

¿Qué formación en la empresa? Una guía

División del trabajo, cualificación,
competencias

La Sociología del trabajo en
América Latina

*Barrio y Mensaka: cine, jóvenes,
trabajo*

“Nos va la vida”: legislar la
subcontratación

Índice completo de *ST*

ISSN 0210-8364

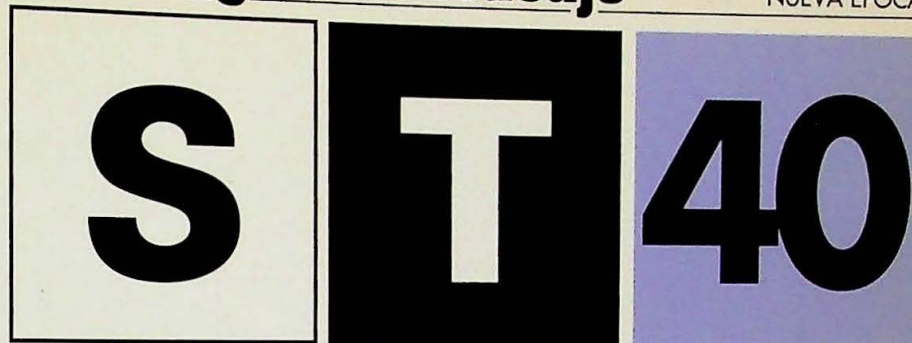


9 778402 108365

40

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA



REVISTA CUATRIMESTRAL DE EMPLEO, TRABAJO Y SOCIEDAD

OTOÑO 2000

¿Qué formación en la empresa? Una guía



SIGLO VEINTIUNO DE ESPAÑA EDITORES

OTOÑO 2000

Sociología del Trabajo
NUEVA ÉPOCA

Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

Juan José Castillo
Santiago Castillo

Consejo de Redacción

Arnaldo Bagnasco, Departamento de Sociología, Universidad de Turín.
Juan José Castillo, Departamento de Sociología III, UCM.
Santiago Castillo, Departamento de C. Política y de la Admón. III, UCM.
Michel Freyssenet, CSU-IRESCO, CNRS, París.
Enrique de la Garza, UAM, Iztapalapa, México.
Juan Manuel Irazo, Dpto. de Sociología, Univ. Pública Navarra.
Ilona Kovács, Instituto Superior de Economía e Gestão, Lisboa.
Marcia de Paula Leite, Universidade de Campinas, Brasil.
Ruth Milkman, Department of Sociology, UCLA, Estados Unidos.
Alfonso Ortí, Departamento de Sociología, UAM.
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 40

NUEVA ÉPOCA

Otoño 2000



SUMARIO

Juan José Castillo, Andrés de las Alas-Pumariño, Andrea del Bono, Julio Fernández, Aurora Galán y Maximiano Santos , División del trabajo, cualificación, competencias. Una guía para el análisis de las necesidades de formación por los trabajadores.....	3
Marta Novick , La Sociología del trabajo en América Latina: un siglo por delante.....	51
Daniel Villavicencio , La innovación en las empresas como espacio de análisis sociológico.....	59
Óscar García Luengo y Susana Pérez Pico , <i>Barrio y Mensaka</i> : Dos miradas paralelas a la realidad sociolaboral de la juventud española.....	79
Justin Byrne , "Nos va la vida". La Iniciativa Legislativa Popular para una ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.....	93
Comisiones Obreras , Legislar la subcontratación: Nos va la vida.....	108
LIBROS	
Palma Amorós Rodríguez , RICHARD SENNETT, <i>La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo</i>	127
ÍNDICE	
Sociología del Trabajo : Los primeros cuarenta [y un] números.....	133

Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

Juan José Castillo
Santiago Castillo

Consejo de Redacción

Araldo Bagnasco, Departamento de Sociología, Universidad de Turín.
Juan José Castillo, Departamento de Sociología III, UCM.
Santiago Castillo, Departamento de C. Política y de la Admón. III, UCM.
Michel Freyssenet, CSU-IRESO, CNRS, París.
Enrique de la Garza, UAM, Iztapalapa, México.
Juan Manuel Iranzo, Dpto. de Sociología, Univ. Pública Navarra.
Ilona Kovács, Instituto Superior de Economía e Gestão, Lisboa.
Marcia de Paula Leite, Universidade de Campinas, Brasil.
Ruth Milkman, Department of Sociology, UCLA, Estados Unidos.
Alfonso Ortí, Departamento de Sociología, UAM.
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 40

NUEVA ÉPOCA

Otoño 2000



SUMARIO

Juan José Castillo, Andrés de las Alas-Pumariño, Andrea del Bono, Julio Fernández, Aurora Galán y Maximiano Santos , División del trabajo, cualificación, competencias. Una guía para el análisis de las necesidades de formación por los trabajadores.....	3
Marta Novick , La Sociología del trabajo en América Latina: un siglo por delante.....	51
Daniel Villavicencio , La innovación en las empresas como espacio de análisis sociológico	59
Óscar García Luengo y Susana Pérez Pico , <i>Barrío y Mensaka</i> : Dos miradas paralelas a la realidad sociolaboral de la juventud española	79
Justin Byrne , "Nos va la vida". La Iniciativa Legislativa Popular para una ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción	93
Comisiones Obreras , Legislar la subcontratación: Nos va la vida	108
LIBROS	
Palma Amorós Rodríguez , RICHARD SENNETT, <i>La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo</i>	127
ÍNDICE	
Sociología del Trabajo : Los primeros cuarenta [y un] números	133

A los colaboradores

Extensión: Las colaboraciones, artículos o notas no deberán exceder de **25 páginas** mecanografiadas a doble espacio (30 líneas x 70 espacios 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. 40 - otoño 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.

Madrid, octubre 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 Clossas-Orcoyen, S. L.

Polígono Igarra. Paracuellos de Jarama (Madrid)

Printed in Spain

División del trabajo, cualificación, competencias

Una guía para el análisis de las necesidades de formación
por los trabajadores

Juan José Castillo, Andrés de las Alas-Pumariño, Andrea del Bono, Julio Fernández, Aurora Galán y Maximiano Santos*

Presentación

Nuestro *objetivo* al redactar esta guía es contribuir a incrementar el conocimiento de los trabajadores sobre el proceso de trabajo, con el fin de hacer posible una mayor participación en las cuestiones relativas a la formación en la empresa.

