no pretendía dotarlos de una comprensión global e inteligible del funcionamiento del sistema, sino que se restringía a la transmisión de las operaciones estrictamente necesarias para realizar el trabajo.

Pero lo que para ESTRATEL significaba un ahorro de tiempo y de dinero, era percibido por los empleados del centro como una subestimación de su capacidad e inteligencia: a pesar de su limitada formación los teleoperadores/as llegaban a percibir que sólo se les había explicado cómo hacer mecánicamente su trabajo, sin que existiera la preocupación de que conocieran el proceso en su totalidad. Lo que en verdad ocurría es que la división de tareas que la Dirección de Ventas y Gran Público de Telefónica había proyectado para la atención de su plataforma de telemarketing, concebida como espina dorsal del *Nuevo Modelo de Relación Comercial*, dejaba para la plantilla de la *Ventanilla Única* la ejecución de un trabajo que no iba más allá del *filtrado* de las llamadas que ingresaban en el sistema. Conociendo este funcionamiento, es fácil de imaginar el modelo conceptual que sirvió de orientación a quienes proyectaron esa división del trabajo: teleoperadores que no necesitasen conocer más que un número limitado de instrucciones y que sólo tuviesen que efectuar algunas operaciones muy básicas:

¹⁵ Teleoperadora, ingresó en ESTRATEL cuando se puso en marcha el servicio en el verano de 1997, tiene 25 años. En adelante, *Entrevista (V-2)*.

¹⁶ Parte de esta información nos la suministró una supervisora de ESTRATEL. En adelante, *Entrevista (V-3)*.

Los clientes se quejan de la calidad del servicio y tienen razón. Si nosotros tuviéramos más elementos y nos prepararan para resolver más consultas, los clientes no tendrían que contar más de una vez, a distintas personas, qué es lo que necesitan. Pero si sólo te explican 'cuatro chorradas', es lógico que demos la impresión de no saber hacer nuestro trabajo¹⁷.

Por lo tanto, la estrategia adoptada por ESTRATEL en el terreno de la formación dio como resultado una realidad ubicada en el extremo opuesto a la vaticinada por la hipótesis optimista, que sostiene que los cambios tecnológicos y organizativos tenderían a mejorar las cualificaciones de las plantillas y al desarrollo de un interés creciente por los recursos humanos de las empresas (Kern y Schumann, 1987-88; 1990). En el caso concreto del centro de marketing telefónico de Juan Esplandiú, en el que se perseguía aumentar la productividad y obtener beneficios a corto plazo, el resultado en lo que a organización del trabajo se refiere fue, dado que una tecnología concreta no determina ninguna forma específica de organizar la producción ni una tendencia de las cualificaciones, un deterioro de la calidad del trabajo. Como han explicado con claridad Lope y Martín Artiles (1993: 73):

Los empresarios, pues, deben elegir al aplicar nueva tecnología o reorganizar los sistemas productivos: o bien hacen que el sistema técnico-organizativo sea autosuficiente en la medida de lo posible y utilizan personal de escasa cualificación, o reconocen los límites de la automatización y emplean y forman trabajadores con una mayor comprensión sobre los productos y procesos.

Puesto que ESTRATEL eligió la primera de estas opciones, la idea que mejor explica la situación de los teleoperadores/as es la de segmentación o polarización de las cualificaciones a la que, por otro lado, también recurren Kern y Schumann (1987-88; 1990) cuando identifican dos clases de trabajadores: los "ganadores", que por encontrarse previamente bien situados ven aumentar su cualificación, y los "perdedores", que ven cómo se reducen sus capacitaciones. Evidentemente, no quedan dudas de cuál es el grupo al que pertenecen los teleoperadores/as de la *Ventanilla Única*. De lo que estamos hablando en este caso, no es ya de una actividad rutinaria con un bajo nivel de desafío intelectual que resulta estresante, sino de un nivel de *embrutecimiento* mucho mayor: el acto productivo del que participaban los empleados/as de este centro de trabajo era solamente una secuencia lógica y necesaria de operaciones elementales, definidas por el contenido intelectual más bajo posible. El he-

¹⁷ Entrevista (V-2).

cho de limitarse casi exclusivamente a recibir y derivar llamadas, transformaba a los teleoperadores/as de la plataforma de ESTRATEL en meros sucedáneos de una máquina parlante. Con la capacidad y la información necesaria para resolver gran parte de las consultas que les planteaban los clientes, debían escuchar y limitarse a derivar. Transcribimos a continuación tan sólo una muestra de los efectos de esa situación sobre los trabajadores:

Yo tengo la capacidad para realizar un trabajo mucho mejor. Yo allí me pongo el piloto automático. Además, como ya nos han recortado tanto, realmente parecemos loritos. Cualquiera puede hacer este trabajo tal como está ahora mismo la operativa, cualquiera puede hacer de loro. Es como ser un contestador automático pero vivo, personalizado. La gente se sienta y habla como un robot. Más de una vez los clientes te preguntan si eres un contestador: 'es usted un contestador', 'no, soy una persona'. Eso es realmente muy fuerte, super fuerte. Yo realmente me siento inútil, tienes en tu mano información para solucionar los problemas, pero tienes que derivar la llamada¹⁸.

"Máquinas", "robots", "contestadores automáticos", así se sentían los teleoperadores de ESTRATEL. Ése era el efecto —despreciable para los técnicos e ingenieros, pero de una importancia vital para quien con la trivialización de su puesto de trabajo ve también trivializada su existencia— que provocaba sobre los trabajadores un sistema productivo "cerrado" que reducía al máximo la intervención humana, considerándose, por ello, más eficaz y más perfecto (Freysenet, 1990). Una vez más, el triunfo de la "lógica del proyecto" sobre la "lógica de las consecuencias" es decir, la subestimación del lugar que en toda tarea de diseño tecnológico debe ocupar la reflexión acerca de "la concepción del hombre (y la mujer) en el trabajo" que implícita o explícitamente, acompaña cada una de las alternativas de planificación, diseño e implantación (Castillo, 1988). O en el peor de los casos, la apuesta por un sistema acabado y dominado que, en su dimensión social, apunta a prescindir de trabajadores cualificados cuyas acciones corporativas y reivindicativas podrían hacer peligrar los planes de la empresa. En su situación de trabajo los teleoperadores/as se encontraban con un limitadísimo margen de acción que les impedía tomar algún tipo de iniciativa, así como ejercitar su capacidad de valoración y decisión. A esto se sumaba la imposibilidad de generar espacios relativamente autónomos que pudiesen permitirles una cierta autorganización, a través de la desvinculación del intenso ritmo de trabajo impuesto por el sistema informático. Lejos de ser casual, la similitud entre esta descripción y la que resultaría del análisis del proceso

¹⁸ Entrevista (V-2).

de trabajo en una cadena de montaje, nos habla de realidades muy semejantes en las que los trabajadores se ven obligados a renunciar a su condición de sujetos pensantes. Nos estamos refiriendo al efecto que ejercía sobre la subjetividad de los teleoperadores/as de la *Ventanilla Única* el funcionamiento de un sistema informatizado que, por no contemplarlos como sujetos activos con objetivos y motivaciones, instalaba en ellos una sensación de "programación" que los alejaba de su condición de personas (Gualandri, 1988).

Control y vigilancia, el abuso de los más fuertes

Según información que nos suministró el Comité de Empresa a finales de 1997, en la plataforma de ESTRATEL trabajaban junto con los cerca de 650 teleoperadores que atendían la *Ventanilla Única*, 35 supervisores y cinco jefes de equipo entre los que se distribuían las responsabilidades que conllevaba el funcionamiento del servicio. En el caso de los jefes de equipo, su función era realizar el seguimiento de la demanda que recibía la plataforma, controlar el rendimiento de los teleoperadores/as a partir de los baremos obtenidos gracias al procesamiento de la información estadística y guiar la tarea que debían realizar los supervisores. Por su posición en la estructura de mandos, actuaban como correa de transmisión entre la dirección y los niveles más bajos de la jerarquía al tiempo que representaban la autoridad más alta con la que podían aspirar a comunicarse los teleoperadores/as, en caso de que existiera algún tipo de problema con los supervisores¹⁹. Por lo tanto, aunque los jefes de equipo mantenían una presencia constante en el centro de trabajo, quienes se encontraban en contacto directo con los empleados eran los supervisores de la plataforma que, con un peso y una presencia desconocidos en los centros de trabajo de la casa matriz, vigilaban el desempeño de los teleoperadores/as. En el caso concreto de este centro de marketing telefónico, tanto las características de ese personal como el rol que cumplía en el centro de trabajo representaban una verdadera fuente de conflictos:

Los supervisores son los perros de presa de la empresa. Están siempre encima salvo cuando hacen falta. Siempre se evaden de los problemas. Ellos están siempre ahí. Pero lo que ocurre es que van perdiendo la práctica porque no cogen llamadas y se olvidan de cómo se

¹⁹ Entrevista (CEE 2).

*tiene que hacer el trabajo. Lo que hacen es pasar informes a los jefes de equipo para que ellos completen el panorama que ya tienen con las estadísticas*²⁰.

Efectivamente, la función que desarrollaban los supervisores de ESTRATEL no se distanciaba demasiado de lo que nos describía esta teleoperadora. Cada supervisor tenía bajo su responsabilidad el control de los trabajadores de un ROT, a los que lograba transmitir la sensación de vigilancia permanente gracias a su presencia cercana y constante. Su trabajo consistía en *mirar* por la empresa para lograr el objetivo de reducir al máximo la porosidad del tiempo de trabajo, y para ello debía lograr que los teleoperadores/as de la plataforma cumplieren con las rígidas pautas de organización de la producción impuestas por la dirección: debían permanecer *encajonados* en sus posiciones sin establecer conversaciones con sus compañeros; no podían levantarse de su puesto de trabajo; no debían realizar ninguna tarea ajena a su actividad y, por supuesto, debían cumplir con los tiempos de atención fijados por la empresa. Para conseguir que los empleados/as cumplieren con esas disposiciones los supervisores/as no dudaban en recurrir a llamadas directas de atención y, muchas veces, a amenazas solapadas que resultaban muy efectivas dada la situación de temporalidad en la que se encontraban los trabajadores de la *Ventanilla Única*:

*Hay días en que los supervisores están como locos. Según como marche el servicio o si tenemos noticias que Telefónica está haciendo una evaluación del funcionamiento de la plataforma. Entonces se reúnen cada diez minutos, y después nos controlan a nosotros: no te muevas, no te levantes, no respire, baja la voz*²¹.

En relación con la figura de los supervisores/as, hay algunos elementos que contribuyen a explicar no sólo la forma en la que éstos cumplían con su trabajo, sino también el papel que les tocaba jugar en la plataforma. El primer punto importante es la forma en que la empresa seleccionaba a quienes ocupaban estos cargos; contrariamente a lo que ocurría en los centros de trabajo de Telefónica, en los que el personal que cumplía con las tareas de supervisión contaba con un conocimiento profundo y sedimentado de la actividad cuya ejecución controlaban, los supervisores/as de ESTRATEL tenían menos experiencia en el trabajo que los propios teleoperadores/as. En el centro de trabajo del que nos ocupamos, la mayoría de los supervisores/as habían sido *reclutados* entre

²⁰ Teleoperadora con seis meses de antigüedad, tiene treinta años y estudios universitarios. En adelante, *Entrevista (V-4)*.

²¹ *Entrevista (V-1)*.

aquellos empleados que ingresaron en la empresa cuando se puso en marcha la *Ventanilla Única*, luego de haber cumplido unos pocos meses de trabajo. Por lo tanto, aunque efectivamente poseían el poder que les otorgaba su cargo, ello no les confería una autoridad legitimada por los teleoperadores/as que conocían los débiles cimientos sobre los que se levantaba su autoridad y su conocimiento:

Mi relación con los supervisores es distante. Yo no tengo mala relación pero prefiero la distancia. Lo que ocurre es que los supervisores son nuestros propios compañeros que han ascendido. Hay gente que sigue agradable y otra que se cree el 'rollo' y se pone desagradable. Yo puedo respetar a alguno, pero con la mayoría el trato es problemático. Cuando los nombran supervisores se olvidan de la camaradería y lo más frecuente es que ellos mismos sean quienes buscan los enfrentamientos²².

En una de nuestras visitas, una supervisora nos explicaba así su opinión sobre este tema:

Aquí se ha ascendido a supervisores a gente que llevaba sólo algunos meses dentro, simplemente porque conocían el servicio. Esto ha llevado a que se generara un mal clima en la plataforma porque esta gente no sabe nada de trato personal y cometen muchos abusos con los teleoperadores. Con esa gente de supervisores es imposible manejar a un grupo tan grande y tan heterogéneo como el que trabaja aquí dentro. Pero esta situación no la provocan tan sólo los supervisores, la poca preparación de los jefes de grupo también ha tenido mucho que ver²³.

Pero lo que resulta todavía más importante para nuestro análisis es la utilización que de esos cargos, y de la posibilidad potencial de que cualquier teleoperador de la plataforma pudiese aspirar a ellos, realizaban los jefes de equipo. Según lo que nos comentaron los empleados/as entrevistados, por la plataforma circulaban permanentemente rumores vinculados a la necesidad de nuevos supervisores y se realizaban entrevistas sobre cuyo resultado nunca se informaba a los teleoperadores/as convocados. También según ellos mismos: "esto estimula [estimulaba] la competitividad entre compañeros" y lleva [llevaba] "al grupito de ingenios que se cree [creía] que aquí [allí] va [iba] a hacer carrera" a esforzarse por trabajar más para "despegarse" de la media²⁴.

Estas relaciones sociales que se generaban en el ámbito de la producción y que se sostenían sobre una espesa red de elementos simbólicos e

²² Entrevista (V-4).

²³ Entrevista (V-3).

²⁴ Teleoperadora con diez meses de antigüedad, tiene treinta y cinco años y es licenciada. En adelante, Entrevista (V-5).

ideológicos, terminaban por constituir una determinada cultura del trabajo de los teleoperadores de la plataforma, que se caracterizaba por lo que llamaremos la *ciclotimia del rumor*: el tener un buen o mal día de trabajo dependía, en gran medida, de los "bulos" que circulaban por la plataforma. Esta ciclotimia del rumor se extendía más allá de los comentarios acerca del posible ascenso de un compañero a supervisor a otros aspectos tan influyentes como éste, o incluso más. Frecuentemente, los supervisores/as preguntaban a ciertos teleoperadores sus nombres, comentándoles que la empresa transformaría en contratos de Obra a parte de los contratos de Circunstancias aunque finalmente eso no ocurría, o se extendía el comentario de que la empresa había decidido disminuir la plantilla. Pero entre todos, el rumor que más llamó nuestra atención, debido a su efecto directamente disciplinador, era el que se refería al monitoreo que Telefónica realizaba del rendimiento del servicio:

El clima de trabajo depende de los días. Hay momentos más relajados, pero otros días el 'mal rollo' es constante. Mira por ejemplo lo que pasa. Hoy y ayer nos han dicho que Telefónica está haciendo pruebas para ver cómo funciona el servicio. Pruebas de todo tipo, llaman y actúan como si fueran un cliente. Entonces, los supervisores presionan diciendo que de esa evaluación depende que nos renueven el contrato, o no, en julio. Todos sabemos que eso es una estupidez²⁵.

Evidentemente, nos hubiese gustado saber si ese tipo de controles existía realmente pero fue imposible averiguarlo. Lo que sí parece algo más claro es la utilización que los supervisores/as realizaban del rumor, o del hecho, sin que la barrera entre ficción y realidad disminuyera la efectividad de la intimidación solapada. Precisamente, en la medida en que ese tipo de mecanismos tuviese éxito, la empresa evitaría el uso más sencillo y evidente de los recursos materiales (Kirkbride, 1994). Tal como ha señalado Burawoy (1989: 93), la gran aportación de dichos mecanismos es su contribución a la "desviación" y "desplazamiento" del conflicto, gracias a la transformación en competitividad y en lucha dentro del propio grupo de trabajadores, del enfrentamiento latente entre la empresa y sus empleados.

A. El uso del espacio como un elemento de control

El primer elemento que llamó nuestra atención cuando visitamos por primera vez el centro de marketing telefónico de Juan Esplandiú fue la

²⁵ Entrevista (V-1).

distribución y el aspecto de los puestos de trabajo: cada ROT constituía una isla en la que las veinticinco posiciones que lo componían se distribuían formando dos grupos de posiciones alineadas, separadas entre sí por paneles que encerraban por completo a los teleoperadores/as. Con ese diseño se conseguía que, una vez *conectados*, los empleados/as permanecieran aislados de lo que ocurría en la sala y que la única manera que tuviesen de comunicarse con sus compañeros fuese desplazándose, para salir de la *cápsula* en la que se encontraban virtualmente encerrados. Los efectos de la adopción de este criterio espacial para la organización de los puestos de trabajo son fáciles de imaginar: la forma en que estaban diseñados los puestos de trabajo en la plataforma de ESTRATEL impedían la comunicación entre los teleoperadores/as. La primera sensación de límite y de censura que transmitía el lenguaje del mobiliario, que hubiese podido difuminarse en el día a día de trabajo, se transformaba en un dato real debido a la utilización que de él hacía el personal de supervisión que se servía de ese recurso para conseguir un *marcaje cuerpo a cuerpo* de los teleoperadores/as (Baldry, Bain y Taylor, 1997). Si prestamos atención a este aspecto es porque, además de reflejar con mucha claridad las prácticas de *management* aplicadas en la plataforma, resulta un buen ejemplo de las condiciones con las que se encontraban los teleoperadores/as en su lugar de trabajo. Efectivamente, gran parte de la presión que recibían cotidianamente los empleados/as giraba en torno al mundo de las posiciones. En las primeras entrevistas nos sorprendía que, frente a preguntas vinculadas al clima laboral y a la relación con los supervisores/as, se volviera una y otra vez sobre un mismo ejemplo para explicar los orígenes de la tensión que recorría la plataforma: *"caminan por la sala pidiendo que queden los pasillos libres"*, con lo que los teleoperadores que han salido de su cubículo para hablar con un compañero son puestos en evidencia, *"te dicen que te sientes bien y que no converses"* y *"miran en tu escritorio que no tengas ningún papel que no tenga que ver con tu trabajo"*²⁶.

B. El control sobre las pausas

En este centro de trabajo hay otro tema que ocupa un lugar importante en la esfera del control. Los supervisores/as ejercían una vigilancia muy directa de los descansos y pausas de los teleoperadores/as, o mejor dicho, de que éstos no hicieran uso de un derecho que no les pertenecía.

²⁶ Entrevista (V-5).

Y es que los teleoperadores/as de ESTRATEL sólo tenían derecho a un descanso de quince minutos cuando cumplían con una jornada laboral de ocho horas, y no les correspondía ninguna pausa por trabajo en pantalla²⁷. De modo que los empleados que tenían una jornada de cuatro o seis horas, o que cumplían con turno partido, no tenían derecho a ningún descanso. Sin embargo, esos empleados que constituían la mayoría de la plantilla del centro habían impuesto la costumbre de realizar un alto de diez minutos cada dos horas de trabajo, aunque ello pudiese acarrearles la llamada de atención de un supervisor:

*Así como hay gente que se levanta, hay otra que por miedo no lo hace. Porque si un supervisor 'cabroncete' quiere molestarte porque te levantas, puede hacerlo. Como eso no está regulado en el convenio, no se puede hacer demasiado*²⁸.

Podríamos decir que la defensa de esos minutos de *desconexión* fue casi el único esbozo de resistencia que descubrimos por parte de los teleoperadores/as y una de las pocas ocasiones en las que los supervisores/as mostraban cierta tolerancia. Pero a pesar de que la necesidad de descanso, que se origina en el extenuamiento psíquico y físico que acompaña a un trabajo ininterrumpido frente a la pantalla de un ordenador y en contacto permanente con el cliente, es reconocida como un derecho elemental de los trabajadores (*claro está, en unidades productivas menos "flexibilizadas"*) los supervisores/as también se encargaban de regular el uso de las pausas. Si la costumbre de abandonar la posición durante unos minutos se había impuesto a la fuerza, la empresa no estaba dispuesta a perder el control sobre ese tema: los jefes de grupo respaldaban las llamadas de atención de los supervisores/as e incluso, de tanto en tanto, se distribuían comunicados que informaban que sólo podían tener quince minutos de descanso aquellos empleados/as a los que les correspondiese por contrato. Cuando eso ocurría, los teleoperadores/as terminaban obedeciendo:

*Hace poco distribuyeron un comunicado diciendo que no se podía levantar nadie al que no le correspondiera por contrato. Lo distribuyeron a la mañana temprano, bueno, a las doce éramos cinco tíos en la sala de descanso. El resto había obedecido. Luego pasan los días y se pasa el miedo, y la gente empieza a levantarse*²⁹.

²⁷ Entrevista (CEE 1).

²⁸ Ibid.

²⁹ Entrevista (V-4).

Incapacidad de reacción o un nuevo "realismo"

Quienes han analizado con una visión crítica el proceso de flexibilización que caracteriza al desarrollo industrial de la última década han destacado que, si se mira a través del impacto que ha provocado sobre la fuerza de trabajo, no se debe olvidar cuál ha sido su efecto más tangible: una gran *intensificación de los ritmos de producción* que obliga a los trabajadores a trabajar más, con más desgaste, en el mismo tiempo. La exploración sobre los motivos por los cuales los trabajadores aceptan las nuevas condiciones haciendo gala de un gran conformismo y una notable pasividad ha impulsado el desarrollo de cientos de estudios que ahondan en la influencia que la inestabilidad laboral, el paro y el miedo a la precarización ejercen sobre los trabajadores. Los nuevos aires que recorren nuestro tiempo han dado lugar al fenómeno denominado por algunos autores como "nuevo realismo", caracterizado por el fin de las actitudes de conflicto y del enfrentamiento de clase que oponía a *ellos* (los empresarios) y *nosotros* (los trabajadores) (Hartley y Stephenson, 1994). En otros términos, Burawoy (1985) explica los motivos de esta inédita situación identificando una nueva etapa del desarrollo capitalista, que él denomina "despotismo hegemónico", que se caracteriza por la vulnerabilidad colectiva de los trabajadores frente a los cálculos de viabilidad de las empresas y a la volatilidad del capital nacional e internacional. Los trabajadores ya no temen al despido en forma individual sino colectivamente, porque saben que la perdurabilidad de su fuente de trabajo depende de cálculos macroeconómicos y decisiones de alcance internacional que pueden llevar al capital a abandonar una determinada estrategia y a buscar nuevos rumbos, en cuanto sus cálculos de rentabilidad así se lo exijan. En nuestra investigación pudimos observar la influencia que el miedo a la externalización de actividades, a la descualificación, al despido y a la precarización, ejercían sobre los teleoperadores/as del centro de marketing telefónico de ESTRATEL. Si el miedo a estos fantasmas estaba presente entre la plantilla de Telefónica —tal como lo pudimos observar en el estudio, de mayor alcance, del que se desgranar en estas notas—, su efecto era aplacado por el alto grado de protección del que gozaban sus empleados/as: un convenio colectivo y una normativa laboral modélicos, una presencia sindical asentada, y una dilatada historia de reivindicaciones que amalgamaba a los trabajadores telefónicos. Actuando sobre ese escenario, el impacto producido por el proceso de innovación tecnológica y la reorganización del trabajo que lo acompañó, pudo ser pilotado por los sindicatos que lo-

graron negociar, no directamente la forma de implantación del nuevo modelo productivo, pero sí una serie de condiciones que ampararan a los trabajadores afectados. Esas condiciones representaban los límites que la empresa no podía cruzar si no quería generar un conflicto con los sindicatos y fueron las que amortiguaron los intentos de avance sobre los derechos de los trabajadores. Fue el mantenimiento de esos derechos adquiridos que regulaban el salario, la jornada de trabajo y las condiciones laborales en un sentido amplio, lo que contribuyó a alejar al personal de Telefónica de una realidad como la que se vivía en ESTRATEL.

Para los teleoperadores/as de la plataforma de marketing telefónico de Juan Esplandiú los miedos de los que hemos hablado dejaban de ser fantasmas y se corporizaban en la omnipresente realidad del trabajo temporal. A la compleja pregunta de ¿porqué colaboraban estos trabajadores activamente con su propia explotación? podríamos, si no dar una respuesta acabada, al menos ofrecer varios elementos que nos acercasen a ella. En primer lugar, porque estaban desprotegidos, no sólo a causa de la limitada fuerza del colectivo expresada a través de la debilidad de su representación sindical, sino también frente a una nueva regulación jurídica de las relaciones laborales que condujo a un espacio progresivamente legalizado la arbitrariedad de la que eran víctimas. Los bajos salarios y los contratos temporales no eran elementos que fuesen en contra de la legalidad, sino que estaban respaldados por ella:

Sobre lo que tenemos control es sobre los contratos. Al menos en esta empresa a la gente se le hace un contrato y se le paga la seguridad social, no creas que esto ocurre en todas las empresas del sector. Nosotros los tenemos que revisar y dar el visto bueno. Bueno, tenemos cientos de contratos a los que hemos dado un 'no conforme' y todavía estamos esperando que la gente del INEM llame para preguntarnos por qué. Si hablamos de todo ESTRATEL, no ya sólo de la Ventanilla Única, nosotros revisamos cerca de setecientos contratos semanales. Esos contratos, nos guste o no, son legales. Los contratos son para dos días, uno, un fin de semana. Por ejemplo cuando se necesita gente para Vía Digital, porque hay un partido importante, se necesita para un solo día³⁰.

Tampoco eran contravenciones al marco jurídico sus horarios, su ritmo de trabajo o la ausencia de condiciones que protegieran su salud de los efectos de la actividad que desarrollaban; simplemente, esos puntos no se encontraban regulados en el convenio que los regía. Por lo tanto, ¿con qué respaldo podían contar los teleoperadores/as si decidían oponerse a los excesos que la empresa cometía con ellos? El primero y

³⁰ Entrevista (CEE 1).

fundamental, la unidad de los trabajadores y trabajadoras de la plataforma, no parecía una posibilidad cercana debido, en parte, a la falta de compromiso real con el colectivo que acompañaba a la permanente renovación de la plantilla:

Los trabajadores de ESTRATEL tienen miedo a los temas sindicales, tienen miedo de afiliarse a un sindicato o de hacer una huelga. Si les hacen un contrato de unos pocos meses, bienvenido sea. Es lógico, quieren proteger lo mucho o poco que tienen. Los trabajadores van y vienen y no quieren tener problemas por los quince días que van a estar. Entonces lo que te contestan cuando te les acercas es: ¿para qué me voy a meter en una movida si me voy el mes que viene? Aquí cada uno va por su lado³¹.

Y es que los trabajadores temporalizados quieren proteger lo que tienen y esto significa prolongar su situación tanto tiempo como sea posible, aunque ésta sea un contrato de unos pocos meses, porque albergan la lejana ilusión de que algún día serán contratados indefinidamente. Con tal de lograr este objetivo son capaces de descubrir qué es lo que la empresa espera de ellos para interiorizar las pautas de comportamiento que los transformen, frente a los ojos de quien los contrata, en trabajadores que reúnan características óptimas. Evidentemente, dentro de ese perfil de empleado confiable (*re-contratable*) sólo se encuentran los empleados que se subordinan totalmente al proceso de producción y que interiorizan íntegramente todas las reglas del juego:

Es que ellos tienen miedo de perder su trabajo, por eso no comprenden el poder de presión que pueden tener ochocientos teleoperadores cuando se ponen de acuerdo. Si ellos entraran y nos dijeran que durante su turno no van a atender las llamadas hasta que no escuchemos sus reclamos, aquí más de uno entraría en pánico y rodaría más de una cabeza. Es que, simplemente, no los podrían despedir a todos³².

Por lo tanto, el acceso de la tierra prometida está vedado para quienes aspiren a ser reconocidos, además de como productores de valor añadido, como seres humanos capaces de defender sus derechos y pelear por sus ideas. Así es como la temporalidad laboral imprime su sello sobre la sociedad y los teleoperadores/as de Juan Esplandiú son, tan sólo, un alarmante ejemplo de ello:

Yo sé que puedo parecer exagerado pero creo que el sistema de trabajo de esta empresa es al estilo Malasia o, no sé, Tailandia. Y no se van a mover de ahí, hasta que no reclamemos

³¹ Entrevista (CEE 2).

³² Entrevista (V-3).

otra cosa. Es que parte de la culpa de lo que pasa es nuestra. Si aquí dicen que hay que coger las llamadas haciendo el pino, la gente va y lo hace³³.

La situación de vulnerabilidad que se describe crudamente en este testimonio era, precisamente, la ventaja en la que se respaldaba ESTRATEL, la empresa filial de la moderna y "flexibilizada" Telefónica, para asegurarse un alto grado de control sobre el proceso de trabajo a través de la prosaica fórmula de la vigilancia y el control directo. Y, desde ya, el éxito en ese terreno estaba totalmente asegurado. Los supervisores/as no hacían un manejo ingenuo de su poder, sino que se aprovechaban de los flancos débiles de los empleados/as: sabían que éstos estaban dispuestos a soportar duras condiciones de trabajo con tal de que su contrato fuese renovado; explotaban el temor que les provocaba el poder ser identificados como *agitadores*; se respaldaban en una muy tibia presencia sindical para cometer abusos; combatían la formación de vínculos de solidaridad y alentaban las divisiones; y así podríamos seguir:

Hemos visto y hemos escuchado demasiadas cosas. Aquí se ha amenazado a la gente que ha venido a pedir el convenio. Y efectivamente, qué casualidad, cuando ha finalizado el contrato no se les ha renovado. Después se lamentan por los rumores que circulan entre los teleoperadores, pero no son rumores, son hechos concretos. Aquí ni los supervisores ni los jefes de equipo saben tratar a estos chavales, porque en definitiva todos son muy jovencitos, es una vergüenza³⁴.

Se trata, entonces, de la utilización y potenciación de todos los elementos que componen, según el ángulo desde el que se mire, un *cóctel* fatídico para los trabajadores y un elixir milagroso para los mandos y directivos de esta filial. Como ha señalado Castillo (1994: 140), recordando el análisis que Andrew Ure desplegara hace más de ciento cincuenta años para referirse a las características que debían cumplir quienes se incorporaban al sistema productivo, nos encontramos con una fuerza de trabajo que reúne simultáneamente dos condiciones:

Fuerza de trabajo 'débil' en el 'mercado de trabajo', donde se ofrezca con muchos otros, donde pueda negociar pocas cosas, donde tenga poca capacidad de influencia para mantener exigencias 'trasnochadas': continuidad en los contratos o aplicación de su formación profesional por ejemplo.

³³ Teleoperador con tres meses de antigüedad, tiene treinta y un años y es licenciado. En adelante, Entrevista (V-6).

³⁴ Entrevista (V-3).

Fuerza de trabajo 'fuerte en el proceso de trabajo', es decir, capaz de resistir física y psíquicamente ritmos fuertes, horarios de trabajo saturados, con rapidez de reflejos y cumpliendo las características que exijan los procesos 'nuevos'...

Sin lugar a dudas, esa combinación de elementos explica en parte la contradicción, sólo aparente, que se presenta en la plataforma de marketing telefónico de ESTRATEL entre la incorporación de tecnología punta y la apuesta por un estilo de control directo y poco democrático. En ESTRATEL el estilo de *management* adoptado condujo hacia formas de control realmente "duras" (Trouvé, 1989). Simplemente, hemos comprobado que el desarrollo de la flexibilidad que ofrecen las nuevas tecnologías de producción depende de sus formas concretas de implantación y que éstas dependen, a su vez, del estilo de *management* por el que se opte en cada caso concreto. Y en éste, se había optado por un control cuerpo a cuerpo de los empleados asumiendo (*¿o buscando?*) los evidentes efectos que el control directo producía sobre los trabajadores: a la presión sobre el ritmo de trabajo, se sumaban el estrés y debilitamiento psíquico de la plantilla y la imposibilidad de establecer vínculos de conocimiento y solidaridad entre compañeros:

*Tú sólo puedes hablar con la gente que tienes junto a ti, y eso si te arriesgas a que un supervisor te llame la atención. Entonces, es difícil hacer relaciones, es difícil confiar en tus compañeros cuando apenas intercambias unas palabras con ellos. Muchas veces no te juegas en hacer un comentario porque tienes miedo que alguien a quien no conoces se vaya de la lengua. No hay tiempo ni espacios para hacer vínculos.*³⁵

Conclusión

En este texto hemos indagado algunas cuestiones que reflejan las características de la relación que se está estableciendo, hoy por hoy, en los ámbitos de producción entre búsqueda de aumento de productividad y grado de satisfacción y autonomía en el trabajo y, también, las posibilidades existentes para el desarrollo de buenos trabajos —basados en el despliegue de todas las capacidades de las personas— o de malos trabajos —degradados, empobrecidos y carentes de contenido— (Castillo, 1999; Durand, 1998; Altmann y Delb, 1998). Buenos y/o malos trabajos, enfatizamos, recordando que la fisonomía del trabajo del futuro (*el*

³⁵ Entrevista (V-3).

futuro del trabajo) depende, en definitiva, de las políticas empresariales concretas que potencian o clausuran cualquiera de estas dos posibles realidades fijando los pilares sobre los que se levanta el mundo del trabajo de nuestras sociedades. Hablamos de políticas empresariales concretas haciendo referencia, en este caso, al proceso de externalización de actividades puesto en marcha por Telefónica de España S.A. y a uno de sus resultados inmediatos: el trabajo que hasta hace algunos años realizaban en la casa matriz trabajadores/as que gozaban de protección sindical, buenas condiciones laborales, estabilidad en el empleo y buenos salarios, se transfiere a una filial —ESTRATEL— en la que la precarización es una moneda corriente y el abaratamiento del coste laboral, un objetivo prioritario. En definitiva, es esa política la que ha hecho posible la reducción acelerada de plantilla llevada a cabo por Telefónica durante la segunda mitad de la década de los noventa a través de la implementación de un amplio plan de prejubilaciones y jubilaciones anticipadas³⁶. La vulnerabilidad de los trabajadores de ESTRATEL no es más que la cara oscura de ese proyecto empresarial:

*La valoración sindical es que hemos involucionado. Hay un gran crecimiento económico pero para los trabajadores todas las ventajas conquistadas en otras épocas van siempre a menos. Ahora mismo, Telefónica tampoco puede soportar esas condiciones. Por eso se crean filiales. Los 20.000 trabajadores que se irán de Telefónica se transformarán en 20.000 empleos en precario en ESTRATEL y en otras filiales. Eso es lo que está ocurriendo ahora.*³⁷

Hemos analizado una serie de cuestiones vinculadas con el impacto de la tecnología de la información en el proceso de trabajo partiendo de la idea de que el impacto específico del cambio tecnológico depende, en gran medida, de la forma en que se utiliza la tecnología y de los objetivos según los cuales se aplica. En la plataforma de marketing telefónico de Juan Esplandiú, nos encontramos con el endurecimiento de las formas clásicas de división del trabajo, la pérdida sustancial de control sobre el proceso productivo por parte de los trabajadores/as y la imposición de un deshumanizado ritmo de trabajo dictado por el sistema informatizado. Asimismo, en este centro de trabajo un estilo de control directo

³⁶ Para hacernos una idea de la profundidad del proceso al que estamos haciendo referencia basta con señalar que, entre 1993 y 1998, fueron 11.681 empleados los que abandonaron la compañía. Con la difusión del Plan de Adecuación de Plantillas 1998-2000 el futuro de los trabajadores/as de la empresa terminó de dilucidarse. Telefónica proyectó su ingreso en el nuevo siglo con una plantilla de 44.189 empleados, lo que representa 19.040 bajas en todo el período.

³⁷ Entrevista (CEE 2).

y poco democrático era la contracara de la incorporación de tecnología punta; a pesar de las posibilidades abiertas por las nuevas tecnologías para poner en marcha formas "suaves" de control vinculadas con el "poder panóptico" que confiere la informatización a la dirección empresarial (Sewel y Wilkinson, 1992), en ESTRATEL el estilo de *management* adoptado condujo hacia un régimen disciplinario caracterizado por formas de control realmente "duras". El concepto que resulta clave para analizar e imbricar nuestras observaciones de campo es, tal como ya hemos señalado, el de *intensificación del trabajo*: los renovados criterios de calidad fijados por Telefónica para dotar de un perfil más comercial al trabajo que llevaban a cabo los empleados/as que actuaban como correa de transmisión entre la compañía y sus clientes obligaban a los teleoperadores/as de ESTRATEL "a trabajar más, con más desgaste en el mismo tiempo" (Castillo, 1998: 165). Hablamos de criterios de calidad y, claro está, de la búsqueda de un aumento de la productividad; las transformaciones cualitativas acaecidas en el plano de la organización y división del trabajo son tan sólo uno de sus efectos.

Son muchas las cuestiones que quedan planteadas a partir de las comprobaciones que presentamos en estas páginas y todas ellas nos recuerdan el impacto de los cambios recientes de la estrategia empresarial —ésta que hoy externaliza, subcontrata o, simplemente, degrada cada vez más las tareas— sobre el cuerpo, la mente, los sentimientos y las percepciones de los trabajadores y las trabajadoras que hoy padecen los males del *management by stress*. Los teleoperadores/as de los *call centers*, los empleados/as de Juan Esplandiú (lo que hemos visto hasta aquí nos permite pensar que situaciones similares se vivirán en el centro de operaciones de Getafe recientemente inaugurado por ESTRATEL) son, por más que la realidad contradiga a las campañas de marketing empresarial, elocuentes ejemplos a tener en cuenta. Y es que, hoy en día, no parece existir discusión acerca de que la integración de tecnologías telefónicas e informáticas —que de por sí define la noción de *call center*— ha conllevado una profundización, un salto cualitativo, en la "taylorización" de los trabajos de teleatención: avance de la presión mental, física y emocional; monitoreo electrónico pero también control directo de supervisores y mandos intermedios; máxima presión para optimizar resultados y reducir costos, extenuantes ritmos de trabajo, etc. La consideración de estos elementos, la valoración de su impacto sobre el cuerpo y la mente de quienes trabajan en centros de telemarketing y teleatención, ha llevado a Taylor y Bain (1999) a recurrir a una poderosa imagen para describir la sensación de quienes atraviesan por esas situaciones laborales: los teleoperadores y teleoperadoras de Juan Esplandiú, los de Getafe y, tantos

otros, son trabajadores/as con una imaginaria cadena de montaje en la cabeza ("*An assembly line in the head*"). Así las cosas, parecen remotas las posibilidades abiertas para el desarrollo de una flexibilidad sostenible que, como ha señalado Castillo (1999: 10), "debe comenzar por colocar en el punto de mira, en el horizonte, el desarrollo, el despliegue de todas las capacidades de las personas, la felicidad de la mayoría como objetivo posible y razonable".

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altmann, N., y M. Delb (1998), «Productivity by systemic rationalization: good work bad work - no work?», *Economic and Industrial Democracy*, vol. 19, núm. 1, pp. 137-159.
- Baldry, C.; P. Bain y P. Taylor (1997), «Sick and tired? - Working in the modern office», *Work, Employment & Society*, vol. 11, núm. 3, pp. 519-539.
- Bilbao, A. (1988), «El trabajador socializado», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 4, pp. 107-127.
- Burawoy, M. (1985), *The politics of production*, Londres-Nueva York, Verso.
- (1989), *El consentimiento en la producción*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Castillo, J. J. (ed.) (1988), *La automatización y el futuro del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- (1988a), «De la lógica de las consecuencias a la lógica del diseño», en Castillo (1988).
- (1994), «De los "impactos sociales de las nuevas tecnologías" al diseño del trabajo», en Castillo (1994), *El trabajo del sociólogo*, Madrid, Universidad Complutense.
- (1996), «Reestructuración productiva y organización del trabajo», en Mi-guéllez y Prieto (1996), *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI.
- (1998), «A la búsqueda del trabajo perdido (y de una Sociología capaz de encontrarlo...)», en Castillo (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos, pp. 147-176.
- (comp.) (1999), *El trabajo del futuro*, Madrid, Universidad Complutense.
- (1999a), «Trabajo del pasado, trabajo del futuro: por una renovación de la Sociología del Trabajo», en Castillo (1999), pp. 1-12.
- Durand, J. P. (1998), «Is the 'Better Job' still possible today?», *Economic and Industrial Democracy*, vol. 19, núm. 1, pp. 185-198.
- Freyssenet, M. (1990), «Dos formas sociales de automatización», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 10, pp. 3-24.

- Gualandri, E. (1988), «Aspectos psicológicos de la interacción hombre-ordenador», en Castillo (1988).
- Hartley, P. y Stephenson, H. (1994), *Relaciones laborales. La psicología de la influencia y el control en el trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y SS.
- Kern, H. y M. Schumann (1987-1988), «Hacia una reprofesionalización del trabajo industrial», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 2, invierno, pp.11-31.
- (1990), *¿El fin de la división del trabajo?*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Kirkbride, P. (1994), «El Poder», en Hartley y Stephenson (1994), *Relaciones Laborales. La psicología de la influencia y el control en el trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Kovács, I. (1998), «Trabajo, cualificaciones y aprendizaje a lo largo de la vida. Ilusiones y problemas de la sociedad de la información», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 34, pp. 3-25.
- Lope, A. y A. Martín Artiles (1993), «Cambio técnico y recualificación. Formación y adquisición de las cualificaciones en la empresa. Un estudio de casos», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 19, pp. 69-97.
- Martín Artiles, A. (1995), *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*, Madrid, Consejo Económico y Social (CES).
- Schumann, M. (1999), «El desarrollo del trabajo industrial: nuevas contradicciones», en Castillo (1999), pp. 83-97.
- Sewel, G. y Wilkinson, B. (1992), «Someone to watch over me: surveillance, disciplines and the just-in-time labour process», *Sociology*, vol. 26, núm. 2, pp. 271-289.
- Smith, V. (1995-96), «El legado de Braverman. La tradición del proceso de trabajo veinte años más tarde», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 26, pp. 3-28.
- Taylor, P. y P. Bain (1999), «“An assembly line in the head”: work and employee relations in the call centre», en *Industrial Relations Journal*, vol. 30, núm. 2, pp. 101-117.
- Trouvé, P. (1989), «¿Management de las flexibilidades o flexibilidades del management? Reflexiones sobre algunos usos franceses de las flexibilidades», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 7, pp. 3-33.

Resumen. «Call Centers, ¿El trabajo del futuro? El caso de Estrategias Telefónicas S. A. (ESTRATTEL)»

En este texto se indagan algunas cuestiones que reflejan las características de la relación que se está estableciendo, hoy por hoy, en los ámbitos de producción entre búsqueda de aumento de productividad y grado de satisfacción y autonomía en el trabajo. La política de externalización de actividades que Telefónica de España S.A. llevó adelante durante la década de los noventa es el telón de fondo de una investigación que se centra en el estudio de las situaciones concretas de trabajo de los teleoperadores/as de un *Call Center*, el *Centro de Marketing Telefónico de Juan Esplandiú*, perteneciente a su empresa filial *Estrategias Telefónicas S.A. (ESTRATTEL)*. A partir de la identificación de los elementos estructurantes de una política empresarial orientada hacia la conquista de cada segmento de mercado en un nuevo entorno competitivo, que dice hacer de la satisfacción y fidelidad de los clientes el principal objetivo, nos preguntamos acerca del impacto que la transformación de los activos materiales y humanos necesarios para alcanzar dicha meta ejerció en el nivel de los puestos de trabajo.