Ese conocimiento puede ayudar, además, al trabajador o trabajadora en su orientación personal y de carrera profesional, contribuyendo, por otra parte, a poder participar más en la negociación colectiva, ampliando sus capacidades de propuesta para la misma.

Desde nuestro punto de vista, que se sustenta en una experiencia de años en los centros de trabajo, así como en la mejor investigación cientí-

* Este texto forma parte del Informe de Investigación encargado por la Unión General de Trabajadores, para el Programa FORCEM, bajo el título *Diseño de sistemas y metodologías de detección de necesidades de formación continua en las grandes empresas*, Madrid, junio de 1996. En su versión actual, ligeramente reducida y corregida, se presentó en un seminario internacional organizado por el INOFOR portugués, en Lisboa y mayo de 1999, precisamente sobre los temas que componen el título del mismo. Los autores forman parte del *Seminario Charles Babbage de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo*, Departamento de Sociología III (Estructura Social), Universidad Complutense de Madrid, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid.

fica universitaria¹, el estudio de la división y organización del trabajo en la empresa, y en el sector de que ésta forma parte, es una fase previa y necesaria para el análisis de las cualificaciones existentes y sobre todo de aquellas que podrán existir en el futuro. *La cualificación y la formación, sólo puede entenderse dentro de, y como resultado de, una determinada división del trabajo.*

Para poder obtener un conocimiento sensato, esto es, *con sentido*, de las necesidades de formación es preciso colocar antes las empresas en su contexto productivo y estudiar las mutaciones acometidas a lo largo de la última década. Y las que previsiblemente llegarán en el inmediato futuro.

Por esta razón hemos dividido la guía en siete apartados agrupados en cuatro bloques temáticos. Tratamos de examinar el proceso de trabajo comenzando por los aspectos generales para irnos aproximando poco a poco a lo más particular, a los puestos concretos de trabajo.

El *primer bloque*, que corresponde al primer apartado, facilita una información básica sobre la formación ocupacional en España y Europa con una referencia especial al Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFORCON). Por lo que hemos constatado en las entrevistas y reuniones de trabajo con trabajadores y sindicatos, así como con empresarios, para redactar esta guía, las grandes posibilidades que ofrecen estos acuerdos, desde 1992, son, en muchos casos, ignorados por los y las trabajadoras directas. Sin embargo, como se verá, tanto a nivel individual, como de grupo o colectivo, los trabajadores tienen mucho que ganar sabiendo más sobre la formación continua, y las posibilidades ofrecidas por estos acuerdos. De hecho, esta misma guía es un producto de ellos.

¹ A lo largo de los últimos quince años hemos realizado un amplio conjunto de investigaciones, directas, sobre el terreno, recogiendo la experiencia y el saber de pequeños empresarios, trabajadores, mandos, sindicatos y representantes patronales. Una buena parte de lo que decimos aquí lo hemos aprendido de ellos. La otra, de la mejor investigación internacional. El conjunto de micro-estudios de caso, para esta investigación, incluye: a. Una paradoja: formación para los más formados. b. La idealización del funcionamiento de la formación en las grandes empresas. c. Una experiencia ejemplar, tanto en España como en Europa: el Sector de Químicas. d. La formación como estrategia de acción sindical. e. La formación en una planta dedicada sólo a fabricación. f. La formación, instrumento para ampliar los contenidos del trabajo. g. La falta de información en los sindicatos sobre el Acuerdo Nacional de Formación Continua. h. La formación como elemento estratégico para cambiar la cultura organizativa. i. La formación como algo más social que técnico. j. "Si no se quiere que se privatice, invierte en formación". k. Buscando la complejidad en la detección de necesidades de formación. l. Seguros: una experiencia sectorial de detección de necesidades de formación a nivel europeo. m. La formación en las multinacionales: a la búsqueda de nuevas mentalidades y hábitos. n. Algunas experiencias formativas en grandes empresas del sector de la automoción.

En el *segundo bloque*, constituido por las siguientes tres secciones, nos enfrentamos al proceso de reestructuración y reorganización productiva. Situamos a la empresa en su sector y analizamos las opciones de gestión empresarial.

Porque, como cada cual experimenta, como trabajador y como ciudadano en su vida y trabajo, el mundo de la producción actual es un mundo cambiante y no siempre fácilmente comprensible en sus movimientos a simple vista. Para facilitar este entendimiento, comenzamos la guía por lo que puede ser, aparentemente, un desvío. Nada de eso: nuestro argumento principal es, justamente, que hace falta reflexionar un poco *con trasfondo*, para poder entender un mundo donde un alza del empleo en los Estados Unidos puede provocar una *caída* en la Bolsa de Nueva York...

En la *tercera parte* nos acercamos al proceso de trabajo concreto que realiza la empresa. Desde él rehacemos el camino inverso que hemos propuesto hasta este momento: ir de los puestos de trabajo, y del conjunto de ellos que constituyen una actividad determinada, una "oficina" o "taller", hacia su integración en el centro de trabajo, la empresa y el sector, para dar sentido así a las expectativas que existen hacia el futuro de las necesidades de formación.

A continuación, nos centramos en el estudio de la cualificación profesional de los trabajadores, recordando, como una suerte de concentrado de cuanto venimos argumentando y sugiriendo como preguntas al lector, los aspectos más sobresalientes de lo que es el corazón de una reflexión sobre el ser y el hacer, sobre las cualificaciones que se usan en la empresa, y aquellas otras "cualidades" de los trabajadores que, no siendo, quizá, utilizadas en los procesos de trabajo en la actualidad podrían serlo en el futuro.

Por *último*, recordamos el camino recorrido, al que invitamos al lector, haciendo balance de la necesidad de un especial esfuerzo de reflexión, como el que proponemos, para abordar con un poco más de lucidez las importantes transformaciones del trabajo contemporáneas y las consecuencias que tienen para la formación. Con algunos ejemplos se ilustran entonces lo útiles y prácticas que, como suele decirse, son las buenas teorías...

Esta guía está diseñada para ser aplicada colectivamente. Aunque, obviamente, la hemos redactado para que pueda ser leída y cumplimentada por un solo trabajador, nuestro objetivo *metodológico* es que debe generar un proceso de reflexión colectivo. Es lo que vertebra el modo de uso que proponemos.

En efecto, como se verá a lo largo de nuestra argumentación, la puesta en común de las experiencias de un conjunto de trabajadores, que se corresponde con un conjunto de puestos de trabajo, que llevan a cabo *en común* una tarea, un trabajo o una función, es *imprescindible para captar el conjunto de ese trabajo*, lo que podría llamarse el “trabajador colectivo”. De su fragmentación y división, precisamente, resultan los puestos concretos de trabajo y las necesidades de formación y cualificación de las personas que los ocupan.

El grupo homogéneo de trabajo es, desde nuestra óptica, el ámbito más adecuado para su discusión. Llamamos “grupo homogéneo” al conjunto de trabajadores y trabajadoras que lleva a cabo una “actividad” perfectamente identificable: un Departamento de compras (o una sección, si aquél es muy grande); un “servicio” en un Hospital; un taller, en la industria; una oficina bancaria reducida...

De este modo, pensando cada uno en relación con los demás trabajadores del grupo, podremos obtener un conocimiento más completo y complejo de la cualificación profesional y las necesidades de formación y simultáneamente potenciaremos una visión colectiva, conjunta, con sus interrelaciones y dependencias del proceso de trabajo.

Una vez que cada grupo ha cumplimentado la guía y debatido sobre sus resultados, el paso siguiente será el promover la aplicación y discusión de la guía, con otros grupos y unidades de la empresa (y de fuera de ella, si fuera preciso) *recomponiendo el proceso completo de trabajo* para obtener un conocimiento global y colectivo sobre el trabajo y la cualificación en su actividad productiva.

Cuando decimos “proceso completo de trabajo” decimos, simplemente el conjunto de manipulaciones, tratamientos, fabricaciones... que *hacen* un producto, ya sea un bien o un servicio: todo el trabajo que fabrica un ordenador; todos los trabajadores que hacen un coche; todas las personas que hacen la contabilidad de un almacén, etcétera.

En la redacción que presentamos, esta guía ofrece una formulación general de las preguntas y reflexiones. Se ha pensado para que sea adaptada, en el momento mismo de aplicarla, por las trabajadoras y trabajadores, y por sus sindicatos. Esto es, tiene una vocación modular.

Por ello no adoptamos el formato cerrado de los cuestionarios al uso (y al abuso...). La forma en que (nos) planteamos las preguntas es voluntariamente abierta, capaz de integrar y, sobre todo, de *suscitar*, la emergencia y la clarificación de muchos saberes que están en las oficinas, en los talleres, en los centros de trabajo, y que no se sistematizan por falta de tiempo, o simplemente de una percha donde colgarlos.

Nuestro propósito es servir a ese fin. Y poco importa si al final del proceso de reflexión sobre las *necesidades de formación continua* nuestro objetivo, la propia guía, es olvidada por sus usuarios, una vez alcanzado un conocimiento como el que proponemos. En toda la extensión del término esta guía es, tan sólo, un *instrumento*.

Con ella pretendemos fomentar, entre los trabajadores, su capacidad de reflexión y una visión general, a medio plazo, del proceso de trabajo que les (nos) permita prever los cambios en los sistemas productivos, y con ellos, las cualificaciones o “competencias” como ahora suele decirse, para así *detectar las necesidades de formación futuras*. Y poder así proponer y defender estrategias razonables, negociables, que, teniendo en cuenta el porvenir de la empresa, ponga en primer plano el porvenir de los trabajadores.

La formación, ¿es una solución para los trabajadores?

La formación es, probablemente, uno de los temas estrella de la década de los años noventa y lo continúa siendo en el 2000, tanto en la investigación sociológica como en el debate social y político. A través suyo se habla de los cambios más sustantivos en el trabajo y las sociedades contemporáneas.

La importancia que se atribuye socialmente a la formación se incrementa constantemente. La prensa habla de nuevas tecnologías, de autopistas de la información, de teletrabajo, de innovación, de calidad total, de “empresa virtual”, etc. De cambios *impuestos* por la técnica o por la globalización económica, que requieren más cualificación por parte de los trabajadores. A ello suele añadirse que la falta de formación puede provocar un atraso de “magnitudes inimaginables” en todos los ámbitos de la sociedad, y especialmente en el trabajo. Y, desde luego, no faltará quien culpe a la formación de las tasas de paro de las que nuestro país ostenta un dudoso récord europeo. Repetidas veces se nos dice, como un consenso entre los actores sociales, que la formación “constituye un valor estratégico prioritario ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en que estamos inmersos” (Acuerdo Nacional de Formación Continua, ANFORCON, 1992).

El hecho es que se vincula el “futuro de nuestro sistema productivo” a la formación, es decir a la mejora, la modificación o el enriquecimiento de la cualificación. Casi siempre se sobrentiende que únicamente son los trabajadores asalariados los afectados por estas cuestiones. Pocas veces

oímos hablar de la necesidad de formar, de mejorar la cualificación de los empresarios. Aunque algunas voces empiezan a oírse, también, en esa dirección.

Esta guía se centra en la detección de necesidades de formación en las empresas, en los procesos de trabajo. El objeto de nuestro análisis será la formación continua: cómo detectar las necesidades futuras de formación, y cómo plantearlas.

Los agentes sociales (organizaciones sindicales y patronales) han definido la formación continua como "el conjunto de acciones formativas que se desarrollan en las empresas dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados" (ANFORCON). La formación continua hace referencia a la necesidad, por parte de los trabajadores, de estar permanentemente dispuesto a adquirir nuevos conocimientos profesionales para adaptarse a los cambios productivos.

"La Formación Continua —continúa diciendo el ANFORCON— debe proporcionar a los trabajadores de nuestro país un mayor nivel de cualificaciones necesarias para: a) promover el desarrollo personal y profesional; b) contribuir a la eficacia económica; c) adaptarse a los cambios motivados tanto por la innovación tecnológica como por las nuevas formas de organización del trabajo; d) propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas."

Sin embargo, y a pesar de la importancia que se le atribuye, como revelan múltiples informes y estudios (Consejo Superior de las Cámaras de Comercio; Ministerio de Trabajo), la inversión dedicada en nuestro país a formación continua es muy baja. El gasto medio de las empresas españolas, según la Encuesta de Costes Laborales (INE), se sitúa en el 0,2% del coste laboral total mientras que la media de la Unión Europea se sitúa en el 1,5%: siete veces menos.