Abstract. «Call Centers, work of the future? The case of Estrategias Telefónicas S.A. (EstratTEL)»

This article explores some of the issues arising from the relation now being established in the workplace between the search for increased productivity and workers' sense of satisfaction and autonomy at work. The analysis presented here should be seen in the context of the policy of out-sourcing implemented by the Spanish telecommunications company Telefónica de España S.A. during the 1990s, while the research itself has focused on the nature of work and working conditions of the telephone operators employed in a call centre, the *Centro de Marketing Telefónico de Jaun Esplandiú*, belonging to Telefónica's subsidiary, *Estrategias Telefónicas S.A. (ESTRATTEL)*. The author identifies the key planks of the management strategies developed by the company in the context of a new environment of competition, strategies designed to secure control of all the different sectors of the market and ostensibly based on the prioritisation of client satisfaction and loyalty. She then goes on to analyse the impact that the transformation of the human and material resources required to achieve these goals has had at the level of the shopfloor.

Reis

Revista Española
de Investigaciones
Sociológicas

88

Octubre-Diciembre 1999

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas

Revista Española
de Investigaciones
Sociológicas

88

Octubre-Diciembre 1999

René Houle, Carles Simó, Montserrat Solsona y Rocio Treviño
Análisis biográfico del divorcio en España

Luis Enrique Alonso y Javier Callejo
El análisis del discurso: del postmodernismo a las razones prácticas

Benjamin Tejerina
El poder de los símbolos. Identidad colectiva y movimiento etnolingüístico en el País Vasco

José Ángel Bergua
La socialidad lúdica juvenil. Sobre cómo los jóvenes erosionan el orden sociocultural instituido cuando se divierten

Xavier Coller y Rafael Castelló
Las bases sociales de la identidad dual: el caso valenciano

Jordi Calvet i Crespo
La opinión pública catalana frente a la coalición parlamentaria entre PSOE y CiU en la V Legislatura de las Cortes Generales (1993-1996)

Edurne Uriarte y Cristina Ruiz
Mujeres y hombres en las élites políticas españolas: ¿diferencias o similitudes?

Pedro Ibarra
Los movimientos por la solidaridad; ¿un nuevo modelo de acción colectiva?

Manuel José Rodríguez Caamaño
Presentación.
Ramón de La Sagra, pionero de la Sociología en España

Ramón de La Sagra
Lecciones de economía social

Crítica de Libros

Del etiquetado de las ocupaciones según nivel de cualificación¹

Carmuca Gómez Bueno*

En este artículo examinamos los procesos de producción-adjudicación de 'cualificación' a las ocupaciones como posible estrategia de discriminación salarial indirecta de las trabajadoras en el mercado laboral. Para ello, consideramos cuatro ámbitos: teórico, estadístico, laboral y cognitivo. De modo que en primer lugar revisamos el concepto de cualificación; en segundo lugar, analizamos la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94), en sus referencias a las ocupaciones cualificadas/no cualificadas, así como la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93) —ambas representan el ámbito estadístico—; en tercer lugar, en el ámbito laboral, revisamos el convenio colectivo del sector textil-confección y tratamos de establecer la relación entre la definición de la ocupación en términos de cualificación y ciertas condiciones de trabajo. Por último, nos centramos en el aspecto cognitivo, esto es, en la imagen mental que nos aportan las categorías socioprofesionales y que nos sirven cotidianamente para identificarnos e identificar a los que entran en interacción con nosotros.

* Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad de Granada. Rector López Argüeta, 4. 18071 Granada (e-mail: cgomez@goliat.ugr.es).

¹ Una primera versión de este artículo fue presentada en el VI Congreso Nacional de Sociología, celebrado en A Coruña en septiembre de 1998 y sirvió como parte del marco teórico de una investigación realizada para el FORCEM en colaboración con FIA-UGT-Andalucía.

1. El concepto de cualificación

¿Qué se entiende por cualificación? El recurso a Braverman (1974) es casi obligado al abordar este tema. Según sus escritos

para el trabajador, el concepto de cualificación está tradicionalmente vinculado con el dominio de un oficio, es decir, con la combinación de conocimiento de los materiales y de los procesos con las destrezas manuales prácticas que se requieren para desarrollar una rama específica de la producción. La subdivisión de las cualificaciones artesanales y la reconstrucción de la producción como proceso colectivo o social han destruido el concepto tradicional de cualificación y han dejado abierta sólo una vía para desarrollar el dominio de los procesos de trabajo: en y a través del conocimiento científico, técnico e ingenieril [...]. Lo que les queda a los trabajadores es un concepto reinterpretado y miserablemente inadecuado de cualificación: una destreza específica, una operación limitada y repetitiva, "la velocidad como cualificación" [1974: 443; cf. Armstrong, 1993].

La cualificación se fundamenta en lo que los trabajadores hacen realmente y en la concepción que tienen del proceso productivo, primero individual y luego colectivamente, pero "con el desarrollo del modo de producción capitalista, el mismo concepto de cualificación queda degradado [...] con puestos de trabajo que exigen períodos de formación bastante cortos y se clasifican como 'cualificados'" (Braverman, 1974: 444; cf. Armstrong, 1993: 189). Lo cual entraña un gran peligro para los propios trabajadores, al tiempo que enlaza con las reivindicaciones por la consideración de las 'cualificaciones tácitas' en la definición y clasificación de las ocupaciones. El doble juego, o la trampa, está en que al calificar trabajos realmente sencillos como cualificados se puede estar ocultando auténticos procesos de descualificación. Por el contrario, al calificar trabajos cualificados como no cualificados se afecta negativamente a la identidad social de los trabajadores.

Las aportaciones de Braverman, aun siendo interesantes, han sido objeto de numerosas críticas. Especialmente se le reprocha no haber considerado que la cualificación depende tanto de construcciones ideológicas y sociales, como de las complejas competencias técnicas. Las cualificaciones se conceptualizan en términos económicos —eficacia, productividad— pero se construyen a partir de toda una serie de estrategias de valorización: así, las estrategias de *numerus clausus* —para evitar el acceso de extraños a la profesión y la desvalorización por el aumento de profesionales—, las estrategias de etiquetarse con nombres

prestigiosos —por ejemplo, los peritos cambian a ingenieros técnicos— que resaltan la cualificación 'técnica'. Las cualificaciones se construyen a partir de estas y otras estrategias simbólicas que aseguran el acceso a recursos económicos. El concepto de cualificación es fruto de una construcción social que resulta de una serie de luchas entre los diferentes sectores sociales implicados en la definición del trabajo: luchas simbólicas pero también luchas político-económicas, porque lo que está en juego es la relación de fuerzas entre los diversos grupos —entre empresarios y trabajadores, así como entre los diversos grupos de trabajadores— y sus derechos diferenciales de acceso a recursos materiales. Es decir, el uso continuado del atributo 'cualificado' asociado a una ocupación es el reflejo de un proceso de adjudicación de etiquetas un tanto arbitrario desde el punto de vista técnico. Siguiendo a Wood (1987) pueden diferenciarse dos interpretaciones de este proceso: una, que defiende que las etiquetas son creadas y mantenidas por la dirección para segmentar y reducir el poder y la cohesión de la clase trabajadora, y con ello hacer frente a la resistencia de los trabajadores, y, en el otro extremo, la segunda que argumenta que las etiquetas son el resultado directo de la resistencia de los trabajadores por mantener sus posiciones y controlar sus sueldos. Ambas posiciones manifiestan que el rotulado de las ocupaciones es el resultado de la lucha de clases. Pero, ¿es sólo resultado de esa lucha o también de otras? Pensamos que es lícito plantearse que el género puede estar interviniendo en la definición de una ocupación como cualificada o no. El trabajo productivo estuvo reservado exclusivamente a los ciudadanos del género masculino —a excepción de las épocas o áreas en las que se hacía imprescindible la mano de obra femenina— durante mucho tiempo, por lo que no es de extrañar que las etiquetas, las características en ellas implicadas, las capacidades y habilidades reconocidas y recompensadas sean, precisamente, las que caracterizan a esas 'ocupaciones masculinas'.

En esta línea, diversos estudios han puesto de relieve que las definiciones de las cualificaciones pueden depender más de los esfuerzos masculinos, canalizados a través de los sindicatos, para intentar mantener un cierto control sobre el proceso de trabajo y reservar los criterios de cualificación para las tareas que ellos realizan, excluyendo a las mujeres de los puestos mejor remunerados, que de auténticas competencias técnicas privativas de los varones y de las cuales carecerían las mujeres (si bien es evidente que este aspecto también juega su papel, dada la relativa ausencia de mujeres en la formación vinculada a ciertos ámbitos laborales tradicionalmente masculinos). Así, se ha puesto en duda la idea de que el concepto de cualificación pueda considerarse neutral, un atribu-

to de las estrategias económicas capitalistas de organización del proceso de trabajo, para argumentar que también interviene una dimensión de género (Beechey, 1994: 431).

Distinguiremos, pues, entre tres elementos al hablar de cualificación:

1. Definición técnica, diferenciando entre lo que son cualificaciones generales (educación formal) y cualificaciones específicas adquiridas o bien en la empresa (formación en el centro de trabajo), o bien a lo largo del proceso de socialización (cualificaciones tácitas).
2. Definición social de las cualificaciones, resultante de las negociaciones entre los distintos colectivos implicados en la producción y el mantenimiento del prestigio de la ocupación. Negociaciones que se entablan para llegar a un acuerdo sobre la denominación, definición y certificación y para determinar las entidades de transmisión y las condiciones de valoración.
3. Control sobre la concepción y ejecución del trabajo, considerado en términos de autonomía, responsabilidad y control.

2. El proceso de construcción de las cualificaciones

2.1. Las clasificaciones oficiales

La noción de cualificación suele ser tratada —estadísticamente— como un fenómeno objetivo, neutral y estable que sirve y orienta la toma de decisiones en el mercado laboral; sirve para clasificar las ocupaciones y para establecer jerarquías 'legítimas' de salarios. La educación aporta elementos para la conformación de la cualificación; elementos o rasgos que serían muy difíciles de homogeneizar, clasificar y valorar de no ceñirse exclusivamente a los títulos académicos expedidos por el sistema educativo reglado. Como es bien sabido, generalmente, se emplean como indicadores de cualificación los años de escolarización y/o el título académico, aun cuando todos somos conscientes de la simplificación que ello supone². Asimismo, la ocupación (etiquetada como cua-

² Según esta práctica —generalizada en el ámbito de la investigación y la estadística pública— quedan excluidas, sistemáticamente, del concepto de cualificación todas aquellas 'habilidades' adquiridas a través del proceso de socialización (cualificaciones tácitas) y otras modalidades formativas 'informales' (formación continua, cursos de reciclaje, reconversión profesional, etc.).

lificada o no) es usada ampliamente como indicador de estatus socio-económico y éste como la base de la estratificación social; ambos indicadores se emplean en los estudios de movilidad social o de trayectorias de clase. En definitiva, ocupación (según la clasificación oficial) y cualificación (años de escolarización o título académico) son el fundamento de una larga serie de relevantes estudios sociológicos; de ahí deriva su interés. Veremos cómo la cualificación es el criterio básico para la clasificación primero, y el argumento 'científico' para la diferenciación, después.

El uso generalizado de las categorías profesionales de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94) presenta simultáneamente, ventajas —posibilidades de comparación y combinación de información— e inconvenientes —un vocabulario común puede encubrir las diferencias en la construcción y utilización de la noción y llevar así a errores de interpretación. El riesgo de reificación o de tratar como homogéneo lo que es heterogéneo es, como señala Merllí, inherente a la práctica estadística.

Para abordar el estudio de la consideración de una ocupación como cualificada o no, recurrimos —en primera instancia— a la Clasificación Nacional de Ocupaciones, elaborada conforme criterios de cualificación. Esta clasificación ha sido recientemente actualizada, ello nos permitirá observar las modificaciones que se han producido en la denominación de ciertas ocupaciones. Como afirmara Boltanski (1982):

[...] la plasticidad de las denominaciones de oficios no hay que comprenderla como una simple ilustración de las ambigüedades del lenguaje común y del hecho general de que la significación de las palabras depende siempre de manera muy amplia del contexto en que se emplean: la ambigüedad puede ser constitutiva de la función social de los vocablos utilizados. Así pues, la historia de la noción de cuadro que, según los contextos y las necesidades, puede remitir a definiciones restrictivas o, al contrario, muy extensivas, muestra que sería vano querer reducir la ambigüedad mediante una definición precisa, contraponer una 'buena' definición, la del sociólogo o del estadístico, a todas aquellas que le pueden hacer la competencia, porque esto sería prohibirse el análisis de su movilización por grupos de presión o en la acción política en el sentido amplio, y la de los juegos sociales que autoriza precisamente su ambigüedad y que están en el origen de su eficacia social [cf. Merllí, 1993: 155].

2.1.1. Las novedades de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94)

En otro lugar comparamos las dos versiones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-79 y CNO-94), establecimos sus equivalencias y comentamos las variaciones más significativas³. Éstas se producen en varias direcciones y por varios motivos. Por ejemplo, en los niveles superiores de la jerarquía ocupacional, los cambios se gestan allí donde los colegios profesionales tienen más peso, en los niveles obreros, las modificaciones provienen de la presión de los sindicatos. Consecuencia de ello es que los aparejadores pasaran a denominarse arquitectos técnicos; los maestros a profesores de primaria; los delineantes a dibujantes técnicos; los auxiliares de clínica a asistentes médicos; los auxiliares de farmacia han pasado a formar parte del grupo "otros técnicos de la salud" y los graduados sociales son ahora "profesionales en cuestiones de personal y profesiones". Se observa, igualmente, un extenso proceso de 'profesionalización', ejemplo de lo cual es que los sacristanes se denominen "profesionales laicos de la religión" y los sacerdotes "profesionales de la religión" o que torero, banderillero y picador de toros sean englobados en lo que se denomina "profesionales de espectáculos taurinos". Otra novedad la constituye el hecho de que, en esta nueva clasificación, no aparezca el término 'obrero'; ha sido sustituido por trabajador, operador y/o peón. Estos cambios de denominación forman parte de una estrategia simbólica de valorización consistente en etiquetarse con un nombre prestigioso.

La actual CNO también da cabida a algunas nuevas ocupaciones. Nos interesa destacar aquí la aparición de las ocupaciones de:

"2939: agentes para la igualdad de oportunidades de la mujer y otros diplomados en trabajo social";

"3072: técnicos de seguridad en el trabajo"

"3073: técnicos en control de calidad"

"353 : profesionales de apoyo de promoción social" entre los que se incluyen los "promotores de igualdad de oportunidades para la mujer y otros profesionales de apoyo a la promoción social".

Estas categorías son la constatación de los cambios socio-político-laborales acaecidos en un momento y un contexto determinados. Las categorías reflejan el resultado de las negociaciones mantenidas entre los distintos grupos profesionales; las presiones políticas realizadas y traspas-

³ Véase Carabaña y Gómez Bueno (1996).

sadas al ámbito de la estadística pública. En definitiva, reflejan el estado de la cuestión.

La clasificación actualmente vigente se realizó tomando como criterio principal los requerimientos de cualificación para disgregar después según rama de actividad. En ocasiones, incluye también criterios de autoridad. Estos criterios no son diferentes de los empleados en otros países de nuestro entorno, puesto que para su elaboración se han seguido las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, más concretamente, la Clasificación Internacional de Ocupaciones propuesta desde dicho organismo (*International Standard Classification of Occupations ISCO-88*). La clasificación española está organizada en diez Grandes Grupos y dieciocho Grupos Principales. Dentro de los Grupos Principales las subdivisiones avanzan hasta alcanzar un nivel de especificación de cuatro dígitos numéricos.

Con el fin de mostrar claramente la estructura de la CNO-94 reproducimos a continuación los diez Grandes Grupos en que se divide la clasificación:

- GG1: Dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas
- GG2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
- GG3: Técnicos y profesionales de apoyo
- GG4: Empleados de tipo administrativo
- GG5: Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios
- GG6: Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca
- GG7: Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria
- GG8: Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores
- GG9: Trabajadores no cualificados
- GG0: Fuerzas Armadas

Ahora bien, para analizar los cambios que se están produciendo alrededor del concepto de cualificación, los mecanismos, intereses y poderes implícitos en la asignación de la 'cualificación' a unas ocupaciones y no a otras, en vez de trabajar con la clasificación completa, centramos nuestra atención en un sector determinado: el sector textil-confección que emplea a trabajadoras en un gran número y nos permite, de ese modo, analizar las diferencias- semejanzas según el género. Dicho sector está agrupado en los códigos 77, 79, 82, 83, 84 y 97 de la CNO-94 (antiguos códigos 75 y 76 de la CNO-79).

Los títulos ocupacionales referentes al textil-confección (a excepción de los directivos de empresa, diseñadores y demás titulados superiores que están ubicados en la parte superior de la clasificación y escapan a nuestros objetivos) son los siguientes:

CÓDIGOS CNO-94 REFERENTES AL SECTOR TEXTIL-CONFECCIÓN

GRAN GRUPO 7: Artesanos y trabajadores **calificados** de las industrias manufactureras, la construcción y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria.

GRUPO PRINCIPAL P: Trabajadores **calificados** de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados.

- 77 Mecánicos de precisión en metales, trabajadores de artes gráficas, ceramistas, vidrieros y artesanos de la madera, textil y cuero
- 772 Trabajadores de artes gráficas y asimilados
 - 7726 Impresores de serigrafía y estampadores en plancha y en textiles
- 774 Artesanos de la madera, de textiles, del cuero y materiales similares
 - 7742 Artesanos en tejidos, cueros y materiales similares
- 79 Trabajadores que tratan la madera, ebanistas, trabajadores de la industria textil, confección, piel, cuero, calzado y asimilados
 - 793 Trabajadores de la industria textil, la confección y asimilados
 - 7931 Preparadores de fibra
 - 7932 Tejedores con telares artesanos o de tejidos de punto y asimilados
 - 7933 Sastres, modistos y sombrereros
 - 7934 Peleteros y trabajadores asimilados
 - 7935 Patronistas y cortadores de tela, cuero y piel
 - 7936 Costureros a mano, bordadores y asimilados
 - 7937 Tapiceros, colchoneros y asimilados
 - 794 Trabajadores de la industria de la piel, del cuero y del calzado
 - 7941 Curtidores y preparadores de pieles
 - 7942 Zapateros y asimilados

GRAN GRUPO 8: Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores.

GRUPO PRINCIPAL Q: Operadores de instalaciones industriales de maquinaria fija; montadores y ensambladores.

- 82 Encargado de operadores de máquinas fijas
 - 826 Encargado de operadores de máquinas para fabricar productos textiles y artículos de piel y cuero
 - 8260 Encargado de operadores de máquinas para fabricar productos textiles y artículos de piel y cuero

- 83 Operadores de máquinas fijas
 - 836 Operadores de máquinas para fabricar productos textiles y artículos de piel y cuero
 - 8361 Operadores de máquinas de preparar fibras, hilar y devanar
 - 8362 Operadores de telares y otras máquinas tejedoras
 - 8363 Operadores de máquinas de coser y bordar
 - 8364 Operadores de máquinas para blanquear, teñir, limpiar y tintar
 - 8365 Operadores de máquinas para tratar pieles y cuero
 - 8366 Operadores de máquinas para la fabricación del calzado
 - 8369 Otros operadores de máquinas para fabricar productos textiles y artículos de piel y cuero
- 84 Montadores y ensambladores
 - 841 Montadores y ensambladores
 - 8416 Montadores de productos de cartón, textiles y materiales similares

GRAN GRUPO 9: Trabajadores **no calificados**.

GRUPO PRINCIPAL S: Trabajadores no calificados en servicios (excepto transportes).

- 91 Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios
 - 912 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros trabajadores asimilados
 - 9122 Lavanderos, planchadores y asimilados

GRUPO PRINCIPAL T: Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes.

- 97 Peones de las industrias manufactureras
 - 971 Peones de las industrias manufactureras
 - 9710 Peones de las industrias manufactureras

Como se puede observar, todos los títulos ocupacionales englobados en el Gran Grupo 7 son oficialmente considerados calificados mientras que en el Gran Grupo 9 se agrupan los no calificados; Gran Grupo 8 no se hace ninguna referencia al nivel de cualificación; cabría suponer que corresponde a las ocupaciones 'semicalificadas', pero este término no se emplea en ningún momento. Esta clasificación es fruto de una elaboración teórica, realizada en función del criterio de cualificación, que contribuye a la constitución de las categorías de percepción del mundo laboral, así como a su valoración social y económica.

Las trabajadoras del textil-confección están ocupadas principalmente en los Grandes Grupos 8 y 9, son operadoras, trabajan en las cadenas de producción. La división social del trabajo no es neutral respecto al género: la segregación tanto horizontal como vertical refuerza el argumento de que las cualificaciones no son socialmente neutrales. En el sector textil-confección, las actividades consideradas menos cualificadas (cosido y planchado) son desempeñadas por mujeres, mientras que las de diseño, marcado y cortado de la ropa (patronaje) son desempeñadas mayoritariamente por varones. Elson (1989:91) destaca que las industrias del vaquero cuentan con mano de obra cualificada en el diseño, el estampado y el corte, y mano de obra femenina barata para realizarla. En consecuencia, la mano de obra en estas industrias es predominantemente femenina (80-90% del sector)⁴. Las tareas realizadas por los varones, no sólo están mejor pagadas, sino que requieren el uso de una sofisticada maquinaria de diseño interactivo o control numérico (Benería, 1991). Además, las proyecciones de empleo apuntan hacia el descenso de los puestos de trabajo que requieren menor cualificación y están más feminizados. Ello no significa que las mujeres estén menos 'cualificadas' sino que lo están los puestos de trabajo por ellas ocupados⁵. Porque, tal y como señala Muñoz-Arrieta (1996), en el sector textil-confección se produce la paradoja de que el nivel medio de educación es superior en las mujeres⁶ y, sin embargo, su presencia en las plantillas no hace sino disminuir en los últimos años. Los factores que influyen en esta reducción son dos: la inmersión (o paso a economía sumergida) y la transferencia de la producción a países con mano de obra aún más barata.

Volviendo a la clasificación, ésta no refleja con precisión la realidad de la empresa, las categorías ocupacionales, los niveles y los puestos de trabajo que se barajan en ella. A esa realidad podemos acercarnos a través de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (1993) en la que el sector textil-confección es referido en los códigos 17 y 18 (códigos 43, 44 y 45 de la antigua CNAE-74).

⁴ Conclusiones extraídas de un estudio comparativo llevado a cabo en multinacionales del textil-confección, en nueve países europeos: Alemania, Francia, Reino Unido, Holanda, Bélgica, Luxemburgo, Irlanda y Dinamarca.

⁵ Mientras que la educación tiene un efecto positivo sobre los ingresos de los varones, esto no es cierto para las mujeres (Treiman y Roos, 1983:627).

⁶ También el informe del INEM (1994) titulado "Mercado laboral y requerimientos de cualificación y empleo de la mujer" pone de manifiesto que las mujeres económicamente activas tienen porcentualmente mayor nivel educativo que los varones.

2.1.2. La actual Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93)

La Clasificación Nacional de Actividades Económicas muestra una gran similitud con una tercera clasificación oficial, también referida al ámbito económico, se trata del Impuesto de Actividades Económicas (IAE). El principal criterio de clasificación es aquí la rama de actividad, no la ocupación-cualificación. La CNAE-93 nos ofrece la siguiente diferenciación en actividades (hemos añadido las subactividades en un intento de presentar un mapa lo más exacto posible del sector):

CÓDIGOS CNAE-93

(DB) Industria textil y de la confección	Actividad
17.1: Preparación e hilado de fibras textiles	(Hilatura)
17.2: Fabricación de tejidos textiles	(Tejeduría)
17.3: Acabado de textiles	
17.4: Fabricación de otros artículos confeccionados con textiles, excepto prendas de vestir	
17.5: Otras industrias textiles	
17.6: Fabricación de tejidos de punto	(Géneros de punto)
17.7: Fabricación de artículos de tejidos de punto	
18.1: Confección de prendas de cuero	
18.2: Confección de prendas de vestir en textiles y accesorios	(Confección industrial)
18.3: Preparación y teñido de pieles de peletería; fabricación de artículos de peletería	(Ramo del agua)

Actividad	Subactividad
Hilatura	Preparador de hilatura
	Hilador
	Texturador
	Acabador de hilados
	Retorcedor - hilador fantasía
	Controlador de calidad en hilatura
Tejeduría	Urdidor - encolador de urdimbres
	Anudador - preparador de urdimbres
	Tejedor en telares de calada
	Repasador de tejidos
	Diseñador - analista de tejidos
	Controlador de calidad en tejeduría

Actividad	Subactividad
Géneros de punto	Diseñador - programador Tejedor de recogida en tricotosas: rectilíneas, circulares GD y PD Tejedor de punto en máquinas COTTON Tejedor de punto en máquinas por urdimbre Controlador de calidad en géneros de punto
Ramo del agua	Preparador y blanqueador textil Tintorero textil Estampador de tejidos Aprestador de tejidos Acabador de tejidos Controlador de calidad de ramo del agua
Confección Industrial	Diseñador Patronista Cortador Confeccionista Acabador Bordador Organización del trabajo Controlador de calidad en confección Mecánico de mantenimiento

La CNAE, aun añadiendo cierta información para el conocimiento global del sector, sigue sin reflejar la estructura organizativa y las diferentes categorías ocupacionales que se dan en las empresas.

2.2. El poder de definición-imposición de los convenios colectivos

Entonces, ¿qué repercusiones tienen las clasificaciones oficiales sobre el ámbito laboral? Las empresas deben inscribirse en el Registro Mercantil en alguna de las categorías de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) y pagar el Impuesto de Actividades Económicas (IAE) correspondiente. Por su parte, la Clasificación Nacional de Ocupaciones sirve como referente ocupacional cuando tenemos que reflejar en cualquier impreso nuestra ocupación —incluido su nivel de cualificación—, permite resolver las tensiones resultantes de las comparaciones que se establecen entre trabajadores, y sirven como argumento legitimador de las diferencias cuando resulta oportuno. Las clasificaciones oficiales son un referente obligado para trabajadores y empresarios. Ahora

bien, las relaciones entre estos dos colectivos se rigen, principalmente, por los convenios colectivos. Los convenios colectivos nos revelan las categorías ocupacionales definidas y aprobadas en cada sector productivo, los criterios empleados para la valoración de cada categoría ocupacional, así como los coeficientes y salarios correspondientes a cada una de ellas. Véamoslo referido a las industrias del textil y la confección (Federación de Industrias Afines-Unión General de Trabajadores, 1996-97) cuyo convenio establece como consideraciones generales, en los artículos 17 y 18, criterios de promoción ocupacional igualitarios:

- Art. 17: “los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario”.
- Art. 18: (a lo que se añade la no discriminación por razón de género) “las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo”.

Igualmente establece los factores o criterios que sirven para la asignación de niveles profesionales dentro de cada categoría ocupacional, los cuales son:

- “autonomía - grado de dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle,
- mando - número de personas a su cargo,
- responsabilidad - grado de influencia de la función sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión sobre las personas, los productos y la maquinaria,
- iniciativa - grado de sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función,
- formación - incluye la formación básica para poder cumplir correctamente el cometido y el grado de conocimiento y experiencia adquirida en dicho cumplimiento⁷, y
- complejidad - grado de dificultad en la realización de la tarea; así como las habilidades necesarias para su ejecución”.

⁷ La definición de la formación merece una especial atención porque pone de manifiesto un gran interés por cierto tipo de formación informal, “a trabajar se aprende en la empresa”. Los requisitos académicos son simplemente una excusa para limitar el número de aspirantes o, como mucho, una garantía de docilidad, sumisión y otros rasgos de personalidad que se atribuyen a quienes han soportado cierto número de años escolarizados.

Estos factores de asignación se valorarán en: total, superior, alto, medio, bajo, elemental y mínimo. De modo que los niveles resultantes irán del nivel más bajo, el NIVEL A, hasta el NIVEL G o superior. A continuación presentamos la definición de estos niveles y la formación que se requiere para su ejecución (Convenio Colectivo del Textil y la Confección, 1996: 196-7):

- "NIVEL A: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención, y que no necesitan de formación específica y ocasionalmente de un período de adaptación.
Formación mínima adecuada, excepto en casos de contrato de aprendizaje, es el certificado de EGB, Graduado Escolar o equivalente.
- NIVEL B: Tareas que consisten en operaciones no complejas, realizadas con un alto grado de supervisión, siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con una intervención débil sobre la máquina o el producto, y que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un breve período de adaptación a la tarea.
Formación: Formación técnica profesional de primer nivel. FP 1 o equivalentes.
- NIVEL C: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que se realizan bajo instrucciones precisas y requieren una intervención importante en la máquina o el producto, una responsabilidad limitada por una supervisión directa o sistemática, unos conocimientos profesionales específicos y un largo período de adaptación a la tarea.
Formación: Formación técnica profesional de segundo nivel, FP2 o equivalentes, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.
- NIVEL D: Tareas de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudadas por otro u otros trabajadores.
Formación: Nivel de bachillerato o de formación técnica profesional de segundo o tercer nivel o equivalentes, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.
- NIVEL E: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de

colaboradores, en un estado organizativo menor. También pertenecen a este nivel los trabajadores que, sin dirigir a otros trabajadores, desarrollan tareas que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana en un marco de instrucciones precisas, de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: nivel de titulación superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

- NIVEL F: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores. También pertenecen a este nivel los trabajadores que desarrollan tareas complejas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: nivel de titulación superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

- NIVEL G: Funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias, emanadas de la dirección de la misma a la que deben dar cuenta de su gestión. También pertenecen a este nivel las funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

La formación será a nivel universitario con una experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional".

La metodología a seguir para la definición y clasificación de las categorías profesionales, según el Convenio Colectivo del sector, será la siguiente:

- 1º. se definirán y se describirán las tareas funcionales de la empresa, a las que se referirá el sistema de clasificación profesional;
- 2º. se realizará una nueva definición de las categorías profesionales, agrupando las actuales en conceptos más amplios que integren puestos de trabajo homogéneos;
- 3º. se hará una primera clasificación de las categorías, según los niveles profesionales establecidos, a partir de la definición de sus contenidos;

— 4º. Se valorará cada categoría, utilizando los valores establecidos con sus respectivos coeficientes. A la valoración resultante se le asignará una correspondencia salarial (Federación de Industrias Afines-Unión General de Trabajadores, 1996: 197-8).

El resultado de la aplicación de estos criterios se recoge en el Nomenclátor de Actividades Industriales y de Profesiones y Oficios de la Industria Textil-Confección. Presentamos aquí el nomenclátor referido a dos actividades dentro del sector textil-confección: ramo del agua, primero y confección, después⁸. Al lado de cada categoría aparece una valoración de la misma (coeficiente), la tabla salarial para el año 1996 y la categoría de la CNO correspondiente:

Categoría	Coeficiente	Salario/día	CNO
Peón	1,00	3.004	(GG9)
Mozo de almacén	1,15	3.234	(GG9)
Aux. Administrativo	1,20	3.319	(GG4)
Portero	1,30	3.471	(GG9)
Vigilante	1,30		(GG9)
Guarda jurado	1,30		(GG9)
Oficial Aux. Almacén	1,30		(GG9)
Telefonista	1,40	3.628	(GG4)
Oficial	1,45	3.708	(GG7)
Oficial especialista	1,50	3.784	(GG7)
Pintor de segunda	1,50		(GG7)
Laborante	1,50		(GG7)
Administrativo de fábrica	1,55	3.860	(GG4)
Pesador cuarto de colores	1,55		(GG4)
Fogonero de segunda	1,60	3.941	
Cobrador	1,60		(GG4)
Ayudante contraestrella	1,60		(GG4)
Albañil de segunda	1,60		(GG8)
Conductor de segunda	1,60		(GG8)
Estampador máquina	1,65	4.019	(GG7)
Mecánico de segunda	1,70	4.099	(GG7)
Pintor de 1ª	1,70		(GG7)

⁸ Consideramos importante señalar que en la Industria de la Confección el salario correspondiente —en el mismo período— al coeficiente 1,00 era de 2.238,57 pts; al coeficiente 1,50 era de 2.932,99 pts; al coeficiente 2,00 le correspondían 3.670,01 y al coeficiente 3,00, 5.016,67 pts. Salarios éstos muy inferiores a los detallados para el ramo del agua (*vide infra*).

Categoría	Coeficiente	Salario/día	CNO
Electricista de 2ª	1,70		
Ayudante de encargado	1,70		
Ayudante de laboratorio	1,70		(GG7)
Ayudante de colorista	1,70		
Ayudante de tintorero	1,75	4.179	(GG7)
Pintor Lyonesa manual	1,75		
Administrativo de 2ª	1,75		(GG4)
Fogonero de 1ª	1,80	4.247	(GG7)
Conductor de 1ª	1,80		(GG8)
Albañil de 1ª	1,80		
Mecánico de 1ª	1,90	4.408	(GG7)
Electricista de 1ª	1,90		(GG7)
Pintor lyonesa, máquina automática	1,90		
Contraestrella	1,95	4.491	
Pintor lyonesa, máquina de estampar 4 colores	1,95		(GG8)
Estampador máquina 4 col	2,00	4.570	(GG8)
Administrativo de 1ª	2,05	4.642	(GG4)
Viajante	2,20	4.879	(GG3)
Encargado	2,20		(GG7)
Tintorero	2,25	4.964	(GG7)
Jefe de Personal 2ª	2,35	5.110	(GG7)
Mayordomo	2,70	5.666	
Jefe de distribución	2,75	5.743	(GG1)
Jefe personal de 1ª	2,80	5.819	(GG2)
Técnico titulado (Grado Superior)	3,00	6.136	(GG1)
Director técnico	3,20	6.443	(GG1)

En septiembre de 1998 era publicada en el BOE número 211 la resolución del 29 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo General de Trabajo para la Industria Textil y de la Confección. Este documento introduce modificaciones respecto al anterior en la clasificación de las categorías ocupacionales. Hemos extraído de él las categorías ocupacionales y algunos puestos de trabajo además de los coeficientes y salarios correspondientes. Posteriormente hemos buscado sus equivalentes en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94).

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA
DE LA CONFECCIÓN**

Categoría profesional	Puesto de trabajo	Coficiente	Salario/día	CNO
2- Auxiliares	Barrendero fregador	1,30	2.813	(GG9)
	Peón	1,30	2.813	(GG9)
	Mozo de almacén	1,30	2.813	(GG9)
	Acabador 'D'	1,30	2.813	
	Portero	1,30	2.813	(GG9)
	Planchador de hormd.	1,30	2.813	(GG9)
1- Auxiliares	Plegador de Pañolería	1,30	2.813	
	Operario acabador 'B'	1,30	2.813	
	Telefonista	1,30	2.813	(GG4)
	Operador de confección 3ª	1,30	2.813	
	Cosedor de botones	1,30	2.813	
	Planchadora a mano	1,30	2.813	(GG9)
	Carretillero de segunda	1,30	2.813	(GG8)
	Controlador de corte	1,30	2.813	
	Bordador de segunda	1,40	2.942	
	Vendedor de segunda	1,40	2.942	
2- Especialistas	Planchador maquinaria sastrería	1,40	2.942	
	Cortador de camisería	1,40	2.942	(GG7)
	Ayudante de Contraмаestre	1,35	2.897	
1- Especialistas	Distribuidor de Trabajo Exterior	1,40	2.942	
	Vendedor de primera	1,40	2.942	(GG3)
2- Oficiales	Fogonero de segunda	1,40	2.971	(GG7)
	Albañil de segunda	1,45	3.014	
	Fontanero	1,45	3.014	(GG7)
1- Oficiales	Operador de confección de primera	1,45	2.971	(GG8)
	Dibujante	1,45	3.014	
	Planchador de primera	1,50	3.118	(GG8)
	Cortador de sastrería	1,50	3.159	
	Marcador-cortador 'B'	1,50	3.159	(GG8)
2- Oficiales Especializados	Maquinista de segunda	1,50	3.159	
	Mecánico de segunda	1,50	3.159	(GG7)
	Operador Ofic. Vari. Modistería	1,50	3.118	(GG7)
	Operador Ofic. Vari. Sastrería	1,55	3.190	(GG7)
1- Oficiales Especializados	Marcador 'A'	1,65	3.302	
	Marcador-cortador 'A'	1,65	3.302	(GG7)
	Marcador-cortador 'A' Conf. Indus.	1,55	3.190	(GG7)
	Ofical modisto de 1ª	1,65	3.302	(GG7)
	Oficial sastre de 1ª	1,65	3.302	(GG7)
	Oficial administrativo de 1ª	1,80	3.525	(GG4)
	Encargado de almacén	1,80	3.525	(GG7)
1- Oficiales Especializados	Ayudante de encargado	1,50	3.118	
	Técnico titulado enseñanza media	1,80	3.525	
	Calderero de 1ª	1,80	3.525	(GG7)
	Electricista de 1ª	1,80	3.525	(GG7)
			1,80	3.525

Categoría profesional	Puesto de trabajo	Coficiente	Salario/día	CNO
1- Jefes de equipo Técnicos	Ayudante de contratación	1,95	3.782	
	Patronista	2,05	3.891	(GG7)
	Contraмаestre	1,95	3.782	(GG7)
	Tintorero	2,05	3.891	(GG7)
	Jefe de Almacén	2,05	3.891	(GG7)
1- Jefes de Departamento	Encargado de sección	2,20	4.150	(GG7)
	Técnico titulado medio	2,35	4.327	(GG3)
	Jefe de ventas	2,35	4.327	(GG3)
	Jefe de Personal 2ª	2,35	4.327	(GG7)
	Teórico de tejidos	2,35	4.327	
1- Jefaturas superiores	Jefe de distribución	2,75	4.914	
	Jefe personal de 1ª	2,75	4.914	(GG1)
	Jefe de Producción	2,65	4.743	(GG1)
	Director/a	2,75	4.914	(GG1)
	Mayordomo	2,70	4.891	
	Titulado Superior	2,75	4.914	(GG2)
	Director técnico	3,00	5.280	(GG1)
Director comercial	3,00	5.280	(GG1)	

(Salario mínimo intertextil: 2.813 pesetas diarias; 85.562 pesetas mensuales. Vigente a partir del 1 de mayo de 1998.)

De lo visto hasta aquí se deduce que las categorías profesionales que determinan los ingresos son las categorías ocupacionales que se establecen en el seno de la empresa, en función del convenio colectivo firmado para el sector —que precisamente baraja el concepto de cualificación en un sentido bastante más amplio que el puramente teórico, dado que incluye, como hemos visto, formación en el empleo, autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando y complejidad—. Criterios éstos que dejan un gran margen de maniobra al empresario por su amplitud y ambigüedad. De su aplicación se derivan situaciones como la de la categoría ocupacional de telefonista (altamente feminizada) recogida en la CNO en el Gran Grupo 4 y evaluada con un coeficiente de 1,40 mientras que electricista de segunda y otras muchas categorías ocupacionales de los Grandes Grupos 7 y 8 son calificadas con coeficientes de 1,70 y superiores. Estos coeficientes son los que determinan los salarios y hay algo sospechoso en ellos. Igual que lo hay en las diferencias salariales que se establecen entre subsectores: los salarios que corresponden a la confección (referidos al año 1998) son inferiores que los correspondientes al ramo del agua, incluso si se consideran estos últimos referidos al año 1997. La confección es el subsector peor remunerado y también el más feminizado.

2.3. La cuestión de la identidad ocupacional

El reconocimiento de las 'cualificaciones' de las ocupaciones tiene claras repercusiones sobre la población trabajadora. El trabajador/a construye su 'identidad' ocupacional a partir de la categoría a la que está asignado y las connotaciones que ésta posee. Las teorías sociológicas y psicosociales coinciden en señalar la importancia que el reconocimiento externo de los propios esfuerzos, logros, 'cualificaciones', etc. tiene en la configuración del valor social de los sujetos. El prestigio, el respeto, la aceptación, la autoestima son aspectos puramente relacionales. Dependen de lo que uno es y de cómo lo hace pero también de cómo lo ven los demás, de los refuerzos (positivos o negativos) que recibe del exterior (Gómez Bueno, 1997). Es por ello por lo que defendemos, siguiendo a Thevenot (1986), que la cualificación es también el resultado de lo que los economistas llaman una 'inversión de forma'. Es decir, la inversión en la sociedad considerada globalmente, encaminada al reconocimiento social de la cualificación, de su denominación, de su contenido y del marco en el que puede adquirirse y ser certificada. Como señala Delcourt

ninguna cualificación obtiene un reconocimiento social si las distintas partes no realizan previamente un esfuerzo, simultánea o conjuntamente. Por tanto, toda cualificación real es una construcción social impuesta por las empresas, por separado o conjuntamente, o por los trabajadores. Además de estos esfuerzos para imponer una denominación, las entidades de formación, los futuros cualificados, los representantes de un oficio o de una ocupación, así como los empresarios y el Estado, tienen intereses en lograr el reconocimiento formal, incluso legal, de las formaciones y de las cualificaciones pertinentes [1991: 24-5].

Ahora bien, si una/un trabajador/a desarrolla un trabajo etiquetado como 'no cualificado' cuando, en realidad, está desarrollando un trabajo que incluye el recurso a numerosas cualificaciones tácitas —o de otro tipo—, está siendo infravalorado y esa baja valoración será claramente percibida por el trabajador. Esa infravaloración (aun siendo no intencionada) repercutirá en la percepción que el/la trabajador/a tenga de sí mismo, en su autoestima, en su motivación y satisfacción con el trabajo. Aspectos éstos que, como bien sabemos, repercuten en el clima, la productividad y el funcionamiento de la empresa. De modo que el simple hecho de etiquetar una ocupación como cualificada puede tener unas repercusiones inmediatas y claras tanto para el trabajador como para la empresa.

En suma, desde la perspectiva del trabajador, en su trayectoria ocupacional se desarrolla todo un proceso de construcción y reconstrucción de la identidad profesional. "Al mismo tiempo, la existencia y el reconocimiento de las formas de profesionalidad son imprescindibles para la gestión de los recursos humanos, tanto en las empresas como en la sociedad. De la profesionalidad y la calidad del trabajo dependen la productividad y la competitividad de las empresas y de la economía" (Delcourt, 1991: 25).