A pesar de que las empresas y los dirigentes empresariales se reflejan, en un marco general de fuerte competencia en los mercados, constantemente a la necesidad de actualizar los sistemas productivos incrementando la cualificación de los trabajadores y modernizando tecnológica y organizativamente las empresas, en la práctica observamos que no se han decidido a llevar a cabo las innovaciones y cambios que proclaman. Según una encuesta realizada entre 7.586 empresas por la Asociación para la Formación y el Desarrollo de la Empresa (AFYDE), la formación ocupa el sexto lugar entre las prioridades de las empresas españolas. La Encuesta de Requerimientos de Empleo y Formación Profesional en las Empresas, realizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en 1993, señalaba que únicamente el 28,1% de las empresas

españolas realiza actividades de formación. Sin embargo el 45,1% de ellas declara que sus trabajadores necesitan mayor cualificación "para mejorar su rendimiento en sus puestos de trabajo"².

La misma fuente muestra la clara influencia del tamaño de la empresa en la programación de la formación continua: el 93,4% de las empresas de más de 250 trabajadores declara haber realizado alguna acción formativa frente al 30,4% de las de menos de 50 trabajadores. Por sectores de actividad son los servicios quienes mayor atención prestan a la formación (37,5%). Frente a la industria (30,3%) y sobre todo la construcción (24,2%) que es el sector empresarial que realiza menos acciones formativas. Son, casi exclusivamente, las grandes empresas quienes invierten en formación.

Un reducido número de empresas planifican una política formativa a medio y largo plazo. Las acciones formativas son emprendidas mayoritariamente con posterioridad a la aparición de las necesidades. Por lo general el adiestramiento ocupacional tiene lugar en el puesto de trabajo, una vez que se ha instalado la nueva máquina o se ha modificado la organización del trabajo, para responder de forma inmediata a los cambios introducidos. De este modo es difícil que se produzca un verdadero incremento de la cualificación.

Los trabajadores no cualificados son los que en menor proporción participan en los programas de formación profesional. Las empresas, y especialmente las de mayor tamaño, reservan sus recursos de formación para las categorías más cualificadas. Mas del 92% de los directivos, técnicos y mandos intermedios de las empresas con más de 250 trabajadores han participado en alguna actividad formativa frente al 48,8% del personal no cualificado.

En España, el origen del creciente interés por la formación continua se encuentra en el Acuerdo Nacional sobre Formación Continua (ANFORCON). Este primer acuerdo fue firmado, en diciembre de 1992, por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC OO) a las que posteriormente se sumó Convergencia Intersindical Gallega (CIG) y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, habiendo sido renovado en 1996.

Con anterioridad los agentes sociales habían alcanzado otros acuerdos, parciales, sobre cuestiones relacionadas con la formación. Los más importantes son: la formulación, en 1984, de objetivos prioritarios para la forma-

² MTSS, "Informe sobre los resultados de la encuesta de requerimientos de empleo y formación profesional de las empresas", *Coyuntura laboral*, núm. 39, diciembre de 1994, p. 20.

ción profesional en el Acuerdo Económico y Social (AES); la negociación en 1985 con el Ministerio de Trabajo del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP) que por primera vez contempla acciones formativas para trabajadores ocupados; la constitución del Consejo General de Formación Profesional, en 1986, de carácter tripartito; el Acuerdo sobre Formación Profesional, que, en 1990, reforma el Plan FIP y formula las prioridades de actuación en el campo de la formación continua.

El Acuerdo Nacional de Formación Continua se complementa, fundamentalmente, a efectos de financiación con el Acuerdo Tripartito alcanzado entre las organizaciones firmantes y el Gobierno. Este acuerdo supone la creación de un nuevo sistema de formación profesional continua para trabajadores ocupados y empresas sustentado en la concertación social. El acuerdo da lugar a la creación, por parte de UGT, CC OO, CIG, CEOE y CEPYME, de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM). En ella el Gobierno delega la gestión de los programas y recursos económicos relacionados con la formación continua.

Los objetivos del Acuerdo Nacional de Formación Continua y FORCEM son: reforzar el nivel de cualificación de los diferentes sectores de actividad; responder a las necesidades de formación específicas de las grandes empresas; potenciar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas contribuyendo a incrementar sus niveles de cualificación; y atender las necesidades formativas individuales de los trabajadores. Para desarrollar estos objetivos cuenta básicamente con cuatro grandes programas que se diferencian entre sí por el tipo de destinatario de las acciones formativas: los "Planes de Formación en Empresas" se dirigen a empresas de doscientos (200) trabajadores o más que elaboren un plan anual de formación; los "Planes Agrupados de Empresas" están concebidos para financiar acciones formativas de pequeñas y medianas empresas. Estos planes deben agrupar a empresas que ocupen al menos a doscientos trabajadores y ser promovidos por las organizaciones empresariales y/o sindicales; los "Planes Intersectoriales", también están elaborados y desarrollados por los agentes sociales, a través de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, y tiene por objeto financiar la realización de actividades formativas que, por sus características especiales, afecten a varias ramas de actividad; por último los "Permisos Individuales de Formación" permiten a los trabajadores, individualmente, cursar los estudios que consideren oportunos para su formación profesional a través de un sistema que autoriza la interrupción, temporal, de la prestación laboral. El trabajador mientras realiza sus estudios recibe una cantidad, de FORCEM, equivalente al salario medio establecido en el respectivo convenio colectivo para su categoría.

La financiación de todos estos programas corre a cargo del Gobierno, quien transfiere los fondos a FORCEM para su gestión. Estos fondos provienen de la cuota de Formación Profesional que trabajadores (ocupados) y empresas abonan a la Seguridad Social a través de sus nóminas y seguros sociales. En 1995 el porcentaje de la cuota de Formación Profesional destinado a financiar la formación continua era del 0,25%, lo que supuso que se dedicaron 61.270 millones de pesetas a estas actividades. En 1996 el porcentaje se elevó al 0,30%. Otra fuente de financiación significativa, aunque de menor importancia, son los fondos estructurales de la Unión Europea.

La relevancia que ha adquirido la Formación Continua, en los últimos años, en nuestro país y la renovada preocupación empresarial por estas cuestiones se debe, en parte, a las elevadas cantidades de dinero que se manejan en estos programas. Algunas empresas opinan que éste es un dinero que les pertenece y que por lo tanto debe revertir en las empresas.