3. Los criterios de asignación de cualificación

Quedamos, pues, en que los criterios que se barajan para la construcción de las estadísticas oficiales son la titulación académica y la responsabilidad o autoridad, para los convenios colectivos los tradicionales y amplios criterios de: formación, autonomía, responsabilidad, mando e iniciativa (rasgos que no son objeto de las enseñanzas regladas). Ahora bien, ¿podrían manejarse otros criterios —igualmente legítimos— en vez de éstos? o ¿podrían aplicarse esos mismos criterios desde otra perspectiva y con otros resultados para las ocupaciones feminizadas? La revisión de las clasificaciones oficiales pone de manifiesto que el criterio de cualificación es bastante ambiguo y que las retribuciones salariales se establecen en función de criterios aun más equívocos y amplios aprobados en la negociación colectiva (iniciativa, responsabilidad, formación...). Esto nos lleva a retomar el "equal pay for work of equal value" o "igual salario para trabajo de igual valor". Este antiguo eslogan, ideado para conseguir introducir en la valoración de las ocupaciones nuevos criterios que no perjudiquen a los trabajos feminizados, olvida un detalle: mujeres y hombres no realizan el mismo trabajo. Las mujeres, al no tener las mismas cualificaciones, no ejercen en los mismos sectores de actividad; incluso cuando lo hacen, no son contratadas con la misma categoría ocupacional y, por tanto, no son remuneradas igual. Una clasificación de puestos que sólo tenga en cuenta cualificaciones formales, sólo puede perjudicar a las trabajadoras. Hay competencias que no se adquieren en los centros educativos ni en las empresas. Las cualificaciones o competencias que muchas mujeres poseen no se tienen en cuenta en la clasificación de empleos en el mercado laboral. Porque, en general, las cualificaciones formales se retribuyen; las que se consiguen por otros medios (obtenidos en el domicilio). La determinación de los niveles retributivos que se deriva de la evaluación final de los puestos de trabajo, debe

reflejar la relatividad de las exigencias reales del trabajo y no 'la importancia del trabajo', concepto de corte funcionalista que puede estar influido por prejuicios tradicionales. El objetivo es que las mujeres se puedan beneficiar de los niveles retributivos de empleos típicamente masculinos, si son equivalentes a los que ellas desempeñan. No se trata de confundir cualificado con experimentado, sino de valorar —sin prejuicios— las tareas desempeñadas en el puesto de trabajo y las habilidades implícitas en ello según su valor en el proceso económico de la empresa.

De modo que es en el momento de redacción del convenio colectivo donde más trabajo de equiparación entre géneros se puede hacer, pero para ello será necesario que las trabajadoras estén presentes en la mesa de negociación. Aunque también serán importantes los siguientes momentos:

- de configuración del propio sistema de valoración de los puestos de trabajo;
- de contratación y clasificación profesional de los/as trabajadores/as;
- de formación y promoción profesional de los/as trabajadores/as;
- de modificación de las situaciones retributivas de los/as trabajadores/as en la empresa.

De Campagny (1997) y Hustings (1998) hemos tomado algunos factores que se emplean frecuentemente para la valoración de puestos de trabajo y otros factores que no se suelen emplear. A ellos hemos añadido aquellos factores que consideramos de especial relevancia para la realización de un trabajo de equiparación entre géneros:

<i>Factores que sí se suelen emplear</i>	<i>Factores que no se suelen emplear</i>
Autonomía	Habilidad manual
Formación académica	Minuciosidad
Iniciativa	Paciencia
Experiencia	Pulcritud
Tiempo de adaptación	Limpieza
Habilidades sociales	Sentido de la estética
Dificultad del trabajo	Precisión
Aptitud para toma de decisiones	Capacidad de simultanear tareas
Versatilidad	Delicadeza
Esfuerzo físico	Capacidad para relaciones sociales

<i>Factores que sí se suelen emplear</i>	<i>Factores que no se suelen emplear</i>
Fatiga física	Trato con personas
Fatiga mental	Absorber tensiones
Esfuerzo mental	Resolver conflictos
Carga de trabajo	Atender a diferentes demandas
Concentración	Organización del propio trabajo
Monotonía	Resistencia a la frustración
Esfuerzo visual	Autodisciplina
Esfuerzo muscular	Intuición
— Responsabilidad de la seguridad de otros	Cuidado con objetos frágiles
Materiales	Destreza
Equipos	Sensibilidad
Productos	Resistencia a la monotonía
Economía	Dolores cervicales crónicos
Coste de los errores	Inmovilidad
Supervisión	Polivalencia
Calidad	
Datos confidenciales	
— Condiciones de trabajo	
Ruido	
Humedad	
Temperatura	
Peligrosidad	
Viajes	
Ambiente de trabajo	
Horario (flexibilidad)	
Enfermedades profesionales	

¿Por qué la fuerza física es una característica a valorar y la minuciosidad no lo es? Porque tradicionalmente, bajo un sistema de dominación masculina, se ha valorado una y otra no. Ya Weber destacó la influencia de la tradición —de las costumbres fuertemente arraigadas— en la orientación de la acción social⁹. Si para levantar peso en un almacén es

⁹ Un buen ejemplo del arraigo de la segregación de las ocupaciones por género está recogido en el Vocabulario de Ocupaciones, de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo (1963). En él se enumeran las ocupaciones en masculino, femenino o neutro, en función del género de quienes desempeñan, mayoritariamente, esas ocupaciones. Así encontramos definiciones tales como:

— Comprobadora textil: es la oficiala que repasa y comprueba la longitud, peso u otras características de los artículos manufacturados (p. 268).

necesario estar fuerte, para estar todo el día enhebrando agujas es necesario tener una vista, un pulso y unas manos precisos. La propuesta consiste, por tanto, en incluir en las valoraciones de las categorías ocupacionales las 'cualificaciones tácitas', las cuales se aprenden a través de la experiencia individual, normalmente son específicas de una situación y difíciles de articular en un lenguaje explícito y formalizado. Hay ciertas actividades que las mujeres pueden desempeñar en la actualidad con tasas de productividad más altas que los varones. Los ejemplos más obvios son las tareas delicadas, repetitivas y monótonas que requieren destreza, habilidad manual y psicomotricidad fina, tales como las operarias de la confección. Aun cuando existe la creencia de que las mujeres están 'naturalmente' más adaptadas a este tipo de trabajo es infravalorado constantemente y definido universalmente como falta de cualificación. Esto se explica, en parte, por el hecho de que la formación no se adquiere dentro del lugar de trabajo y se concibe, por tanto, como una habilidad 'natural' que poseen las mujeres y no los varones. También se aplica la creencia de que las mujeres son más apropiadas para actividades que, o bien se asemejan a las del hogar, como el cosido, o bien requieren mucha habilidad manual. ¿Cómo se explica que, en la confección, la costura (desempeñada mayoritariamente por mujeres) no esté cualificada y el corte (desempeñado por varones) sí lo esté?

- Cortador de corbatas: es el operario que, por medio de patrones, marca y corta toda clase de tejidos y distribuye el trabajo en el taller (p. 292).
- Cortador de pieles: es el operario u operaria que, a la vista del oportuno patrón, corta la piel y los forros, consiguiendo el máximo rendimiento y aprovechamiento, con arreglo a los cálculos previstos por el patronista (p. 293).
- Cortador de ropa a medida: es el técnico que, en posesión de los conocimientos básicos precisos, corta por medida directa y sin patronaje toda clase de prendas de sastrería. Le competirá, igualmente, la prueba al cliente y la corrección de los defectos que existan, reparaciones o compusturas en las prendas ya terminadas (p. 293).
- Cosedora, acabados y aprestos: es la oficiala que, bien a mano, bien a máquina realiza las diversas operaciones de costura de las prendas de tejido cortadas, así como las de unión de las prendas que al salir de la máquina tienen forma adecuada.
- Costurera: mujer que tiene por oficio coser o cortar y coser ropa blanca / La que cose de sastrería (p. 297).
- Encargado: es el operario que, bajo las órdenes inmediatas de su superior jerárquico, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos; indica al obrero la forma de ejecutar aquéllos; posee conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su sección, con práctica completa de su cometido (p. 340).

Estas definiciones oficiales tienen no sólo poder descriptivo, sino también prescriptivo. ¿Qué varón pensaría en ocuparse como costurera ante una definición tan sumamente sexuada de la ocupación?

En definitiva, las mujeres son utilizadas para trabajos o tareas que incorporan las cualificaciones tácitas, adquiridas a través de la socialización en el hogar y la escuela, pero que no se reconocen explícitamente en el mercado laboral.

Maruani defiende que desde la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, se han ido estableciendo distancias entre el trabajo, el espacio, los materiales, las actividades que debían realizar los trabajadores de uno y otro género. Así, de una manera lenta, pero segura, se han ido estableciendo primero distancias (a veces zanjas) y después criterios de cualificación. "La cualificación aparece así como una cuestión sexuada: la distinción masculino/femenino es el eje central en torno al cual se constituye la noción misma de cualificación. Así, aquí como en otras partes, la definición de las cualificaciones no es una cuestión técnica; es el resultado de conflictos y negociaciones entre grupos sociales, es el resultado de un mercadeo social" del que las mujeres suelen salir perdiendo "¿por qué el saber-hacer de las trabajadoras de la microelectrónica, esos irremplazables 'dedos de hadas' no son una cualificación?" (1991: 133). Las trabajadoras salen perdiendo porque los mecanismos de adjudicación de cualificaciones a las ocupaciones forman parte de una estrategia de discriminación salarial indirecta de las mujeres en el mercado de trabajo.

4. Dinámicas que contribuyen al mantenimiento de la estructura

Las dinámicas que contribuyen al mantenimiento de esta estructura son varias, nos centraremos aquí en aquellas más directamente relacionadas con la cualificación:

- las exigencias de cualificación se emplean como herramienta discriminatoria difícilmente detectable, porque primero se controla el acceso a la formación y después se exige esa formación para desempeñar determinados puestos;
- las mujeres continúan siendo las dueñas de la 'doble jornada' y —aquí topamos con uno de los puntos más difíciles de la negociación entre empresas y trabajadores o sindicatos—, si la formación se imparte en horas del/de la trabajador/a, las mujeres que se dedican tanto al trabajo productivo como al reproductivo difícilmente tendrán tiempo para realizar cursos de formación, aumentar su cualificación y promocionar en el empleo;

- las mujeres no participan, o lo hacen en menor medida, en los círculos informales en los que se deciden las cuestiones a reflejar en los convenios, los factores a valorar en la clasificación de las ocupaciones, la asistencia a los cursos de formación, los ascensos, etc. Es decir, las redes de información y los contactos informales se establecen, preferentemente, entre los varones. En consecuencia, a las mujeres les cuesta más adquirir lo que Kantes denomina 'cualificaciones estratégicas';
- se infravaloran las cualificaciones tácitas como consecuencia de la aplicación del baremo de la cualificación formal en vez de tener en cuenta el valor de las cualificaciones en el proceso económico de la empresa.
- las jerarquías de cualificación expresan los resultados, no sólo de la lucha entre trabajadores y empresarios, sino también un sistema de dominio masculino en el cual la identidad artesana está inextricablemente vinculada a la masculinidad. Los empleos se crean como masculinos y femeninos, volviéndose a trazar continuamente su contenido de cualificación para afirmar la exclusividad masculina (Cockburn). Contribuyendo a ello, en gran medida, el propio colectivo de mujeres que asume y reproduce los estereotipos de género (Gómez Bueno, 1996).
- los criterios de valoración de la cualificación de las ocupaciones no son neutrales. Por el contrario, son un reducto de las antiguas características del trabajo obrero en masculino y, aunque los trabajos han cambiado, los criterios de valoración no lo han hecho.

Hemos mostrado cómo el concepto de cualificación no es ni neutral, ni objetivo ni estable. Es un concepto que va evolucionando como consecuencia de los cambios organizativos y tecnológicos que se están produciendo. Una vez revisadas y comentadas las clasificaciones oficiales y los criterios generales de aplicación, el siguiente paso en el análisis de la construcción social de las cualificaciones es, necesariamente, el campo. Llegados a este nivel de desagregación, nos resta observar en el seno de las empresas la adaptación que han hecho del convenio colectivo y las categorías ocupacionales que emplean para contratar a los trabajadores y trabajadoras, la definición de tareas que tienen asignadas y la valoración en términos de cualificación empleada. Se trataría de hacer una 'radiografía' de las empresas que permita conocer las categorías más feminizadas y ver los lugares que ocupan en la estructura, en orden a comprobar si se produce y en qué grado segregación horizontal y vertical del colectivo femenino y si una he-

rramienta para ello es, precisamente, el rotulado de las ocupaciones como cualificadas o no.

Concluimos que, en el proceso de construcción social de las cualificaciones, están implícitos, pues, los siguientes mecanismos: intereses empresariales en introducir diferenciaciones entre los trabajadores por medio de la construcción de nuevas categorías; intereses corporativos de los grupos de trabajadores —muchas veces a través de los masculinizados sindicatos— por mantener y aumentar su prestigio y su salario y eliminar la competencia que otros grupos de trabajadores/as pudieran ejercer; intereses de los colegios y organizaciones profesionales por elevar la posición de los trabajadores del sector, mantener o conseguir mayores cotas de mercado. Las etiquetas resultantes, recogidas en las estadísticas oficiales, son la más clara expresión de los resultados de esas negociaciones. Las categorías en que se divide la clasificación oficial se nos presentan, así, como objetivas y neutrales, como 'científicas' y tienen el poder de hacerse evidentes a todos —incluso a las propias trabajadoras—, constituyéndose en algo incuestionable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armstrong, Peter (1993), «Trabajo y capital monopolista», en Richard Hyman y Wolfgang Streeck (comps.), *Nuevas tecnologías y relaciones industriales*, Madrid, MTSS.
- Beechey, Verónica (1994), «Género y trabajo: replanteamiento de la definición de trabajo», en Borderías (comp.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Fuhem-Icaria.
- Benería, Lourdes (1991), «La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres», *Revista de Economía y Sociología del trabajo*, núm. 13-14, pp. 23-35.
- BOE (1994), número 126 de 27 de mayo de 1994, pp. 16.626 a 16.637. Real Decreto 917/1994, de 6 de mayo, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94).
- (1998), número 211 de 3 de septiembre de 1998, pp. 29.826 a 29.941. Resolución del 9 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo General de Trabajo para la Industria Textil y de la Confección.
- Campagni, María Aurelia (1997), *Manual para una valoración neutra de los puestos de trabajo*, Barcelona, FORCEM.
- Carabaña, Julio y Carmuca Gómez Bueno (1996), *Escalas de prestigio profesional*, Cuaderno Metodológico, núm. 19, Madrid, CIS.

- Cockburn, Cynthia (1985), *Machinery of dominance: women, men and the technical know-how*, Londres, Pluto Press.
- (1986), «Women and technology: Opportunity is not enough», en K. Purcell; S. Wood; S. Waton y S. Allen (comp.), *The changing experience of employment: restructuring and recession*, Londres, MacMillan, pp. 172-187.
- (1992), «Abriendo la caja negra: la tecnología en los análisis de la sociología feminista», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 15, primavera, pp. 91-107.
- Delcourt, Jacques (1991), «La cualificación: una construcción social. Factores de la reestructuración constante de las cualificaciones», *Formación Profesional*, núm. 2.
- Desrosières, Alain y Laurent Thévenot (1988), *Les catégories socio-professionnelles*, París, La Découverte.
- FIA-UGT (1996), *Convenio colectivo para las industrias del textil y la confección 1996-1997*, Madrid, Federación Estatal de Industrias Afines - UGT.
- Elson, D. (1989), «The Cutting Edge: Multinationals in the EEC Textiles and Clothing Industry», en D. Elson y R. Pearson (eds.), *Women's Employment and Multinationals in Europe*, Londres, MacMillan Press.
- Finkel, Lucila (1995), *La organización social del trabajo*, Madrid, Pirámide.
- Gómez Bueno, Carmuca (1996), «El género y el prestigio profesional», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 75, pp. 215-233.
- (1997), «La valoración de la propia ocupación», *Revista Internacional de Sociología*, núm. 17, pp. 153-169.
- Hustings, Sue (1998), «Identifying Discrimination in Job Evaluation and Job Classification Systems. The UK Experience». Ponencia presentada en la Jornada sobre la Discriminación Salarial de la Mujer, Universitat Pompeu Fabra (Barcelona), 24 de febrero de 1998.
- Martín Criado, Enrique (1998), *Producir la juventud*, Madrid, Istmo.
- Maruani, Margaret (1991), «La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo», *Revista de Economía y Sociología del trabajo*, núm. 13-14.
- Merlié, Dominique (1993), «La construcción estadística», en Champagne et al., *Iniciación a la práctica sociológica*, México, Siglo XXI.
- Muñoz Arrieta, Olatz (1996), «La problematización del trabajo doméstico familiar», en *Sociología de las relaciones de género*, Madrid, MTAS, pp. 149-175.
- Thévenot, Laurent (ed.) (1986), *Conventions économiques*, París, CEE-PUF.
- Treiman, Donald y Patricia Ross (1983), «Sex and earnings in Industrial Society: a Nine Nation Comparison», *American Journal of Sociology*, vol. 89, núm. 3, pp. 612-650.
- Wood, Stephen (1987), «The deskilling debate. New Technology and Work Organization», *Acta Sociologica*, 30, núm. 1, Scandinavian University Press (Traducido en Finkel, 1995, pp. 295-306).

Resumen. «Del etiquetado de las ocupaciones según nivel de cualificación»

En este artículo examinamos los procesos de producción y adjudicación de 'cualificación' a las ocupaciones como posible estrategia de discriminación salarial indirecta de las trabajadoras en el mercado laboral. Para ello, consideramos cuatro ámbitos: teórico, estadístico, laboral y cognitivo. De modo que en primer lugar revisamos el concepto de cualificación; en segundo lugar, analizamos la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94), en sus referencias a las ocupaciones cualificadas / no cualificadas, así como la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93) —ambas representan el ámbito estadístico—; en tercer lugar, en el ámbito laboral, revisamos el convenio colectivo del sector textil-confección y tratamos de establecer la relación entre la definición de la ocupación en términos de cualificación y ciertas condiciones de trabajo. Por último, nos centramos en el aspecto cognitivo, esto es, en la imagen mental que nos aportan las categorías socioprofesionales y que nos sirven cotidianamente para identificarnos e identificar a los que entran en interacción con nosotros.

Abstract. «The labelling of jobs according to their level of skill»

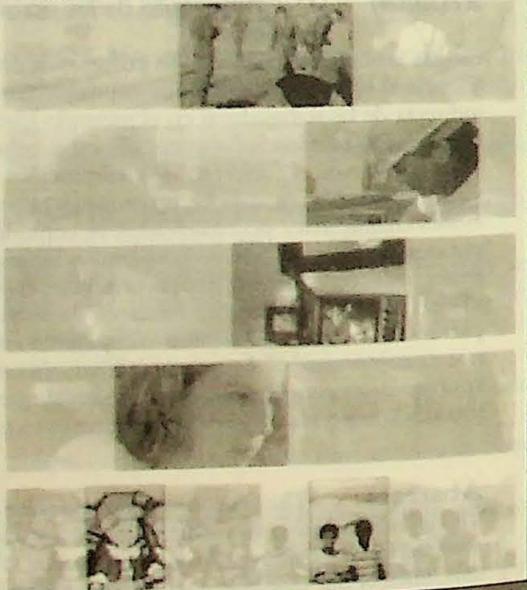
This article treats the process of the production and assignment of "skill" to certain jobs as a potentially indirect strategy of wage discrimination in the labour market. It examines four dimensions of this issue, that is, by looking at it from a theoretical, statistical, labour, and cognitive perspective. The author begins, therefore, by examining the concept of skill itself. This is followed by an analysis of the Spanish National Coding of Occupations (Clasificación Nacional de Ocupaciones, CNO-94), and particularly its classification of skilled/unskilled jobs, as well as of the National Coding of Economic Activities (Clasificación Nacional de Actividades Económicas, CNAE-93), both of which invoke the statistical aspect of the problem. The article then examines the question of skill in terms of employment through an analysis of the collective agreement in the textile-clothing industry, seeking to identify the relation between the way a job is defined in terms of skill and working conditions. Finally, the author focuses on the cognitive dimension of skill, that is, on the mental image derived from socio-occupational categories and which we use, on a day-to-day basis, to identify both ourselves and the people with whom we interrelate.

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

FORMATION EMPLOI

N° 69 JANVIER-MARS 2000

82,65F - 12,60 €



Recrutement
R.M.I.
Certification

Sommaire

■ RECRUTER, ÊTRE RECRUTABLE

L'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce
Gilles Lazuech

■ LES STRATÉGIES D'ORIENTATION FACE AUX TRANSFORMATIONS DE L'OFFRE DE FORMATION

Le cas des filières supérieures courtes en arts plastiques et appliqués
Emmanuel Sulzer

■ LES GRUTIERS

Quand la certification pourrait ne pas voir la

compétence

Jean-Michel Boucheix et Alexandre Chanteclair

■ FORMER POUR ÉVITER LA MARGINALISATION

Agnès Checcaglioni

■ NOTE DE LECTURE L'ORGANISATION DU SYSTÈME DES TESTS AUX ÉTATS-UNIS ET SON HISTOIRE

Présentation de l'ouvrage de Nicholas Lemann *The Big Test. The secret History of American Meritocracy* par Laurence Coutrot

Le numéro : 82,65 F - 12,60 € • Le numéro spécial : 101,67 F - 15,50 € • L'abonnement un an (4 numéros) : France 311,58 F - 47,50 € (TTC) • Europe 331,26 F - 50,50 € (TTC) • Dom/Tom 341,10 F - 52,00 € (HT) • Autres pays 357,50 F - 54,50 € • Commande adressée à : La Documentation française 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex • Tél. 01 40 15 70 00 - Fax. 01 40 15 68 00

El taylorismo en la industria madrileña de finales de los cuarenta¹

Julio A. Fernández Gómez *

1. Introducción

Durante los años finales de la década de los cuarenta y, sobre todo, en el decenio siguiente, se llevó a cabo en España una amplia difusión de las ideas tayloristas de organizar el trabajo. Empeño en el que organismos como el *Instituto Nacional de Racionalización del Trabajo* (INRT) y la *Comisión Nacional de Productividad Industrial* (CNPI) jugaron un papel decisivo, a través de múltiples publicaciones y cursos docentes. Ahora bien, más allá de esa campaña divulgativa, la implantación práctica y generalizada del taylorismo en el conjunto del tejido fabril madrileño hubo de esperar hasta comienzos de los años sesenta; como en el resto de las zonas industrializadas del país².

* Ayuntamiento de Fuenlabrada, Fundación por el Empleo, Edificio Cantueña, Ctra. Madrid-Toledo, km 18.28947 Fuenlabrada. Tlf. 91 642 17 81.

¹ Este artículo tiene su origen en una investigación más amplia, realizada para la obtención del Grado de Doctor (Fernández Gómez, 2000), de la que se retoman aquí algunos argumentos y materiales utilizados en su Capítulo 4: "Los talleres y las fábricas. La organización de la producción en la industria de Villaverde (1940-1965)". Para su realización, además de la bibliografía que en su momento se mencione, se llevaron a cabo 32 entrevistas en profundidad, semidirigidas, grabadas y en las que se utilizó el método de las "historias de vida"; algunos "cortes" de ellas se aprovechan en este texto y serán citadas con el mismo número que lo fueron en la investigación que lo enmarca. Por otro lado, el autor agradece al profesor J. J. Castillo, director de la mencionada Tesis Doctoral, la paciencia y generosidad docente derrochadas durante los cuatro años que abarcó su realización.

² Sobre el papel difusor de los organismos mencionados y los comienzos de la implantación del taylorismo pueden verse: Buesa y Molero, 1982; Herrero, 1990 y Castillo, 1996.

Entronización tardía, como es sabido, respecto a otros países europeos de nuestro entorno; y ello, porque nuestra industria presentaba, todavía en los años cincuenta, “graves deficiencias estructurales, tales como la pequeña dimensión de los establecimientos, insuficiente capitalización y maquinaria anticuada” (Martín Aceña y Comín, 1991: 114). De esta forma, sólo cuando aquellas deficiencias estructurales comenzaron a desaparecer, y cuando la *Ley de Liberalización y Estabilización Económica* de 1959 permitió la entrada de capitales extranjeros —y con ellos nueva maquinaria, contratos de asistencia técnica y métodos de organización del trabajo—, pudieron nuestros organizadores de la producción acometer innovaciones organizativas de algún calado en las empresas.

Sin embargo, en aquellas empresas donde no se sufrieron en demasía las restricciones de la política autárquico-intervencionista las cosas fueron diferentes, como mostraremos para el caso de Marconi Española, una importante empresa del subsector de “Maquinaria eléctrica y electrónica” que a finales de los años cuarenta tenía taylorizados algunos de sus talleres, lo que muestra su carácter precursor en el ámbito organizativo. Circunstancia que, como veremos en adelante, contrastaba en gran manera con la situación que por entonces mantenía la industria española en general³.

2. Los límites que impuso la política industrial autárquica en la organización de la producción

Hasta comienzos de la década de los cincuenta, años en que un importante cambio de gobierno (1951) y los posteriores acuerdos con EE UU (1953) marcaron el inicio de una modificación gradual hacia una política económica de tintes más liberales, la estrategia sustitutiva de importaciones que impuso el régimen franquista al terminar la guerra

³ El contraste que producía la utilización de los métodos organizativos tayloristas en Marconi Española allá por 1948 respecto al conjunto de la industria española resulta evidente a tenor de los resultados de un pequeño sondeo que el INRT llevó a cabo entre 129 empresas, cuyas dimensiones e importancia permitían sospechar su aplicación. El cuestionario fue contestado por 40 de ellas (31%), siendo sólo 25 las que decían utilizar estudios de tiempos y movimientos; y 23 las que tenían “Oficinas de Preparación de Trabajos” (cfr. *Racionalización*, núm. 5, marzo-abril, 1949, pp. 99-107). Por otro lado, un repaso detallado de las aplicaciones pioneras de estos métodos en la industria española de posguerra, y del estado en que se encuentra actualmente la agenda de investigación sobre estos asuntos, puede verse en J. J. Castillo, 1996: 251-254.

civil se llevó adelante a pesar de hacerse patentes los límites que ello imponía al tejido fabril, obligando a las industrias a llevar a cabo su actividad en un contexto caracterizado por una fuerte precariedad de suministros productivos: maquinaria, tecnología, materias primas y energía⁴.

Con ese telón de fondo, no resulta extraño que, durante los tres lustros que siguieron a la Guerra Civil, la principal preocupación de las empresas españolas consistiese en sortear ese cúmulo de problemas. De hecho, la *insuficiencia de suministro eléctrico*, que llegó a alargarse durante más de una década en todo el país (1944-1954), impedía con frecuencia a las empresas madrileñas, por importantes que éstas fuesen, el normal desarrollo del trabajo de sus operarios⁵. Circunstancia que, todavía a la altura de 1948, algunas solucionarían instalando en sus factorías “grupos de reserva y generadores” para situarse “a cubierto de las interrupciones (...) padecidas en Ejercicios anteriores” y que, al parecer, “tanto perturbaron la marcha de la producción” (Marconi, 1949). Posibilidades que, desde luego, no parecían estar al alcance de otras empresas, donde los trabajadores tenían que acompañar su jornada laboral —e incluso su tiempo de trabajo mensual— a las intermitencias del fluido. Hablando de éstas, un trabajador de una fundición que empleaba a unos 50 operarios en los años cuarenta nos decía:

[...] llegamos a deberle [a la empresa] hasta ciento y pico horas ..., pues que por falta de corriente, pues no llegábamos a trabajar muchas veces, [...]. Nos pagaba pero no podíamos trabajar y luego teníamos que recuperar las horas que se hubieran perdido, que habíamos estado en casa sin hacer ná, [...]. Es que entonces había muchos cortes, había veces que estabas trabajando y había problemas

⁴ Hasta el propio Suanzes, insigne abanderado de esa política económico-industrial, advertiría tempranamente que uno de los principales problemas a salvar por las empresas del INI se encontraba en las dificultades que la política económica imponía a la importación de los elementos necesarios para la instalación de nuevas industrias y el desarrollo de las ya existentes (cfr. J. A. Suanzes, “Notas en relación con la creación y desenvolvimiento del INI (Documento Reservado)”, en Instituto Nacional de Industria, *Memoria 1941 y 1942. Anexos*, Tomo 1, Madrid, Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.

⁵ En empresas de relevancia, como Boetticher y Navarro, que estaba coparticipada por el INI, hubo años en que sólo se pudo “desarrollar un trabajo útil del 73,45% del horario legal”, y eso que “merced a la intervención del Sindicato Provincial del Metal” ante la Compañía Hidroeléctrica se evitó el corte total del suministro en toda la zona (cfr. Instituto Nacional de Industria, *Memoria a 31 de diciembre de 1944 (Anexos)* [Boetticher y Navarro], Madrid, INI, 1945, mecanografiado, sin fechar ni paginar). Se advierte al lector que, en adelante, estas Memorias del Instituto se citarán por el nombre de la empresa a que estemos haciendo referencia y el año de su publicación —que, como puede colegirse, contiene los hechos relativos al ejercicio anterior. Además, no indicaremos la página porque el documento citado carece de paginación.

porque se iba la luz. Y, claro, pues teníamos que andar allí subiendo las cajas de moldeo entre varios, a mano, porque no podíamos usar las grúas [Entrevista 11]⁶.

La *penuria de materias primas* fue otro problema a enfrentar hasta por las Sociedades dedicadas a actividades entonces protegidas por el Estado. Así, en algunas Memorias de Empresa pertenecientes a este selecto grupo podía leerse cómo su escasez, a la altura de 1946, por estar dichos materiales "sometidos a cupos que no siempre ha[bía]n llegado en las cantidades que se ofrecieron", originaba "un verdadero colapso en la producción, paralizando algunas secciones de taller" (Marconi, 1947)⁷. Por su parte, los establecimientos más modestos, sin posibilidades de acceso a los permisos de importación que otorgaba el gobierno, debían recurrir al mercado negro, donde adquirirían a precios elevados sucedáneos de productos que sólo paliaban en parte sus necesidades:

[...] en la chatarra también había problemas, y en los electrodos, que escaseaban mucho, porque el nacional era de grafito, muy grande, pero en una colada se hacían polvo. Sin embargo los tenías ... unos que había del Canadá, que aquellos eran formidables. Eran finitos, pero éstos eran como oro. Yo recuerdo que éste [el empresario] los traía ... no sé de dónde los sacaba ¿no? Algunos los cambiaba por chatarra, trapicheos de éstos, pero traía un camión y el tío los camuflaba por allí. [...] la chatarra también la escondía, por si venía el inspector que pareciera que no había. Siempre estaba así. [Entrevista 31].

A las vicisitudes ya mencionadas se añadirían las *restricciones a la importación de maquinaria y equipos* que también impuso la política autárquica. Un problema que, nuevamente, sólo pudieron paliar en alguna medida las industrias favorecidas por el intervencionismo estatal, si bien no todas estuvieron exentas de dificultades y gravosos retrasos en su recepción. Así, mientras los gestores empresariales de Marconi Española

⁶ Situación que en modo alguno fue un hecho aislado ya que "por Decreto-ley de 3 de agosto de 1945 se dispuso que los obreros que, por falta de electricidad, trabajasen menos de cinco días por semana cobr[as]en, en todo caso, los cinco sextos del salario semanal, anticipando las empresas la diferencia entre la correspondiente suma y el importe de las jornadas trabajadas, diferencia de la que se reintegrar[í]an en un tercio mediante horas extraordinarias de trabajo cuando las circunstancias del suministro eléctrico lo permit[í]er[an]". Cfr. José Borrell [i Maciá], "Energía e industrialización", *Revista Industrial y Fabril*, núm. 28 (vol. IV), enero de 1949, p. 37.

⁷ En 1944 Boetticher y Navarro se quejaba de lo mismo: "Los suministros de primeras materias (...) los recibimos durante el primer semestre del ejercicio a un ritmo muy lento, quedando durante el segundo semestre casi anulados", circunstancia que le "obligaron a parar los talleres de laminación" (Boetticher, 1944).

podían asegurar a la altura de 1945 que la continua equipación de maquinaria repercutía en que "las cifras de fabricación y de material entregado (...) exced[ies]en al doble de la producción del año precedente" (Marconi Española, 1946), los de Boetticher y Navarro presentaban balances menos positivos por carecer de suficiente utillaje⁸. De hecho, sus Memorias de Empresa en la década de los cuarenta están salpicadas de continuas alusiones a las dificultades que encontraban sus gestores en la adquisición de maquinaria extranjera, lo que ralentizó el ambicioso plan de expansión que se había trazado la Compañía⁹. Problemas que no se solventaron hasta 1951, fecha en la que el Presidente de la Sociedad podía asegurar que el cumplimiento del programa de ampliación industrial comenzaba a acusarse "notablemente en la producción, con un aumento del 50% sobre el ejercicio anterior"¹⁰.

Pero mientras que las empresas crecidas al calor de la autarquía, con mayores o menores problemas, podían ir equipándose tecnológicamente y aumentar así su producción, otras industrias no encuadradas en aquellas actividades que relanzó la política industrial presentaban un panorama notoriamente peor. En esa otra cara de la moneda, establecimientos con insuficiente utillaje, y cuya maquinaria imprimía a sus naves cierta pátina de antigüedad y obsolescencia, se veían obligados a mantener sus plantillas a bajo rendimiento. Y ése fue el caso de Giralt Laporta durante los años cuarenta, una industria del vidrio que, procedente del madrileño pueblo de Valdemorillo, se instaló en 1939 en el sur de la capital, contando por entonces con casi doscientos trabajadores que, como puede colegirse del siguiente relato, no podían realizar su actividad en condiciones óptimas por faltarles maquinaria:

⁸ Todavía a mediados de los años cincuenta, Marconi Española hacía valer su catalogación como "Industria de Interés Nacional" (1941) e "Industria Aeronáutica" (1942) para obtener cuantiosas ayudas estatales que otras empresas del INI no tuvieron en la misma medida: "Se ha aprobado el contrato (...) para la fabricación de aparatos de radar (...). Al objeto de que Marconi Española pueda realizar esta función, se le concede una ayuda económica de 40 millones de pesetas, de los cuales (...) ocho millones [se destinan] a la adquisición de maquinaria y dispositivos necesarios para la fabricación de elementos y aparatos; (...) [y] 20 millones para el estudio, asistencia técnica, construcción y adquisición de utillaje (...)" (*Revista Industrial y Fabril*, núm. 116, mayo de 1956, p. 225).

⁹ "El Consejo tiene trazado un programa de renovación rápida en varios años, que requiere inversiones muy cuantiosas por tratarse de máquinas de gran calidad y rendimiento que hay que importar en su totalidad, pero su realización tropieza con las actuales dificultades de comercio exterior" (Boetticher, 1947).

¹⁰ Boetticher y Navarro, S.A., *Informe presentado por el Presidente a la Junta General celebrada el 7 de mayo de 1952*, Madrid, T.G. Victoria, 1952, p. 5.

Estos señores se fueron trayendo aquí la maquinaria que quedó [en Valdemorillo], [...] y hasta medios ladrillos refractarios para el horno, que no pudieron poner al principio más que *cuatro máquinas* y el horno ese ... pero si aquello no era ... Si teníamos que trabajar una semana unos y otra semana otros. Una semana fabricando y otra haciendo los menesteres que hubiera que hacer [...], hasta que ya se fue ampliando la maquinaria [Entrevista 15].

En suma, durante los tres primeros lustros de la etapa autárquica la industria madrileña tuvo que llevar a cabo su actividad productiva en condiciones muy desfavorables, pues, aunque algunas empresas consiguieron atenuar su impacto, las dificultades aquí tratadas provocaron una seria dislocación de recursos, lo que terminó incrementando sus costes de fabricación y, consiguientemente, su productividad¹¹. Con todo, la existencia de un mercado cautivo y falto de competencia, "prácticamente cerrado para los productos que ya fabricaba la industria nacional o cuya producción se emprendió a partir de entonces" (Tamames, 1983: 404)¹², indujo a las empresas a explotar a fondo los recursos de que disponían con el fin de incrementar su producción. Pero, como veremos a continuación, la actividad productiva del común de las empresas se realizó por entonces en unas condiciones que distaron mucho de alcanzar su punto organizativo óptimo.

3. Sobre la organización del trabajo predominante hasta la extensión del taylorismo

Sólo cuando se normalizó el abastecimiento de *inputs* productivos fue posible la introducción generalizada de la organización taylorista del

¹¹ Panorama que no difería mucho del estado general en que se encontraba la industria española por entonces. En el caso concreto de Madrid, la Cámara de Comercio e Industria resumía así la situación en su Memoria de 1950: "Continúan dominando los mismos problemas: escasez y carestía de materias primas; necesidad de renovación de escullaje, tanto en la pequeña como en la gran industria; contracción en el consumo; escaso rendimiento de la mano de obra; [y] aumentos en el costo de las manufacturas (...)" (Cámara Oficial de Comercio y de la Industria de Madrid, *La economía de Madrid en 1950 (Memoria Comercial e Industrial)*, Madrid, Gráfica Administrativa, 1951, p. 125). Por lo que respecta a la caída de la productividad registrada en aquellos años, Carreras (1987: 294) ha estimado ésta en un 12% para el conjunto de la industria española en el período 1935-1955; porcentaje que —según este autor— probablemente fue superior en términos de productividad por hora trabajada.

¹² Téngase en cuenta que en muchos casos la intervención estatal llegaba a imponer a la demanda correspondiente artículos cuyos precios se fijaban arbitrariamente, por

trabajo en el conjunto de la industria española; manteniéndose hasta entonces una situación en la que "los esquemas productivos respondieron más al ingenio superador de dificultades que a las exigencias de las modernas técnicas"¹³. Y no otra cosa pasaría en el tejido fabril madrileño hasta mediados de la década de los cincuenta, fechas en que un buen número de empresas comenzaron a taylorizar algunas secciones, e incluso talleres enteros.

Pero, hasta que ello fue posible, los gestores empresariales organizaron el trabajo de forma más tradicional, utilizando intensamente el único factor productivo excedente con que contaban: la mano de obra. Si bien la demanda que atendían, las características de los productos que fabricaban y la capacidad tecnológica de que disponían dieron lugar a diferentes soluciones organizativas¹⁴.

En los casos en que se fabricaban series de productos homogéneos, con idénticas fases en su elaboración y para una demanda estable, las empresas pudieron acometer *producciones continuas*, planificando su actividad a medio plazo y organizando el trabajo mediante turnos e incentivos a la producción que les permitían aprovechar al máximo la capacidad instalada que poseían¹⁵.

Un ejemplo de ello puede ser el de "Giralt Laporta", industria cuya actividad era la fabricación de *vidrio hueco* para empresas de los sectores

mor de la *Ley de Protección de Industrias Declaradas de Interés Nacional*. Paraguis protector que comenzó a cerrarse con el Plan de Estabilización de 1959, cuando "la periódica publicación de listas de mercancías liberalizadas a efectos de su importación", junto al surgimiento de "una gran competencia de dentro y de fuera del País" comenzó a preocupar a las empresas anteriormente beneficiadas por el intervencionismo. Véase, al respecto, Marconi Española, S.A., *Memoria Ejercicio 1962*, Madrid, 1963, p. 5.

¹³ L. A. Rojo, "Factores impulsores y obstaculizadores del desarrollo económico español", sin fechar ni paginar. La referencia y la cita en Gámir, 1975: 23.

¹⁴ Como argumentaba un veterano *organizador taylorista* desde los tiempos iniciales de la fallida introducción de los sistemas de métodos y tiempos en España, "por la cantidad e índole de productos fabricados, las empresas deben organizarse distintamente, y así encontramos explotaciones en las que se fabrican unidades simples, en cambio en otras se fabrica en serie y en otras en masa" (Antidio Layret, "La organización de empresas", *Dyna*, núm. 2 (año 19), febrero de 1944, p. 63).

¹⁵ "La clasificación de los tipos de producción depende de las características del producto, condiciones de entrega, inversión, lugar de trabajo, etc." En función de ello, la organización de la producción se puede realizar mediante "producción continua" —fabricación de los mismos productos—, lo que permite regularizar la producción, o mediante "producción múltiple" —fabricación de productos heterogéneos—, lo que implica aplicar los medios de que se dispone (instalaciones, herramientas, mano de obra, ...) a los pedidos que sucesivamente se van recibiendo (Ramón de Lucas Ortueta, *Organización Científica de las Empresas*, Madrid, Talleres Gráficos Accasor, 1959 [2ª edición], p. 298).

de "Alimentación y bebidas" y "Química-perfumería". En este establecimiento, que contaba a finales de los años cuarenta con más de 600 trabajadores y unas doce máquinas moldeadoras, el proceso productivo se realizaba de forma continua, para lo que la empresa tenía implantados tres turnos diarios de trabajo en sus fases centrales: Fundido de materiales, Moldeo de vidrio y Recocido de envases.

Allí, dicho proceso de trabajo constaba, sintéticamente, de las siguientes fases: Primeramente, se realizaba una *composición* de diversos materiales que, depositados en crisoles, se introducían en el horno. Una vez que el vidrio "estaba fino", un equipo de trabajo realizaba la fabricación de los envases en la sección de *máquinas moldeadoras*. Cada equipo estaba formado por dos *levantadores* —que eran los encargados de recoger de los crisoles la cantidad de vidrio precisa para un envase y transportarlo hasta el "preliminar" de la máquina—, un *oficial-maquinista* —que realizaba semiautomáticamente el moldeo definitivo de la pieza— y, al menos, dos *archeros* —aprendices que transportaban en una cesta varias de esas piezas hasta el *horno de recocido* (o temple). Allí los envases pasaban a través del arca del temple, se retiraban los que tenían algún desperfecto y se enviaban los aceptados a *decorado*, donde se les pintaba los diferentes anagramas o marcas de la empresa a la que irían destinados. Terminadas estas operaciones los envases pasaban a Almacén para su expedición¹⁶.

Además, con el fin de obtener mayores rendimientos de trabajo se incentivaba a los operarios con salarios a destajo en función del número de piezas fabricadas a partir de un mínimo estimado por la empresa. Así lo relataba un entrevistado que ingresó como aprendiz en Giralt Laporta en 1934, permaneciendo en ella hasta su jubilación:

Yo siempre he conocido allí el destajo. [...] yo hoy había hecho 24 piezas, y estos señores habían puesto un cupo de 18 —un suponer—. Pues a mí me abonaban el sueldo más esas 6 piezas de más. [...] Lo que pasa es que el maquinista recibía en función de su categoría, de su sueldo base; y los archeros menos. Pero era así, cobrábamos a tanto más la pieza que sacáramos [Entrevista 15]¹⁷.

¹⁶ Información recopilada a partir de las Entrevistas núm. 15 y 26.