En los cuatro primeros años de vigencia del Acuerdo Nacional de Formación Continua han sido las empresas y, especialmente las de mayor tamaño, quienes han mostrado más interés por estas cuestiones. Seis meses después de la firma del Acuerdo Nacional de Formación Continua el 80% de las grandes empresas, según la Encuesta de requerimientos de Empleo y Formación Profesional de las Grandes Empresas, conocían y valoraban positivamente el acuerdo. Los programas de formación de las empresas de más de 200 trabajadores se financian en la actualidad, casi, exclusivamente con estos fondos. La financiación empresarial, privada, de la formación continua prácticamente ha desaparecido en los últimos cinco años.

Los trabajadores y las organizaciones sindicales tiene que desempeñar un papel esencial en el seguimiento, control y fiscalización de estas acciones. Las acciones formativas financiadas por FORCEM requieren la información preceptiva a los representantes de los trabajadores (Art. 11 ANFORCON). Sin embargo, en la práctica, el trabajo de investigación realizado para elaborar esta guía pone de manifiesto que las empresas raramente informan con suficiente antelación de los planes de formación a los representantes sindicales. Se limitan a informar puntualmente pocos días antes de la finalización de los plazos de solicitud para cumplir (formalmente) los requisitos exigidos. Los sindicatos reclaman con insistencia una mayor transparencia e información sobre los planes formativos de las empresas. Encuentran muchas dificultades para participar en la negociación real de los planes de formación y obtener información (objetivos, presupuestos, participación, seguimiento y evaluación, etcétera).

La negociación colectiva está suficientemente implantada a nivel nacional en lo referente a las cuestiones generales de la política económica, social y del mercado de trabajo, entre las que la formación continua ocupa un espacio cada vez más importante. En este ámbito existen mecanismos tripartitos (Gobierno, Sindicatos y Patronal) de concertación como el Consejo Económico y Social (CES) o la propia Fundación para la Formación Continua (FORCEM). Sin embargo a nivel de empresa, en la práctica cotidiana, los sindicatos deben limitarse, en el mejor de los casos, a recabar información, a analizarla y a acompañar (críticamente) la realización de la formación profesional ocupacional.

A comienzos de la década de los noventa, en el 69% de las empresas no existía ningún tipo de negociación en materia de formación profesional. Únicamente un 25,7%³ de las empresas manifestaban tener convenios colectivos con cláusulas específicas referidas a la formación continua. Éstos eran más frecuentes en las grandes empresas (58,8%), en las industriales (28,7%) y en las de titularidad pública (61,0%). Estas cláusulas hacían referencia a la necesidad de contar con un "informe preceptivo de los representantes de los trabajadores sobre los planes de formación" (50,2%); "al establecimiento de vías de promoción interna a través de la formación" (45,9%); y a la "negociación de las horas de la jornada anual dedicada a formación" (36,9%). Así, por ejemplo, el VII Convenio General de Industria Química (1990-1991) ya reconocía el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados de los planes de formación que tuviera la empresa así como a ejercer vigilancia sobre la calidad de la docencia y de los centros donde se impartía (Art. 63). A su vez se insta a la constitución del Comité Paritario Sectorial específico encargado de la formación continua (Art. 67).

A partir de la firma del Acuerdo Nacional de Formación Continua, esta práctica se ha extendido. Poco a poco se comienzan a introducir en los convenios sectoriales algunas de las cuestiones suscitadas en el Acuerdo. El Convenio General de Perfumería y Afines 1996-1997 recoge, por ejemplo, la creación de una Comisión Paritaria de Formación en las empresas (Art. 66.2) y los permisos individuales de formación (Art. 66.4) en los mismos términos del Acuerdo.

La formación ocupacional puede ser un instrumento anticipativo de gran utilidad para los trabajadores: favorece el desarrollo personal de los

³ MTSS, "Encuesta de Requerimientos de Empleo y Formación en las empresas españolas", *Coyuntura Laboral*, núm. 34, junio de 1991, pp. 30-31.

trabajadores; incide en la mejora de las condiciones de trabajo; mejora la seguridad en el empleo; favorece la promoción interna en la empresa; incrementa las oportunidades de encontrar empleo en los mercados externos de trabajo; y puede proporcionar una mayor satisfacción en el puesto de trabajo. El Acuerdo Nacional de Formación Continua debe convertirse en un instrumento en favor de los trabajadores para impulsar su capacitación en un contexto de cambios (nuevas tecnologías, nuevos sistemas de organización, nuevos productos) que inciden sobre el contenido y las condiciones de trabajo.

La formación continua debe desempeñar un papel fundamental en la negociación colectiva. Los incrementos de cualificación, como veremos a lo largo de esta guía, suponen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, afectan a las bases de la contratación laboral y por tanto debe ser objeto de la negociación colectiva. Las empresas y los sindicatos deben poner en marcha programas de carácter estructural y continuo que permitan que la cualificación de los trabajadores vaya por delante de las exigencias del sistema productivo.

Nuestro objetivo se enmarca en este contexto. Con esta Guía queremos ofrecer una visión, avalada por la mejor investigación, completa y compleja, sobre la formación continua y los procesos de trabajo que abra nuevos terrenos a la negociación colectiva. Nuevos espacios de diálogo entre sindicatos y empresarios.

Nuestra experiencia investigadora nos permite afirmar que la cualificación sólo puede entenderse dentro de, y como resultado de, una determinada división del trabajo. El evolucionar de las cualificaciones depende de la distribución o reparto (división) de ese saber entre las personas, trabajadores, empresarios, máquinas e instituciones en cada sociedad. Este planteamiento teórico nos ha llevado a redactar esta "Guía de Detección de Necesidades de Formación Continua". La Guía pretende favorecer una reflexión sobre el trabajo. La hemos planteado como un recorrido a través del proceso de trabajo que nos facilite su análisis y recomposición. La Guía trata de descubrir, a través del propio conocimiento de los trabajadores, los principales aspectos de la división del trabajo que inciden sobre la cualificación con el objetivo de incrementar su participación en las decisiones de formación, y en general en la negociación colectiva.

Preguntas como las que recogemos a continuación sintetizan lo que, en torno a la formación continua y la negociación colectiva, hemos subrayado en este apartado:

- ¿Ha realizado la empresa acciones formativas para mejorar o modificar la cualificación de los trabajadores?
- ¿Ha(s) recibido algún tipo de información sobre el Acuerdo Nacional de Formación Continua? ¿A través de quién?
- ¿El Convenio Colectivo a nivel de empresa o de sector cuenta con cláusulas específicas referidas a la formación?
- ¿Participan los trabajadores en el diseño, ejecución y evaluación de las acciones formativas desarrolladas en la empresa?