¹⁷ En 1953, sin duda con el fin de animar a sus lectores con el ejemplo, el *Boletín Productividad* (núm. 3, p. 7) presentaba el resumen de un Informe enviado por Giralt Laporta sobre "Trabajos con incentivo en la fabricación de envases de vidrio en máquinas semi-automáticas". En él se destacaba que "desde hacía muchos años se venía premiando la producción con incentivos proporcionales a los trabajadores que sobrepasan un rendimiento mínimo establecido por la empresa". Sin embargo, como "en muchas ocasiones se han producido divergencias entre empresa y trabajadores (...) decidimos calcu-

Como contrapunto a estas industrias que podían planificar su actividad, existían otras que, bien por fabricar productos heterogéneos, bien por atender una demanda muy variable, constituida por pequeños pedidos para diferentes empresas, e incluso por ambas razones, veían limitada la utilización de su capacidad instalada al tener que organizar su actividad en régimen de *producción múltiple*. Y más aún en los talleres metalúrgicos, donde a esas dificultades se añadía el impacto negativo que, como vimos, ocasionaba la falta de materias primas. Condicionantes, en fin, por los que en la mayor parte de los casos no encontraban rentable organizar el trabajo mediante incentivos a la producción, recurriendo a las horas extraordinarias cuando se registraba algún aumento en la demanda. Por otro lado, la inexistencia de incentivos hacía que se ejerciese una vigilancia más estrecha sobre el trabajador. Modos de control "panópticos" que nos explicaba así un oficial de una pequeña fundición:

[...] en Mata era el jornal *pelao y mondao*..., y si echabas alguna hora cuando había trabajo. [...] había un encargo para los cincuenta o así que éramos, que trabajaba el hombre casi como los demás, [...]. Y luego estaba el dueño, que al principio llevaba lo del horno, pero que después ya sólo iba a darse paseos por la nave, a vigilar si trabajabas, porque allí no trabajábamos a destajo [Entrevista 11].

En definitiva, hemos traído aquí algunos ejemplos y pistas a través de los que podemos apreciar, si bien de forma un tanto somera, los aspectos prototípicos de las formas básicas que pudo llegar a adquirir la organización de la producción —múltiple o continua— en la mayor parte de la industria madrileña durante el periodo autárquico. Hasta que a finales de los años cincuenta la llegada del cronómetro y la irrupción de los Departamentos Técnicos en la escena organizativa comenzaron a intensificar los ritmos de trabajo. A parcelar las tareas, a predeterminar los pasos y los tiempos en que aquéllas habían de realizarse; en suma, a organizar el trabajo mediante otro sistema¹⁸. Un sistema que por aquellos años se propagó rápidamente en nuestro tejido industrial, pero que llevaba

lar la *producción máxima normalmente posible por un equipo competente*, (...) realizando un estudio durante la marcha del trabajo, en el que interviene una comisión obrera elegida por los vidrieros (...), y tras un intercambio de puntos de vista quedó fijado el número de piezas fabricable por hora".

¹⁸ Como nos decía un trabajador de la Compañía Auxiliar de Transportes, empresa madrileña cuya actividad era la construcción y reparación de material ferroviario y que introdujo el taylorismo a comienzos de los sesenta en sus naves: "Cuando vinieron los *Métodos y Tiempos*, que ya vino un señor y cronometró, y ya te daban el bono de trabajo con las operaciones que tenías que hacer, eso era ya otro sistema" (Entrevista 17).

una década funcionando en una importante empresa madrileña de por entonces.

4. Marconi Española. Una empresa precursora en la introducción del taylorismo en Madrid

El origen de esta empresa se remonta a 1917, cuando se creó la sociedad "Talleres Electro-Mecánicos, C. E." que, en unos locales situados en el madrileño barrio de Pacífico, se dedicó a la construcción de *material radiotelegráfico* bajo la marca de fábrica "TELMAR" (TELEgrafía MARCONI). Durante los años veinte amplió su actividad a la fabricación de *material radiotelefónico*, se convirtió en proveedor oficial de *material de comunicación para el ejército* y firmó contratos de asistencia técnica y empleo de procedimientos con doce prestigiosas sociedades extranjeras, contrataciones que serían la base de su futura expansión y desarrollo organizativo¹⁹.

En 1934 cambió su antigua razón social por la de "Marconi Española, S.A." y su Consejo de Administración comenzó a pensar en construir una nueva fábrica, tanto para unificar en ella los Talleres que tenía la Sociedad diseminados por algunos barrios del sur de Madrid como para ampliar los dedicados a producir *material de radiodifusión*. Proyecto que paralizaría la Guerra Civil.

Después del conflicto bélico, relanzó su actividad y comenzó la construcción de una importante factoría, adquiriendo para ello 76 hectáreas de terreno en el término municipal de Villaverde, al sur de la capital madrileña. Antes, y con motivo de la creación del INI, pasaron a manos del Instituto las acciones de Marconi que poseían los Ministerios del Ejército, Marina y Aire; participación accionarial que junto a la de dos grandes bancos nacionales —Vizcaya y Español de Crédito— supondría el definitivo espaldarazo a la inicial ampliación proyectada por la Compañía, que vio incrementarse en gran medida y sucesivamente su Capital Social.

Finalmente, en 1946 se produjo su instalación definitiva en Villaverde. Por entonces, la empresa contaba con 50.000.000 de pesetas de capital social, 380 máquinas instaladas y 1.366 trabajadores: 197 técnicos,

¹⁹ Esas sociedades eran: "Marconi Osram Valve", "Marconi's Wireless Telegraph", "Alfred Graham", "The Sperry Gyroscope", "The Marconiphone", "The Gramophone Company", "Stoll Picture Productions", "Ernest Turner Electrical Instruments", "Elliot Brothers", "Marconi Ecko Instruments", "Zeiss Ikon", y "S.C.A.M."

236 administrativos y 933 obreros, encontrándose entre estos últimos fuertemente representadas las mujeres. Equipo instalado y plantilla que caracterizaban a Marconi Española como una de las más poderosas compañías de entre las pertenecientes a la rama electrónica en nuestro país en los años cuarenta²⁰.

Entre las instalaciones que formaban por entonces la nueva factoría destacaban las dedicadas a "Oficinas Administrativas y Técnicas", "Taller de Mecanizado", "Ajuste de Aparatos", "Montaje de Instrumentos de Abordo", "Aparatos de Radio y Comunicaciones", "Taller de Modelos y Carpintería", "Laboratorio de Verificación", "Departamento de Proyectos", "Escuela de Aprendices" y "Apeadero de Ferrocarril". A ellas se añadirían en los años inmediatos: el "Pabellón de Servicios" (Comedores, Clínica, Biblioteca, Sala de Fiestas, Guardería, etc.), el "Campo de Deportes", y una "Colonia de Viviendas" con capacidad para 200 familias; dotada de escuelas y capilla. Instalaciones que a comienzos de los años cincuenta conferirían a todo el conjunto el aspecto de una pequeña ciudad fabril²¹.

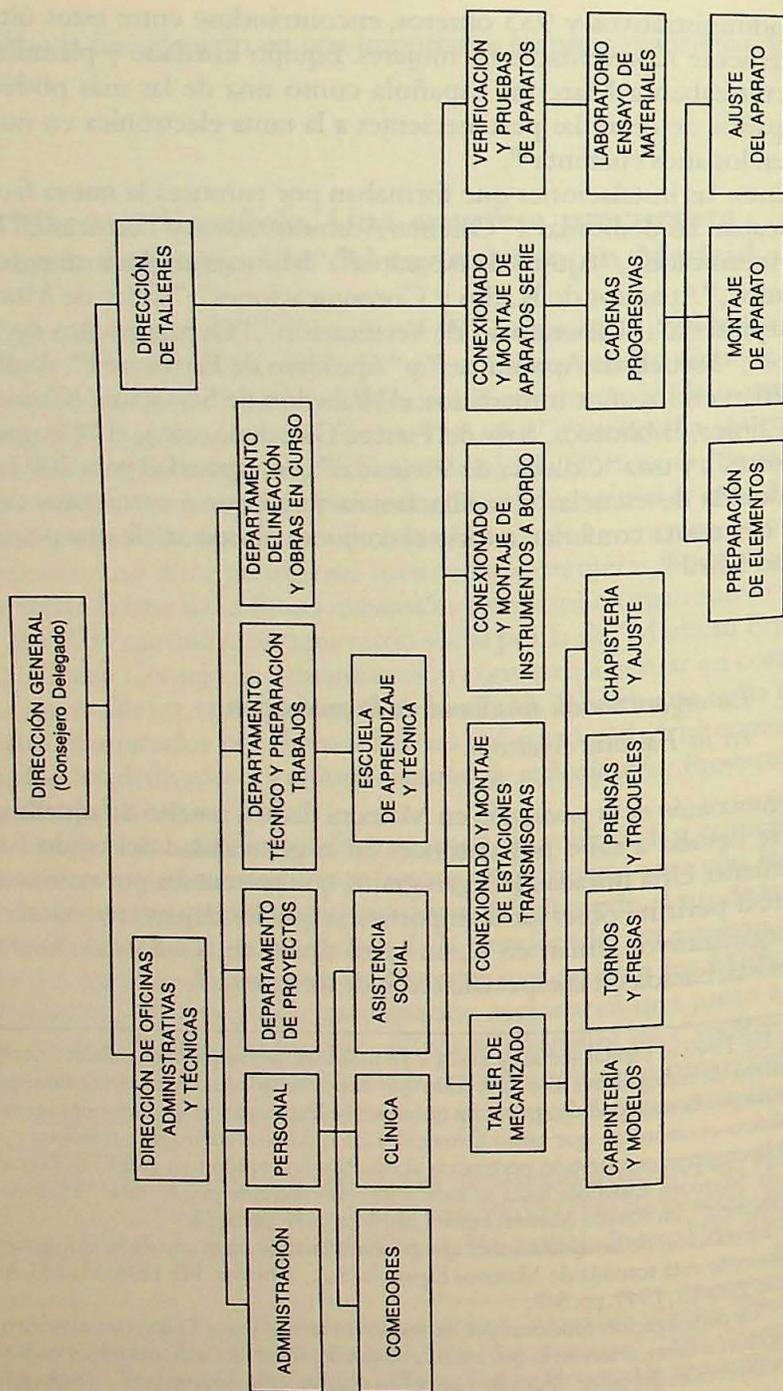
4.1. La organización funcional de la producción en la Factoría Marconi

La organización de la producción en Marconi distaba mucho de aquella otra que se llevaba a cabo por entonces en la generalidad del tejido fabril madrileño. Una mirada al Organigrama que presentaba por entonces la empresa permite observar la importancia que los departamentos técnico-organizativos tenían en él, un rasgo típico de la *ordenación funcional* taylorista, basada en la especialización de funciones²².

²⁰ En 1940 el capital social ascendía a 18 millones, las máquinas instaladas eran 43 y el número de trabajadores sólo 230; cifras que de por sí dan idea del crecimiento experimentado por la sociedad en apenas un quinquenio. Expansión propiciada por el contexto político-económico que tanto favoreció a las industrias autárquico-militares; y más aún si la empresa en cuestión pertenecía al INI. Para una visión más amplia de la trayectoria de Marconi Española hasta su radicación en Villaverde puede verse: "Historia de una Empresa", en *Revista Marconi*, núm. 1, abril de 1947, pp. 5-24.

²¹ La relación de las instalaciones que poseía la factoría en el año de su inauguración en Villaverde está tomada de Marconi Española, S.A., *Memoria Año 1946*, Madrid, Artes Gráficas Estadés, 1947, pp. 5-7.

²² "La organización funcional por excelencia es la ideada por Taylor, con su oficina de producción o fabricación en la que están centralizadas todas las funciones y ejercen la verdadera dirección del taller" (Antidio Layret, "La organización de empresas", art. cit., p. 64).



Fuentes: Entrevista 20, diversos números de Revista Marconi y Memorias de Empresa.

La naturaleza de los diferentes elementos y componentes que allí se producían, su pequeño tamaño o su fabricación en serie —por poder ser insertados en una amplia gama de productos finales—, hacía posible regularizar la producción y tener instaladas “desde 1946, varias cadenas rápidas de montaje (...) para el ensamble de aparatos radioeléctricos y de uso doméstico”, con “distintos ritmos, útiles y controles”²³. Además, la constante colaboración recibida de las diferentes compañías extranjeras, a algunas de las cuales Marconi no sólo contrataba sus patentes sino también sus métodos de fabricación, vendría a reforzar esa temprana presencia de la *organización taylorista del trabajo* en buena parte de sus talleres²⁴.

Un tipo de organización que le dejaba impresa su huella de dos formas. Primero, en la existencia de los ya citados Departamento Técnico de Preparación de Trabajos, Departamento de Proyectos y Departamento de Obras en Curso, que profundizaban la separación entre la concepción del trabajo y su ejecución; acción tan querida por el taylorismo y que como señaló H. Braverman (1978:153) supuso “el paso más decisivo en la división del trabajo tomado por el modo capitalista de producción”. Y, segundo, tanto en la elevada representación de personal técnico y administrativo en la plantilla de la Sociedad (un 32%), como en la presencia destacada de mujeres jóvenes allí donde la organización del trabajo que nos incumbe encontraba su mejor caldo de cultivo: el ensamble progresivo de elementos en la cadena de montaje²⁵.

²³ Ramón de Lucas Ortueta, “El concepto de productividad aplicado a nuestros actuales problemas industriales”, *Dyna*, núm. 5, mayo de 1955, p. 301. El autor era, a la sazón, Director-Jefe de Fabricación en Serie de Marconi Española.

²⁴ Un magnífico botón de muestra se puede encontrar en la relación de recursos con que la empresa decía contar para la fabricación de radio-receptores de uso doméstico, donde figuraban de forma destacada las “patentes, métodos y colaboración de ‘Marconi’s Wireless Telegraph Co.’ y de la ‘Electric & Musical Industries’” (*Revista Marconi*, núm. 8, enero 1949, p. 3, cursiva nuestra). O en la Memoria de Empresa del año en que se inauguró la factoría, donde después de aludirse a los convenios y contratos establecidos con “Casas extranjeras” —véase su importancia en nota pie de página núm. 31— se anunciaba así la necesidad de incrementarlos: “Para ampliar la base de esta asistencia técnica del exterior, nuestro Consejero Delegado —corriendo ya el año 1947— ha girado una visita a Estados Unidos, de la que ha regresado (...) con interesante información en cuanto a métodos de trabajo de las industrias americanas, cuyas enseñanzas nos serán muy provechosas”, Marconi Española, S. A., *Memoria Año 1946*, Madrid, Artes Gráficas Estades, 1947, pp. 8 y 9, cursiva nuestra.

²⁵ Justificando “científicamente” el encajonamiento de la mujer en ese tipo de trabajos, uno de nuestros más reputados abanderados de la versión *humanista* del taylorismo —la Organización Científica del Trabajo—, utilizaba la tribuna de la *Revista Internacional de Sociología* para asegurar que “los conocimientos demobiológicos y psicotécnicos”

Todo lo cual suponía "la diaria lucha por las fracciones de minuto"²⁶.

Pero veamos a través de un ejemplo concreto en qué se traducía esa organización funcional de la producción a la hora de organizarse el trabajo.

4.2. *El proceso productivo en las cadenas progresivas de montaje: la fabricación de un radio-receptor*²⁷

Una vez que la Compañía decidía lanzar un nuevo producto —para lo que el personal técnico del Departamento de Proyectos había elaborado previamente un prototipo del nuevo modelo a fabricar— el Departamento de Técnico estudiaba la organización de la técnica de producción a emplear y la distribución de los diferentes trabajos necesarios para su construcción. Estableciendo, además, los equipos de Taller que los realizarían y las primas a la producción que recibirían los operarios que superasen el ritmo de trabajo establecido²⁸.

recomendaban que el trabajo femenino en la industria y el comercio debía destinarse a "las ocupaciones que necesitan rapidez de movimientos en los dedos y labor de pequeños músculos, esmero, limpieza, gusto; las que no requieran serenidad y presencia de espíritu; las que permiten automatización, reiteración, perseverancia." (José Mallart, "Problemas demoniológicos de la crisis económico-social", *Revista Internacional de Sociología*, núm. 10, abril-junio de 1945, p. 447.) Conviene señalar, además, que Mallart firmaba aquí como miembro del Instituto Nacional de Psicotecnia.

²⁶ Ramón de Lucas Ortueta, "El concepto de productividad aplicado a nuestros actuales problemas industriales", art. cit., p. 301.

²⁷ El ejemplo corresponde a la fabricación del primer modelo de radio-receptor que lanzó la sociedad al mercado —el Marconi M49— en 1948. Para reconstruir este proceso de trabajo hemos utilizado el testimonio de uno de nuestros informantes (Entrevista 20) y un artículo aparecido en la *Revista Marconi* [núm. 8, enero de 1949 (pp. 2-8)], titulado: "Cómo se construye un buen aparato de radio. El receptor Marconi M-49". Aprovechamos la nota para indicar al lector que las tandas de fabricación de una radio comercial solían constar de unos 5.000 aparatos, cada uno de los cuales se componía de unas 700 piezas diferentes, lo que hacía que al determinar la puesta en marcha de su fabricación se tuvieran en cuenta los períodos mensuales de gran venta con el fin de no acumular productos terminados en el Almacén Comercial. Problema que se resolvía estableciendo turnos de trabajo en los períodos punta (cf. Ramón de Lucas Ortueta, "Inversiones mínimas", *Boletín Productividad*, núm. 10, marzo de 1954, p. 18).

²⁸ Tal y como explicaba nuestro ingeniero y organizador de la producción en Marconi: "(...) la ingeniería de los métodos tiene como finalidad eliminar todos los trabajos inútiles (...). Una vez logrado, hay que medir exactamente el tiempo necesario para que un obrero, trabajando con una actuación normal, pueda hacer la tarea, y por último, hay que tratar de establecer un plan de incentivos para estimular a los operarios a sobrepasar esta actitud normal" (R. de Lucas Ortueta, *Organización Científica de la Empresa*, ob. cit., pp. 442-443).

Al mismo tiempo, en el Departamento de Delineación y Obras en Curso se procedía a la realización de los diferentes planos y pautas de trabajo que se distribuirían por los diferentes talleres²⁹. Con ello se daba paso a la preparación de útiles-herramientas y al acopio de materiales, procesos que una vez realizados permitían iniciar la fabricación propiamente dicha.

El proceso de fabricación constaba de tres grandes fases. La primera correspondía a la fabricación de las piezas simples que no se adquirían del exterior, función que le competía al Taller de Mecanizado. Un lugar en el que "con abundantes máquinas-herramienta automáticas, algunas únicas en España, (...) se producían grandes series de bobinajes, chasis, tornillería, elementos y picería en general, de todos los tamaños y tipos"³⁰. Trabajos para los que Marconi disponía de unas 80 personas altamente cualificadas y a las que "nadie les decía lo que tenían que hacer" a la hora de realizarlos:

[En Mecanizado] estaba el 70 u 80% de los profesionales [de Marconi], porque era gente que tenía que tener muchos conocimientos... y servían a todos los demás Talleres, de acuerdo con las necesidades que cada uno tuviera. [...] tenían un personal bastante cualificado, podía haber un grupito que fueran especialistas o tal, pero la mayoría eran profesionales [Entrevista 20]³¹.

²⁹ "(...) las pautas las recibían los ingenieros. Los ingenieros planificaban el taller. Aquí se monta no sé qué, aquí no sé cuantos, o sea, con un orden. (...) Eso lo hacían aquí [en Marconi], pero ¿por qué?, pues a base de planos y todo, que los mandaban de fuera, que decían 'el taller este tiene que estar formado así, así y así. Y tenías el plano, con las cadenas correspondientes, de cómo se tenía que montar y en el orden en que tenían que ir. (...) Y luego decía, este sector con estas pautas, este otro con estas, y así, como la guía o como quieras llamarlo. Y así desde el principio hasta el final, que hasta para poner las tapas tenían sus pautas. Te decían hasta el orden en que había que poner los tornillos de las tapas. Y luego tenías las pautas de inspección, hay que hacer la prueba ésta y después ésta y así" (Entrevista 20). Nótese en el relato de nuestro informante la incidencia que la técnica adquirida a las casas extranjeras tenía en la organización taylorista de la producción que se hacía en Marconi.

³⁰ "Cómo se construye un buen aparato de radio ..." art. cit., p. 3.

³¹ En estos talleres se trabajaba por entonces a prima, utilizando el sistema Manchester con descuento para primas negativas. Para ello no se cronometraba sino que se estimaba el tiempo por un *calculador*. El operario que lograra realizar su tarea en ese tiempo obtenía una prima del 125% respecto a su precio de hora, incrementándose por cada hora ahorrada un 10% más. Por el contrario, el que superara el tiempo previsto era sancionado mediante el descuento de esa demora en otros trabajos realizados. No obstante, "una pequeña investigación" realizada a mediados de los cincuenta por un ingeniero de la empresa le llevó a concluir que los tiempos estimados eran "largos", por lo que introdujo el cronómetro en el Taller de Mecanizado. Véase Ciriaco Catalina, "Tiempos-tipo de ajuste en matricería (Cortadores)", *Revista Productividad*, núm. 8, julio-septiembre, 1958, pp. 33-41. El autor era por entonces Jefe del Departamento de Métodos y Tiempos de Marconi Española.

La segunda y tercera fases correspondían al ensamblado de piezas simples para la composición de algunos elementos y al montaje progresivo y ajuste del receptor. Ambas fases se realizaban en el Taller de Producción de Aparatos en Serie, el lugar donde por entonces se encontraban las cadenas rápidas de montaje de la factoría Marconi³². Allí, el trabajo estaba regido por las pautas de fabricación elaboradas en el Departamento Técnico, las instrucciones que detallaban a los operarios cada una de las reducidas operaciones que habrían de efectuar³³. Pásemos, pues, a ver cómo era la *organización del trabajo* que la empresa destinaba a estas secciones.

El Taller de Producción de Aparatos en Serie contaba con su propio "Almacén de Elementos" —donde se recibían las diferentes piezas que iban a componer el receptor, fueran éstas de proveedores exteriores o del Taller de Mecanizado de Marconi—, y tres Secciones: "Preparación de Elementos", "Montaje" y "Ajuste". En todas ellas existían equipos de verificación encargados de comprobar, al final de cada uno de los procesos, el perfecto funcionamiento y calidad del trabajo realizado.

El proceso productivo que se realizaba en dicho Taller comenzaba en "Preparación de Elementos", en cuyas cadenas se preparaban en serie los chasis, el gavillado de hilos, las primeras soldaduras de conexiones, o el ensamblado de algunos subconjuntos, como el montaje de altavoces³⁴. Posteriormente los chasis, colocados en armaduras especiales para facilitar su manejo, pasaban a la cadena de "Montaje", donde progresiva-

³² "En el año 1948 entran en funcionamiento las cadenas de montaje de aparatos de radio para el hogar (...). Las licencias de fabricación de este aparato [M-49] proceden de la E.M.I. [Electric & Musical Industries] y de la "Marconi Wireless", ambas de Inglaterra" (Marconi Española, S.A., *¿Conoce usted Marconi Española?*, Madrid, ITT, 1966, s/p). De esta manera se introducía en la empresa esa forma organizativa que, basada en la mecanización del taylorismo, se ha dado en llamar fordismo: producciones en grandes series mediante la parcelación de las tareas en procesos de trabajo organizados en torno a la cadena de montaje. Véase al respecto, Ch. Palloix (1979).

³³ "Las pautas eran las instrucciones de cómo tenías que construir el aparato. (...) Un listado diciendo esto va con esto y esto con aquello, para que tú fueses enlazando y construyeras el aparato (...), que el operario las tenía ahí, en su puesto de trabajo. Y uno tenía que hacer cuatro cosas, y de esas cuatro cosas pasaba a otro, que continuaba con otras cuatro o cinco; y a lo mejor el siguiente otras dos, y así. Eso era una cadena, porque era en plan cadena. O sea, empezaban con las placas, y ahí la pauta decía: 'la resistencia de 0,27 se pone en tal sitio'. Y el operario la ponía ahí. O sea, la pauta era muy reducida. Eran muchas pautas, es decir que el montaje se componía de muchas pautas. Y el operario de al lado no sabía qué hacía el otro, cada uno ponía su cosa" (Entrevista 20).

³⁴ "La más esmerada construcción sólo es posible produciendo en serie, con equipos adiestrados en realizar siempre la misma labor, en cuya ejecución alcanzan una eficiencia práctica y seguridad extraordinarias" ("Cómo se construye ...", art. cit., p. 6).

mente se les iba colocando y conexionando las diferentes piezas que componían el cuerpo de radio —portaválvulas, condensadores, lámparas, conmutadores, altavoces, mecanismos del dial, etcétera³⁵.

Finalmente, pasaban totalmente equipados a la cadena de "Ajuste", donde se iban calibrando los circuitos y sintonizando las diferentes frecuencias o bandas del aparato con osciladores de precisión para, una vez comprobado su perfecto funcionamiento, instalársele la carcasa exterior³⁶. De ahí, el radio-receptor se enviaba, después de una última verificación, a empaquetado y almacenaje para su expedición.

4.3. *Descualificación e intensificación del trabajo: dos efectos del taylorismo*

Como hemos visto, todo el proceso de trabajo se encontraba fuertemente dividido. A la división en función de las diferentes fases —Preparado, Ensamble y Montaje— se superponía, dentro de cada una de ellas, una parcelación de tareas muy detallada, encargándose cada operario de un trabajo muy concreto y limitado. Trabajo para el que había sido previamente adiestrado y que realizaba siempre observando las instrucciones que contenían las pautas de fabricación. De esta forma, la inmensa mayoría del personal que componía estas "cadenas progresivas" presentaba una muy baja cualificación profesional:

En las cadenas progresivas podía haber aproximadamente un 80% de especialistas, que de ellos podía haber un 5 o un 6% de peones, de los que llevaban las cartillas y tal, para transportar piezas de una cadena a otra. Luego, profesionales... pues los oficiales de máquina, que éstos serían calcula que como un 15%. Y el resto ya eran pues los jefes o los encargos [Entrevista 20].

³⁵ "En todas nuestras cadenas de montaje se ha introducido el aire comprimido. Con su empleo, las operarias consiguen sin gran esfuerzo que todas las operaciones se realicen con rapidez, uniformidad y eficacia. (...) Como las demás operaciones de fabricación, el conexionado se efectúa en serie, juntamente con el montaje y las comprobaciones parciales, según un proceso estudiado para que cada paso no entorpezca la realización del siguiente. Cada operario tiene ante sí el esquema del conexionado que ha de efectuar, con el fin de tomar las máximas seguridades para que el número de errores en estas operaciones sea mínimo" ("El Nuevo Modelo Marconi P-50", *Revista Marconi*, núm. 11, octubre de 1949, pp. 18 y 19).

³⁶ "El ajuste final de los circuitos se lleva a cabo utilizando aparatos de precisión que dan a conocer directamente la ganancia y respuesta de los pasos de frecuencia intermedia. La operación es así precisa y breve, como exige una fabricación en serie" ("El Nuevo Modelo Marconi P-50", art. cit., p. 20).

Descualificación basada en una fuerte división de tareas a la que se superponía una contundente división sexual del trabajo. Una simple mirada a las múltiples fotografías que ilustran las páginas de la *Revista Marconi* nos podría dar cuenta de este hecho. Allí se puede observar cómo las repetitivas tareas en las cadenas de montaje de altavoces, las de conexionado en serie, la fabricación de válvulas, las verificaciones de circuitos, los remachados de bastidores, u otras muchas de esa índole, eran los lugares destinados al trabajo de la mujer en esta factoría³⁷.

De esta forma, los reportajes gráficos nos muestran largas hileras de mujeres jóvenes, sentadas en bancos o taburetes que parecen estar pegados a la cadena, concentradas en conexionar cables, manipular y atornillar piezas, soldar o ajustar elementos. Tareas indefectiblemente supervisadas por hombres de chaqueta y corbata, que deambulaban por los largos pasillos que conforman las cadenas en las naves, y que parecen detenerse a veces para hacer alguna observación *técnica* a tan numeroso y descualificado personal:

La mayoría eran especialistas, con poca cualificación. Había algunas que eran oficiales también ¡eh!, mujeres que trabajaban en los tornos por ejemplo, pero en total serían como 40 ó 50, no había más. [...] Las mujeres estaban en Radio-difusión y esas secciones, allí era donde había más mujeres, con diferencia ¡eh! Porque ya te he explicado que estaban en los trabajos menos cualificados. [...] En la división de válvulas habría cuatrocientas y pico chicas, muy jovencitas. Y cuando desapareció válvulas las metieron en Material Telefónico. Había otra división que se llamaba "Instrumentos", que eso fue absorbido luego por Electrónica Profesional, y cuando lo absorbió pasaron a las mujeres a Material Telefónico también, porque eso era trabajo manual: repasas las placas, las sueldas, pones los chismos... [Entrevista 20].

En definitiva, aun cuando había lugares donde la organización del trabajo se efectuaba de forma algo más tradicional, como era el caso del Taller de Mecanizado, la ordenación funcional de la producción, encarnada en los diferentes departamentos técnicos que existían en Marconi, donde se estudiaban los diferentes sistemas organizativos a emplear y se distribuían los trabajos a realizar por cada uno de los operarios de las cadenas de montaje, había eliminado la centralidad que poseían los Maes-

³⁷ Trabajo de la mujer que se extendía, también, al ámbito del Comedor de Empresa, donde ellas, designadas ahora bajo el eufemismo de "Jefas de Mesa", se encargaban de "poner los cubiertos, llenar los vasos de agua y repartir la comida" ("Flores de Marconi", *Boletín Marconi*, núm. 6, julio de 1948, pp. 26-27).

tros de Taller en la ordenación jerárquica de la producción existente en otras empresas de los alrededores³⁸.

Por su parte, el proceso productivo muestra cómo la organización taylorista del trabajo, dividiendo las actividades en tareas de concepción y tareas de ejecución y parcelando estas últimas en partes muy pequeñas, permitía a la empresa el uso masivo de mano de obra descualificada en los talleres de producción de aparatos en serie, utilizando sólo un pequeño grupo de profesionales en el Taller de Mecanizado. Una organización, finalmente, que rendía sus frutos a la empresa, haciéndole alcanzar continuados aumentos en la producción:

Los resultados del ejercicio de 1950 demuestran la extraordinaria capacidad de trabajo de nuestras fábricas, que con una continua mejora en métodos y organización, van dando cada vez mayor rendimiento, por lo que la cifra de producción ha superado en un 50% aproximadamente la de 1949, que como decíamos en aquella Memoria fue la mayor alcanzada en la vida de la Sociedad [Marconi, 1951].

La mejora de los métodos y la organización del trabajo habían elevado los rendimientos productivos de la empresa. Y precisamente la búsqueda de ese objetivo fue lo que propició la rápida expansión de las técnicas organizativas tayloristas en el conjunto fabril madrileño desde mediados de los años cincuenta. Los tiempos en que comenzaron a alejarse los viejos problemas de suministros de materias primas y las antiguas restricciones a la compra de maquinaria en el exterior. Los años en que la industria se expandía pero la productividad de las empresas era aún baja, por lo que los rectores de la política industrial —en el marco de lo que dio en llamarse "movimiento de productividad"— decidieron propulsar el taylorismo e incitar a las empresas a que lo introdujesen en sus talleres y fábricas.

³⁸ La preparación del trabajo por la oficina técnica había conseguido uno de los mayores logros del taylorismo dentro de los talleres: "la oficina técnica supone la previsión, y su tarea es totalmente independiente de la de ejecutar y controlar; corrigiendo esta actividad el mayor defecto que tenía el sistema antiguo al obligar a los maestros de taller a realizar tres diferentes funciones al mismo tiempo, [...] vigilar los trabajos que se estaban ejecutando, corrigiendo y orientando a los distintos operarios; comprobar las piezas terminadas; y preparar los trabajos siguientes". Lo que originaba que delegasen "en los mismos obreros muchas de estas ocupaciones, retardando así el trabajo del conjunto y perdiendo el control sobre el mismo". Problemas que se solucionan buscando "que la tarea de los maestros quede limitada a cumplir normas e informaciones que llegan al taller del departamento de preparación (...)" (R. de Lucas Ortueta, *Organización Científica de las Empresas*, ob. cit., p. 336).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Braverman, H. (1978), *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, México, Nuestro Tiempo.
- Buesa, M. y J. Molero (1982), «Cambio técnico y procesos de trabajo: una aproximación al papel del Estado en la introducción de los métodos de la organización científica del trabajo en la economía española durante los años cincuenta», *Revista de Trabajo*, núm. 67-68, julio-diciembre, pp. 249-268.
- Castillo, J. J. (1996), «¿Ha habido en España organizadores de la producción? (entre dos congresos de ingeniería, 1919-1950)», en S. Castillo (coord.), *El trabajo a través de la historia*, Madrid, UGT-Centro de Estudios Históricos, Asociación de Historia Social, pp. 233-264.
- Fernández Gómez, J. A. (2000), *La industrialización de Villaverde (1940-1965). Emigración, Condiciones de trabajo y Vida en el Sur de Madrid*, Tesis Doctoral, Departamento Sociología III, Facultad de CC. Políticas y Sociología, UCM.
- Gámir, L. (1975), «El período 1939-1959, la autarquía y la política de estabilización», en L. Gámir (coord.), *Política Económica de España*, Madrid, Guadiana, pp. 13-30 (2ª ed.).
- Herrero, J. L. (1990), «El papel del Estado en la introducción de la OCT en los años cuarenta y cincuenta», *Sociología del Trabajo*, núm. 9, primavera, pp. 141-166.
- Martín Aceña, P. y F. Comín (1991), *INI, 50 años de industrialización en España*, Madrid, Espasa Calpe.
- Palloix, Ch. (1979), «El proceso de trabajo. Del fordismo al neo-fordismo», *El Cábaro*, núm. 13-14, pp. 123-150.
- Tamames, R. (1983), *La República. La Era de Franco*, Madrid, Alianza Editorial.

Resumen. «Taylorismo en la industria madrileña de finales de los cuarenta: el caso de Marconi Española»

Como es conocido, las formas de organización taylorista del trabajo se extendieron por nuestro país en la década de los años sesenta, pues hasta entonces deficiencias estructurales de nuestro tejido fabril, agravadas por la política económico-industrial que se puso en marcha al término de la Guerra Civil la dificultaban. Sin embargo, aquellas empresas que no se vieron tan afectadas por esos inconvenientes sí pudieron organizar sus procesos productivos bajo pautas tayloristas. En este artículo, además de repasar algunos de los límites que las citadas políticas impusieron a nuestras industrias, presentamos algunas notas sobre la forma predominante en que se organizó el trabajo hasta entonces, para, finalmente, abordar el caso de estudio de una de las pocas empresas madrileñas (Marconi Española, S. A.) que tenía taylorizados algunos de sus talleres en los años cuarenta.

Abstract. «Taylorism in Madrid at the end of the 1940s: the case of Marconi Española»

It is now generally accepted that taylorism was only widely introduced in Spain in the 1960s. Before then, the introduction of taylorist forms of production had been obstructed by the structural problems of the country's manufacturing sector, which were only exacerbated by the economic and industrial policies implemented in the wake of the Civil War. However, those companies that were not affected by these problems were able to organise their productive processes along taylorist lines. In this article, the author examines the limits that the government's policies imposed on companies as a whole, and identifies some of the characteristic features of the predominant forms of work organization in post-war Spain. This provides the setting for a detailed analysis of one of the few companies in Madrid that did manage to "taylorise" some of its workshops in the 1940s: Marconi Española, S. A.

REVISTA INTERNACIONAL DE

SOCIOLOGIA

INSTITUTO DE ESTUDIOS SOCIALES AVANZADOS

TERCERA ÉPOCA - Nº 24 - SEPTIEMBRE-DICIEMBRE, 1999

ESTUDIOS

RECURSOS DE MERCADO Y FAMILIA DE ORIGEN, EN EL PROCESO DE
INSERCIÓN LABORAL
MARTA IBAÑEZ PASCUAL

EXPLOTACIÓN Y DISCRIMINACIÓN EN EL ANÁLISIS DE LA DESIGUALDAD
MARIANO F. ENGUITA

LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA ESCUELA
XAVIER RAMBLA

NOTAS

RACIONALIDAD E IDENTIDAD. UNA CRÍTICA A ALEJANDRO PIZZORNO
FERNANDO AGUIARY ANDRÉS DE FRANCISCO

EL DÉFICIT DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS DIRECTIVAS MEDIOAMBIENTALES
DE LA UNIÓN EUROPEA
SIMÓN PEDRO IZCARA PALACIOS

ENVEJECIMIENTO Y DESIGUALDAD SOCIAL
ALFREDO ALFAGEME CHAO

TEMAS

LA HERENCIA DE HARRY BRAVERMAN
MIGUEL A. GARCÍA CALAVIA



Consejo Superior de Investigaciones Científicas
SERVICIO DE PUBLICACIONES

Vitruvio, 8.
28006 Madrid (España)
Tlf. 34-1-5855070

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN 2000

Para España

Anual (3 números) 5.300 ptas.
Número suelto 2.100 ptas.

Para el extranjero

Anual (3 números) 8.200 ptas.
Número suelto 3.300 ptas.

Nebulosas industriales y capital mercantil urbano

Castilla la Nueva y Madrid, 1750-1850

José A. Nieto Sánchez *

La historia de la industria textil castellana parece estar saliendo de un prolongado letargo. Gracias a estudios muy fragmentarios aún, limitados a veces al análisis de un solo pueblo o ciudad, empezamos a conocer más y mejor los rasgos de la geografía industrial de Castilla, los problemas inherentes a la capitalización, los tipos de productos elaborados y la mano de obra involucrada. Del océano de la pequeña producción predominante en la región durante el período objeto de estudio, emergen islas de sistemas organizativos más complejos, como el *Verlagsystem*, que parecían desterrados de la faz peninsular. De este modo, la figura del capitalista mercantil va incorporándose a la historiografía actual sobre Castilla bajo una nueva luz que rebasa el modelo explicativo dominante hasta ahora, en el que esta figura se asociaba sistemáticamente a una suelta "traición de la burguesía", y la sitúa como un elemento más en el conjunto de actores que contribuyeron en mayor o menor grado a estructurar las redes de producción entre el campo y la ciudad durante las fases tempranas del peculiar proceso de industrialización castellano. Esta tímida recuperación historiográfica invita asimismo a revisar ciertos tópicos, muy arraigados en las historias industriales de décadas pasadas, referentes al papel de otros agentes como las instituciones gremiales en este proceso¹.

* Calle Olivo, 36, Ambite de Tajuña, 28580 Madrid. Este artículo ha sido realizado gracias a una beca postdoctoral concedida por la Fundación CajaMadrid.
¹ Sin ánimo de exhaustividad ofrezco algunos ejemplos de esta historiografía renovadora: A. García Sanz, "Verlagsystem y concentración productiva en la industria pañera de Segovia durante el siglo XVIII", *Revista de Historia Industrial*, núm. 10, 1996, pp. 11-35;



El camino es aún largo y más si cabe en el ámbito espacio-temporal que cubre el presente artículo, correspondiente a la fase previa al desarrollo y generalización de la industria capitalista de base fabril, fase que en muchas zonas de Castilla se extiende hasta el siglo XX y que se inserta en el proceso más amplio de lo que para toda la Europa occidental se conoce como proceso de proto-industrialización. Castilla la Nueva parecía la cenicienta de este panorama industrial en el contexto español. Sin embargo, hoy es posible afirmar que hacia 1750 su industria textil estaba más extendida de lo que tradicionalmente se ha defendido debido en parte a que su carácter marcadamente femenino, doméstico y volcado al mercado interno, la volvían invisible a la sesgada mirada de los investigadores. También contamos con elementos para sostener que Castilla, junto a otras zonas de la Europa meridional, conforma un modelo particular de proto-industrialización —divergente del modelo dominante de la Europa septentrional con Inglaterra a la cabeza—, pero en donde similarmente la industria se presenta como un fenómeno central en las economías de las familias campesinas y urbanas, y como un elemento dinamizador de la economía nacional en su conjunto durante el período objeto de estudio. A este particular modelo en otra parte lo hemos denominado “vía industrial castellana”².

Éste es el contexto en el que se enmarca nuestro objeto de estudio, las *nebulosas industriales* de Castilla la Nueva y sus relaciones con el capital mercantil de la urbe madrileña entre 1750 y 1850, pues éstas constituyen un lugar privilegiado para analizar en detalle los rasgos distintivos de la vía industrial castellana, y aportan un valioso material al estudio más general de lo que se conoce como teoría de la proto-industrialización. Está bastante asumido entre sus estudiosos que el proceso de proto-industrialización se caracteriza por una intrínseca heterogeneidad, tanto en lo referente a las trayectorias según regiones y períodos, como en lo relativo a la convivencia de una variedad de sistemas y relaciones de producción³. Este rasgo adquiere trazos más gruesos si cabe en la vía industrial castellana, con una hegemónica persistencia de los sistemas

R. Ros Massana, *La industria lanera de Béjar a mediados del siglo XVIII*, Salamanca, 1993; E. Llopis Agelán, “La formación del ‘desierto manufacturero’ extremeño: el declive de la pañería tradicional al final del Antiguo Régimen”, *Revista de Historia Industrial*, núm. 3, 1993, pp. 41-64; o V. López y J. A. Nieto, *El trabajo en la encrucijada. Artesanos urbanos en la Europa de la Edad Moderna*, Madrid, 1996.

² J. A. Nieto Sánchez, *La protoindustrialización en Castilla, 1350-1850*, Tesis doctoral inédita leída en la Universidad Autónoma de Madrid en 1999.

³ M. Cerman, “Proto-industrialization in Vienna, 1787-1857”, *Continuity and Change*, 8 (2), 1993, pp. 231-320.

domésticos en el medio rural que no impidió el desarrollo de formas organizativas dominadas por el capital mercantil de procedencia urbana.

En las siguientes páginas examinaremos las estrategias de penetración que estos agentes mercantiles involucrados en la industria, a los que denominaremos *mercaderes-fabricantes*, desplegaron en las zonas rurales cercanas a la Corte. Para ello repasaremos, en primer lugar, las características de las estructuras industriales presentes en estas zonas, sus sistemas organizativos, los mercados de trabajo y las redes comerciales que las vertebraban. En suma, lo que supone los rasgos esenciales de la vía industrial castellana. Y en segundo lugar abordaremos la definición de las nebulosas industriales objeto de nuestro estudio, para enmarcar el análisis, en último lugar, de la comunidad mercantil madrileña, su papel en el desarrollo de la industria rural castellana y su pérdida de influencia bajo la creciente pujanza del capital mercantil catalán.

La vía industrial castellana: el *small clothier* y el *Kaufsystem*

Durante el siglo XVIII la unidad doméstica rural seguía siendo la unidad productiva predominante en Castilla la Nueva. Su industria textil se distinguía por unas relaciones de producción basadas en la independencia formal del pequeño productor, dueño de sus medios de producción y del control del proceso de trabajo. El sistema doméstico, de sustrato artesanal y apoyado en el uso de energía animal e hidráulica, compone el rasgo esencial de una vía industrial marcada por la lentitud en la transición hacia la factoría mecanizada. Dos variantes cabe distinguir dentro de este sistema doméstico de pequeña producción: el *small clothier system*, en donde producción y comercialización se funden en un solo productor, y el *Kaufsystem* en donde el lado de la distribución del producto recae en un agente mercantil externo a la unidad doméstica. Estas categorías, junto a la de *Verlagsystem*, que también analizaremos y en donde el agente mercantil controla el propio ámbito productivo, no son estáticas ni excluyentes, pues en sí cada una presenta variaciones graduales y pueden combinarse a lo largo de las distintas fases del proceso global de la producción⁴.

⁴ Una descripción más detallada de estos sistemas productivos en P. Kriedte, H. Medick y J. Schlumbohm, *Industrialización antes de la industrialización*, Barcelona, 1986, pp. 147 y ss. Los sistemas imperantes en Castilla pueden seguirse en J. A. Nieto, *La protoindustrialización...*, pp. 54-72 y 424 y ss.

Un ejemplo característico de *small clothier system*, muy abundante en Castilla la Nueva, lo hallamos en localidades como Herencia (Ciudad Real), en donde las mujeres de la unidad doméstica se encargaban de manufacturar telillas, paños y ceñidores que luego los maridos trasladaban a los mercados durante la inactividad agraria de los meses de verano. Es cierto que los mercaderes también se habían introducido en la localidad estableciendo relaciones de *Kaufsystem* con algunos de estos pequeños productores: había “muchos traginantes que vienen a comprar dichas manufacturas de lanas”. Sin embargo eran más los maridos de las productoras que anualmente emprendían un camino plagado de ferias y mercados, y que podía llegar hasta “las partes más remotas de estos reynos”. El viaje ponía en contacto directo a estos “productores” con los consumidores, y a su final, marcado por el inicio de las labores del campo, los maridos regresaban al hogar con los “géneros que producían aquellas provincias y países remotos”. Estos tráficós demuestran la integración del mercado que eran capaces de fomentar los sistemas de pequeña producción así como la sustancial aportación de la manufactura de las mujeres manchegas al que podemos llamar producto interior bruto de la región. Muchas familias castellano-manchegas eran, en suma, al mismo tiempo campesinas, artesanas y tratantes⁵.

Los observadores contemporáneos conocían bien esta realidad y empezaban asimismo a percibir que la comunidad de productores no era estática y estaba experimentando cambios importantes, como la aparición del *fabricante*, término por lo demás bastante ambiguo en su uso pero que denotaba a una suerte de artesano bajo cuyo control se hallaba la totalidad del proceso productivo; y que, a diferencia del *small clothier*, no entraba en contacto directo con el consumidor, sino que empleaba la mediación de un *factor* mercantil para la salida al mercado e incorporaba mano de obra extra-doméstica y extra-local al proceso productivo. Se trataba, por lo tanto, del protagonista de un *Kaufsystem* desarrollado que, en última instancia, refleja cómo las transiciones hacia sistemas supuestamente más avanzados podían arrancar del interior de la propia industria doméstica.

En Novés, localidad toledana de la *Tierra de Torrijos*, tenemos un ejemplo de esta especie de *Kaufsystem*, en el que los fabricantes —o, mejor dicho, las fabricantes— contrataban mano de obra local para producir los paños, mientras que sus maridos se encargaban de conectar con los mercaderes o comerciantes. Este control por parte de las mujeres del factor trabajo fue nítidamente percibido por Campomanes al pasar

⁵ Archivo Diocesano de Toledo (ADT), *Descripciones del cardenal Lorenzana*.

por esta localidad en 1778 y ver que “las mujeres de los fabricantes gobiernan las personas empleadas mientras los fabricantes acopian las lanas y dan salida a sus tejidos”. No era escaso el ámbito de actuación de esta industria, pues la red de hilanderas de estambre contratadas por las mujeres de los 28 fabricantes de Novés se extendía por 23 pueblos⁶. La pañería de Novés y, como veremos, las de Ajofrín y Sonseca, representa el grado más desarrollado de *Kaufsystem* que podía darse en Castilla, con conexiones con el *Verlag* o *putting out system*, e ilustra la capacidad de los sistemas de pequeña producción para generar procesos de acumulación de capital y la introducción de formas de organización que no excluían cierta concentración productiva y el recurso a mano de obra asalariada. La evolución del *Kaufsystem* a lo largo del siglo XVIII avala que estos productores fabricantes se habían convertido en un elemento destacado en la conformación de las nebulosas industriales y en las estrategias de penetración del capital mercantil urbano a través de las redes de subcontratación que éste fomentaba.

Nebulosas industriales y áreas integradas dependientes en Castilla la Nueva

El rasgo estructural, sin duda central de las nebulosas industriales —y, por lo demás, del proceso de proto-industrialización en su conjunto—, es la variedad en el seno de las mismas de sistemas de producción, lógicas y estrategias de acción así como de marcos institucionales diferentes, entre los que se hallaban los gremios de oficio, los concejos, las manufacturas estatales y otras manufacturas concentradas de iniciativa privada. Castilla la Nueva es un ejemplo destacado de esta complejidad industrial del sector textil en la tardía Edad Moderna. Si nos atenemos a las *Memorias políticas* de E. Larruga o a las *Descripciones del Cardenal Lorenzana* para la provincia de Toledo, son al menos cuatro las áreas de esta circunscripción que responden a lo que hemos convenido en llamar *nebulosas industriales*: *La Mesa de Ocaña*, *La Sisla*, *La Mancha Baja* y *La Sagra*. Estas zonas productoras de artículos textiles, sobre todo paños de lana pero también medias de estambre, cintas de seda y un sinfín de produc-

⁶ La cita de Campomanes en Archivo Histórico Nacional (AHN), *Consejos*, leg. 6187, exp. 55. La red de hilanderas en M. García Ruipérez, “La industria textil en Castilla-La Mancha durante el siglo XVIII”, en *I Congreso de Historia de Castilla-La Mancha* (vol. VIII, 2), Talavera, 1988, p. 360.

tos modestos derivados del esparto y otras fibras vegetales, nos servirán para ilustrar la complejidad a la que aludimos⁷.

Empezaremos por aclarar lo que entendemos por *nebulosa industrial*: la concentración en un área geográfica de pequeñas y medianas iniciativas industriales mayoritariamente independientes, en donde predomina la producción doméstica, los sistemas de subcontratación y el recurso a una fuerza laboral femenina e infantil de bajo coste para las primeras —y a veces también últimas— fases del proceso de producción⁸. En estos términos, el ejemplo más claro de nebulosa industrial lo representan los 13 pueblos de *La Sisla* toledana, zona mesetaria limítrofe con los Montes de Toledo, destacada por su dedicación al paño y los productos de esparto. Esta nebulosa está integrada por un gran número de “empresas” dedicadas a distintas fases y formas de elaboración del paño y otros géneros de lana, con unas distintivas condiciones organizativas y laborales. El motor de su industria textil eran sus dos “grandes centros pañeros” de Ajofrín y Sonseca, cuyos tejedores estaban organizados de manera gremial. Estas dos localidades no destacan tanto por su tamaño, pues ninguna sobrepasó los 5.000 habitantes entre 1787 y 1857, sino por el volumen de su producción, que alcanzaba más de 4.000 piezas en 1750, y la red de pueblos más pequeños que dependían de ellas. En esta fecha, los 210 maestros tejedores de Ajofrín eran la esencia del desarrollado *Kaufsystem* local, pues no en balde estos *fabricantes* ocupaban a más de un millar de hilanderas y a 371 oficiales y 94 aprendices, de tal manera que la industria se convertía en el sector ocupacional más numeroso de la localidad, con cerca de la mitad de sus activos. Desconocemos la cifra de estos fabricantes en Sonseca, pero sabemos que empleaban en 1748 a 342 hombres en fases desde el cardado al teñido de las telas, un número desconocido pero sin duda más alto de

⁷ Para no repetir la procedencia documental de la información aparecida en el texto hago constar que, salvo referencia explícita, la mayor parte procede de E. Larruga, *Memorias políticas y económicas sobre los frutos, comercio, fábricas y minas de España*, Madrid, 1788-..., vols. I-V, IX y XVII, y ADT, *Descripciones del Cardenal Lorenzana*.

⁸ No he aplicado el concepto marshalliano de *distrito industrial* dado que ni siquiera C. Poni ha sido capaz de adoptarlo en estado puro para el caso de la industrializada Bologna. C. Poni, “Per la storia del distretto industriale serico di Bologna (secoli XVI-XIX)”, *Quaderni Storici*, núm. 73, 1990, pp. 93-167. Para la definición de *nebulosa industrial* me ha sido de gran utilidad, E. Bericat, “Distritos y nebulosas industriales”, *Sociología del Trabajo*, núm. 11, 1990-91, pp. 49-66. El estudio de las nebulosas castellanas apenas ha tenido relevancia en la historiografía española. Tan sólo contamos con el precedente de C. Viñas y Mey, “Notas sobre primeras materias, capitalismo industrial e inflación en Castilla durante el siglo XVI”, *Anuario de Historia Económica y Social*, núm. 3, 1970, pp. 339-421 (esp. pp. 383-390).

mujeres en el hilado de estambre y trama, sin olvidar al ejército de hilanderas que trabajaban para los tejedores de Sonseca en las cuatro leguas de su entorno y en muchos pueblos de La Mancha y La Sagra toledana. Algo parecido, aunque a menor escala, lo hallamos en Los Yébenes, en las estribaciones de los Montes de Toledo, donde las condiciones geográficas no eran tan benévolas y la pobreza de los suelos obligaba a sus habitantes a buscar ingresos complementarios en las manufacturas. Aquí una comunidad de *tratantes* suministraba estambre a las mujeres de los pueblos más pequeños para la producción de medias en régimen de *Verlagsystem*⁹.

Algunos rasgos de La Sisla se repiten en la nebulosa de La Mancha Baja, cuyos núcleos más destacados son Consuegra y Madridejos (con más de 5.000 habitantes entre 1787 y 1757). Ésta constituye lo que hemos denominado “región de las estameñas” dada su especialización en estos paños. Aquí vuelven a aparecer las pequeñas iniciativas industriales protagonizadas por fabricantes locales, 20 en Madridejos y 22 en Consuegra, que controlan la producción de pueblos cercanos como Camuñas y Urda. La dimensión mercantil de estas experiencias no era desdeñable. En Villafranca de los Caballeros las 12.000 varas de estameñas tejidas por los vecinos se conducían a Cádiz y otras ciudades andaluzas, mientras las 5.000 varas de cordellate quedaban para el consumo popular castellano. En ambas nebulosas se advierte el origen histórico de su industria y la habitual penetración de intereses ajenos al área, sobre todo de *Verlager* andaluces.

La comarca de *La Sagra* ilustra otro rasgo característico de las nebulosas, su capacidad de adaptación a unos mercados cada vez más exigentes a través de una cooperación interna. Las 27 localidades del triángulo formado por los ríos Tajo y Guadarrama han contado históricamente con unas condiciones litológicas que facilitaban la extracción de materiales tanto para la construcción, caso de las yeserías de Alameda de la Sagra y Yeles, como para el desengrasado de los paños. Así, la tierra de Magán se usaba en el batanado y la greda de Villaluenga se distribuía en la nebulosa de La Sisla (Sonseca y Ajofrín) y en la Tierra de Torrijos (Novés). Ninguna de estas localidades destacaba por su volumen de producción —sólo Bargas alcanzaba los 3.000 habitantes—, ni por el monto de su producción textil; pero todas ellas elaboraban productos muy variados: gorrería y calcetería en Magán; guantes, gorros, seda y medias en

⁹ La Sisla presenta unas condiciones climatológicas y edafológicas aptas para el cultivo del olivar y la vid, así como la dedicación ganadera (esta última más frecuente cuanto más cerca de los Montes de Toledo).

Olías; ribetes en Yuncler y Villaluenga. A la fuerte concentración espacial, la flexibilidad y el gran número de “empresas”, La Sagra añadía innovaciones técnicas que hacían posible que los telares de Villaluenga elaboraran 12 piezas en ocho días. Sus productores eran asimismo capaces de adaptarse a las nuevas y exigentes condiciones de la demanda, pues a finales del XVIII parecen haber sorteado la fuerte competencia de las medias francesas producidas con tornos mecánicos. El sistema productivo de La Sagra integraba, además, una compleja red de servicios comerciales, financieros y de transporte. La feria de Illescas era el principal centro de distribución y en Ugena había compañías de compra-venta de lienzo y tejidos de lana. Los traficantes de Magán distribuían por toda la península los productos locales y las sederías que adquirirían en Toledo.

La historia industrial de las nebulosas hasta aquí descritas se remontaba al menos al siglo XVI. Esta “acumulación local” de conocimientos especializados facilitaba a los productores de Ajofrín, Sonseca o Villaluenga poder adaptarse a las nuevas condiciones del mercado. A ello contribuían sin duda los “mercados artesanos de utillaje” y la red de especialistas en su reparación¹⁰. En Ajofrín y Mora era posible arreglar los telares o encontrar fabricantes de tijeras, cardas y peines de telar. Así había sucedido a lo largo de la crisis del siglo XVII y se mantenía inalterado en el siglo XVIII, cuando se entabla una relación más estrecha con los mercaderes de Madrid y los cambiantes dictados de la moda cortesana. Esta capacidad de adaptación, como hemos apuntado arriba, se apoyaba a su vez en una sólida cooperación en el seno de la nebulosa. El control de esta cooperación era a menudo ejercido por los poderes públicos —concejos o administración estatal— o por los gremios locales, cuyas ordenanzas sufrían cambios tendentes a compatibilizar las técnicas de las distintas fases del proceso de producción, a garantizar la uniformidad del proceso productivo y a mantener el principio de la “desigualdad limitada” de los productores. Asimismo, a través de los concejos se favorecía la introducción de innovaciones técnicas de uso colectivo. Es el caso de la fuerte inversión realizada por el concejo de Ajofrín en la segunda mitad del siglo XVII para construir un batán, o el apoyo del concejo de Mascaraque a la nueva tecnología adoptada para la manufactura de cintas de seda. Tanto el poder político local, como las franquicias, subvenciones, exenciones fiscales y ayudas a la innovación

¹⁰ Los “mercados artesanos de utillaje” o la circulación de medios de producción —nuevos o de segunda mano— controlada por los propios productores no solo propiciaba la cooperación entre ellos sino también el ahorro de capital fijo.

tecnológica procedentes de la *Junta de Comercio y Moneda*, estimularon el desarrollo de las nebulosas toledanas¹¹.

Las relaciones con el capital mercantil foráneo y local era otro elemento de la “atmósfera industrial” de las áreas objeto de estudio. La producción a gran escala y las enormes instalaciones de las manufacturas concentradas generaban una gran demanda de mano de obra. Las nebulosas eran, por un lado, potenciales canteras de trabajadores para las primeras fases de la preparación de los tejidos. Pero, por otro, eran escenario de competencia entre las manufacturas concentradas y los productores locales, a los que la mano de obra solía estar unida por vínculos sociolaborales de carácter comunitario. A través de subcontratación con intermediarios, a menudo *tratantes* locales pero también *fabricantes*, las grandes proto-fábricas accedían a la fuerza laboral necesaria para surtir de su materia prima, el hilo, verdadero cuello de botella de la industria textil. Así lo comprobamos en la última área objeto de estudio, la nebulosa de la *Mesa de Ocaña*.

La actividad industrial de esta zona se concentraba en las poblaciones de más de 3.000 habitantes —Ocaña, Dos Barrios, Tembleque, Yepes—, y mantenía una relación fluida con las necesidades de hilo de la Real Fábrica de Guadalajara y su red de *escuelas de hilazas*. Aparte de su celebrada feria, Ocaña contaba con una significativa industria jabonera y una comunidad de tratantes de lana que actuaba como *Verlager* suministrando estambre a las mujeres de Ocaña, Cabañas de Yepes, Ciruelos, Noblejas o Tembleque. Pero estas trabajadoras “pluriactivas” se empleaban también en el esparto, el otro producto estrella de la zona, que ayudaba a sacar de apuros a muchas familias de Cabañas, Noblejas, El Romeral, Vilamuelas, Villasequilla o Yepes. El mercado madrileño, sobre todo su feria de San Mateo, era el gran centro de distribución de esta fibra. Pero esta relación entre la ciudad y el campo se enriquecía en el siglo XVIII con los convenios establecidos entre los gremios de Madrid y los medieros de Dos Barrios, o la instalación de factorías centralizadas en Cabañas dirigidas desde Madrid¹².

Tanto los sistemas de pequeña producción dominantes en las nebulosas industriales, con el fabricante y el tratante local como protagonistas, como los sistemas de gran escala aplicados por los mercaderes-fabricantes urbanos, dependían para el aumento de los niveles de

¹¹ Sobre Ajofrín, D. de Paz Escribano, J. M. Rodríguez Martín y L. de la Cruz Palomino, *Historia de la Villa de Ajofrín*, Madrid, 1990, pp. 215-216.

¹² Una descripción detallada de la industria existente en Ocaña en 1789, en AHN, *Concejos*, leg. 5.554, exp. 120. Los convenios con los medieros de Dos Barrios en Archivo General de Simancas (AGS), *Dirección General del Tesoro*, leg. 1, exp. 19.

productividad del empleo intensivo de una mano de obra sumamente desvalorizada, la de las mujeres y los niños de la unidad doméstica. Sobre estos miembros recaía, en efecto, la explotación intradoméstica en la que se basaban los sistemas de pequeña producción. Pero esta mano de obra era asimismo explotada dentro y fuera de la unidad doméstica bajo pedidos de mercaderes-fabricantes urbanos. La necesidad de cumplir con plazos estrictos estaba vinculada con la intensidad del trabajo de estas productoras y también con su nivel de explotación, que aumentaba cuando los fabricantes trataban de responder rápidamente a las nuevas presiones del mercado. La división del trabajo por criterio de género y edad —o división *fisiológica* como diría Marx— era en la industria textil un factor fundamental de esa rápida adaptación a unos mercados cada vez más exigentes, y por tanto también de la fortaleza de los sistemas de pequeña producción característica de las nebulosas industriales. Más arriba hemos mencionado la estrecha relación de las mujeres con el factor trabajo dentro de estas industrias. En la unidad doméstica del *fabricante*, la esposa de éste controlaba el proceso de trabajo y la contratación de la mano de obra, femenina a su vez, pues estas *fábricas* o manufacturas *populares*, asociadas a la preparación de las materias primas y al acabado de unos artículos de consumo masivo, se habían convertido en una dedicación exclusivamente femenina y, por tanto, sumergida, invisible, desplazada fuera del ámbito de *la economía* al terreno incógnito de *la naturaleza*¹³.

Sin embargo, la evidencia disponible avala la centralidad *económica* de las tradiciones artesanas o “tecnologías femeninas”, como las denomina M. Berg, en las áreas protoindustriales¹⁴. El aprendizaje de los secretos del oficio, fuera de los canales formales de los gremios, se transmitía de madres a hijas en esa suerte de “atmósfera natural” tan puesta de relieve por la ideología reformista de la época en expresiones como “*las niñas que apenas saben hablar disfrutan ya de esta ciencia*”, en referencia a las pequeñas productoras de medias, guantes, mitones y otros artículos, de Olías del Rey, en la nebulosa de La Sagra. En esta nebulosa, además del hilado de medias de estambre, las mujeres y sus hijas se dedicaban también al tejido de ligas, el teñido del estambre, como en El Viso, y a la elaboración de ribetes de lana, como en Villaluenga. Hacia 1850 en la

¹³ Los *Discursos* de Campomanes acerca de la *industria popular* son un buen ejemplo de la legitimación ideológica de esta asimilación de lo popular a lo femenino: “*La mayor parte de esta clase de gentes (las mujeres) es la que se puede emplear en las principales faenas de las fábricas populares...*”. *Discurso sobre el fomento de la industria popular*. Ed. de G. Anes, Oviedo, 1991, p. 42.

¹⁴ M. Berg, *La era de las manufacturas, 1700-1820*, Barcelona, 1987, p. 156.

Mancha Baja las mujeres de Villacañas llevaban a cabo el tejido del paño, oficio tradicionalmente agremiado y, por tanto, formalmente reservado exclusivamente a productores varones.

Las mujeres de las unidades domésticas con menos recursos representaban una fuente inagotable de mano de obra diestra y barata para los intereses industriales del capital mercantil tanto local como foráneo. En cuanto al primero, ya hemos visto cómo en Los Yébenes la comunidad de *tratantes-fabricantes* proporcionaba lana a las mujeres de Marjaliza y Urdá para la producción de medias, que a su vez compaginaban esta actividad con el hilado del estambre que les suministraban las *fábricas* de Consuegra y Madridejos. Esta materia prima era también distribuida por los tratantes de lana de Ocaña entre las productoras de su localidad. En cuanto al segundo tipo de capital mercantil, el representado por la poderosa comunidad de mercaderes radicada en la Corte, sus relaciones de dependencia con respecto a la mano de obra femenina dispersa en las localidades del entorno rural —aunque también del urbano— solía pasar en las nebulosas industriales consolidadas por la mediación de los *fabricantes* del desarrollado *Kaufsystem* y los tratantes locales, o chocar con las resistencias de estos últimos a la intromisión de los intereses que estos mercaderes-fabricantes representaban.

En esta dirección, una de las hipótesis que queremos adelantar en este trabajo es que la proliferación de muchas y pequeñas empresas independientes en una zona determinada, que solía componer una nebulosa, dificultaba la penetración y hegemonía de las grandes empresas auspiciadas por el capital mercantil urbano, ya que éste suponía una amenaza al principio de “desigualdad limitada” tan arraigado en las instituciones gremiales y concejiles, y en general entre todos los productores. La fortaleza de estos *laborantes*, según palabras de Larruga, que en localidades como Sigüenza llegaron a formar compañías para contrarrestar el poder de los *tratantes-fabricantes* locales, es un factor que hasta ahora no se ha tenido en cuenta para la explicación de una supuesta ausencia de involucración de la burguesía mercantil urbana en la industria castellana. La pañería de Madridejos es un claro ejemplo de la integración y relativo igualitarismo de los pequeños productores independientes. La información facilitada por Larruga sobre el número de telares que poseían los fabricantes en la localidad de Madridejos muestra una imagen muy homogénea de esta comunidad (casi todos contaban con entre 1 y 5 telares). En Ajofrín y Sonseca se repite el mismo patrón.

No sugerimos, sin embargo, que las grandes aventuras industriales del capital mercantil fuesen las causantes de la destrucción o decadencia

de las nebulosas industriales, pues la centralización operada por las manufacturas concentradas de textiles requería al mismo tiempo de la dispersión de determinadas fases del proceso entre productores calificados. Simplemente queremos destacar que la involucración del capital mercantil urbano en la industria de Castilla la Nueva tuvo sus máximos exponentes en zonas que no conformaban nebulosa industrial, sino que quedaban en los límites o fuera del radio de acción de éstas. A estas zonas las hemos denominado *áreas integradas dependientes* de un gran centro de producción. Dos ejemplos significativos son las comarcas de la Alcarria de Guadalajara y el Campo de Calatrava, en la provincia de Ciudad Real, que examinaremos a continuación.

En esta última, la minería y la manufactura del encaje vertebraban todas las relaciones industriales. A mediados del siglo XVIII la propiedad de la tierra del Campo de Calatrava estaba aún muy concentrada en manos de la Orden Militar del mismo nombre, lo que privaba a una gran masa de campesinos sin tierra del desempeño de actividades agroganaderas que no fueran el empleo jornalero estacional en la cosecha y recogida de la uva y la oliva. Las ventas en ferias cercanas de los excedentes derivados de unos huertos de gran productividad eran para las familias campesinas un medio de obtener dinero para pagar impuestos y adquirir mercancías. La zona mostraba una gran dependencia de sus dos centros urbanos más importantes, Daimiel y Almagro. Este último era la sede de la feria más importante de Castilla la Nueva, sólo desbancada por la de Valdemoro. Entre los 6.500 habitantes de Almagro en 1787, había una comunidad mercantil que no destacaba tanto por su número como por su influencia. Compuesta a mediados de siglo por 130 individuos, de los que 34 eran tratantes de encaje y 24 mantenían tiendas y negociaban con textiles incluidos encajes y blondas, distribuía estos productos a lo largo y ancho de las dos Castillas y Andalucía¹⁵.

La dedicación exclusivamente femenina a la manufactura del encaje de bolillos tenía un origen flamenco que databa al menos de finales del siglo XVI. Con todo, esta industria no alcanzaría su apogeo hasta que en 1766 un matrimonio de Madrid, compuesto por Manuel Fernández (con negocios en la minería) y Rita Lambert (experta en el encaje), obtuvo permiso para enseñar nuevas técnicas a las encajeras de Almagro. La escuela de Rita Lambert pronto experimentó un gran crecimiento: las 140 mujeres y niñas que controlaba en 1767 se habían transformado en 400 sólo en dos años. No fue, sin embargo, hasta la llegada en 1785 de la privilegiada compañía madrileña de *Mercaderes de la Puerta del Sol*,

cuando la escuela de Rita Lambert empezó a declinar. Los nuevos *Verlager* iban a beneficiarse de su trabajo, pues encontrarían un ejército de diestras encajeras capaces de producir todo tipo de calidades: a finales de siglo alcanzaban los dos millares sólo en Almagro —desde niñas de seis años a ancianas—, y en toda el área ascendían a 3.730. A estos mercaderes se les había autorizado, además, la introducción de 1.500 libras de hilo de Haarlem libre de impuestos para un período de cuatro años. Pronto se hicieron con el monopolio del suministro regular de materia prima a las productoras, que, de este modo, caían en dependencia total de los mercaderes madrileños y se veían obligadas a contentarse hasta con pagos en especie por su trabajo (generalmente ropa de ajuar).

El capital mercantil catalán, representado por Félix Torres, vecino de Mataró, tomaría el relevo de los *mercaderes de la Puerta del Sol* en el control de la industria del encaje de esta comarca hacia finales del siglo XVIII. Años después la producción centralizada se combinaba con el trabajo domiciliario. En 1850 el *Diccionario Geográfico* de Pascual Madoz registró 23 pueblos y ciudades en donde un gran número de mujeres trabajaban para la fábrica almagreña de los Torres, que daba ocupación a 8.000 personas en toda la región. La organización semi-centralizada de la industria del encaje combinaba una planta urbana central con unidades rurales dispersas, semejantes a las *escuelas de hilazas* promovidas por las Reales fábricas. En los locales de los Torres 806 niñas de cuatro a cinco años de edad se ocupaban de la manufactura del encaje sencillo, mientras que otras 677 de hasta nueve años se encargaban del trabajo más fino. Las mujeres adultas y las *maestras* —ayudantes de capataces varones— coronaban la jerarquía laboral dentro de la fábrica.

Aunque los exiguos ingresos procedentes del encaje eran un elemento esencial para las economías de las familias de las productoras, éstas se mostraban poco entusiastas en una actividad intensiva que a menudo llevaban a cabo a la luz de la vela y consumía la vista hasta el punto de la ceguera, como algunos médicos contemporáneos certificaron. No era extraño, en estas condiciones, que los empresarios se encontraran con serias dificultades para reclutar mano de obra. Los pagos solían ser de tres a cuatro veces inferiores al valor real de la producción. Las mujeres de Argamasilla de Calatrava ganaban diariamente 4 maravedíes, que no resisten comparación con los 2 reales que obtenían las "afortunadas" cinteras de la villa de Mascaraque en La Sisa. Los Torres y otros grandes fabricantes tuvieron que seguir recurriendo, de este modo, a incentivar la productividad de las trabajadoras con premios y diferentes tipos de dotes.

El trabajo intensivo y barato de las productoras pertenecientes a las unidades domésticas más modestas, y por tanto dependientes de los in-

¹⁵ Almagro, 1751. Según las Respuestas del Catastro de la Ensenada, Madrid, 1994.

gresos de todos los miembros de la unidad, suponía una fuente inagotable de plusvalor para el mercader-fabricante. En la otra área integrada dependiente, la Alcarria de Guadalajara, se repite el mismo patrón. Sus 50 núcleos de población se caracterizaban por su pequeño tamaño, de manera que tan sólo Brihuega y Budia superaban los 1.000 habitantes. La industria artesana doméstica en esta zona se remontaba al menos al siglo XV, pues dados un clima y un suelo adversos al aprovechamiento óptimo de los recursos naturales, sus pobladores se veían obligados a volcarse en la manufactura para la obtención de ingresos complementarios. Ahora bien, esta actividad industrial siempre fue realizada por artesanos especializados muy diseminados y poco relacionados entre sí. De esta manera, los directores de las Reales fábricas de paños de Brihuega y Guadalajara parece que hallaron pocos obstáculos para llevar a cabo su proyecto de crear *ex novo* una extensa red de hilanderas de torno, en régimen de monopolio, que permitiera pasar por alto el control que sobre esta mano de obra solían ejercer los fabricantes locales, para surtir a su megafactoría pañera. Ampliar el ejército industrial de reserva, compuesto por mujeres y niños, era esencial para asegurarse un regular suministro de hilo, que, como hemos apuntado, representaba el auténtico cuello de botella de la industria textil¹⁶.

Despejado el camino de *fabricantes* y pequeños productores independientes, los gestores de estas Reales fábricas no tuvieron dificultades para establecer una extensa red de *escuelas de hilazas*, unidades de aprendizaje y producción pequeñas y dispersas en las que se aglutinaba la mano de obra dedicada a las tareas de preparación del hilo. De las 200 escuelas dependientes de las Reales fábricas, eran casi 50, sólo en la provincia de Guadalajara, las que surtían a la fábrica de Brihuega. La posterior decadencia de los paños de calidad de Guadalajara tuvo una repercusión desigual en el área. En la ciudad, en 1850, pocos recuerdos quedaban ya de esta actividad textil, pero no así en las villas que tenían un hondo pasado industrial ligado a los sistemas de pequeña producción. En Brihuega, la vitalidad de sus fabricantes permitió emplear a la mano de obra femenina en el bordado de mantones negros y coloreados, que alcanzaron gran difusión por "*la mayor parte de las provincias del reino*". Del mismo modo, el cierre de la sucursal de la Real fábrica no impidió que siguieran en uso sus instalaciones, ya que al ser comprada por el comerciante madrileño, Justo Fernández, pudieron seguir fun-

¹⁶ A. González Enciso, *Estado e industria en el siglo XVIII: la fábrica de Guadalajara*, Madrid, 1980; A. Niño Rodríguez, *Brihuega. Organización social y actividades productivas en una villa castellana del Antiguo Régimen*, Guadalajara, 1985.

cionando los cinco batanes y se instalaron máquinas para el escarmenado y acabado de los tejidos, movidas por el agua del Tajuña. Es cierto que la alta calidad de los paños de la fábrica no ayudaba a su comercialización, pero el empresario madrileño no se amilanó y logró mantener cierta parte del antiguo esplendor de la fábrica e incluso invirtió en la compra de una, según Madoz, imponente manufactura mecanizada de hilar estambre en la localidad de Trillo. Otras pequeñas villas de la Alcarria sortearon los efectos del cierre de la Real Fábrica con las iniciativas de este capitalista madrileño, y en 1850 acogían una modesta actividad textil que, en los casos de Barriopedro, Solanillos del Estremo o Gualda, se restringía al hilado femenino en tornos para el suministro de Brihuega¹⁷.

El capital mercantil madrileño y la industria castellano-manchega

Una buena parte de los agentes mercantiles que estructuraban la producción industrial del campo castellano procedía en la segunda mitad del siglo XVIII del medio urbano de la Villa y Corte, en donde radicaban sus sedes. En este sentido debemos matizar algunas afirmaciones que tradicionalmente se han vertido acerca de la escasa o nula implicación de este colectivo en la inversión industrial. En primer lugar, habría que preguntarse si esta inversión en industria podía devengar beneficios superiores al 50% como sucedía con el comercio de la lana. En segundo lugar, la escasa inversión en actividades productivas está en relación con el atraso estructural de una sociedad castellana que seguía manteniendo las actividades de transformación en un nivel artesanal, lo mismo que los grandes hacendados apenas se ocupaban de introducir mejoras en la explotación agraria. Todo indica que el grueso de los mercaderes castellanos hallaba por otros caminos la obtención de altos beneficios, lo que les disuadía de la idea de invertir en la manufactura rural de su entorno. Hablamos, en suma, de una burguesía que, como la alta burocracia, no rechazaba el sistema tardofeudal sino que vivía a sus anchas en él.

¹⁷ El inventario de la fábrica de Trillo, realizado en 1852, reafirma la fidelidad del comentario de Madoz en cuanto a la magnificencia del edificio, pero introduce dudas sobre las innovaciones técnicas y la posibilidad de que también trabajasen mujeres en ella. Archivo Histórico de Protocolos de Madrid., Prot. 26.402, ff. 115 y ss.

Este solo hecho, sin embargo, no justifica rechazar de plano la existencia de inversiones industriales, por lo que estamos obligados a intentar explicar cuál era la propia lógica inversora de esta burguesía. Para esto es necesario estudiar las estrategias de inversión de los mercaderes, pero no como se ha venido haciendo hasta ahora desde las biografías personales de estos protagonistas, sino desde las formas organizativas que promovieron, pues los resultados desde una y otra perspectiva arrojan saldos muy diferentes. Del análisis de estas últimas, las compañías mercantiles, se desprende el reparto del riesgo derivado de la inversión en industria. Muchas manufacturas concentradas vieron la luz de la mano de compañías tradicionales que aunaban los intereses mercantiles y artesanales. Éste es el caso de la formada en 1772 por Juan Agustín Machón, vizcaíno dedicado en Madrid al tráfico de sedas en la Puerta de Guadalajara, y de Fernando de Ibarra, espartero de Daimiel. Esta compañía estableció una manufactura concentrada de elaboración de esparto subvencionada por el Estado en la misma localidad manchega. El mercado para estos productos estaba asegurado mediante el acuerdo con la *Junta de Comercio* para introducirlos en Madrid libres de impuestos¹⁸.

Sin duda, la andadura poco brillante de esta compañía, en la que Machón había invertido el 17,5% de su fortuna en 1774, y otros fracasos similares pudieron desincentivar a muchos mercaderes de Madrid interesados en la industria. Pero algunos se atrevieron a dar el paso a través de formas asociativas más estables y menos arriesgadas. De hecho, la inversión realizada mediante compañías al uso palidece si la comparamos con la inversión de las propias *Compañías de Comercio* establecidas por los mismos mercaderes, en donde el reparto del riesgo se hacía entre un accionariado que previamente había adelantado su capital. Un estudio reciente ha demostrado que las inversiones industriales de los comerciantes madrileños de los *Cinco Gremios Mayores* —negociantes con fortunas no inferiores al millón de reales en términos medios— representaban entre 1750 y 1850. Sin embargo, la inversión realizada por las compañías en las que estaban inscritos esos mismos inversores individuales era infinitamente superior¹⁹.

¹⁸ AGS, *Dirección General del Tesoro*, Leg. 649 (2), exp. 563. Según J. Cruz la fortuna de Machón en 1774 se elevaba a 2.281.600 reales. Sin embargo, la experiencia de Machón no ha merecido la pena ser comentada por el autor en la versión final de su tesis doctoral. J. Cruz, *Gentlemen, Bourgeois and revolutionaries. Political change and culture persistence among the Spanish dominant groups, 1750-1850*, Cambridge, 1996, pp. 54-55 y 57, n. 86.

¹⁹ El porcentaje procede de J. Cruz Valenciano, *Gentlemen, Bourgeois...*, pp. 47-50 y esp. tabla 2.6. Sin embargo, un simple repaso del capital social necesario para el funcio-

El Estado favorecía la fundación de compañías “modernas” mediante el otorgamiento de determinados privilegios. De este modo la poderosa *Confederación de los Cinco Gremios Mayores de Madrid*, con quien la Corona se hallaba fuertemente endeudada, se convertía en el arrendatario de las ostentosas aventuras industriales del Estado, las Reales Fábricas. En este proceso es importante resaltar las fechas de 1748 y 1835, que marcaron el inicio y el fin de una estrecha colaboración entre el Estado y el capital mercantil urbano. En la primera se constituye la compañía madrileña del *Gremio de mercaderes de paños*, con un marcado carácter industrial, y en la segunda se produce la quiebra de los *Cinco Gremios Mayores*. Fue en 1763 cuando estas cinco compañías individuales se unieron en una sola, la *Compañía General de los Gremios Mayores*. Este precedente de los “trust” actúa como un auténtico banco de depósito, giro, crédito y fomento industrial. La “más potente entidad capitalista castellana”, según Ruiz Martín, realizaría una enorme inversión entre 1757 y 1767 en la Real Fábrica de paños de Guadalajara, y otra de igual alcance entre 1786 y 1787 al serle cedida la gestión de las Reales fábricas de sedas de Talavera y Murcia así como las de paños de Ezcaray y Cuenca. Con todo, los más de seis millones y medio de reales desembolsados y el amplio ámbito geográfico de las Reales fábricas no trajeron a la postre un desarrollo industrial y estas iniciativas acabaron por languidecer hacia 1830²⁰.

Cabe preguntarse, sin embargo, por qué los Cinco Gremios sólo invirtieron en el área alcarreña y no en cualquiera de las nebulosas industriales castellano-manchegas. Hemos señalado más arriba que un factor que merece tenerse en cuenta en la explicación de las causas de la desidia industrial de nuestra burguesía mercantil es la propia fortaleza de los productores, agrupados en las nebulosas industriales, y su oposición a la intromisión de agentes desestabilizadores de sus formas tradicionales e independientes de organización del trabajo. Esto no ocurría en las *áreas integradas dependientes* que hemos definido en el apartado anterior, ni en otras zonas, como veremos a continuación en el caso de la circundante a Madrid, que no contaban con sólidas redes

de una compañía industrial privilegiada —en compañías relativamente pequeñas no solía bajar de un millón de reales— muestra la desproporción entre la inversión industrial realizada individual y colectivamente. Sobre las compañías industriales es imprescindible M. J. Matilla Quizás, “Las Compañías privilegiadas en la España del Antiguo Régimen”, pp. 269-401, en M. Artola (ed. e int.), *La economía española al final del Antiguo Régimen*. IV. *Instituciones*, Madrid, 1982.

²⁰ M. Capella y A. Matilla, *Los Cinco Gremios Mayores. Estudio crítico-histórico*, Madrid, 1957, pp. 145-179; AHN, *Estado*, leg. 3.182, caja 2, exp. 150.

de productores independientes antes de la irrupción en ellas del capital mercantil.

En 1764 se funda la *Compañía de Lonjistas* de Madrid, que vivió su máximo esplendor al calor de la liberalización del comercio ultramarino, entre 1765 y 1778. Los miembros de esta compañía estaban asociados a los Cinco Gremios Mayores y en 1790 la formaban una quinceña de individuos de origen vasco embarcados en el comercio ultramarino de cacao, azúcar, canela y tintes. Los retornos de estos productos se incrementaban con inversiones en la industria sedera de Toledo. De este modo, crearon una red triangular en la que se importaban especias de América, Toledo suministraba medias de seda y otros artículos de calidades diversas, a través de una red de *Verlagsystem*, y Madrid servía de almacén principal y centro del tráfico mercantil. En 1785 la compañía empezó a administrar una antigua fábrica textil en Valdemoro que producía artículos de seda y géneros de lana, lino, hilo, estambre y un producto nuevo, el algodón. Para ponerla en funcionamiento invirtieron tres millones de reales en un edificio central que constaba de tres oficinas con sus respectivos telares, así como en los obradores en donde se peinaba el estambre, un lavadero y tintes para sedas y lanas. Organizativamente, lo más destacable es que esta concentración era complementada con la descentralización propia del hilado, ejecutado por las mujeres de los pueblos cercanos en las *escuelas de hilazas* de Pinto, Valdemoro, Torrejón de Velasco y Casarrubios del Monte. A partir de principios del siglo XIX esta manufactura concentrada absorberá también parte de la fuerza laboral empleada por los fabricantes de Ajofrín, con los que se llegó a firmar acuerdos de subcontratación para el hilado y el cardado²¹.

Las *escuelas de hilazas* que acabamos de citar fueron arrebatadas por los lonjistas a los gestores de la Real Fábrica de Guadalajara, aunque no sin resistencias, pues la fábrica alcarreña intentó reprimir a los lonjistas mediante sucesivos embargos de géneros y destierros de los maestros puestos al cargo de las escuelas "ocupadas". No obstante, la penetración que los lonjistas lograron en Ajofrín tuvo más calado que su intromisión en las escuelas de hilazas, pues significó el principio del fin de la nebulosa toledana de La Sisa. Como hemos visto, durante todo el siglo XVIII la autonomía de esta nebulosa fue total y otros mercaderes, como el *Gre-*

²¹ Los miembros de la Compañía en AHPM, prot. 19.970, f. 237. Los avatares de la nueva fábrica son recogidos por P. Corella, *Reales manufacturas de Valdemoro: tejedores franceses y flamencos*, Madrid, 1992, pp. 22-23. Los acuerdos con Ajofrín en D. Paz Escribano y otros, *Historia de la Villa de Ajofrín...*, p. 219.

mo de mercaderes de ropería de nuevo de Madrid, que había tenido que negociar con sus fabricantes, lo sabían muy bien.

Este gremio mercantil, compuesto probablemente por antiguos y prósperos maestros sastres embarcados ahora en empresas comerciales de gran escala, empleaba a 4.000 trabajadores de ambos sexos sólo en la ciudad de Madrid. Pero en las nebulosas toledanas había logrado extender su influencia sobre un radio de 170 km a la redonda. A esta zona acudían a recoger los paños y no trataban directamente con las hilanderas, pues los fabricantes del desarrollado *Kaufsystem* local habían estructurado redes de subcontratación dirigidas por sus esposas. Unas 1.100 hilanderas de Ajofrín trabajaban para estos tejedores locales en 1748 bajo pedidos de los roperos de nuevo de Madrid. Y lo mismo hacían 450 hilanderas de Sonseca y 600 de Novés (en Torrijos). Estos ejemplos, en donde el capital mercantil no puede penetrar en la producción, demuestran que el grado de penetración no dependía sólo de cuestiones de riesgo o de la posibilidad de obtener mayores beneficios en otras actividades lucrativas. La incursión de los mercaderes-fabricantes madrileños era más fácil en los bordes de las nebulosas industriales, como hemos visto en el caso de Valdemoro, cercano a *La Sagra*, o allí donde no había experiencias industriales previas, como en ciertas localidades cercanas a la Villa.

En la provincia de Madrid, durante los primeros años del siglo XIX, los mercaderes madrileños se beneficiaron del establecimiento de redes de *putting out* para el bordado de mantillas, empleando a las mujeres de Villaverde, Parla, Getafe y Fuenlabrada. En 1804 un maestro bordador y fabricante, Francisco García, tenía a 40 mujeres trabajando en su taller central de Madrid y 124 más esparcidas por toda la ciudad. Pero, asimismo, estableció una sucursal en la localidad de Getafe donde otro grupo de cuarenta mujeres se repartían en siete talleres bajo la supervisión de una maestra. Estas mismas trabajadoras eran las que también hilaban para las fábricas de textiles bastos de Getafe y Fuenlabrada²².