La empresa fragmentada: reorganización productiva y división del trabajo

Durante los últimos años los trabajadores venimos observando una serie de transformaciones en nuestras empresas⁴. Si antes trabajábamos en grandes empresas, algunas de ellas de tamaño gigantesco con cerca de 20.000 trabajadores, hoy nos encontramos trabajando "(...) en empresas que no quieren ser tan grandes y empiezan a segregarse por áreas de negocio (...)"; de trabajar en grandes empresas en las que se desarrollaba la totalidad del proceso de producción para fabricar el automóvil, la central de telefonía o el producto cosmético o de limpieza, hemos pasado a trabajar en subcontratas, sucursales o empresas "independientes" que se encuentran dentro de una estructura de grupo en las que se realiza sólo una parte de ese proceso. A veces una parte tan pequeña que nuestro trabajo se sitúa en "(...) 'subfábricas' según los productos que se fabrican: detergente en polvo, líquido, industrial (...)", en "unidades elementales de trabajo" que actúan como microempresas dentro de la gran empresa de automoción, o se limitan a los trabajos de almacenaje y distribución de productos que se fabrican en otro lugar. Somos testigos de que donde antes había una Escuela de formación profesional donde iniciábamos nuestra carrera profesional hoy podemos llegar a preguntarnos "(...) ¿formación? ¿qué es eso?".

A la par que estas observaciones, en el conjunto de la organización industrial vemos que donde antes había grandes empresas ahora existe

⁴ Adoptamos ahora el tono narrativo de una reflexión originada en el propio trabajador o trabajadora que lee esta guía. La razón es más que de estilo: hemos procurado contrastar, en el sentido de poner enfrente, nuestros saberes universitarios con lo que nos han dicho los sindicalistas o trabajadores, al entrevistarlos para esta investigación. De hecho, lo hemos reflejado en las citas entrecomilladas, que son ideas u opiniones que hemos recogido en la primavera de 1996.

un claro predominio de las pequeñas empresas y una proliferación de trabajadores "autónomos" que en realidad hacen lo que antes realizaban como asalariados de aquéllas por lo que se les conoce también como "asalariados disfrazados". A ello hay que añadir los numerosos trabajos que no vemos, que están por todas partes y ninguna, pero que sí los vivimos: se trata de las innumerables prácticas dentro de la economía sumergida y el trabajo ilegal que comprende desde los trabajos en actividades del calzado, la confección, la distribución comercial, hasta la grabación de datos en ordenador para los grandes bancos.

En una aproximación a lo que sucede, a lo que está pasando en el mundo del trabajo y de la empresa, con el objetivo de darle una respuesta se ha realizado un intenso trabajo de investigación en el que están implicadas diferentes organizaciones nacionales e internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Desde esos trabajos de investigación se ha puesto de relieve que vivimos un período de profunda reorganización productiva que afecta a las empresas, a los sectores y a los sistemas productivos de los distintos países. Que ese proceso de reorganización productiva surge como respuesta a una problemática diversa: al auge adquirido por la acción sindical provocando un desplazamiento en el peso político (decisión y defensa de intereses) de los trabajadores en la gran fábrica, en la búsqueda de una mayor capacidad de adaptación a los mercados, a los cambios en las materias primas y a las posibilidades que abren las nuevas tecnologías permitiendo segmentar el proceso de trabajo sin perder el control del mismo.

La investigación ha puesto de manifiesto que para acometer el proceso de reorganización las empresas han seguido estrategias diversas:

- estrategias de fusiones, absorciones de empresas, así como de deslocalización de parte de la producción a empresas de terceros países e incluso la concentración de la producción en los países de origen, tal y como ha sucedido con empresas de la industria química española generando cierta especialización en actividades de almacenaje, distribución y comercialización de los productos fabricados en otros países;
- estrategias de ampliación y diversificación de actividades de trasladados de la actividad o de parte de ella de unos centros a otros de la misma empresa, o de especialización en un fragmento significativo de la actividad de la empresa como los trabajos técnicos de la central de telefonía;
- estrategias de descentralización y de subcontratación de manera que de cada producto vendido las grandes empresas producen una

parte cada vez menor en la medida en que esas partes de la producción que no hacen las dan a otras empresas, generalmente, de pequeñas dimensiones.

Éste es el significado de lo que sucede cuando vemos que la empresa en que trabajamos (usamos aquí un ejemplo real, claro está), abre un nuevo centro en otro lugar del territorio nacional al que traslada el conjunto de productos de cosmética, que antes fabricábamos, para años después quedar como almacén por el traslado correspondiente de esos productos a un centro de la empresa en Francia. O cuando, además de la fabricación de productos de limpieza, vemos que nuestro centro amplía su actividad por el almacenamiento de productos de limpieza que se fabrican y envasan en otro lugar.

En idéntica situación nos encontramos cuando vemos que los trabajos de mantenimiento que antes realizábamos hoy lo hacen "autónomos" o empresas de trabajo temporal.

Y lo mismo se plantea cuando los trabajadores de la empresa que fabricaba en su totalidad una central de telefonía observamos que nuestro trabajo hoy se limita, prácticamente, a montajes e instalaciones de los múltiples elementos, piezas o conjuntos que fabrican numerosas pequeñas empresas situadas a escasos kilómetros de distancia de nuestro centro de trabajo.

En síntesis, lo que apreciamos a través de la reorganización productiva es que donde antes veíamos un proceso completo de producción en nuestras empresas hoy vemos muchos procesos que se encuentran repartidos entre empresas cuya localización puede ser muy próxima o situarse en terceros países. Que cuando entramos a trabajar lo hicimos en una gran empresa con una plantilla numerosa, donde estaban presentes los sindicatos y se daba formación en las Escuelas profesionales de las empresas, en tanto que hoy estamos en una subcontrata o sucursal que no son más que fragmentos de aquella empresa, con un número de trabajadores sensiblemente inferior sin que por ello se haya visto reducida su capacidad de producción, de la que no sabemos muy bien qué hace y qué es esa empresa encontrándonos con muchas dificultades, por tanto, para saber dónde estamos, hacia dónde se dirige la empresa, para ver dónde está la formación, detectar las necesidades de formación que surgen, quiénes son los encargados de promoverla y financiarla, etcétera.