Estos y otros ejemplos nos sitúan en una perspectiva diferente en la que el panorama industrial del siglo XIX se muestra más complejo de lo admitido hasta ahora. Las grandes pañerías urbanas y las iniciativas estatales decayeron a partir de 1830. Pero estos procesos no pueden ocultar la capacidad de ciertas pañerías rurales para sortear esta coyuntura adversa. Es por esto por lo que no estamos de acuerdo en definir el si-

²² AGS, Consejo Supremo de Hacienda, Junta de Comercio y Moneda, legajo 315, exp. 38; A. Regis, *Estadística de la provincia de Madrid*, Madrid, 1825, pp. 73-4; P. Madoz, *Madrid: Audiencia, Provincia, Intendencia, Vicaría, Partido y Villa*, Madrid, 1848.

glo XIX como un "largo proceso de desindustrialización" caracterizado por la pérdida de población y de técnica. Si la disminución demográfica puede ser evidente, las necesidades de los productores y su propia destreza y flexibilidad a la hora de adaptarse a las coyunturas críticas pudieron compensar la escasa inversión en innovaciones. Tampoco compartimos la negación del desarrollo en Castilla de sistemas proto-industriales avanzados como el *Verlagsystem*, pues éstos se dieron en ciertas áreas a pesar de la limitada penetración del capital mercantil²³.

Durante el siglo XIX, en Castilla la Nueva destaca la persistencia de ciertas nebulosas toledanas. Aún en 1850 había en Ajofrín una significativa producción de paños ordinarios, mantas, cordellates y estameñas, así como de utillaje (cardas y peines). La pañería de Sonseca se mantuvo gracias a su conexión con Madrid, la fortaleza de sus sistemas de pequeña producción y la habilidad de sus productores para captar los cambios de la demanda regional. Incluso esta persistencia se plasmó en el crecimiento demográfico de La Sisa y La Mancha Baja, mucho menor en las nebulosas que al cerrar la fábrica de Guadalajara perdieron la posibilidad de compaginar sus ingresos con los derivados del hilado (La Sagra y sobre todo La Mesa de Ocaña)²⁴.

TABLA 1. Evolución de la población en áreas escogidas de Castilla la Nueva, 1787-1857

Área	Localidades	1787	1857	Porcentaje
La Sisa.....	13	22.534	28.412	+26
La Sagra.....	27	24.766	28.781	+16,2
Mancha Baja.....	8	24.313	29.707	+22,1
Mesa de Ocaña.....	15	32.954	35.688	+8,2
Campo de Calatrava....	21	48.164	68.401	+42
La Alcarria.....	51	20.520	25.024	+21

Fuente: Censo de Floridablanca (1787) y Censo de población de 1857.

²³ Los argumentos desindustrializadores han sido subrayados por P. García Colmenero en "Crisis de la artesanía textil tradicional e industrialización en Castilla y León", en J. M. Donezar y M. Pérez Ledesma (eds.), *Antiguo Régimen y Liberalismo. Homenaje a Miguel Artola*, 2. *Economía y sociedad*, Madrid, 1995, pp. 137-145.

²⁴ Con todo, la debilidad de la industria de Ocaña no se constata en P. Madoz, donde se mantenía una importante diversidad de manufacturas (jabón, alfarería, industria panadera, medias de estambre...). Otros estudios también constatan el desarrollo demográfico de las localidades toledanas comprendidas entre Madridejos y Orgaz —con una

En suma, buena parte de las pañerías castellanas fue incapaz de superar los altos costes de producción y de seguir el ritmo de renovación tecnológica a que estaban obligadas si querían competir con los textiles catalanes y europeos. Pero éstas estaban especializadas en paños de calidad o destinados a mercados masivos de índole urbana. Algunas pañerías rurales sobrevivieron gracias a su adaptación a las necesidades de las comunidades rurales y a la armonización de sus sistemas organizativos con las labores agrarias. Otras, además, como representa el ejemplo de Trillo, fueron capaces de adaptarse a las condiciones del mercado a través de la adopción de la mecanización.

Conclusiones

A lo largo de estas páginas hemos intentado demostrar que Madrid estaba lejos de ser una ciudad estranguladora de la industria castellana, y podemos concluir que fue la competencia interregional la que estuvo tras la estructuración del mercado nacional. De hecho, más calado que la influencia de Madrid parece haber tenido el cuestionamiento de las relaciones agro-urbanas imperantes en Castilla por parte de las estrategias industriales desplegadas desde la periferia peninsular. La lucha existente en Castilla entre los agentes de distintas vías industrializadoras y cómo de ella resultó triunfante el modelo de industrialización catalán, merecen por tanto una pequeña reflexión final.

Hemos constatado a lo largo de nuestra exposición que los sistemas de pequeña producción imperantes en las nebulosas industriales castellanas contaban con un talón de Aquiles en la debilidad de su dimensión mercantil. Es innegable que los productos industriales elaborados en Castilla llegaban al rincón más recóndito del país, pero la escasa división del trabajo inherente a los sistemas de pequeña producción era un obstáculo trascendental para su reproducción ampliada. El problema se agravó en el contexto competitivo del siglo XVIII dado que en Cataluña se estaba desarrollando una vía industrial que tenía uno de sus principales bastiones en el componente mercantil.

En este sentido, es indudable que un hecho importante de la vida económica castellana del siglo XVIII fue la penetración lenta pero cons-

larga tradición textil a sus espaldas — entre 1787 y 1877. D. Ringrose, *España, 1700-1900: el mito del fracaso*, Madrid, 1996, p. 377. No he podido consultar su ponencia "An Approach to the Study of Market Integration in Nineteenth Century Spain".

tante del capital mercantil catalán. Esta migración comercial configura lo que se ha convenido en llamar la *diáspora mercantil* catalana, es decir, un proceso de penetración y posterior estructuración de toda una serie de corresponsales y sucursales en el interior castellano. Los negociantes, trajineros y vendedores ambulantes que conformaban esta migración catalana eran los encargados de vender en Castilla las manufacturas producidas en el Principado, así como de transportar en dirección contraria las materias necesarias para elaborar tejidos (lana, granza, seda)²⁵.

Esta penetración tuvo en Madrid al principal centro castellano. En 1750 los mercaderes catalanes ya estaban sólidamente asentados en la capital y a lo largo del medio siglo restante la utilizaron como base en su conquista del mercado interior. Sobre este último punto basta con ver las cifras de la feria de Almagro en 1800. A comienzos del XIX el valor de los textiles castellanos intercambiados en esta feria —la segunda en importancia de Castilla la Nueva sólo tras la celebrada en Valdemoro— no llegaba a sobrepasar los 80.000 reales, mientras que el de los catalanes eran casi cuatro veces más. Unas cifras, en suma, que indican la dirección de los intercambios y reflejan que la diáspora mercantil era la principal valedora de la industria catalana²⁶.

El desarrollo de las manufacturas catalanas y su penetración en el interior peninsular acabó por perjudicar a la industria castellana. Lo vemos en la Real Fábrica de tejidos estampados que había erigido en 1829 en San Fernando de Henares el fabricante Enrique Dollfus (miembro de una afamada saga de estampadores de Mullhouse). La pujanza inicial de esta experiencia —contaba con abundante maquinaria novedosa y no menos de 2.000 trabajadores— se reveló alicorta al contar con la animadversión de trece casas de comerciantes catalanes establecidas en Madrid. Algunos de estos comerciantes acabaron más tarde por someter a Dollfus por la vía del endeudamiento, lo que le obligó a renunciar a la dirección de la fábrica en 1833. Una compañía catalana asumió la gestión, pero más que en la producción los catalanes parecían interesados en los mismos privilegios que la Corona había concedido a Dollfus: nada menos que el derecho a introducir 30.000 piezas de algodón alsaciano en España. No sabemos si usaron este privilegio para introducir en Madrid los algodones de la fábrica o de factorías catala-

²⁵ Sobre la diáspora mercantil, J. Torras, "Redes comerciales y auge textil en la España del siglo XVIII", en M. Berg (ed.), *Mercados y manufacturas en Europa*, Barcelona, 1995, pp. 111-132 y A. Muset Pons, *Catalunya i el mercat espanyol al segle XVIII. Els traginers i els negociants de Calaf i Copons*, Igualada & Monserrat, 1997.

²⁶ *Correo Mercantil de España y sus Indias*, Madrid, 1800, p. 390.

mas. Sea como fuere, los tejidos de algodón que llegaron a Madrid durante el resto del siglo serían producidos en la misma Cataluña, pues la fábrica establecida en el real sitio declinaría poco después de su establecimiento²⁷.

Tras lo expuesto hasta aquí una conclusión parece clara: el estrangulamiento y posterior decadencia de ciertas industrias castellanas no procedió de Madrid. Cuando intentamos conocer qué había pasado hacia 1850 con los mercaderes madrileños, las escasas referencias sobre estos mercaderes remiten a la organización de redes de *putting-out* cercanas a Madrid, a la dirección de ciertas fábricas concentradas alcarreñas y a un cierto control de la distribución de los encajes de Almagro a través de los almacenes abiertos en la Corte. Es posible que en los primeros años del siglo XIX las relaciones de Madrid con su entorno castellano quebraran debido a la desintegración en la década de los años treinta de la *Compañía de los Cinco Gremios Mayores* o la crisis de ciertas pañerías toledanas que provocarían la ruptura de las relaciones entre los mercaderes madrileños y los tejedores castellano-manchegos. La introducción de innovaciones técnicas como la generalización de los tejidos de *estambre* también dejarían su sello. Con todo, es indudable que el papel industrial del capital mercantil madrileño se vio seriamente afectado por la fortaleza de los productores rurales, pero sobre todo por la competencia de los mercaderes catalanes.

En suma, lejos de desmontar la idea de desconexión de los ámbitos rural y urbano durante la proto-industrialización, la experiencia de Castilla la Nueva demuestra la complejidad de las formas y las relaciones de producción que se daban en dichos contextos. Esta complejidad se hace más visible incluso, y a pesar de lo mucho que se ha hablado del déficit industrial de las ciudades cortesanas, en una gran urbe como Madrid. A través de los ejemplos que hemos mostrado han ido aflorando a la superficie las redes de *putting out* rural y urbano que organizaron los mercaderes madrileños, así como las relaciones de estas redes con la centralización en talleres artesanos y proto-factorías privilegiadas. Además, la demanda cortesana explica la implantación del *Verlagsystem* en provincias cercanas. En este sentido, indagar en las estrategias de los agentes madrileños envueltos en la producción significa descubrir buena parte de los efectos del desarrollo proto-industrial castellano de los siglos XVIII y XIX. Sin embargo, en estas fechas el modelo de industrialización que representaban las manufacturas catalanas comenzaba a imponer su lógica. Más parecido a cierta variante de la vía inglesa, conta-

²⁷ Biblioteca Nacional, *Mss.* 20.545.

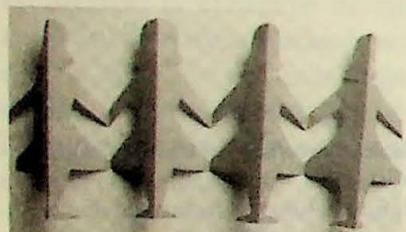
ba con el apoyo de redes mercantiles muy dinámicas y extensas que le facilitaron la creación de mercados y, por ende, desarticular las redes mercantiles organizadas por los mercaderes castellanos. Es muy posible que la creación de unas nuevas redes por parte de los catalanes sea uno de los elementos que ayuden a explicar las posteriores dificultades de las nebulosas castellano-manchegas y, por ende, de la vía industrial que ellas representaban.

Resumen. «*Nebulosas industriales y capital mercantil urbano: Castilla la Nueva y Madrid, 1750-1850*»

Este artículo revisa la imagen tradicional que define la historia industrial de Castilla la Nueva con unos rasgos decadentes a causa de la influencia de la Corte madrileña. Esta revisión se realiza de la mano del estudio de ciertas *nebulosas industriales* de Castilla la Nueva y sus relaciones con el capital mercantil de la urbe madrileña entre 1750 y 1850. A través del análisis de cuatro de estas nebulosas —las de las comarcas toledanas de la Sisa, La Sagra, La Mancha Baja y la Mesa de Ocaña— es posible analizar con más detalle los rasgos distintivos de la *vía industrial castellana* y ahondar en el estudio de los sistemas de pequeña producción auspiciados por los productores —sobre todo, productoras— domésticos. La versatilidad de estas formas organizativas no rechazaba ni las posibilidades de acumulación de capital de los productores ni la penetración en la industria de los mercaderes madrileños. Esta última condicionada por la fortaleza de las comunidades artesanas locales y realizada a través de compañías, gremios mercantiles o confederaciones corporativas, apunta a que las relaciones entre Madrid y su entorno eran más dinámicas de lo contemplado hasta la fecha, lo que desdibuja la idea de desconexión y asimetría con que se han caracterizado habitualmente el campo y la ciudad durante la protoindustrialización, e incorpora a la explicación aspectos poco explorados como la competencia interregional en la estructuración del mercado nacional.

Abstract. «*Industrial nebulae and urban merchant capital: New Castile and Madrid, 1750-1850*»

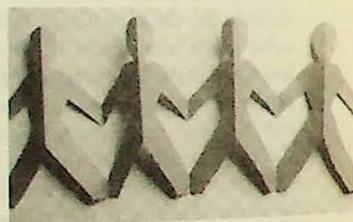
This article reviews the traditional interpretation of the industrial history of New Castile, which sees this as one of stagnation and decline due to the negative influence of the Court in Madrid. The critique presented here is based on an analysis of a number of industrial nebulae in New Castile and their relations with merchant capital in the city between 1750 and 1850. An examination of four of these industrial nebulae —namely those based around the Toledo villages of La Sisa, La Sagra, La Mancha Baja, and the Mesa of Ocaña— affords an in-depth vision of the distinctive characteristics of the Castilian road to industrialisation, as well as an unusually detailed picture of the small-scale system of production organised by domestic producers, and above all women. The versatility of these organisational forms did not exclude the possibility that producers might accumulate capital, or that merchants from Madrid might enter these local industries. Depending on the strength of the local artisan communities, the penetration of merchant capital took place through companies, merchant guilds, or corporative confederations. The research presented here suggests that the relations between Madrid and the surrounding area were more dynamic than once thought, thereby challenging the picture of disconnection and asymmetry between countryside and city during protoindustrialisation. At the same time, the article also highlights the explanatory importance of a number of previously under-explored factors, notably the importance of interregional competition in structuring the national market.



Add dimension to
your sociological
research

sociological abstracts

Comprehensive, cost-effective, timely



Abstracts of articles, books, and conference papers from nearly 1,500 journals published in 35 countries; citations of relevant dissertations as well as books and other media.

Available in print or electronically through the Internet Database Service from Cambridge Scientific Abstracts (www.csa.com).

Contact sales@csa.com for trial Internet access or a sample issue.



sociological abstracts

Published by Cambridge Scientific Abstracts

7200 Wisconsin Avenue • Bethesda MD 20814 • USA
Tel: +1 301-961-6700 • Fax: +1 301-961-6720 • E-mail: sales@csa.com

La sociología del trabajo en España entre dos siglos

Juan José Castillo, Arturo Lahera Sánchez,
Margarita Barañano y Carlos Alberto Castillo *

Cuando en 1988 reflexionábamos con nuestros colegas de *Sociologie du Travail* en París sobre los problemas actuales en los estudios comparativos sobre el trabajo, llevábamos a cabo, simultáneamente, uno de los primeros balances de la investigación sociológica española en el área del trabajo, un primer punto y aparte muy significativo en aquel momento. Poco tiempo después del ingreso de España en la Comunidad Europea, podía constatarse que había habido, en las ciencias sociales del trabajo, un antes y un después de esa fecha, y que los resultados del reto científico europeo habían ya dado frutos relevantes.

En efecto, hace ahora justamente diez años que se publicaba un texto de uno de nosotros (Castillo, 1989, ahora incluido en Castillo, 1994a), donde, obviamente, se recordaba, sumariamente, un pasado de más de cien años en el campo de la Sociología del Trabajo, y del cual las publicaciones de la Comisión de Reformas Sociales, en los años 1889-1893, son un monumento imprecadero (Castillo, 1985). Sin embargo, la no-

Este trabajo se preparó por encargo de la revista *Sociología del Trabajo* para su número monográfico "Le ricerche in Sociologia del Lavoro in Italia e in Europa" (núm. 76, 1999). Por limitaciones de espacio no hemos podido abordar todos los aspectos que hubiéramos deseado. Los autores agradecen sugerencias y comentarios que puedan enriquecer una versión más elaborada de este texto.

* Departamento de Sociología III, Estructura Social, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid.

che franquista trajo consigo una, prácticamente, total desaparición de instituciones, autores, libros...

En ese partir de cero, sólo a mediados de los años setenta comienzan a reaparecer libros, investigaciones, personalidades científicas. Con la transición del franquismo a la democracia (1976-1978) y bajo el impulso de un renacido y potente movimiento obrero de masas que salía de la clandestinidad, un impulso más hacia adelante lo supuso la creación de la revista científica trimestral *Sociología del Trabajo*, que tan sólo publicó 11 números entre 1979 y 1981, desapareciendo tras esas fechas.

Pues bien, de aquel balance de 1989 vale la pena recordar algunos de los rasgos con que se identificaba la joven (o rejuvenecida) Sociología del Trabajo española. En primer lugar, se decía, la sociología del trabajo, o la sociología *tout court*, tenía una historia corta... en los años recientes. En segundo lugar se destacaba como rasgo distintivo el hecho de darse una institucionalización reciente y precaria. En tercer lugar, y éste ha resultado ser un potencial importante, se identificaba una gran influencia y conocimiento de otras sociologías del trabajo en muy distintos países: Francia e Italia, pero también el Reino Unido o los Estados Unidos. Y, por último, se constataba un desarrollo muy rápido en los últimos años de un conjunto significativo de investigaciones.

Podría añadirse hoy que uno de los objetivos más importantes de aquel intento de identificar el *state of the art* de la disciplina estaba ligado a la idea de que así se contribuía a la identificación, y se ponían las primeras balizas, de la que habría de ser, en efecto, a lo largo de estos años noventa, una comunidad científica. Y es que los balances y prospección de los avances y retos de investigación, en contraste con las demandas sociales, significan en sí mismos una muestra de madurez. Casi siempre acompañados de una reflexión crítica y reflexiva.

A diez años de distancia, tenemos hoy la experiencia de otros tantos años de publicación de la revista que se ha convertido en criterio de excelencia y difusión, tanto en España como en América Latina: *Sociología del Trabajo* en su nueva época que se inicia en 1987. Y nos referimos a ella, aquí, como introducción, porque, precisamente su número 31, publicado en el otoño de 1997, "Diez años de sociología del trabajo", ha consistido en un balance general, tanto de la situación de la Sociología del Trabajo en España como de ésta en un contexto comparativo internacional.

Si comparamos ese monográfico, al igual que este mismo artículo, con lo que escribíamos en 1989, el contraste no puede ser más manifiesto, mostrando en sí mismo una 'gran transformación'. Ludger Pries (1997) identifica el nuevo panorama, analizando los cambios en los te-

mas y problemas abordados por la revista *ST* desde 1987 hasta 1997. Junto con el rigor, la perspectiva multidisciplinaria y la riqueza de la información y la comparación internacional: de reflexionar y publicar sobre el propio concepto de trabajo y la subjetividad obrera, sobre el concepto de empresa, sobre cualificaciones o sindicatos, se pasa, a lo largo de estos años, a incorporar, o prácticamente 'crear' campos y programas que no eran tan atendidos: el trabajo a través de la mujer; trabajo, territorio, espacio y relaciones sociales; otras formas de trabajo no asalariado 'normal', hasta abrir nuevas perspectivas a la disciplina al constatar que, en la Sociología del Trabajo "las cosas más difíciles a resolver e investigar ya no están dentro de las empresas, sino fuera" de ellas (Pries, 1997: 12). Y con un tratamiento analítico orientado por la mejor Sociología de la Ciencia. Rubén Blanco y Juanma Iranzo muestran, igualmente, al señalar los 'blancos' del contenido de los diez últimos años de *Sociología del Trabajo*, que esta revista refleja, hoy en día, la situación de la disciplina como un paraguas que cubre una comunidad científica, compleja y plural, que, en algún modo, encarna, con su producción teórica, reflexiva y, por tanto crítica; con voluntad de ser aplicada y de extraer de ese contraste con la realidad la vitalidad para reconstruirse teórica y metodológicamente; con actores 'tradicionales' (académicos) y más 'comprometidos' (sindicatos, empresas), el nuevo de tipo de producción de conocimiento de las sociedades contemporáneas (Iranzo y Blanco, 1997; Gibbons y otros, 1997). Si se toma como indicador el contenido, la participación y la presencia de la Sociología del Trabajo en los Congresos Nacionales de Sociología españoles, en los dos celebrados últimamente, en Granada en 1995, y en La Coruña, en 1998, nuevamente se aprecia un desarrollo maduro y unas problemáticas abiertas, en las que participan cada vez un mayor número de investigadores, instituciones y actores sociales. Una muestra de ello está en el número 27, 1996, de la revista *Sociología del Trabajo*, dedicado a "La emergencia de nuevos modelos productivos", y que recoge tan sólo algunos de los trabajos presentados a una de las cuatro sesiones del Congreso de Granada. Y lo mismo puede decirse leyendo algunas de las ponencias presentadas en la primera sesión del Congreso de La Coruña, en 1998, también publicadas en *Sociología del Trabajo*, en sus números 34 y 36 (Gavira, 1998; Castillo, 1998-9; García Calavia, 1999).

Y vale la pena dejar constancia aquí de que la coincidencia del hecho de que "la institucionalización de la Sociología del Trabajo en América Latina", se dé y fortalezca, precisamente, en esos mismos años, arrancando de 1987, hasta llegar a la notable madurez actual, encarnada en la *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, cuyo número 10,

1999, acaba de aparecer, pero de la que, sobre todo, es especialmente relevante la publicación, actualmente en curso, del *Tratado de Sociología del Trabajo para América Latina*, cuyo responsable es el Profesor Enrique de La Garza (Abramo y otros, 1997-98; De La Garza, 2000).

1. De las condiciones de trabajo a la ergonomía

La institucionalización de la sociología del trabajo en España durante los años ochenta giró alrededor del estudio de las condiciones de trabajo como una de las áreas de reflexión y actuación investigadoras fundamentales. Se pretendía comenzar a conocer, delimitar y hacer públicas las condiciones de trabajo de múltiples empresas de diversos sectores productivos, centrándose las investigaciones tanto en las condiciones físicas y medioambientales de trabajo, y en menor medida en sus componentes cognitivos, como en la organización del trabajo (a partir de la crítica a la tradicional gestión taylorista): se puede llegar a decir que la sociología del trabajo española era entonces, principalmente, una sociología de las condiciones de trabajo. En cierta manera, el avance de los últimos años en la disciplina ha continuado teniendo en las condiciones de trabajo uno de los objetos de análisis destacados (como muestran las sucesivas *Encuestas Nacionales sobre Condiciones de Trabajo* realizadas por el Ministerio de Trabajo español, cuyos últimos resultados son de 1998), pero sin embargo la propia categoría 'condiciones de trabajo' ha quedado subsumida dentro de otras áreas prioritarias de interés: siempre se analizan porque forman parte componente de la mayoría de los problemas de investigación, como puedan ser la innovación tecnológica, los conceptos productivos, las relaciones industriales. Por tanto, podríamos señalar que no es que las condiciones de trabajo hayan perdido centralidad como problema, sino que hasta tal punto se ha difundido o socializado su relevancia como objeto de investigación que no hace falta destacarlas explícitamente porque se suponen parte necesaria e imprescindible de cualquier pregunta referida a los procesos de trabajo y de organización de la producción (Tomás y Contreras, 1998).

Por otro lado, es necesario destacar que en los últimos tres o cuatro años, en paralelo a la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en España (1996), se ha producido una explosión de estudios, programas formativos e intervenciones referidos a la mejora de las condiciones de trabajo desde una perspectiva centrada en la higiene, la se-

guridad en el trabajo y la ergonomía, no siempre con la profundidad y rigor necesarios que temas tan relevantes poseen para la vida laboral de los trabajadores. Por un lado, una visión apresurada sobre los riesgos laborales se centra exclusivamente en discutir elementos o equipamientos específicos para la protección de los trabajadores, sin reflexionar sobre si esas protecciones pueden impedir el desarrollo de la actividad del propio trabajador, por lo que éste puede decidir mantener su desprotección para poder obtener sus objetivos productivos a pesar del riesgo. Frente a esta perspectiva, también se ha desarrollado intensamente en los últimos años un enfoque mucho más complejo y profundo basado en las mejores tradiciones investigadoras de la ergonomía en lengua francesa, que a través del análisis de la actividad de trabajo de los operadores (como herramienta teórico-metodológica fundamental) pretende diseñar sistemas técnicos y organizativos de producción que, respetando las características variables de los trabajadores, faciliten la ejecución de sus tareas mejorando tanto sus condiciones de trabajo y su satisfacción como el rendimiento productivo (Villena, 1997), estando esta perspectiva íntimamente relacionada con las preocupaciones de la propia sociología del trabajo (Lahera Sánchez, 1998a): una perspectiva compleja que comienza a establecerse y, esperamos, generalizarse para aprovechar sus resultados y reflexiones en la transformación de las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores (Castillo y Villena, 1997).

2. Organización del proceso de trabajo

La presencia de este campo de investigación supone un importante avance respecto a tiempos pasados en los que, tal y como en su momento fueron reiterando diversos autores, como Vegara (1971: 42) y, tiempo después, Tomás y Estivill (1979: 17-18) en la década de los setenta; sin embargo, y aunque las voces en este sentido fueron creciendo durante la década de los ochenta (Herrero, 1990; Cabrera y del Rey, 1988: 162; Soto Carmona, 1989: 13-14), ésta era una cuestión sobre la que existía una significativa carencia de estudios sistemáticos. De hecho, en un anterior balance (Castillo, 1989) esta temática no se encontraba entre las que constituían los ejes de investigación centrales de la disciplina. Este panorama empezó a cambiar a finales de los ochenta y comienzos de los noventa, y a lo largo de lo que va de esta última década ha venido creciendo el interés hasta constituir un eje sistemático y confluyente de investigaciones interesadas por el trabajo y su organización.

Del grueso de los materiales publicados conviene empezar llamando la atención sobre un número creciente de investigaciones de carácter socio-histórico que abordan, desde muy distintas perspectivas, pero sin llegar a constituir todavía la expresión de un programa de investigación amplio y estructurado, la cuestión de los orígenes y desarrollo inicial de la configuración de las diversas modalidades de organización y gestión del trabajo en España.

Al respecto, se pueden distinguir dos grandes bloques de investigación. El primero, centrado en el tránsito de la organización manufacturera a la fabril-capitalista, acompañado de un conjunto de prácticas de gestión dirigidas a la constitución y desarrollo del "obrero soñado" (Sierra, 1990). El segundo, centrado en el despliegue de una organización y gestión del trabajo que va adquiriendo progresivamente un peculiar carácter taylorista/fordista en el contexto político de una dictadura y de una lenta reestructuración de la composición social y técnica de la fuerza de trabajo.

El primer bloque de investigaciones abarca un período bastante largo: todo el siglo XIX y comienzos del XX (Bono Maldonado, 1996; Candela Soto, 1993/94 y 1997; Enrech Molina, 1996/97; Sierra Álvarez, 1990, y 1996; Soto Carmona, 1989; Uría, 1995). A lo largo de este tiempo se puede constatar cómo se va desplegando, en medio de muy diversas dificultades, el subdeterminado desarrollo capitalista en España a propósito de la organización y gestión del trabajo. Sea cual fuere el sector (industria, minería, etc.) nos encontramos con tres retos centrales: la imprescindible constitución de la fuerza de trabajo en proletariado industrial, primero como obrero mixto (campesino/minero) o como obrero de oficio y después su progresiva transformación hasta los primeros esbozos del obrero masa cuyo desarrollo frustra la Guerra Civil (a estos efectos, no se puede dejar de señalar la importancia que tuvieron las políticas dirigidas a conseguir la sedentarización de la población; Estivill, 1992/93); la necesidad de una profunda innovación tecnológica para potenciar la productividad y la gama de productos, una innovación muy dependiente del exterior y determinada tanto por la competencia como por la doble transformación de la fuerza de trabajo (la aludida proletarianización y su activación productiva en el ámbito fabril); y, por último, la búsqueda de técnicas idóneas de gestión tanto del conjunto de la empresa como, de manera especial, en lo que al trabajo se refiere: modelos disciplinarios paternalistas e incipientemente maquínicos (que se articulan y/o suceden uno al otro, amén de los primeros tanteos tayloristas a lo largo del primer tercio del siglo XX), políticas salariales entre el destajo y el jornal, intensificación de los ritmos de trabajo, clasificación

profesional descalificadora y segmentadora del conjunto de los trabajadores, y especialmente discriminadora respecto de las mujeres, etcétera.

El segundo bloque de investigaciones abarca el período de la dictadura franquista (Babiano, 1995 y 1998; Benito del Pozo, 1990; Díaz Sánchez, 1998/99; García Piñeiro, 1990; Herrero, 1990; Ibarz, 1993; Molinero e Ysàs, 1998; Peña Rambla, 1998). Este período se desenvuelve en tres etapas bastante delimitadas. En primer lugar, la etapa de reconstrucción de las estructuras productivas y laborales, acompañado del necesario disciplinamiento represivo del proletariado. Esto último se llevó a cabo a través de un dispositivo sostenido en la articulación de militarización y paternalismo, desplegado conjuntamente por el Estado y por los gestores empresariales con el fin de favorecer tanto el abaratamiento como el sometimiento y manipulación de la fuerza de trabajo. A continuación, a partir de la segunda mitad de los años cuarenta y a lo largo de los cincuenta, el Estado va a jugar un papel central en la introducción, extensión y promoción de las técnicas productivas asociadas a la Organización Científica del Trabajo a través de instituciones como el Instituto Nacional de Racionalización del Trabajo y la Comisión Nacional de Productividad. Esto, obviamente, no supone la desaparición del componente represivo, más bien las pautas y técnicas del dispositivo taylorista de organización y gestión del trabajo se subordinan a la estrategia política. A partir de los años sesenta, y al hilo de la estrategia desarrollista que caracteriza la estructura social de acumulación en esta etapa, veremos emerger un muy peculiar fordismo debido a que sus determinaciones fundamentales (producción en masa, norma de consumo, etc.) se va a desarrollar, no sólo de una manera limitada, sino que se hará dentro de un marco institucional muy diferente a aquel en el que surge, incluso a aquel en el que se desarrolla en los países europeos más desarrollados.

Por último, debemos referirnos a los tratamientos que giran sobre la organización y gestión del proceso de trabajo en la actualidad, especialmente aquellos que se centran en torno a las distintas vertientes relacionadas con la innovación tecnológico-organizativa de los procesos productivos y las modificaciones en la gestión del trabajo que llevan aparejados, lo cual se articula con un nuevo modelo de regulación desregularizadora en el que estos rasgos adquieren toda su virulencia (Castillo, 1991a, 1994, 1998; Coller, 1997; Fernández Steinko, 1997; Martín Artilles, 1992; Leite, 1993; Prieto, 1992). Las elaboraciones más significativas tratan sobre la reorganización de los procesos de trabajo, sobre los cambios organizativos en relación al mantenimiento o a la superación del taylorismo/fordismo, así como el debate sobre los posibles nuevos

modelos/conceptos productivos representados en la producción ligera y el toyotismo, la tensión entre los sistemas tecnocéntrico y antropocéntrico, la división del trabajo entre empresas, así como respecto a la flexibilización de las organizaciones y de los recursos humanos, con toda su incidencia en las cualificaciones, en las condiciones de trabajo y de vida, en la construcción y constricción de subjetividades, etc. La presentación, caracterización y crítica de la producción ajustada (sobre todo en el sector del automóvil) se ha constituido en tema central de reflexión, pudiendo considerarse como un área diferenciada frente a reflexiones más clásicas sobre la organización taylorista del trabajo, como veremos en los epígrafes siguientes con más detenimiento.

3. La emergencia de nuevos modelos productivos: producción ligera, especialización flexible y distritos industriales

La investigación y el debate sobre la emergencia de nuevos modelos productivos en la organización del trabajo de las empresas ha supuesto una de las áreas de reflexión fundamentales dentro de la sociología del trabajo española a partir de esta segunda mitad de los años noventa (monográfico *La emergencia de nuevos modelos productivos* de la revista *Sociología del Trabajo*, núm. 27, 1996). Sin embargo, es necesario no olvidar que la investigación sobre nuevos conceptos productivos responde a una continua preocupación de la disciplina en España sobre la transformación de los contenidos y las cualificaciones de los puestos de trabajo desde finales de la década de los setenta. Se puede distinguir así una evolución ininterrumpida en estos últimos veinte años en la que durante los años ochenta, a partir de la crítica a las prácticas de trabajo de carácter taylorista, se debatieron las alternativas propuestas por las "nuevas formas de organización del trabajo" (Castillo, 1991a), básicamente la ampliación y el enriquecimiento de tareas, la rotación entre puestos y los grupos de trabajo semi-autónomos, que suponían apuestas organizativas a favor de la recualificación y de puestos enriquecedores de la vida en el trabajo (Castillo, Jiménez y Santos, 1991). Tras estas preocupaciones, el actual interés teórico e investigador por la puesta en práctica de políticas de reorganización del trabajo basadas en 'nuevos conceptos productivos' por parte de las empresas, cuyos objetivos se centran en invertir en la formación de un nuevo modelo de trabajador más participativo e im-

plificado, que movilice sus conocimientos y experiencias para mejorar la producción y la calidad, no supone más que un nuevo avance en esa continua preocupación teórica de la sociología del trabajo española sobre la modernización de las condiciones de trabajo (Köhler, 1994; Pries, 1988).

En este sentido, el desarrollo de la disciplina en España en relación a los nuevos modelos productivos ha centrado sus reflexiones, al igual que ha ocurrido a nivel europeo e internacional, en valorar las implicaciones que la difusión de los componentes organizativos característicos de la producción ligera (*lean production*) o *toyotismo* han tenido en las prácticas de gestión de la mano de obra de las empresas y en las condiciones de trabajo (Martínez Lucio y Simpson, 1993), modelo que se ha caracterizado por la aplicación de nuevos conceptos productivos en los que la racionalización de la producción dice basarse en una mayor centralidad del papel de los trabajadores y de sus conocimientos, así como en una mayor autonomía en el proceso de trabajo, todo ello a través de una serie de técnicas de gestión, como los grupos y equipos de trabajo, la mejora continua, la calidad total, etc. (Castillo, 1994).

Ahora bien, la preocupación sobre el contenido efectivo de estas nuevas técnicas o conceptos productivos se ha referido fundamentalmente a analizar, por un lado, la visión o interpretación que aquellos que conciben y diseñan a nivel directivo las características de los nuevos puestos de trabajo tienen sobre los nuevos conceptos productivos, es decir, las investigaciones han intentado conocer no sólo qué pretenden las empresas en términos de incremento de producción y calidad, sino sobre todo cuáles son sus concepciones sobre el papel que han de desempeñar los trabajadores en el proceso de trabajo, puesto que será esa visión empresarial la que determinará los caracteres finales de los puestos de trabajo y de sus tareas en términos de cualificación, ritmos, división del trabajo y condiciones de trabajo. Por otro lado, una vez reconstruidas esas interpretaciones empresariales sobre los nuevos conceptos productivos y sobre las nuevas atribuciones de sus trabajadores, las investigaciones más relevantes de la sociología del trabajo española han rastreado cuáles han sido los resultados finales de la aplicación efectiva de esas nuevas concepciones organizativas en la situación productiva real de los centros de trabajo, es decir, en conocer cómo ha afectado realmente el establecimiento de los nuevos conceptos productivos a las condiciones de trabajo para verificar en qué se ha convertido en la práctica ese discurso empresarial sobre la centralidad del trabajo humano como recurso productivo clave (Prieto, 1992). Los resultados de estas investigaciones se sitúan, en general, en una perspectiva crítica sobre el significado

real de los nuevos conceptos y modelos productivos, enfatizando que tras la retórica modernizadora y humanizadora del discurso directivo o empresarial aparece una nueva organización del trabajo en que se han intensificado los ritmos de producción, en la que la participación para la resolución de problemas productivos y de calidad se ha obtenido a través del incremento de las cargas (físicas y cognitivas) de trabajo, al tiempo que se incrementa la estandarización de los procedimientos de trabajo a través de los resultados de la propia participación de los trabajadores (limitada al puesto de trabajo y no a los procesos de toma de decisiones de gestión), que contribuyen al establecimiento de un continuamente mejorado único procedimiento a seguir que reduce finalmente esa supuesta autonomía que se pretende favorecer, mientras la gestión de la calidad parece suponer un mayor control sobre los trabajadores, que se responsabilizan personalmente de los resultados de sus tareas y de sus errores. Sin embargo, se ha de destacar que las investigaciones españolas, a pesar de referirse a los nuevos modelos productivos como *management by stress* o *'trabajar más rápido y ligero'*, también destacan el potencial enriquecedor de los nuevos conceptos productivos en términos de posibilidades de incrementar la autonomía y el contenido reeducador de las tareas de los trabajadores a través del reconocimiento de su centralidad como agentes de fiabilidad y calidad en el proceso productivo, potenciales que son restringidos por concepciones empresariales que se resisten a descentralizar la toma de decisiones y que siguen teniendo en el control del conocimiento y la optimización de los tiempos el elemento central de actuación, por lo que son precisamente esas perspectivas rígidas y tradicionales las que determinan los efectos positivos o negativos que sobre los trabajadores y sus condiciones de trabajo y vida han tenido realmente las prácticas de gestión de los nuevos modelos productivos. Es necesario destacar que las reflexiones españolas sobre la emergencia de nuevos modelos productivos se han centrado casi exclusivamente, siguiendo las tendencias europeas e internacionales, en el sector del automóvil (Castillo, 1996b) como ejemplo destacado de estas políticas reorganizativas, lo que ha supuesto en cierta manera un menor interés por otros sectores y ramas productivas con características no necesariamente comparables, pudiendo ocultar otras experiencias interesantes, si bien es cierto que existen investigaciones relevantes referidas a la fabricación de electrodomésticos (Sarriés, 1994), al sector de construcción naval (García Calavia, 1999), de fabricación de máquinas-herramienta, y, dentro del sector servicios, sobre la reorganización en hospitales, en la banca y los hoteles (Homs, 1990), lo que ha permitido enriquecer la discusión más allá del sector de automoción.

Sin embargo, a pesar de que en los últimos años la reflexión sobre la producción ligera pareciera haberse convertido en un problema destacado, la sociología del trabajo española ha desarrollado en los últimos diez años un conjunto más que relevante de investigaciones teóricas y de campo referidas a la *especialización flexible* y los *distritos industriales* como ejemplos de nuevos modelos productivos anclados en contextos sociales histórica y localmente determinados (monográfico extra *¿Neofordismo o especialización flexible?* de la revista *Sociología del Trabajo*, 1991). Los problemas de investigación se han centrado en analizar y presentar las estructuras de las relaciones sociales y productivas que los tejidos de pequeñas y medianas empresas de un territorio establecen para gestionar sus procesos de trabajo, en los que precisamente esas relaciones sociales comunitarias supondrían un recurso que permite lograr la flexibilidad a estas unidades productivas de menor tamaño (Sanchís, Picó y Olmos, 1989). Así mismo, el modelo productivo de los distritos industriales ha sido enfocado también desde una perspectiva crítica, en la que se rastrea, como herramienta teórica y metodológica clave, la división del trabajo entre esas empresas territorialmente diseminadas (Castillo, 1989a), en las que aparecen configuraciones de empresas (Bericat, 1991) en las que unas desempeñan tareas centrales y muy cualificadas (*empresas cabeza*) del proceso productivo (diseño e investigación, planificación de procesos...), mientras distribuyen entre otras empresas (*empresas mano*) las tareas y actividades menos cualificadas, más exigentes en sus condiciones de trabajo y más precarias, con lo que las empresas cabeza no sólo exteriorizan y reducen sus costes productivos y laborales, sino que gestionan y explotan la debilidad y dependencia dentro de sus cadenas productivas de las empresas mano (Santos, Fernández y Alas, 1998). Por todo ello, este enfoque apuesta por reconstruir necesariamente la cadena completa de trabajo en que se añade valor a un determinado bien o servicio, lo que requiere un enfoque complejo de investigación en el terreno que llegue a todas las empresas relacionadas productivamente, es decir, considerar las condiciones y la organización del trabajo de todas las empresas que participan en alguno de los componentes de esos bienes, ya que la buena situación de una empresa cabeza a nivel productivo y laboral puede estar basada en la situación precaria de sus empresas subcontratadas que forman parte del proceso productivo y de trabajo que es gestionado por esa empresa central.

Sin duda alguna, la sociología del trabajo española ha prestado atención, por tanto, no sólo a los nuevos modelos productivos toyotistas, sino sobre todo, y con una más que relevante aportación, a las posibles respuestas que el debate sobre los distritos industriales puede aportar para

la consecución de la flexibilidad en una economía de competencia mundializada.

4. Las políticas de innovación tecnológica en las empresas

Sin duda alguna, el análisis de los procesos de innovación tecnológica en las empresas es una de las áreas más significativas de investigación en la sociología del trabajo española, si bien es cierto que la tecnología como objeto de estudio siempre aparece relacionada con la transformación de las condiciones de trabajo y los requisitos de cualificación (Homs, Kruse, Ordovás y Pries, 1988). Se han realizado múltiples estudios sobre la introducción empresarial de nuevos equipamientos o sistemas tecnológicos, que podrían ser encuadrados en dos grandes perspectivas claramente diferenciadas sobre la manera de concebir la tecnología y sus relaciones con el mundo del trabajo. Por un lado, tendríamos investigaciones que siguen apoyándose en un implícito *determinismo tecnológico*, que tan sólo parecieran interesarse en los supuestos 'impactos' o efectos inalterables que las nuevas tecnologías tendrían en el contenido de los puestos de trabajo, a los que los trabajadores no tendrían más remedio que adaptarse; este enfoque se centraría, por tanto, en analizar la *lógica de las consecuencias* de la tecnología, no interrogándose sobre las razones por las que un nuevo equipo técnico tiene unas características y no otras, sino que contempla a éstas como dadas y sólo se interesa sobre sus implicaciones en los procesos de trabajo, que quedan determinados por ellas. Sin embargo, frente a esta perspectiva, las investigaciones de la sociología del trabajo española más relevante, y con un mayor anclaje en los terrenos y los espacios en que realmente se desarrolla la producción de las empresas, puede definirse, en contraposición a ese determinismo tecnológico (en muchas ocasiones sutil), como defensora de rastrear la *lógica del diseño* (Castillo, 1991b) de las características de los nuevos sistemas tecnológicos: esta sociología del trabajo tiene un marcado carácter constructivista que sitúa el origen o la génesis de los contenidos y caracteres de la tecnología en los procesos políticos de toma de decisiones a través de los cuales los diseñadores de los equipos técnicos para la producción establecen qué se va a poder hacer con esa tecnología y cómo va a poder ser utilizada (monográfico *Nuevos sistemas de producción* de la revista *Sociología del Trabajo*, núm. 1, 1987), es decir, establecen márgenes de acción en las tareas que se van a distribuir entre las máquinas y los

trabajadores. Supone, por tanto, concebir la tecnología como el resultado social de las interpretaciones (tradicionales o modernizadoras) que los diseñadores tienen sobre el papel que los trabajadores (el trabajo vivo) han de desempeñar en el proceso productivo en interacción con la maquinaria (el trabajo muerto), estableciendo tareas más o menos amplias, integradas o complejas según consideren al trabajador como fuente de perturbación del proceso (sistemas tecnológicos tecnocéntricos) o bien como gestores fiabilizadores que pueden gestionar autónomamente su trabajo (sistemas antropocéntricos) (Homs y Maná, 1991). En esta visión, los diseños alternativos de tecnologías favorecedoras o eliminadoras de las capacidades humanas suponen al mismo tiempo el diseño de las propias cualificaciones de los trabajadores (Fernández Steinko, 1992), puesto que la tecnología incorpora una determinada división del trabajo y su organización que queda incorporada o endurecida en los caracteres de las propias máquinas y en los márgenes de acción que éstas permiten a sus usuarios (Lahera Sánchez, 1998b): frente al enfoque determinista, estas investigaciones de la sociología del trabajo española no estudian los impactos tecnológicos, sino las razones por las que se diseñan esos efectos organizativos y no otros. La tecnología, por tanto, no determina la organización del trabajo, sino que ella misma refleja y es efecto de una determinada concepción previa sobre qué tipo de organización del trabajo se persigue implantar (Lope y Martín Artiles, 1993; Lope, 1996).

Podríamos decir que esta segunda perspectiva mucho más compleja y crítica constituye la mirada más habitual en los estudios sobre el trabajo españoles, lo que ha permitido avanzar en investigaciones de terreno para la transformación de las políticas de innovación tecnológica de las empresas (Rocha, Santana y Zapatero, 1995).

Es necesario también destacar que en general el interés de la sociología del trabajo en España por la tecnología se ha centrado, incluso por parte del relevante enfoque constructivista sobre la lógica del diseño, en analizar las máquinas como máximo exponente de lo tecnológico, mientras otro tipo de dispositivos o artefactos como técnicas de gestión, procedimientos y manuales de tareas, o simplemente decisiones productivas, no parecieran ser reconocidas también como tecnologías sociales o políticas, es decir, instrumentos que pretenden cambiar los comportamientos y actividades de los trabajadores, por lo que podría extenderse la aplicación del enfoque constructivista a otro tipo de innovaciones que, si bien no son aparentemente tecnológicas o maquinicas, provocan una reconfiguración de la organización y la división del trabajo, de las cualificaciones y de las condiciones de trabajo, al menos tan

importante como la producida por la incorporación de un nuevo equipamiento técnico en los procesos de trabajo. Todo esto supone, por tanto, defender una apuesta en las ciencias sociales del trabajo por una concepción más amplia sobre la tecnología, que considere interdisciplinariamente los avances que se han producido en otras ramas de la sociología, destacando en concreto las investigaciones realizadas por la sociología de la ciencia y tecnología (Iranzo, Blanco, De la Fe y Cotillo, 1995; Iranzo y Blanco, 1999), ya que, a pesar de compartir en muchas ocasiones perspectivas e intereses comunes, pareciera que ambas disciplinas no se fecundaran mutuamente y no se preocuparan de los avances teóricos y de investigación de cada una de ellas por separado.

5. Edad, género y etnia

La consideración de la edad, el género y la etnia en la sociología del trabajo ha corrido pareja a su inclusión creciente en la teoría social, más abierta en las últimas décadas a la cuestión de la diferencia y la pluralidad. Dicha inclusión se ha llevado a cabo desde múltiples perspectivas. Algunas, más afines a una noción de igualdad homogeneizadora, han subrayado las discriminaciones de diferentes colectivos definidos por dichas variables, como las mujeres, los jóvenes o los emigrantes. Otras, por el contrario, han puesto el acento en las especificidades de dichos colectivos, ignoradas por el estándar normalizador habitualmente utilizado en la aproximación al objeto de estudio, masculino, adulto y "autóctono". En cualquier caso, la edad, el género y la etnia se han convertido ya en dimensiones de presencia habitual en los estudios de sociología del trabajo, en consonancia con el interés social que su conocimiento despierta.

Uno de los terrenos donde es más frecuente la referencia a estas variables es el del mercado de trabajo, tanto por lo que hace a las dificultades de inserción en el mismo como a las políticas que son pertinentes para favorecer su integración laboral. Por ello gran parte de las aportaciones sobre el particular se analizarán al abordar el estudio del mercado de trabajo. En lo que se refiere a la *edad*, es la juventud el aspecto mayoritariamente estudiado, normalmente en la vertiente relativa al empleo de los jóvenes. En los años ochenta llega a ser el tema estrella. Con él inicia su andadura la revista *Economía y Sociología de Trabajo*, en 1988, que en este primer número recoge un importante seminario celebrado en la UIMP sobre este colectivo. Su estela llega hasta la actualidad: el núme-

ro 11 de la revista *Cuadernos de Relaciones Laborales* (1997), se intitula, precisamente "Juventud(es) y empleo(s)". Se cuenta también con estudios sobre el paro juvenil en sectores específicos y en algunos territorios, pero quizá junto a este enfoque son los aspectos demográficos y formativos de la juventud los más estudiados. En este tema hay importantes aportaciones provenientes del campo de la sociología de la educación. Se trata de estudios estadísticos y de casos que analizan de forma monográfica al sector de jóvenes universitarios o a los titulados de formación profesional, cuya preocupación fundamental es investigar el enlace entre el sistema de enseñanza y el mercado laboral y la inserción profesional de los jóvenes. Otro aspecto es el que tiene que ver con las políticas de empleo, tratado extensamente en las dos últimas décadas. En lo que se refiere a las personas de edad madura, la atención ha sido muy inferior, como también sucede con la vejez, aunque se cuenta con algún trabajo en el que se analiza la categoría de los trabajadores mayores como una categoría social construida entre los adultos y los jubilados (Susó, 1997), así como con investigaciones respecto a los efectos que los procesos de prejubilación de los trabajadores tienen en sus condiciones de vida y en sus identidades (Castillo, 1998b).

Los análisis sobre *etnia* se focalizan igualmente sobre el mercado de trabajo, a través del fenómeno de la *inmigración*. En este sentido, es en el estudio de los enfoques vigentes en el mercado de trabajo donde cobran más sentido, aunque aquí puede subrayarse la importante producción científica sobre este tema, a través de estudios cualitativos y cuantitativos, en donde suele predominar el estudio de casos en función del origen nacional y étnico del emigrante. Así, los trabajos de Izquierdo (1996), Giménez (1993), Martínez Veiga (1997), Solé (1991), o el Colectivo IOE (1994), junto con la dedicación a este tema de números monográficos de revistas, como *Economía y Sociología del Trabajo* núm. 11 (1991), *Política y Sociedad* núm. 12 (1993), *Documentación Social* núm. 97 (1994), o *Cuadernos de Relaciones Laborales* núm. 10 (1997), o, en fin, los estudios que se centran en la discriminación racial y la xenofobia, como los de Solé (1995) y Cachón (1995). Ha sido asimismo frecuente el abordaje de su impacto en áreas geográficas concretas (Roquero, 1996).

Pero posiblemente sean los estudios sobre *género* los que hayan desempeñado un papel más relevante en el panorama de la sociología del trabajo española. Iniciados ya en los años setenta, en el marco de los debates teóricos fomentados ante la emergencia del movimiento feminista en nuestro país en el contexto de la transición política y en la construcción del sistema democrático, se trasladan luego al ámbito académico.

La mayor relevancia de los estudios sobre género no sólo estriba en que a la hora de abordar el estudio del trabajo es preciso siempre introducir esta problemática, sino sobre todo en que se introduce una reconceptualización o redefinición de la noción misma de trabajo (monografía *El trabajo a través de la mujer* en el número 3, 1988, de *Sociología del Trabajo*). Esta perspectiva parte de una crítica de la separación entre las esferas de la producción y la reproducción en las sociedades industriales, recordando que ambas son socialmente necesarias y que se hallan inescindiblemente unidas, en un *continuum* sólo artificialmente divisible. De esta manera, se cuestiona la forma de construir conceptualmente los conceptos de trabajo o de actividad a partir del modelo masculino, que identifica trabajo o actividad con el desarrollo de tareas o la prestación de servicios normalmente remunerados que se insertan en un proceso de producción que se realiza en el mercado de bienes y de servicios por otra persona —el empresario— o por ella misma como autopatrono o trabajador independiente. Esta forma de concebir el trabajo deja fuera una serie de actividades claves en la esfera de la reproducción, que en los estudios de Durán se ponen en relación con el hecho de que sólo una pequeña parte del potencial de trabajo integrado en las sociedades contemporáneas es trabajo incorporado a la producción de mercancías, lo que conduce al reconocimiento de la economía no mercantil, a través de la noción de *detrante* (demanda de trabajo no monetarizado) como trabajo requerido para la satisfacción de necesidades básicas, generada por los colectivos dependientes (niños, ancianos, enfermos) que es clave en la organización de la vida social, y que puede cuantificarse en la economía española en las fuentes básicas de la Contabilidad Nacional, de acuerdo con algunas propuestas innovadoras de Naciones Unidas en 1985 (Durán, 1991). Esta línea de trabajo la continuará la autora en varios trabajos, especialmente en la coordinación del número monográfico de la revista *Política y Sociedad* dedicado a la economía no mercantil (Durán, 1996, monográfico *Economía no monetaria* de la revista *Política y Sociedad*, núm. 19).

En efecto, esta nueva perspectiva ha permitido, en segundo lugar, una nueva aproximación a la *presencia de la mujer en el mercado de trabajo*. Ésta, pese a tendencias convergentes en relación con la de los varones, presenta una singularidad ligada a lo que se ha denominado “doble presencia” de la mujer. Este concepto quiere dar cuenta de la doble identidad de la mujer en relación con el mundo privado del hogar y la esfera pública exterior en la que se inserta el mundo laboral. Esta dualidad se ha relacionado frecuentemente con la segregación ocupacional de la mujer, mucho más frecuente en los llamados sectores “feminizados”,

que prolongan las tareas realizadas en el hogar: educación, sanidad, limpieza, etc. (Garrido, 1993). También se ha vinculado con lo que constituye el dato más reiterado probablemente de la realidad de la mujer en el mercado de trabajo, esto es, su aún escasa incorporación al mismo o, dicho de otro modo, su elevada permanencia en la inactividad. La doble presencia se ha vinculado asimismo con la determinación que el estado civil, la edad y sobre todo la existencia de hijos ha tenido en la incorporación de la mujer al trabajo. No obstante, la influencia de estos criterios ha cedido en las dos últimas décadas, al compás de la penetración creciente de la mujer en el mercado de trabajo (Torns, 1995). Como repetidamente se ha puesto de manifiesto, son las mujeres en edades centrales las que más han visto crecer sus tasas de actividad, es decir, las que tienen mayores posibilidades de tener hijos dependientes. La educación, por último, se convierte ahora en la variable discriminadora por excelencia, frente a la situación anterior. Ésta es la constante de una literatura que enfoca la incorporación de la mujer al trabajo resaltando las transformaciones sociales importantes de los años ochenta y noventa y la *doble biografía* de la mujer en España (Garrido, 1993), en lo que se refiere a la entrada o no en el mercado de trabajo y la posición que en éste se mantiene. Hay que señalar asimismo diversos estudios aparecidos en *Sociología del Trabajo* en los que la consideración del trabajo y empleo femeninos se ha abordado conjuntamente con la cuestión de su identidad y rol familiar. En este nuevo contexto las investigaciones relativas a la formación de las mujeres y su vinculación con su ocupación (Subirats, Alemany, 1994), suscitan también un interés creciente.

Por lo demás, la “doble presencia” parece vincularse a una mayor desigualdad en las formas de ocupación femenina, que se polarizan en el trabajo a tiempo parcial y en el trabajo precario o temporal (Pazos, 1991), así como a un aumento de las discriminaciones laborales de diferentes clases, tanto en relación con las condiciones de trabajo y de salud (Barañano, 1992, Prieto, 1994), o de absentismo (Castillo, 1992 y 1994), como ejemplo típico de trato discriminatorio, en materia salarial (Peinado, 1991). También es relevante la participación de las mujeres en la economía informal (Ruesga, 1991).

Por último, los temas de trabajo e identidad ocupan otro importante vector de la producción sociológica en materia de género, en donde destaca el trabajo de Borderías (1993) y los análisis de los discursos sobre el estereotipo de mujer en el trabajo (Callejo y Martín, 1995; Gómez y Prieto, 1998). En ellos está más presente, frente al grupo anterior, el trabajo cualitativo, más que el manejo de fuentes estadísticas y de los datos cuantitativos. En cualquier caso, la práctica totalidad de las revistas espe-

cializadas ha dedicado al menos un número monográfico a la problemática del género (*Sociología del Trabajo* en 1988, *Economía y Sociología del Trabajo* en 1991; *Cuadernos de Relaciones Laborales* en 1995) y es común que en el contenido "ordinario" de la programación de las mismas le dediquen atención preferente. Otra línea de investigación, a caballo entre diversas ciencias sociales, ha centrado su interés en la contextualidad espacio-temporal del trabajo femenino, como el estudio antropológico de Díaz Mintegui o el tratamiento económico de su globalización debido a Benería (1991).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, L. y otros (1998), «La institucionalización de la sociología del trabajo en América Latina», *Sociología del Trabajo*, núm. 32, pp. 131-151.
- Babiano, J. (1995), *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951-1977)*, Madrid, Siglo XXI.
- Babiano, J. (1998), *Paternalismo industrial y disciplina fabril en España (1938-1958)*, Madrid, CES.
- Barañano, M. (dir.) (1992), *Mujer, trabajo y salud*, Madrid, Trotta.
- Benería, L. (1991), «La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres», *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 13/14, pp. 23-35.
- Benito, C. (1990), «Condiciones de trabajo de la clase obrera asturiana durante el franquismo», *Sociología del Trabajo*, núm. 10, pp. 97-113.
- Bericat, E. (1991), «Distritos y nebulosas industriales», *Sociología del Trabajo*, núm. 11, pp. 49-66.
- Bilbao, A. (1993), *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*, Madrid, Trotta.
- (1997), *El accidente de trabajo*, Madrid, Siglo XXI.
- Bono Maldonado, A. del (1996), «Madrid tuvo "La Fortuna". Comportamiento empresarial, modernización tecnológica y condiciones de trabajo en una fábrica madrileña», en *Sociología del Trabajo*, núm. 28, pp. 129-149.
- Borderías, C. (1993), *Entre líneas. Trabajo e identidad femenina en la España contemporánea. La Compañía Telefónica 1924-1980*, Barcelona, Icaria.
- Cabrera, M. y F. del Rey (1988), «Entre la condena y el olvido. Los empresarios y sus organizaciones en la historiografía española», *Sociología del Trabajo*, núm. 3, pp. 141-164.
- Cachón, L. (1995), *Prevenir el racismo en el trabajo. Informe sobre España*, Dublín, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.

- Callejo, J. y L. Martín (1995), «La promoción de la mujer a puestos de responsabilidad familiar. Resistencias discursivas», *Sociología del Trabajo*, núm. 23, pp. 55-71.
- Candela Soto, P. (1993/94), «Trabajo y organización en la industria del tabaco: Las cigarrerías madrileñas, 1890-1920», *Sociología del Trabajo*, núm. 20, pp. 91-115.
- (1997), *Cigarrerías madrileñas: trabajo y vida (1888-1927)*, Madrid, Tecnos.
- Carrasco, C., C. Borderías y C. Alemany (1994), *El trabajo de las mujeres. Rupturas conceptuales*, Madrid, Fuhem-Icaria.
- Castillo, J. J. (1989), «La sociología del trabajo en España y el lugar de la investigación comparativa», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 4-5.
- (1989a), «La división del trabajo entre empresas», *Sociología del Trabajo*, núm. 5, pp. 19-40.
- (ed.) (1991a), *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 2ª ed.
- (ed.) (1991b), *La automatización y el futuro del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 2ª ed.
- (1991c), *Informatización, trabajo y empleo en las pequeñas y medianas empresas españolas*, Ministerio de Trabajo, Madrid.
- (dir.)-ALEF (1992), *El absentismo laboral de la mujer: estereotipo cultural o realidad cuantificable*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- (1994), *El trabajo del Sociólogo*, Madrid, Editorial Complutense.
- (1996a), *Sociología del trabajo: un proyecto docente*, Madrid, CIS-Siglo XXI.
- (1996b), «Fabricando la organización del trabajo de mañana: una fábrica líder en la mecánica», *Sociología del Trabajo*, núm. 27, pp. 55-76.
- (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos.
- (1998a), «El significado del trabajo hoy», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 82, pp. 212-223.
- (1998b), «Trabajo del pasado, trabajo del futuro: por una renovación de la Sociología del Trabajo», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 34, pp. 133-147.
- (ed.) (1999), *El trabajo del futuro*, Madrid, Ed. Complutense.
- , V. Jiménez y M. Santos (1991), «Nuevas formas de organización del trabajo y de implicación directa en España», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 56, pp. 115-141.
- y J. Villena (eds.) (1998), *Ergonomía. Conceptos y métodos*, Madrid, Editorial Complutense.
- Castillo, S. (1985), «Estudio introductorio», en *Comisión de Reformas Sociales. Información oral y escrita publicada de 1889 a 1893*, 5 vols., Madrid, Ministerio de Trabajo, pp. xxvii-clxiv.
- Castillo Mendoza, C. A. (1990), «Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión», *Sociología del Trabajo*, núm. 9, pp. 117-139.
- Colectivo IOE (1994), *Trayectorias laborales de los inmigrantes en el mercado laboral*, Madrid, CIS.
- Coller, X. (1997), *La empresa flexible. Estudio del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo*, Madrid, CIS.

- Díaz Sánchez, P. (1998/99), «El trabajo y las trabajadoras de la industria textil-confección madrileña (1959-1986)», *Sociología del Trabajo*, núm. 35, pp. 107-127.
- Durán, M. A. (1991), «La conceptualización del trabajo en la sociedad contemporánea», *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 13/14, pp. 8-22.
- [Durán, M. A. (coord.)] (1996), *Economía no monetaria*, revista *Política y Sociedad*, núm. 19.
- Enrech Molina, C. (1996/97), «La reforma de la organización del trabajo en 'La España Industrial' a finales del siglo XIX», *Sociología del Trabajo*, núm. 29, pp. 135-155.
- Estivill, J. (1992/93), «Casa y trabajo: entre la reclusión y la itinerancia», *Sociología del Trabajo*, núm. 17, pp. 147-173.
- Fernández Steinko, A. (1992), «Las cualificaciones de los trabajadores en empresas españolas con células flexibles de fabricación», *Sociología del Trabajo*, núm. 16, pp. 3-25.
- (1996), «La destrucción de las cualificaciones y la cultura industrial en España», *Revista Internacional de Sociología*, núm. 13, pp. 67-97.
- (1997), *Continuidad y ruptura en la modernización industrial de España*, Madrid, CES.
- Gallego, J. y J. Nacher (1996), «Territorialización de base industrial: el caso del puerto de Sagunto», *Sociología del Trabajo*, núm. 26, pp. 81-104.
- García Calavia, J. (1999), «La "reprofesionalización" del trabajo: ¿una nueva pancea tecnológica?», *Sociología del Trabajo*, núm. 36, pp. 35-56.
- García Piñeiro, R. (1990), *Los mineros asturianos bajo el franquismo (1937-1962)*, Madrid, Fundación 1.º de Mayo.
- Garrido, L. (1993), *Las dos biografías de la mujer en España*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Garza, E. de la (ed.) (2000), *Tratado de Sociología del Trabajo para América Latina*, México, Fondo de Cultura Económica, 2 vols.
- Gavira, L. (1998), «Los límites epistemológicos de los análisis sobre el trabajo y sus implicaciones prácticas», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 34, pp. 53-80.
- Gibbons, M., C. Limoges, H. Nowotny, S. Schwartzman, P. Scott y M. Trow (1997), *The new production of knowledge. The dynamics of science and research in contemporary societies*, Londres [etc.], Sage Publications [Primera impresión, 1994].
- Giménez, C. (coord.) (1993), *Inmigrantes extranjeros en Madrid*, Madrid, Consejería de Integración Social, CAM.
- Gómez, C. y C. Prieto (1998), «Testigas de cargo. Mujeres y relación salarial hoy», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 12, pp. 147 y ss.
- Herrero, J. L. (1990), «El papel del Estado en la introducción de la Organización Científica del Trabajo en la España de los años cuarenta y cincuenta», *Sociología del Trabajo*, núm. 9, pp. 141-166.
- Homs, O. (1990), «La cualificación como rigidez o innovación en la organización del trabajo. El caso del sector hotelero», *Sociología del Trabajo*, núm. 9, pp. 19-33.

- (1999), «La formación de los trabajadores. ¿A más formación, mayor cualificación?», en F. Miguélez y C. Prieto (dirs.) (1999), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 167 y ss.
- Homs, O.; W. Kruse; R. Ordovás y L. Pries (1998), «Cambios en las empresas y requerimientos de calificación en España», *Sociología del Trabajo*, 2, 1987/88, pp. 101-114.
- y F. Maná (1991), *Prospects for anthropocentric production systems in Spain*, Bruselas, Comisiones Europeas, FAST-Monitor, vol. 15.
- Ibarz, J. (1993), «Disciplina, rendimiento, resistencia y acomodación. Los estibadores portuarios de Barcelona en la II República y el primer Franquismo, (1930-1947)», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 3, pp. 51-63.
- Iranzo, J. M., R. Blanco, M. de la Fe y A. Cotillo (1995), *Sociología de la ciencia y la tecnología*, Madrid, CSIC.
- y R. Blanco (1997), «Donde reside el trabajo. Cómo hacer una revista española de sociología del trabajo», *Sociología del Trabajo*, núm. 31, pp. 121-147.
- y — (1999), *Sociología del conocimiento científico*, Madrid, CIS-UPNA.
- Izquierdo, A. (1996), *La inmigración inesperada. La población extranjera en España (1991-1995)*, Madrid, Trotta.
- Köhler, C. (1994), «¿Existe un modelo de producción español? Sistemas de trabajo y estructura social en comparación internacional», *Sociología del Trabajo*, núm. 20, pp. 3-31.
- Lahera Sánchez, A. (1998a), «Fábrica y comunidad. Transformaciones del trabajo e interdisciplinariedad en las Ciencias Sociales del Trabajo», *Sociología del Trabajo*, núm. 33, pp. 73-101.
- (1998b), «El diseño de artefactos tecnológicos: sobre la introducción de nuevas tecnologías en la empresa», VI Congreso Español de Sociología, 40 pp.
- Leite, M. de P. (1993), «Innovación tecnológica y subjetividad obrera», *Sociología del Trabajo*, núm. 19, pp. 3-26.
- Lope Peña, A. (1996), *Innovación tecnológica y cualificación*, Madrid, Consejo Económico y Social-CES.
- y A. Martín Artiles (1993), «Cambio técnico y recualificación. Formación y adquisición de las cualificaciones en la empresa», *Sociología del Trabajo*, núm. 19, pp. 69-97.
- López Novo, J. (1994), «El intercambio económico como arena estratégica», *Sociología del Trabajo*, núm. 21, pp. 129-157.
- Martín Artiles, A. (1992), «Procesos de flexibilización de relaciones laborales posfordistas. Estudio comparado de casos», *Sociología del Trabajo*, núm. 15, pp. 63-90.
- Martínez Lucio, M. y D. Simpson (1993), «La dimensión social de las nuevas prácticas de gestión y su relevancia para la crisis de las relaciones laborales», *Sociología del Trabajo*, núm. 18, pp. 47-71.
- Martínez Veiga, U. (1997), *La integración social de los extranjeros en España*, Madrid, Trotta.
- Miguélez, F. y C. Prieto (dirs.) (1999), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.

- Molinero, C. y P. Ysàs (1998), *Productores disciplinados y minorías subversivas. Clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*, Madrid, Siglo XXI.
- Pazos, M. (1991), «Las mujeres y el empleo en España. Elementos para un balance: 1987-1990», *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 13/14, pp. 88-103.
- Peinado, A. (1991), «Análisis de las diferencias salariales por sexo», *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 13/14, pp. 104-113.
- Peña Rambla, F. (1998), «Paternalismo y control social en la industria franquista. La empresa Segarra de la Vall d'Uixó», *Sociología del Trabajo*, núm. 34, pp. 109-132.
- Pries, L. (1988), «La transformación del trabajo industrial en España y la RFA», *Sociología del Trabajo*, núm. 2, pp. 81-99.
- (1997), «Diez años de *Sociología del Trabajo*», *Sociología del Trabajo*, núm. 31, pp. 5-13.
- Prieto, C. (1992), «Cambios en la gestión de la mano de obra: interpretación y crítica», *Sociología del Trabajo*, núm. 16, pp. 77-101.
- (1994), *Trabajadores y condiciones de trabajo*, Madrid, HOAC.
- Rocha, F., A. Santana y A. Zapatero (1995), «La industria de Artes Gráficas: cambio tecnológico, estructura de mercado y estrategias empresariales», *Sociología del Trabajo*, núm. 23, pp. 93-110.
- Roquero, E. (1996), «Asalariados africanos trabajando bajo plástico. Un caso de segregación en el poniente de Almería», *Sociología del Trabajo*, núm. 28, pp. 3-23.
- Ruesga, S. (1991), «Los otros trabajadores. Un análisis de la participación femenina no registrada en la actividad económica», *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 13/14, pp. 114-128.
- Sánchez López, A. (1992), «Estrategias e instrumentos de las iniciativas locales de fomento económico», *Sociología del Trabajo*, núm. 14, pp. 69-89.
- Sanchís, E., J. Picó y J. Olmos (1989), «La nueva pequeña empresa de la industria valenciana», *Sociología del Trabajo*, núm. 5, pp. 41-65.
- Santos, M., J. Fernández y A. Alas (1998), «Discrecionalidad empresarial en la gestión de la fuerza de trabajo. Fuenlabrada entre el distrito y el detrito», *Sociología del Trabajo*, núm. 33, pp. 81-105.
- Sarriés, L. (1994), *Los nuevos modelos de organización empresarial y la recualificación de los puestos de trabajo en la industria navarra*, Pamplona, Gobierno de Navarra.
- (1994), *Nuevos modelos de organización industrial. Un análisis sociológico*, Madrid, Dykinson.
- Sierra Álvarez, J. (1990), *El obrero soñado: ensayo sobre las disciplinas industriales paternalistas (...)*, Madrid, Siglo XXI.
- (1996), «En los orígenes de la moderna dirección de empresas en España. La reorganización del trabajo en la Real Fábrica de Loza de La Moncloa (Madrid), 1820-1823», *Sociología del Trabajo*, núm. 27, pp. 141-161.
- Solé, C. (1991), *Trabajadores extranjeros en Cataluña. ¿Integración o racismo?*, Madrid, CIS.
- (1995), *Discriminación racial en el mercado de trabajo*, Madrid, CES.
- Soto Carmona, A. (1989), *El Trabajo Industrial en la España Contemporánea (1874-1936)*, Barcelona, Anthropos.

- Suso, A. (1997), «El empleo, los trabajadores mayores y los jóvenes», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 11, pp. 203-235.
- Tomás Carpi, J. A. y J. L. Contreras (1998), «Evolución económica y flexibilidad productiva: la industria valenciana del calzado», *Sociología del Trabajo*, núm. 34, pp. 81-108.
- Tomas, J. y J. Estivill (1979), «Apuntes para una historia de la organización del trabajo en España, 1900-1936», *Sociología del Trabajo* [Primera época], núm. 1, pp. 17-43.
- Torns, T. (1995), «Mercado de trabajo y desigualdades de género», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 6, pp. 81 y ss.
- Uría, J. (1995), «Cultura popular tradicional y disciplina de trabajo industrial. Asturias 1880-1914», *Historia Social*, núm. 23, pp. 41-62.
- (1997), «Sociología e Historia. Una década de historia social en *Sociología del Trabajo*», *Sociología del Trabajo*, núm. 31, pp. 149-178.
- Vegara, J. (1971), *La Organización Científica del Trabajo: ¿ciencia o ideología?*, Barcelona, Fontanella.
- Villena, J. (1997), «Organización del trabajo y cognición en la sala de control», *Sociología del Trabajo*, núm. 29, pp. 33-64.

Resumen. «La sociología del trabajo en España entre dos siglos»

En este texto se lleva a cabo una revisión de la evolución de la Sociología española del trabajo durante los últimos diez años. La Sociología española del trabajo ha sufrido una gran transformación en ese periodo, desarrollando no sólo un enfoque reflexivo, crítico y multidisciplinar, sino, además, un compromiso teórico y metodológico ligado a la aplicación de sus resultados a la realidad de los espacios de trabajo en las empresas y en la sociedad como un todo. El artículo presenta las orientaciones teóricas predominantes con las que la sociología del trabajo ha construido sus problemas de investigación en áreas tales como las condiciones de trabajo, el proceso de trabajo, la emergencia de nuevos modelos productivos, las políticas de innovación tecnológica, la edad, el género y la etnia. Balance provisional de una década que requerirá posterior elaboración, incluye una amplia selección bibliográfica de la investigación sociológica española de este periodo, 1989-1999.

Abstract. «The Sociology of Work in Spain between Two Centuries»

This article reviews the evolution of Spanish sociology of work over the last decade. Spanish research on the world of work has changed enormously in this period. The 1990s has seen the development of a reflexive, critical, and multidisciplinary approach, as well as of a strong theoretical and methodological commitment to the application of the results of research to the reality of the shopfloor and society as a whole. This article examines the predominant theoretical considerations that have shaped the way Spanish sociology of work has constructed its research problems in areas such as working conditions, the labour process, the emergence of new productive models, policies of technological innovation, age, gender and ethnicity. This provisional evaluation of the fruits of the last decade also includes a wide-ranging, selected bibliography of research on the sociology of work published in the period 1989-1999.

La sociología del trabajo en Alemania Occidental

Estado del debate, preguntas abiertas

Otfried Mickler *

1. Los temas predominantes: técnica, trabajo industrial y conciencia obrera

Al reanudarse la investigación sociológica después del final de la era nacional-socialista, los problemas de la empresa y del trabajo industrial constituyeron el centro del debate. La mayoría de los sociólogos de la generación de la posguerra se dedicaron a temas del campo de la sociología del trabajo. En parte, esto se explica por la dinámica y la intensidad del desarrollo industrial después de la segunda guerra mundial: la reconstrucción de las fábricas destruidas durante la guerra, la expansión industrial y el aumento de la población obrera en la siguiente fase fordista de prosperidad. También existían motivos políticos: en vista de la restauración político-social de los años cincuenta, los sociólogos consideraron que las pocas posibilidades que existían de ejercer una influencia sobre el desarrollo de la sociedad de Alemania Occidental se daban a través del movimiento sindical y de la cogestión en la industria del carbón y del acero. Por esto, la investigación en torno a la sociología del trabajo se dedicó casi exclusivamente a la gran industria del acero bajo el sistema de cogestión.

* Institut für Sociologie, Universität Hannover, Schneiderberg 50, 30167 Hannover. E-mail: omickle@gwdg.de. «Arbeitssoziologie in Deutschland. Stand der Forschung, offene Fragen». Traducción de Eleonore von Oertze.

Resultó muy importante para la sociología laboral de Alemania Occidental la investigación de Heinrich Popitz, Hans Paul Bahrtdt y otros con sus dos publicaciones tituladas *Technik und Industriearbeit* (Técnica y trabajo industrial) y *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters* (La imagen de la sociedad en la conciencia trabajadora) respectivamente. Se plantearon “hasta qué punto el hombre está atado a la máquina, y hasta qué punto la domina”, y con esto se dedicaron a una temática que fue continuada por muchas investigaciones en la sociología del trabajo hasta los años noventa. En estudios de campo muy detallados (observación intensiva de puestos de trabajo con una metodología fenomenológica) exploraron los diferentes tipos de trabajo en una planta de producción de acero e investigaron la cooperación de los obreros en instalaciones técnicas. Descubrieron que los obreros en los trenes de laminación eran más que tapa-agujeros de la maquinaria; más bien se comportaban de manera inteligente y consciente de su propio valor en su relación con la tecnología. Esto lo interpretaron los sociólogos como un aumento de responsabilidad por parte de los obreros, acompañado por una disminución de la influencia ejercida por los mandos superiores. Introduciendo un elemento de objetivismo en la jerarquía autoritaria, el desarrollo tecnológico, en opinión de los autores, representó una tendencia progresista.

En su investigación llamada *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters*, Popitz y Bahrtdt interrogaron a los obreros del acero en entrevistas abiertas para averiguar hasta qué punto éstos percibían e interpretaban su realidad social en las categorías de la conciencia de clase. A mediados de los años cincuenta todavía constataron que muchos obreros compartían una conciencia colectiva que se basaba en el carácter productivo del trabajo físico. Así, los obreros se presentaban como diferentes a los empleados cuyo trabajo administrativo consideraban como un apéndice improductivo de la empresa. Era típico en ellos una conciencia dicotómica que separaba la sociedad en una capa superior de patrones y otra inferior que correspondía a “nosotros los obreros”, que con su trabajo físico creaban los valores propiamente dichos.

Los primeros estudios de los años cincuenta fueron determinantes para el siguiente desarrollo científico; contienen los rasgos básicos de la sociología del trabajo de Alemania Occidental. Los temas predominantes fueron la técnica y el trabajo industrial, la conciencia obrera y la imagen de la sociedad que tenían los trabajadores. El objeto de estudio fue la planta grande como lugar social del trabajo industrial. En ella, la productividad se incrementaba a través del empleo de la tecnología productiva y los obreros y sindicatos actuaban como los sujetos de reformas sociales. La mecanización del trabajo se examina desde el punto de vista

de los trabajadores, no de la gerencia. Se buscan posibilidades para democratizar las empresas, por medio de cogestión e influencia sindical. Los sociólogos se esforzaban por encontrar un punto intermedio entre una teoría general de la industrialización capitalista (Karl Marx) y los cambios tecnológicos concretos en las empresas. Su trabajo se caracterizaba por un énfasis en estudios empíricos, lo que, en una ocasión, Hans Paul Bahrtdt llamó “la sed de realidad” que perseguía a su generación como reacción a la propaganda nazi y a la filosofía especulativa de la tecnología alemana. El método empírico fue formado por una mezcla de observación, entrevistas abiertas, opiniones de expertos y colección de datos, combinado todo en el marco de estudios de empresas individuales. Los investigadores no se quedaban en sus oficinas evaluando los datos, sino que conducían sus estudios personalmente, poniéndose, así, en contacto con la realidad de la vida industrial.

Se nota que, desde sus inicios, la sociología del trabajo alemana se dedicaba a los fenómenos del desarrollo y del trabajo industriales y del comportamiento y de la conciencia de los obreros. Esto explica por qué en Alemania Occidental esta disciplina llegó a denominarse “sociología de la industria”, siguiendo el ejemplo de la *industrial sociology* de los Estados Unidos.

2. Polarización del trabajo y una menguada conciencia trabajadora: la sociología del trabajo en la era de la producción de masa fordista

A partir de mediados de los años sesenta, y más aún en los setenta, el número de estudios en el campo de la sociología del trabajo aumentó, dibujándose una imagen compleja del trabajo en la gran empresa mecanizada y taylorista. La sociología del trabajo en Alemania Occidental recibía apoyo financiero del gobierno reformista social-demócrata-liberal de Willy Brandt y experimentó un auge enorme. En esta época, surgieron varios institutos de investigación, como el SOFI (Soziologisches Forschungsinstitut) en Gotinga y el ISF (Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung) en Munich que hoy día siguen teniendo una influencia decisiva sobre la sociología del trabajo en Alemania Occidental. Existía una demanda de información sociológica por parte del Estado para el desarrollo y la realización de reformas en la educación profesional, el sistema de seguridad social y para mejorar la calidad de las condiciones de

trabajo en las empresas. Pero los resultados de los estudios sociológicos también figuraban de manera prominente en los debates públicos: ayudaban a interpretar el desarrollo de una industria sumamente dinámica, que, con la automatización y la división del trabajo taylorista, estaba cambiando profundamente el aspecto de la sociedad del trabajo. De esta forma, la sociología del trabajo contribuía a la orientación social.

El estudio *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein* (Trabajo industrial y conciencia obrera) de Horst Kern y Michael Schumann (Kern/Schumann, 1970) marcó el inicio de una nueva época en la reflexión sociológica sobre la tecnología y el trabajo en una sociedad capitalista madura. Partiendo del debate público del momento sobre las posibilidades y riesgos de la automatización, Kern y Schumann refutaron el optimismo del progreso ampliamente difundido de que la automatización de la producción por sí sola llevaría a una cualificación más alta y por ello a una mejora sustancial del trabajo industrial. En su investigación empírica de gran escala que incluía observaciones del trabajo y entrevistas estandarizadas a obreros en grandes empresas mecanizadas y automatizadas de siete ramas industriales, demostraron que la automatización sí crea trabajo cualificado, pero que también se mantiene un gran número de trabajos parcelizados, repetitivos y de baja cualificación en las áreas automatizadas. Por eso los autores vieron como consecuencia de la automatización de la producción una tendencia a la polarización del trabajo industrial. Por ende, no iba a ser suficiente esperar a que el desarrollo de la tecnología a nivel de empresa terminara con las condiciones inhumanas del trabajo industrial; más bien la creación de condiciones de trabajo humanas tenía que convertirse en tarea política.

La interpretación crítica de la técnica fue recibida y aceptada ampliamente en los ámbitos de la ciencia y del público en general; sin embargo, se desató una controversia intensa a partir de los resultados de Kern y Schumann respecto a la conciencia obrera. Con el diseño ambicioso de su investigación que establecía una relación sistemática entre análisis objetivo del trabajo y datos de las encuestas, habían llegado a un resultado desilusionante: la posición respecto al trabajo difería en extremo, según el tipo de trabajo y la experiencia concreta, y, como consecuencia de esto, los autores veían desaparecer entre los obreros el referente común de una posición de clase compartida. En su lugar, las actitudes y orientaciones de los obreros se basaban en experiencias colectivas de grupos parciales como trabajadores repetitivos, trabajadores de automación cualificados, trabajadores de manutención, etc. Los autores opinaron que la mayoría de los obreros ya no era capaz de un juicio estructurado y consistente de los hechos sociales; la conciencia obrera,

según ellos, estaba en un estado deplorable. A diferencia de los resultados de Popitz y Bahrde de los años cincuenta, las pautas de explicación dicotómicas ya no ofrecían una orientación. Los trabajadores ya no se enorgullecían de la productividad de su trabajo manual, más bien esperaban ser liberados de la carga del trabajo físico.

La recepción del estudio *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein* se vio influenciada en las universidades por el declive del movimiento estudiantil. En los cursos de ciencias sociales y en los círculos de izquierda, la clase obrera se había enseñado como sujeto revolucionario, y los clásicos del movimiento obrero (Marx, Engels, Lenin) se estudiaban con avidez. Cuando los estudiantes percibieron con desengaño que los trabajadores reales de Alemania Occidental no actuaban de forma combativa como habían afirmado los clásicos, la investigación de Kern y Schumann ofreció la posibilidad de examinar empíricamente las ideas políticas propias de la conciencia trabajadora. Fue sobre todo la tesis del "obrero pasivo" con su "menguada conciencia" la que despertó la crítica. Se les tachaba a los autores de ingenuos por haberse limitado a constatar actitudes empíricamente y por haber usado el instrumento de la entrevista estandarizada, que, así se decía, solamente servía para recoger una opinión superficial, mientras que una forma más abierta de entrevista habría podido descubrir las potencialidades latentes de crítica y resistencia entre los obreros.

Esta controversia tuvo grandes consecuencias para el desarrollo teórico y metodológico de la sociología del trabajo de Alemania Occidental. Estimulado por el re-descubrimiento del análisis marxiano del capitalismo, se intentaba determinar más exactamente la relación entre la teoría marxiana de la producción capitalista en general y transformaciones empíricas de ramas industriales, empresas y condiciones de trabajo, usando como instrumento enfoques teóricos de medio alcance. Un caso fue el "enfoque de planta" de Norbert Altmann y Günter Bechtle (1970) del ISF de Munich que situaba las estrategias empresariales para cambiar la tecnología productiva, la organización del trabajo y el despliegue de personal en el contexto teórico de la autonomía y la competencia de los capitales individuales en la sociedad del capitalismo tardío. En el SOFI de Gotinga se experimentaba con un enfoque que partía de la economía política, intentando explicar los mecanismos del cambio tecnológico y organizativo en sus consecuencias para los procesos del trabajo y demandas de cualificación en diferentes ramas industriales (Mickler et al., 1977, 1981).

La sociología del trabajo en Alemania Occidental pasó por un auge general, lo que se manifestó también en el desarrollo de nuevos méto-

dos: fue una época de experimentar con métodos empíricos hasta entonces relegados a un segundo plano. De la entrevista estandarizada con grandes grupos representativos se pasaba a intentos con técnicas de conversación abiertas, que se llamaban cualitativas y se evaluaban con métodos hermenéuticos. También se combinaban diferentes métodos —como por ejemplo observaciones de puestos de trabajo con técnicas de entrevista— para establecer un control mutuo entre datos objetivos y subjetivos. Estudios de casos de empresas individuales servían para ganar un conocimiento más profundo de los motivos para el cambio tecnológico y organizativo, como también de sus consecuencias sobre división y condiciones de trabajo. Para completar, se combinaban encuestas de empresas con las de ramas industriales para analizar el desarrollo relevante a nivel de sectores de la industria.

3. Nuevos conceptos de producción y el final de la producción en masa

La larga fase de prosperidad que comenzó tras el fin de la segunda guerra mundial llegó a su final a mediados de los años setenta: el aumento del desempleo, una inflación alta y el decrecimiento de la productividad señalan el final del modelo de regulación fordista que se basaba en la producción estandarizada a gran escala, el consumo de masas y la redistribución de ingresos por medio del Estado de Bienestar y de fuertes sindicatos. A la saturación de los mercados y al incremento de competencia internacional, la industria de Alemania Occidental contestó con la estrategia de la “producción cualitativa diversificada” y el empleo masivo de tecnologías de automatización flexible (robots industriales, maquinaria computerizada, sistemas de computación), lo que llevó a cambios profundos en la organización de la producción y del trabajo industrial.

Una serie de estudios en el campo de la sociología del trabajo de los años ochenta se dedicó a las consecuencias de la automatización flexible sobre el trabajo industrial. Se analizaba el empleo de robots industriales en la industria automotriz (Mickler *et al.*, 1981) y la introducción de máquinas-herramienta digitalizadas en la construcción de máquinas (Benz-Overhage *et al.*, 1982). Los resultados se interpretaban según el paradigma de la creciente taylorización del trabajo, lo que llevaba a la confirmación de la tesis de la polarización.

Fueron los sociólogos Kern y Schumann los que sorprendieron a todo el mundo cuestionando la validez de su propia tesis de polariza-

ción bajo las nuevas condiciones tecnológicas y económicas de los años ochenta con su estudio llamado *Das Ende der Arbeitsteilung?* (¿El fin de la división del trabajo?). Volvieron a analizar las mismas empresas que habían visitado 15 años antes y recogieron estudios de caso con una vasta gama de métodos: entrevistas de expertos con gerentes y comités de empresas, observaciones de puestos de trabajo y entrevistas cualitativas con obreros.