En esa transformación de la unidad a la diversidad de los procesos, lo que vemos, gracias a la investigación científica, son tramas productivas de empresas que surgen de la descomposición y fraccionamiento de los procesos productivos por la descentralización de trabajos y funciones

que antes se hacían en la gran empresa y ahora se subcontratan con otras empresas, de forma que para entender las consecuencias de la reorganización productiva sobre el trabajo y los trabajadores se hace imprescindible mirar a las relaciones entre empresas.

En esa producción en red que emerge, como resultado de la fragmentación de los procesos, se ha constatado la presencia de configuraciones de empresas que difieren en función de las características de sus procesos productivos, de sus formas de gestión, de la composición de la fuerza de trabajo, de sus condiciones de trabajo y relaciones laborales.

En la diversidad organizativa que existe se aprecian sistemas productivos, denominados *distritos industriales*, con rasgos de relaciones sociales favorables a la cooperación, a la difusión e incorporación de nuevas tecnologías y la mejora de las condiciones de trabajo y las cualificaciones. Pero, junto a ellos, y, desgraciadamente, en mayor número, existen también sistemas productivos con fuertes relaciones de dependencia entre las empresas y de jerarquía dentro de las mismas con extensión del trabajo a domicilio sin sujeción a contratos laborales, etc. Lo que gráficamente se ha denominado *destitos industriales*.

Así pues, tanto de lo que se presenta a simple vista, a la vista de todos, como del desarrollo de nuestra investigación y de lo investigado por otros, tanto en España como en Europa y América, surge la necesidad de recomponer el proceso completo de producción de un bien para poder insertar el análisis de las diferentes posiciones que las empresas o los "fragmentos" de empresas ocupan en el reparto o división del trabajo que opera entre ellas y así acercarnos a la distribución del conocimiento, de la cualificación que se aplica a la producción de un producto concreto y a las relaciones entre empresas, de donde se desprenden consecuencias para los trabajadores, las cualificaciones y la formación.

Este acercamiento nos permite identificar la empresa en que trabajamos como "fragmento" de una estructura, de grupo multinacional, por seguir con otro ejemplo real, porque está centrada exclusivamente en la fabricación de productos de limpieza, pues la comercialización y marketing se encuentra en otras instalaciones, y la investigación y desarrollo de productos así como la toma de decisiones los hallamos fuera del territorio nacional.

El predominio del trabajo de ejecución: "(...) los trabajos eran de mucho esfuerzo físico y manuales (...)", acentuado por la descentralización del mantenimiento que se subcontrata con otra empresa, acerca la empresa a las posiciones bajas en el proceso de división del trabajo dentro del grupo al que pertenece. Una empresa "mano" como se desprende de la estructura de la plantilla en la que predominan los oficiales de se-

gunda con al menos 20 años de antigüedad y una pesada estructura de mandos intermedios "(...) era una empresa que la mantenían a base de látigo (...)", frente al núcleo de técnicos comerciales, de marketing, de desarrollo de productos y toma de decisiones.

En esas condiciones, la decisión de abrir un nuevo centro trasladando la sección de productos cosméticos integrada en la empresa y la incorporación de equipos más automáticos nos hace ver las consecuencias de los efectos de ocupar unas posiciones u otras en la división del trabajo dentro de la empresa. De los 800 trabajadores que integraban la plantilla hace unos años hoy sólo son 400 trabajadores: "(...) somos nosotros [los trabajadores] los que sobramos (...)". Especialmente cuando la reconversión de los mandos intermedios nos quita de nuestros puestos.

Es esto lo que contemplamos cuando nos fijamos en que las acciones formativas que lleva a cabo la empresa, financiadas con fondos de la formación continua, van dirigidas a los técnicos, mandos intermedios y administrativos, preferentemente, porque "(...) a nosotros nos tienen como tapadera (...)". Además, el trabajo por turnos y los picos de producción reducen sensiblemente las opciones a la formación. No obstante, cuando existe se trata, por un lado, de cursos de mecánica preventiva "(...) para cargarte más el trabajo y evitar las contrataciones (...) " y, por otro, en integrar la filosofía de empresa que se pretende transmitir a lo largo de un plan trazado para tres años que afecta y en el que se hace participar a la plantilla, Mantenimiento Integrado en la Producción (TPM).

Otra cara vemos, al menos en apariencia, desde la pertenencia a otra empresa, incluida también en un grupo multinacional, que fabrica centrales de telefonía e integra además de producción, con el 30% de la plantilla, los departamentos de marketing, económico-financiero, logística e ingeniería (I+D), como se refleja en la alta cualificación de la plantilla, 40% de titulados superiores y medios, con capacidad de desarrollo de productos y predominio de la contratación indefinida. De acuerdo con esas condiciones vemos que la posición de la empresa en la división del trabajo nos permite identificarla como "cabeza".

Sin embargo, cuando miramos, más allá de esa estrella aparentemente con brillo propio, hacia la constelación de empresas encontramos la cruz de esa cara: "(...) [la empresa] no necesita contratar trabajadores eventuales porque aquí tienen unas condiciones de trabajo muy superiores a las que existen en las subcontratas (...)".

La prolongación de la mirada a través de la cadena de subcontratas nos hace ver empresas subcontratistas de pequeña dimensión en

las que se hacen armarios, cajas, utillaje, bobinas de carga, bastidores, el cableado, etc. y profundizando más aún a las empresas que realizan los trabajos de cincado y cromado.

Desde una posición subordinada a las exigencias de la empresa "cabeza" y dependiente en gran medida de ésta las plantillas de esas empresas, en muchos casos, no superan el 30% de oficiales de primera con un peso importante de oficiales de tercera y especialistas, más del 50%, que desarrollan trabajos descualificados y prolongados horarios de trabajo. Estamos viendo las "manos" de esa estructura.

Así, cuando en un lado del proceso de producción de la central de telefonía estamos viendo Planes de formación anuales, Gabinete de formación, Escuela de formación técnica, etc. y en el otro un desconocimiento radical de la formación continua y jóvenes aprendices a los que como mucho se les facilita la práctica en soldadura si lo hacen después de cumplir con las ocho horas de trabajo, estamos observando posiciones diferentes en la división del trabajo entre empresas y dentro de las empresas con consecuencias desiguales.

En síntesis, como ha mostrado la investigación, una división del trabajo entre empresas y en el interior de las empresas más reducida permite una distribución más equitativa de las cualificaciones y unas relaciones entre empresas y de los trabajadores dentro de ellas más simétrica. Por el contrario, una división del trabajo desequilibrada implica una desigual distribución de la cualificación de la que se deducen relaciones de dependencia y subordinación.