Kern y Schumann constataron que era en las áreas más ampliamente tecnificadas donde habían desaparecido la mayoría de los trabajos de baja cualificación como consecuencia de la automatización, mientras que las actividades restantes habían sido revalorizadas. Identificaron como motivo de esto una nueva estrategia de racionalización por parte de las empresas, a la cual llamaron “nuevo concepto productivo”. Como todas las anteriores, también ésta era una variante de racionalización capitalista; sin embargo se constataban formas fundamentalmente nuevas: mientras que las empresas intentaban incrementar la flexibilidad a través de la automatización basada en computadoras, la mano de obra humana empezó a ganar aprecio por su importancia en una producción eficiente: la cualificación y la soberanía técnica volvieron a encontrar su demanda. En algunas ramas centrales de la industria alemana (automotriz, maquinaria y química) Kern y Schumann observaron una tendencia al empleo integral del trabajo humano: la inteligencia productiva que antes había estado centralizada en una oficina técnica volvía a trasladarse al lugar del trabajo productivo, o sea, las tareas de programación, control de calidad y mantenimiento se volvían a integrar al trabajo a nivel de planta. El conductor de una línea de producción, decían los autores, representaba un nuevo tipo de obrero cualificado, así que se podía hablar de una re-profesionalización del trabajo productivo.

En este desarrollo, Kern y Schumann vieron un cambio paradigmático de la racionalización, y pronosticaron que cambiaría sustancialmente el trabajo industrial hasta entonces restrictivo con este nuevo tipo de trabajo cualificado a nivel del taller. Sin embargo, la difusión del nuevo tipo de trabajo dependería de manera decisiva de ciertas constelaciones laboral-políticas en el interior de las empresas: por ejemplo, de la disputa y negociación entre grupos progresistas y conservadores en la gerencia y de las actividades por parte de los sindicatos y comités de fábrica. Kern y Schumann no se limitaron a una verificación empírica “ex-post”, más bien intentaron una interpretación anticipativa de los datos que permitiría estimar el desarrollo futuro de los nuevos conceptos productivos (Kern/Schumann, 1984: 386). Pero según su opinión, este desarrollo positivo solamente afectaría a las áreas más tecnificadas de los sectores

industriales centrales. El resto del trabajo industrial se dividiría entre ganadores y perdedores de la racionalización, entre dueños de un puesto de trabajo y desocupados.

Con este estudio, Kern y Schumann despertaron mucha atención fuera de los círculos de la disciplina académica. Su visión de un posible proyecto progresista de la modernización industrial, que combinaba un incremento de productividad con condiciones de trabajo mejoradas para muchos trabajadores industriales, junto con sus frases llamativas, respondieron a una fuerte demanda de parte de un público que buscaba orientarse en el confuso campo del desarrollo técnico y económico. Después de tantos estudios especializados sobre la automatización flexible cuyos resultados llevaban a la desilusión y a una política defensiva y proteccionista, Kern y Schumann iniciaban una discusión ofensiva, orientada hacia el futuro, sobre las posibilidades de políticas creativas en el campo del trabajo. Así abrieron un debate sobre la modernización que fue recogido por los sindicatos y los partidos políticos y que impactó también en disciplinas vecinas como la economía de la empresa. Sólo los propios colegas del campo de la sociología del trabajo se negaron a aceptar el estudio *Das Ende der Arbeitsteilung?*

En su mayoría reconocieron los resultados empíricos, pero cuestionaron la importancia de los nuevos conceptos productivos como pauta para la racionalización industrial del futuro (Malsch/Seltz, 1987). Además, algunos criticaban la base empírica de la investigación: el número de empresas y ramas investigadas no les parecía suficiente como para permitir generalizaciones tan amplias; también opinaban que era solamente en la industria automotriz donde se podía hablar de una re-profesionalización del trabajo industrial, dado que en las ramas de la producción de maquinaria así como en la industria química, el taylorismo nunca se había extendido de manera parecida y que por eso en estas ramas no se habían establecido semejantes estructuras restrictivas de trabajo.

Sobre todo, había muchos que dudaban de que los casos más bien aislados de nuevos conceptos productivos iban a difundirse por toda la empresa o hasta por toda la industria. Les parecía más probable que las gerencias se dedicarían a establecer "islas" calificadas de producción en un mar de trabajo restrictivo, para de esta manera aumentar el control sobre el proceso productivo a través de la selección de personal y la intensificación del rendimiento. Su crítica apuntó a que Kern y Schumann habían descuidado las relaciones sociales de poder en la organización del trabajo en las empresas: por medio de sistemas de computerización la gerencia estaría en condiciones de controlar toda la producción

y por eso podía prescindir de la observación detallada que había formado parte del sistema taylorista. En realidad, sin embargo, el empleo de computadoras para dirigir la producción y controlar los datos de la empresa permitiría que los trabajadores fuesen de hecho objeto de una más eficiente vigilancia. Desde esta óptica, los nuevos conceptos productivos formarían solamente una de las varias medidas de racionalización, y de ningún modo la tendencia futura dominante como mantenían Kern y Schumann. Los críticos concluían que, en la era posfordista se abrirían varias alternativas para el desarrollo de la tecnología, la organización del trabajo y el empleo de personal, y serían las relaciones de poder social en las empresas y la sociedad las que determinarían qué opción se tomaba.

Todas estas críticas combinadas dan la impresión de que los colegas académicos en el fondo se negaban a aceptar el camino político propuesto por Kern y Schumann: combatir los aspectos inhumanos del trabajo industrial en una alianza con las nuevas formas de la racionalización capitalista y sus promotores entre los gerentes. Aparentemente existía el temor de que de esta manera se bloquearía una alternativa de modernización que incluyera a los grupos obreros menos favorecidos como los no cualificados y los desocupados. Por otro lado, los críticos no estaban en condiciones de proponer una política alternativa practicable de modernización industrial.

En la misma época, el ISF de Munich desarrollaba un enfoque completamente distinto para explicar las nuevas formas de racionalización en las empresas industriales: Norbert Altmann y Dieter Sauer hablaban de un "nuevo tipo de racionalización" (Altmann *et al.*, 1986). Ellos también suponían que las empresas respondían a la intensificación de la competencia internacional y a la saturación de los mercados con nuevas estrategias de flexibilización y reducción de gastos. Las empresas, para este fin, emplean redes de sistemas computerizados con las cuales dirigen y organizan todos los procesos tanto en el interior de las empresas como entre ellas. La racionalización tradicional solamente aumentaba el rendimiento de procesos individuales, pero las nuevas tecnologías de información y de comunicación combinan estos procesos parciales para formar un sistema: la denominación para esta estrategia que abarca a toda la empresa sería "racionalización sistémica". Un ejemplo lo presenta el *Computer-Integrated-Manufacturing* (CIM), que conecta los datos de los departamentos de la empresa interna y externamente vía sistema de datos para mejorar y acelerar la cronología entre la construcción, la planificación, la logística, la administración y la producción. La racionalización sistémica también traspasa los límites de la empresa, utilizando la computadora para coordinar las relaciones con los proveedores, adap-

tándolas a los propios planes cronológicos y, de esta manera, reduciendo costos.

Según Altmann y Sauer, son los nuevos sistemas informáticos los que constituyen, para las empresas, el instrumento central para transformar la producción hacia una mayor flexibilidad y efectividad; no lo son tanto las nuevas formas de trabajo como sugieren los "nuevos conceptos productivos" de Kern y Schumann. A diferencia de éstos, Altmann y Sauer sostienen que las empresas no revalorizan el trabajo humano para mejorar la flexibilidad y productividad, sino que dan prioridad al desarrollo de las redes computerizadas para, de esta forma, acelerar la producción entera y reducir los costos fijos del capital circulante. El trabajo humano pierde importancia como potencial de elasticidad en comparación con las redes computerizadas. Esto trae sus consecuencias para el trabajo humano. De acuerdo con ello, la gerencia presta poca atención a la importancia del trabajo para la flexibilidad y productividad de la empresa, los efectos de la racionalización sistémica quedan abiertos a un alto grado de indeterminación. Para captar empíricamente el impacto social sobre el trabajo, habría que investigarlo a todo lo largo de la red computerizada, incluyendo las condiciones de trabajo en las empresas de contratación que están conectadas con la red. La única excepción la forman pequeños grupos de trabajadores de importancia estratégica en los departamentos de informática, logística, planificación y control financiero, porque son ellos los que mantienen el funcionamiento del sistema en su conjunto: su trabajo sí recibe una gran valorización, y su posición de poder en la empresa se ve reforzada.

Como base para su tesis de una racionalización sistémica, Altmann y Sauer se refieren a una investigación del ISF de Munich sobre la introducción de sistemas CIM en la construcción de máquinas, así como a un estudio de las relaciones entre productores y abastecedores en la industria del mueble. Usaron el método de estudio de caso para empresas individuales, pero se limitaron a entrevistas con expertos, o sea la gerencia y los comités de empresa, y no investigaron directamente las estructuras de trabajo de los empleados ni las actitudes hacia el trabajo. Por eso, sus estudios no presentan una densidad empírica comparable a la de los trabajos de Kern y Schumann (1984); sin embargo merecen reconocimiento por haber ampliado la perspectiva más allá del nivel inmediato de la producción y de la empresa individual, y, de este modo, haber superado una limitación que había caracterizado la sociología del trabajo alemana hasta entonces. Con sus "nuevos conceptos productivos", Kern y Schumann apuntan a las acciones racionalizadoras de las empresas en la producción misma. La racionalización sistémica, en cambio, abarca la

integración de varias áreas y el encadenamiento de diferentes procesos de producción por medio de sistemas computerizados en el interior así como fuera de las empresas. Se podría concluir entonces que los nuevos conceptos productivos se dirigen a campos tradicionales de racionalización, mientras que el nuevo tipo de racionalización aspira a un rediseño de las interacciones entre los departamentos de una empresa, a borrar las fronteras entre las empresas y a convertir las condiciones de racionalización hasta entonces constantes en variables.

4. La situación actual de la sociología del trabajo alemana: temas y cuestiones abiertas

El desarrollo real de la industria en los años noventa ha calmado algunas controversias de la sociología del trabajo, a la vez que ha generado una serie de problemas que presentan nuevos retos para la sociología alemana del trabajo. La profunda crisis de la industria alemana a principios de los años noventa ha enfrentado severamente a las empresas con la creciente globalización de la economía y les ha puesto a la vista las deficiencias de sus organizaciones burocráticas. Así, la *producción ligera* se convirtió en el lema para la reorganización completa de muchas grandes empresas. El colapso de la Unión Soviética, la reunificación alemana así como la transformación de la economía dirigida del socialismo de Estado a una economía de mercado capitalista, presentaron un desafío para las capacidades analíticas de los sociólogos: raras veces se presenta la oportunidad de estudiar una transformación social tan grande y dramática así de cerca. Finalmente, los años noventa hicieron más evidente aún que la sociedad del trabajo alemana en gran medida ya se había convertido en una sociedad de servicios: en torno al 80% del total de empleados hoy día trabajan en servicios; comparados con el trabajo industrial, aún sabemos muy poco sobre las condiciones de trabajo y la conciencia de los hombres y las mujeres en estas ocupaciones.

La reorganización radical de las empresas industriales alemanas durante los años noventa bajo el lema de la *producción ligera* se dirigía a la organización entera de las empresas: se redefinían las funciones empresariales nucleares y la relación entre la producción propia y ajena, se reestructuraban la investigación y el desarrollo, la planificación, la administración y la distribución. La meta central del concepto de la *producción ligera* como fue formulado por Womack y otros en el estudio del MIT consiste en incrementar la eficiencia del trabajo que crea plusvalía y mi-

nimizar el desgaste por trabajos indirectos (como administración, control de calidad, planificación y mantenimiento). Así se da más atención al trabajo práctico en la producción: se supone que los mismos obreros mejoran la productividad y la flexibilidad y aseguran la calidad de los productos a través del trabajo en equipo y el *kaizen* según el ejemplo japonés. Teniendo en cuenta la controversia en la sociología del trabajo alemana durante los años ochenta, se nota que es el desarrollo real de las empresas el que sugiere la combinación de los dos enfoques de "racionalización sistémica" y de los "nuevos conceptos productivos" en vez de un enfrentamiento entre ambos en el intento de analizar las formas actuales de racionalización. Hasta el momento, sin embargo, la sociología del trabajo se ha dedicado poco a esta problemática ampliada.

El estudio *Trendreport Rationalisierung* ([Informe de tendencias: racionalización]; Schumann *et al.*, 1994) utiliza los métodos elaborados de la sociología del trabajo que están al alcance del SOFI de Gotinga para dar una impresión de la racionalización como se observaba a nivel de producción en las grandes empresas de Alemania Occidental a principios de los años noventa. Muestra a la vez con toda nitidez las deficiencias de la sociología del trabajo tradicional de Alemania Occidental cuando se trata de captar la transformación estructural dramática de las empresas y de la totalidad de la sociedad de trabajo. Michael Schumann tuvo la intención de examinar con mayor exactitud empírica los pronósticos expresados en el estudio de 1984, *Das Ende der Arbeitsteilung?*, en cuanto a la expansión de los nuevos conceptos productivos. Con este fin, llevó a cabo durante varios años, con otros colaboradores del SOFI, una investigación de grandes ambiciones metodológicas, que combinaba el método cualitativo acreditado de estudios de casos (en las mismas ramas que en 1984) con un sondeo cuantitativo y representativo de las estructuras del trabajo.

A primera vista, el estudio comprueba la tendencia a una valoración cualitativa del trabajo en las áreas de alta tecnología, como se pronosticaba en *Das Ende der Arbeitsteilung*: en estas áreas se sigue reduciendo el trabajo manual de baja cualificación, viene dominando un tipo de trabajo automatizado exigente, que recibe la denominación de "regulador de sistemas". Hay que destacar, sin embargo, que este grupo de trabajadores cualificados con su perfil profesional sólo representa una minoría en relación a la totalidad de los obreros de producción: representa un 8% en la industria automotriz, un 19% en la construcción de maquinaria y un 47% en la industria química. Por el contrario, en las áreas de baja tecnología de la industria automotriz, el peso relativo de los trabajos de montaje, trabajo manual simple y el manejo repetitivo de máquinas

ha aumentado —como resultado paradójico de la automatización en los ámbitos de alta tecnología. Son sobre todo las actividades simples y repetitivas las que quedan excluidas por los nuevos conceptos productivos. Así que no son las áreas automatizadas de poco personal las que determinan las estructuras del trabajo industrial actual, sino las masas de obreros en las áreas productivas de uso intenso de mano de obra. La gran mayoría de los trabajadores de producción siguen en la posición de un simple obrero manual, es decir de un "tapa-agujeros de la mecanización".

Hay que constatar, entonces, la no confirmación de la esperanza que Kern y Schumann habían expresado en 1984, en el sentido de que la rápida difusión de los nuevos conceptos productivos llevaría a una amplia revalorización del trabajo industrial. Para mejorar los trabajos simples manuales y de montaje se ofrece el método del trabajo de grupo: ampliación de tareas, enriquecimiento de tarea, también un aumento de participación puede dar más valor a trabajos simples. Como consecuencia de esto, y en el contexto de reestructuraciones empresariales hacia una *producción ligera*, que daba gran importancia al trabajo de equipo, algunos sociólogos se dedicaron al tema del trabajo en grupo y acompañaron su introducción en las empresas con los métodos de las ciencias sociales. Demostraron que en las empresas, el término "trabajo de grupo" se refiere a una gran variedad de formas de trabajo. Abarca desde un taylorismo modificado que combina flexibilidad con formas de trabajo tan restrictivas como antes, hasta grupos que organizan su trabajo independientemente con competencias y cualificaciones mucho más amplias (Gerst *et al.*, 1998; Mickler *et al.*, 1998).

A pesar de su impresionante variedad de métodos y de la presentación diferenciada de sus resultados, es justamente el *Trendreport Rationalisierung* de Michael Schumann y su equipo, el que demuestra los déficits de la sociología del trabajo tradicional en Alemania Occidental: con su enfoque exclusivo en el tema de tecnología y trabajo a nivel de planta de producción, la investigación se limitaba a sólo una parte del mundo del trabajo, que, además, se restringió fuertemente como consecuencia de la automatización —se podría decir entonces que la sociología del trabajo sabe cada vez más sobre cada vez menos. Pero el problema fundamental fue que el estudio ya no lograba captar las estrategias de innovación empresariales, las cuales cambiaron radicalmente a partir de los años noventa: ya no es la continuación de la automatización la que está en el orden del día, sino que es la reestructuración de empresas enteras la que tiene prioridad. Esta nueva situación despertó el interés de los sociólogos del trabajo, a la vez que demandó una perspectiva de investiga-

ción diferente. Desde esta perspectiva, los resultados del *Trendreport Rationalisierung*, a pesar de ser sólidos en sus detalles, no ofrecían grandes sorpresas en conjunto: no permitieron formarse una idea de los motivos de las reestructuraciones recientes en la industria ni de sus consecuencias sobre el trabajo industrial. Es por eso por lo que, en contraste con el estudio de Kern/Schumann *Das Ende der Arbeitsteilung*, la publicación del *Trendreport* no atrajo mucho la atención ni del público académico ni en general (Brose, 1998).

El desarrollo real de la reestructuración industrial hoy día demanda una ampliación de la perspectiva sociológica en varios sentidos: hay que estudiar los cambios organizativos de la empresa entera, no solamente a nivel de producción y en sus consecuencias para los trabajadores en la planta industrial, los servicios en el interior de la empresa, es decir los empleados de los sectores técnicos y comerciales así como los mandos intermedios también tienen que ser incluidos como objetos de estudio. El análisis sociológico no puede limitarse a la relación entre tecnología y trabajo, como lo ha hecho hasta ahora, más bien debe dedicarse a los cambios de organización, empleando de forma más intensa los enfoques teóricos de la sociología de las organizaciones. La perspectiva sociológica no solamente debe contemplar la empresa entera y los actores en el interior de ella, además debe enfocar las redes de empresas. Existen algunos estudios sociológicos, hechos a partir de mediados de los años noventa, que dan la impresión de aplicar esta nueva programática.

En su estudio empírico *Dezentralisierung von Unternehmen* (Faust et al., 1994) el equipo de Michael Faust, Christoph Deutschmann y otros de la universidad de Tübinga, a través de 10 estudios de caso de la industria metalúrgica se plantean diversas preguntas: ¿Cómo reestructuran las grandes empresas su organización taylorista-burocrática para adecuarla al modelo de la producción ligera? ¿Qué protagonistas en la empresa actúan como promotores del cambio y cuáles como oponentes? ¿Cómo consiguen hacer avanzar sus metas políticamente? ¿Cuáles son las consecuencias de la descentralización sobre la gerencia y los servicios en el interior de la empresa? Los autores se guían por el enfoque de la sociología de las organizaciones de H. Mintzberg (1979) quien percibe los motivos para cambios organizativos en las empresas en las acciones de grupos de actores sociales con sus diferentes intereses según sus posiciones sociales. Estudian las diferentes medidas de descentralización iniciadas por la gerencia superior: círculos de calidad, *kaizen*, equipos de proyecto en los campos de desarrollo y construcción, *business-center* que incluyen *industrial engineering*, control de calidad y mantenimiento; equipos de trabajo semi-autónomos en la producción.

Los autores demuestran que el éxito o el fracaso de descentralizaciones dependen en gran medida del tipo de "micro-política" en el interior de la empresa. Los gerentes superiores se esfuerzan en difundir las nuevas ideas de jerarquías planas y mayor autonomía entre los mandos inferiores, los empleados en servicios (como mantenimiento, planificación de producción y control de calidad) y los obreros. A la vez buscan aliados fuertes para hacer valer sus nuevos conceptos organizativos en la empresa. Son sobre todo los mandos inferiores y las áreas de servicios—hasta entonces bastante amplios—los que se resisten a la transformación radical de la organización porque temen una reducción de su posición fuerte en la organización empresarial taylorista. El estudio de Faust et al. demuestra cómo cambia el rol de los mandos inferiores con la descentralización y cómo se transforma el área de servicios intra-empresariales: los empleados de servicios se integran en los "centros de producción", pero en números fuertemente reducidos; además pierden su estatus de experto y una parte de su poder, y tienen que justificarse con sus servicios frente a la producción.

El estudio de Faust et al. logra expresar en su totalidad las nuevas problemáticas de la reestructuración actual en sus diferentes efectos sobre todo el personal de la empresa, ya no solamente sobre los obreros industriales. Usando un enfoque de la sociología de las organizaciones, toma en serio la perspectiva de los empleados. Los autores hacen un análisis detallado de los procesos políticos de reestructuración. En general, llaman la atención sobre la importancia que tiene lo político para los cambios de las organizaciones. Este estudio exploratorio no tiene ni la densidad ni la amplitud empíricas de las investigaciones de Kern y Schumann; sin embargo, para la sociología del trabajo, abre la perspectiva hacia la acción en el interior de las organizaciones, les da visibilidad a los actores relevantes de las empresas y enfoca grupos importantes, aunque hasta entonces desatendidos, de empleados.

En vista de la permanente disminución del número de trabajadores y de la enorme expansión de los servicios fuera de las empresas industriales, el sector terciario (comercio, servicio estatal, consultoría, comunicaciones) ha ganado mucho interés por parte del público en los últimos años. Destacan sobre todo dos preguntas: ¿puede el crecimiento de los servicios compensar la pérdida de puestos de trabajo y, de esta forma, disminuir la desocupación?; ¿cuáles son las actividades y profesiones que ejercen los empleados en los servicios, y cuáles son sus condiciones de trabajo? En la sociología del trabajo de Alemania Occidental, el tema de los servicios quedaba bastante desatendido; el único aspecto que se estudió fue el trabajo de empleados y el uso de computadoras en grandes

entidades administrativas según el paradigma de tecnología que regía en la sociología del trabajo de esa época (Baethge/Oberbeck, 1986).

Un estudio del SOFI de Gotinga que está en proceso de realización y se dedica a las relaciones de trabajo en la industria de telecomunicaciones (Mickler, 1999), demuestra los problemas de concepción y de método que resultan de la investigación de las empresas innovadoras de servicios. Con la liberalización del mercado, las empresas de telecomunicaciones se consideran a sí mismas como punta de lanza de un capitalismo flexible posfordista: movilizan a su personal de manera variable, adaptan pagos y salarios al número de pedidos, se incentiva a los empleados para tomar decisiones empresariales y racionalizar por iniciativa propia. De esta manera, el antagonismo entre capital y trabajo se traslada al interior de los mismos empleados; son ellos quienes deben administrar el despliegue de su propia fuerza de trabajo. En el interior de la empresa, las estructuras estables y las normas habituales se disuelven; fuera de la empresa, los contratos laborales estables con los sindicatos son desregulados; las normas de protección pierden su vigencia; aumentan la variedad en las formas de empleo y el número de contratos individuales. En suma, se dibujan nuevas formas de regularizar el trabajo, pero su perfil aún no se distingue claramente.

De esta manera, la sociología del trabajo se ve enfrentada a una serie de preguntas nuevas: acerca del tipo de relaciones laborales que surgen en las industrias expansivas de servicios (*good jobs, bad jobs*), acerca de las formas en las cuales los individuos manejan las demandas contradictorias y acerca de nuevas formas de defensa de intereses por parte de los sindicatos. Los empleados de servicios: ¿en qué medida representan un nuevo sujeto de reformas de política laboral en la empresa y en la sociedad? ¿hasta qué punto logran hacer valer sus intereses, y cuál es la agenda social que corresponde a sus intereses? Para estas preguntas, la sociología del trabajo hasta el momento tiene pocas respuestas (D'Alessio/Oberbeck, 1998). Pero dedicándose a este campo de estudio, la sociología del trabajo puede aumentar su capacidad de dar respuestas a la cuestión del futuro del trabajo en una sociedad compleja y, así, puede salir del ámbito académico y contribuir a la orientación política del público en general.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altmann, N. y G. Bechtle (1970), *Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Herrschaft*, Múnich.
- M. Deiß, V. Döhl y D. Sauer (1986), «Ein Neuer Rationalisierungstyp - neue Anforderungen an die Industriesoziologie», en *Soziale Welt*, núm. 2/3.
- Baethge, M. y H. Oberbeck (1986), *Die Zukunft der Angestellten*, Francfort/Nueva York. [*El futuro de los empleados*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1995.]
- Benz-Overhage, K., E. Brumlop, T. v. Freyberg y Z. Papadimitrou (1982), *Neue Technologien und alternative Arbeitsgestaltung*, Francfort/Nueva York.
- Brose, H. G. (1998), «Proletarisierung, Polarisierung oder Upgrading der Erwerbsarbeit? Über die Spätfolgen 'erfolgreicher Fehldiagnosen' in der Industriesoziologie», en *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Suplemento: *Die Diagnosefähigkeit der Soziologie*.
- D'Alessio, N. y H. Oberbeck (1998), «Vor dem Aufbruch in neue Dienstleistungswelten?», en *Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung*, 1997, Berlín.
- Faust, M., P. Jauch, K. Brünnecke y C. Deutschmann (1994), *Dezentralisierung von Unternehmen - Bürokratie- und Hierarchieabbau und die Rolle betrieblicher Arbeitspolitik*, Múnich y Mehring.
- Kern, H. y M. Schumann (1970), *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein*, Francfort/Maine.
- y — (1984), *Das Ende der Arbeitsteilung?*, Múnich. [*¿El fin de la división del trabajo?*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1988.]
- Malsch, T. y R. Seltz (1987), *Die neuen Produktionskonzepte auf dem Prüfstand*, Berlín.
- Mickler, O. (1999), «Neoliberale Organisation und flexibilisierte Arbeitsverhältnisse - die deregulierte Telekommunikationsindustrie als Leitmodell der Zukunft?», en L. Hieber, W. Lenk y M. Rumpf (eds.), *Festschrift für Oskar Negt*, Hannover.
- , R. Hollmann y E. Niemeyer (1998), *Gestaltungsansätze und soziale Prozesse*, Manuscrito, Hannover.
- , P. Kalmbach, R. Kasiske, F. Manske, W. Pellul y W. Wobbe (1981), *Industriero-boter - Bedingungen und soziale Folgen ihres Einsatzes*, Francfort/Nueva York.
- , W. Mohr y U. Kadritzke (1977), *Produktion und Qualifikation*, Gotinga.
- Mintzberg, H. (1979), *The Structuring of Organizations*, Englewood Cliffs.
- Popitz, H., H. P. Bahrtdt, E. A. Jüres y H. Kesting (1957a), *Technik und Industriearbeit*, Tubinga.
- , H. P. Bahrtdt, E. A. Jüres y H. Kesting (1957b), *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters*, Tubinga.
- Schumann, M., V. Baethge-Kinsky, M. Kuhlmann, C. Kurz y U. Neumann (1994), *Trendreport Rationalisierung*, Berlín.
- Womack, J. P., D. T. Jones y D. Roos (1991), *Die zweite Revolution in der Autoindustrie*, Francfort/Nueva York.

Resumen. «La sociología del trabajo en Alemania Occidental»

Desde sus orígenes, la sociología del trabajo en la antigua Alemania Occidental se ha centrado en los fenómenos del desarrollo industrial, el trabajo industrial y los comportamientos y conciencia de los obreros de la industria. En este sentido, es muy significativo que unos cuantos centros de investigación fundados a finales de los sesenta hayan tenido un peso decisivo en la evolución de la disciplina en Alemania Occidental hasta hoy. Hasta hace muy poco, sus investigaciones se centraban en grandes empresas industriales con sistemas de producción taylorista. Sin embargo, los cambios registrados en el desarrollo industrial a lo largo de la década de los noventa (la globalización y descentralización entre ellos) han creado nuevos retos para la sociología del trabajo. Los sociólogos del trabajo alemanes se han visto obligados a explorar los cambios organizativos que tienen lugar en la empresa en su conjunto, y no solamente en el campo de la producción y trabajo industriales. Hoy en día, la investigación se interesa más por el cambio organizativo y emplea más a menudo los métodos y enfoques teóricos de la sociología de las organizaciones. Todos estos cambios comportan que ahora la sociología del trabajo no sólo se interesa por lo que tiene lugar dentro de la fábrica, sino que abarca también las redes en las que las empresas se hallan inmersas.

Abstract. «The Sociology of Work in West Germany»

From its very origins, West German sociology of work has primarily focused on the phenomena of industrial development, industrial labour, and the behaviour and consciousness of industrial workers. In this respect, it is highly significant that a few major research institutes founded in the late 1960s have had a crucial influence on the evolution of the discipline in West Germany until today. For many years, their research focused on work in large, mechanised, tayloristic companies. However, the trends seen in industrial development in the 1990s (notably globalisation and decentralisation) pose new challenges to the sociology of work. Thus, German sociologists of work have shifted their attention to organisational changes throughout enterprises as a whole, and not just in manufacturing or as they affect workers on the shopfloor. Sociological research now focuses on organisational change and deploys the methods and theoretical approaches of organisational sociology more frequently than before. As a result, analysis now stretches beyond the boundaries of the factory, to embrace the networks in which enterprises are embedded.

Libros recibidos en la Redacción

- Álamo, M. (1999), *Constructores ferroviarios valencianos*, Valencia, Zimig.
- Arango, J. (1999), *La protección por desempleo en España*, Madrid, CES.
- Araújo Carreira, M.^a E. (direc.) (2000), *De la Révolution des œillets au 3^{ème} millénaire. Portugal et Afrique lusophone: 25 ans d'évolution(s)*, Colección Travaux et documents, 7-2000, Saint Denis, Université Paris 8 Vincennes.
- Bagnasco, A. (1999), *Tracce di comunità. Temi derivativi di un concetto ingombrante*, Bolonia, Il Mulino.
- Bernard, E. y Forcadell, C. (eds.) (1999), *Historia de la Unión General de Trabajadores en Aragón*, Zaragoza, Institución Fernando el Católico.
- Blanco, C. (2000), *Las migraciones contemporáneas*, Madrid, Alianza.
- Cachón, L. (ed.) (1999), *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, Valencia, Zimig.
- Costa, J. (2000), *Instituciones económicas para obreros. Las habitaciones de alquiler barato en la Exposición Universal de París en 1867*. (Edición facsímil de la 1^a de 1918, con Prólogo de E. Fernández Clemente), Zaragoza, Institución Fernando el Católico.
- Cruz, J. (1999), *Pasionaria. Dolores Ibarruri, historia y símbolo*, Madrid, Biblioteca Nueva.
- De la Garza, E. y Bouzas, J. A. (coord.) (1999), *Cambios en las relaciones laborales. Enfoque sectorial y regional*, 2 vols., México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas.
- Debate sobre el cambio feudal (2000), *Historiar*, n.º 4, Barcelona, L'Avenç.
- Durán, A. (ed.) (1999), *Geografía de la innovación. Ciencia, tecnología y territorio en España*, Madrid, Los Libros de la Catarata.
- Escribano, J. (1999), *Autonomía individual y colectiva en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo*, Madrid, CES.
- González Ortega, S. (ed.) (2000), *Seguridad social y familia*, Madrid, Ediciones «La Ley».
- Gutiérrez Castorena, D., Hernández Romo, M. y Alemán López, R. (1999), *Nuevas estrategias de modernización empre-*

- sarial en Aguascalientes, Aguascalientes (México), Universidad Autónoma de A.
- Hernández Ramírez, J.** (1999), *El Cerro del Águila e HYTASA: culturas del trabajo, sociabilidad e imágenes de identificación*, Sevilla, Diputación de Sevilla.
- Hofstede, G.** (1999), *Culturas y organizaciones. El software mental, la cooperación internacional y su importancia para la supervivencia*, Madrid, Alianza.
- Huguet, A.** (1999), *Segmentación en el mercado de trabajo español*, Madrid, CES.
- Laville, J. L. y Mingione, E.** (ed.) (1999), *La nuova sociologia economica. Prospettive europea*, número monográfico de *Sociologia del Lavoro*, núm. 73.
- Marínez Veiga, U.** (dir.) (2000), *Situaciones de exclusión de los emigrantes españoles ancianos en Europa*, Madrid, Fundación 1.º de Mayo y otras instituciones.
- Miquel Novaira, A.** (2000), *El campo en la cabeza. Pervivencia del agrarismo en la construcción de la identidad*, Madrid, Los Libros de la Catarata.
- Navarrete, L.** (1999), *La autopercepción de los jóvenes okupas en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Pernas, B., Román, M., Olza, J. y Naredo, M.** (2000), *La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo*, Madrid, Los Libros de la Catarata.
- Picó, J.** (1999), *Cultura y modernidad. Seducciones y desencantamientos de la cultura moderna*, Madrid, Alianza.
- Quesada Segura, R.** (ed.) (2000), *Tiempo de trabajo: empleo y calidad en la industria turística*, Málaga, Consejo Social de la Universidad de Málaga.
- Rodríguez Neila, J. F. y otros** (1999), *El trabajo en la Hispania romana*, Madrid, Sílex.
- Sánchez Torres, E.** (1999), *El deber de negociar y la buena fe en la negociación colectiva*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Sierra, E.** (1999), *Acción positiva y empleo de la mujer*, Madrid, CES.
- Varios Autores** (2000), *Le ricerche in Sociologia del Lavoro in Italia e in Europa*, número monográfico de *Sociologia del Lavoro*, núm. 76.
- Yusta, M.** (1999), *La guerra de los vencidos. El maquis en el Maestrazgo turolense, 1940-1950*, Zaragoza, Institución Fernando el Católico.

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.

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

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

Dirección: Juan J. Castillo, Santiago Castillo.

Consejo de Redacción: Arnaldo Bagnasco, Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Michel Freyssenet, Enrique de la Garza, Juan Manuel Iranzo, Ilona Kovács, Marcia de P. Leite, Ruth Milkman, Alfonso Ortí, Andrés Pedreño, Ludger Pries, Helen Rainbird, Antonio J. Sánchez, José M.ª Sierra, Jorge Uría, Fernando Valdés Dal-Re, Imanol Zubero.

Número 35 (invierno de 1998/99)

A. Touraine. Antigua y nueva sociología del trabajo

Alain Touraine, *De la antigua a la nueva sociología del trabajo*

Andrés Pedreño Cánovas, *Taylor y Ford en los campos. Trabajo, género y etnia en el cambio tecnológico y organizacional de la agricultura industrial murciana*

Alberto Ansoala Fernández, *Pesca de bajura y capitalismo: un proceso complejo y unas relaciones peculiares*

Antonio J. Romero Ramírez, *Análisis psicosocial del sistema de participación del cooperativismo de trabajo asociado de Andalucía*

Pilar Díaz Sánchez, *El trabajo y las trabajadoras de la industria textil-confección madrileña (1959-1986)*

RESEÑAS

Ángeles Díez y Ariel Jerez, *El fenómeno Full Monty: nuevos apuntes sobre el cine social en España*

LIBROS

Andrés Bilbao.-ROBERTO GONZÁLEZ LEÓN, *El debate sobre el capitalismo en la sociología alemana*

Redacción: Revista *Sociología del Trabajo*.

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.

Campus de Somosaguas. 28223 Madrid.

Edición y administración: Siglo XXI de España Editores, S. A.

Príncipe de Vergara, 78 - 2.º dcha. 28006 Madrid

Teléf. 91 562 37 23 - 91 561 77 48. Fax: 91 561 58 19

E-mail: sigloxxieditores@sigloxxieditores.com

Suscripciones

Mundi-Prensa Libros, S. A.

Castelló, 37. 28001 Madrid

Tel.: 91 436 37 01

Fax: 91 575 39 98

E-mail: suscripciones@mundiprensa.es

anual (3 números)

España: 4.500 pta. (27,05 €);

(núm. suelto: 1.600 pta.) (9,62 €)

Europa: 5.000 pta. (30,05 €);

(núm. suelto: 1.950 pta.) (11,72 €)

Resto del mundo: 40\$

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

Dirección: Juan J. Castillo, Santiago Castillo.

Consejo de Redacción: Arnaldo Bagnasco, Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Michel Freyssenet, Enrique de la Garza, Juan Manuel Iranzo, Ilona Kovács, Marcia de P. Leite, Ruth Milkman, Alfonso Ortí, Andrés Pedreño, Ludger Pries, Helen Rainbird, Antonio J. Sánchez, José M.ª Sierra, Jorge Uría, Fernando Valdés Dal-Re, Imanol Zubero.

Número 36 (primavera de 1999)

Nuevos desafíos en el mundo del trabajo

Marcia de Paula Leite, *Nuevos desafíos en el mundo del trabajo*

Miguel Á. García Calavia, *La "reprofesionalización" del trabajo: ¿una nueva panacea tecnológica?*

Teresa Torns, Vicent Borràs y Alfonso Romero, *El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal*

Cristina Beltrán Pérez, *El empleo temporal en el mercado de trabajo español. Propuestas para la integración de los sujetos en un enfoque analítico global*

Ana M.ª Rivas, *Solidaridad intergeneracional: ¿quién depende de quién?, ¿quién ayuda a quién?*

Rubén Vega García, *Los contextos de la acción sindical: franquismo, transición y democracia*

LIBROS

Juan Manuel Iranzo, JUAN JOSÉ CASTILLO, *A la búsqueda del trabajo perdido*

Redacción: Revista *Sociología del Trabajo*.

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.

Campus de Somosaguas. 28223 Madrid.

Edición y administración: Siglo XXI de España Editores, S. A.

Príncipe de Vergara, 78 - 2.º dcha. 28006 Madrid

Teléf. 91 562 37 23 - 91 561 77 48. Fax: 91 561 58 19

E-mail: sigloxxieditores@sigloxxieditores.com

Suscripciones

Mundi-Prensa Libros, S. A.

Castelló, 37. 28001 Madrid

Tel.: 91 436 37 01

Fax: 91 575 39 98

E-mail: suscripciones@mundiprensa.es

anual (3 números)

España: 4.500 pta. (27,05 €);

(núm. suelto: 1.600 pta.) (9,62 €)

Europa: 5.000 pta. (30,05 €);

(núm. suelto: 1.950 pta.) (11,72 €)

Resto del mundo: 40\$

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

Dirección: Juan J. Castillo, Santiago Castillo.

Consejo de Redacción: Arnaldo Bagnasco, Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Michel Freyssenet, Enrique de la Garza, Juan Manuel Iranzo, Ilona Kovács, Marcia de P. Leite, Ruth Milkman, Alfonso Ortí, Andrés Pedreño, Ludger Pries, Helen Rainbird, Antonio J. Sánchez, José M.ª Sierra, Jorge Uría, Fernando Valdés Dal-Re, Imanol Zubero.

Número 37 (otoño de 1999)

Cuando el tiempo es dinero

In Memoriam, Maxi Santos

Barbara Adam, *Cuando el tiempo es dinero. Racionalidades de tiempo conflictivas y desafíos a la teoría y la práctica del trabajo*

Juan A. Paniagua López, *La calidad total: nuevas formas de nombrar el taylorismo*

Alfredo Hualde Alfaro, *Saberes productivos y polarización en la Frontera Norte de México*

Ángel Paniagua Mazorra, *El trabajo escasamente remunerado en la agricultura familiar española. Conceptualización y ensayo de evaluación*

Hiram Guadalupe Pérez, *Sobrevivir y trabajar: puertorriqueños en Nueva York (1945-1970)*

DIEZ AÑOS DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

Enrique de la Garza Toledo, *Trabajo, sujetos y organizaciones laborales. Un guión de discusión para la reconstrucción del grupo de CLACSO*

LIBROS

Juan Manuel Iranzo, JUAN JOSÉ CASTILLO Y JESÚS VILLENA, *Ergonomía. Conceptos y métodos*

Redacción: Revista *Sociología del Trabajo*.

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.

Campus de Somosaguas. 28223 Madrid.

Edición y administración: Siglo XXI de España Editores, S. A.

Príncipe de Vergara, 78 - 2.º dcha. 28006 Madrid

Teléf. 91 562 37 23 - 91 561 77 48. Fax: 91 561 58 19

E-mail: sigloxxieditores@sigloxxieditores.com

Suscripciones

Mundi-Prensa Libros, S. A.

Castelló, 37. 28001 Madrid

Tel.: 91 436 37 01

Fax: 91 575 39 98

E-mail: suscripciones@mundiprensa.es

anual (3 números)

España: 4.500 pta. (27,05 €);

(núm. suelto: 1.600 pta.) (9,62 €)

Europa: 5.000 pta. (30,05 €);

(núm. suelto: 1.950 pta.) (11,72 €)

Resto del mundo: 40\$

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

Dirección: Juan J. Castillo, Santiago Castillo.

Consejo de Redacción: Arnaldo Bagnasco, Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Michel Freyssenet, Enrique de la Garza, Juan Manuel Iranzo, Ilona Kovács, Marcia de P. Leite, Ruth Milkman, Alfonso Ortí, Andrés Pedreño, Ludger Pries, Helen Rainbird, Antonio J. Sánchez, José M.ª Sierra, Jorge Uría, Fernando Valdés Dal-Re, Imanol Zubero.

Número 38 (invierno de 1999-2000)

Sociedad de riesgo y trabajo

Tom Dwyer, *Riesgo y trabajo: La búsqueda de un nuevo paradigma*

Virgínia Ferreira, *Las paradojas de la situación de las mujeres en Portugal*

Arturo Lahera Sánchez, *El diseño de artefactos tecnológicos. Sobre la introducción de nuevas tecnologías en la empresa*

J. Rosa Marrero Rodríguez, *Estructura social y reclutamiento de la mano de obra*

Benjamín García Sanz y Simón Pedro Izcara Palacios, *Pluriactividad y diversificación de ingresos en el medio rural español*

NOTAS

José Carlos Soares y Rosemary Segurado, *Central do Brasil: cine y precarización del mercado de trabajo en la era de la aldea global*

LIBROS

Juan Manuel Iranzo, JUAN JOSÉ CASTILLO (ed.), *El trabajo del futuro*

Redacción: Revista *Sociología del Trabajo*.

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.

Campus de Somosaguas. 28223 Madrid.

Edición y administración: Siglo XXI de España Editores, S. A.

Príncipe de Vergara, 78 - 2.º dcha. 28006 Madrid

Teléf. 91 562 37 23 - 91 561 77 48. Fax: 91 561 58 19

E-mail: sigloxxieditores@sigloxxieditores.com

Suscripciones

Mundi-Prensa Libros, S. A.

Castelló, 37. 28001 Madrid

Tel.: 91 436 37 01

Fax: 91 575 39 98

E-mail: suscripciones@mundiprensa.es

anual (3 números)

España: 4.500 pta. (27,05 €);

(núm. suelto: 1.600 pta.) (9,62 €)

Europa: 5.000 pta. (30,05 €);

(núm. suelto: 1.950 pta.) (11,72 €)

Resto del mundo: 40\$

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

CHEQUE ADJUNTO A NOMBRE DE MUNDI-PRENSA

VISA n.º

AMEX n.º

Fecha caducidad

GIRO POSTAL

Fecha

Firma obligatoria

NUESTRAS DIRECCIONES

Redacción

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

Edición

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