Un ejemplo que muestra con suma claridad los rasgos expuestos es el de las empresas que conforman el proceso de transformación del plástico en el municipio madrileño de Arganda del Rey. Se trata de una actividad en la que trabajan unas mil personas en la elaboración de envases y piezas para otras empresas, generalmente de grandes dimensiones, de la industria de la automoción, de química, de telecomunicaciones, etcétera.

La recomposición del proceso completo de producción de los bienes que fabrican las grandes empresas de esas industrias: automóviles, desodorantes, antibióticos, centrales de telefonía, etc. nos hace ver que el sector de las pequeñas empresas de transformación no son más que una fracción de ese proceso. Una fracción que se encuentra desgajada de las grandes empresas por la estrategia de descentralización seguida respecto de la transformación del plástico. En esencia es un taller distanciado de aquella gran empresa.

En ese proceso recompuesto vemos la posición ocupada por la empresa que atiende directamente al mercado y que ostenta formalmente

la producción global del producto, donde se concentran los Departamentos de Investigación y de Recursos Humanos, las altas cualificaciones y las mejores condiciones de trabajo, inversiones en formación con financiación de FORCEM, que en el proceso de división del trabajo hemos identificado con la empresa "cabeza".

Al otro lado, las empresas transformadoras desde una posición auxiliar y subordinada se estructuran sobre un núcleo directivo de organización y control (Gerente y/o Director de Fabricación, Director financiero-administrativo, Director de compras, a veces concentrados varios puestos en una persona, Encargado y Departamento de Control de Calidad, en caso de no efectuarlo un trabajador) necesario para la gestión y cumplimiento de las órdenes que les transmitan las grandes empresas decisoras, los mecánicos especialistas de las máquinas inyectoras o soplado, automatizadas en bastantes casos ya sea por microprocesador o por control numérico, y la periferia formada por los operarios sin cualificar que representa no menos del 65% del total de la empresa, con un grado de eventualidad que oscila entre el 30% y una cifra que, particularmente, supera en una o más veces la plantilla fija de la empresa. Es decir, se trata de empresas con predominio del trabajo de ejecución, trabajos descualificados, peores condiciones de trabajo, alto porcentaje de peones especialistas para los que la formación continua de los trabajadores es una interrogante: "(...) ¿la formación? ¿qué es eso? (...)", a las que hemos identificado como empresa "mano".

Siguiendo la reconstrucción del proceso completo de producción, agregando los distintos trabajos que contribuyen a la fabricación de una pieza o envase de plástico, nos encontramos con que el número de ocupados aumenta de forma importante, ya que además del proceso único (inyección, soplado) que realizan hay que incluir los trabajos de matricería, los de asistencia técnica y reparación de maquinaria, de fabricación de artículos metálicos para el refuerzo de subconjuntos, de baños electrolíticos, asesoramiento fiscal y laboral, serigrafía, montajes y manipulaciones (trabajos que se llevan a cabo en empresas integradas por deficientes físicos, conventos de monjas o autónomos que reparten el trabajo a domicilio) que, normalmente, no están integrados en las empresas transformadoras.

Agregando los trabajos para la reconstrucción del proceso de trabajo global hemos llegado a una nueva configuración: la macro-empresa de transformación del plástico del sistema industrial de Arganda del Rey en la que se nos hace visible una división del trabajo entre empresas y en el interior de las mismas.

Dependiendo de la posición de cada una de estas empresas en el proceso completo de producción hallamos una gradación de diferentes

formas de organización y gestión de los recursos técnicos y la fuerza de trabajo, así como de las condiciones de trabajo, las cualificaciones y la formación.

Mientras en las empresas "cabeza" predominan las altas cualificaciones, mejores condiciones de trabajo con predominio de la contratación indefinida y las relaciones de negociación con el comité de empresa al que recurren para que dé su consentimiento al plan de formación que proponen, aunque dirigida preferentemente a las categorías de técnicos; el descenso de posiciones en la división del trabajo que se opera en la transformación del plástico supone una pérdida gradual de esas condiciones de manera que en las empresas "mano" se da el predominio del trabajo de ejecución y descualificado, de la contratación temporal aunque para muchas trabajadoras y jóvenes no exista relación contractual, la intensidad de trabajo por la prolongación de la jornada laboral mediante horas extraordinarias y el trabajo por turnos, sin que se produzca negociación con los delegados de los trabajadores, entre otras cosas porque no existen, y cuando la negociación se realiza es individual. Las consecuencias sobre la formación, en tales condiciones, es la imposibilidad de llegar a aprender un oficio ya que cuando se realizan contratos de formación o de aprendizaje de jóvenes realmente la formación es inexistente.

Las preguntas que nos debemos hacer, como primer paso, sobre la situación de la empresa dentro de una *red productiva*, a la luz de los argumentos que hemos presentado debieran, al menos, ser:

- *Cuál es la actividad de la empresa: Qué hace la empresa; qué trabajos y tareas se realizan. Cuáles son los productos más representativos en su facturación.*
- *Cuáles son las operaciones, transformaciones, el valor que se añade en la empresa; las tecnologías utilizadas, los diferentes procesos o productos.*
- *Cómo decide el volumen o cantidad de producción: hay variaciones frecuentes, ¿por qué causas?*
- *A quién vende la empresa: ¿a otras empresas?, ¿directamente en el mercado?*
- *¿Diseña la empresa los productos que se fabrican, o los servicios que presta?*
- *¿Da parte de la producción a hacer fuera de la empresa? ¿A quién, dónde y por qué? ¿Ha cambiado esto en los últimos años?*

La empresa en el sector: por qué hay que mirar hacia adelante

Las preguntas sobre lo que hace, concretamente, la empresa y cómo lo hace en el marco de la reorganización productiva nos han orientado sobre los criterios a tener en cuenta para detectar necesidades de formación continua de los trabajadores. A la vez, la necesidad de reconstruir el proceso completo de producción, esto es, el conjunto de todos aquellos trabajos y procesos que contribuyen a la elaboración del producto, reconociendo a la empresa como un fragmento del mismo, nos sitúa en el sector.

El proceso de conocimiento de la empresa continúa con el correspondiente del sector, de manera que si entonces nos preguntábamos qué hace la empresa y cuál es su lugar en el sector, ahora nos preguntamos hacia dónde se dirige, *cuáles son las tendencias del área o sector en el cual está inserta*.

En nuestras empresas, cada uno de nosotros hemos sido y somos testigos de la introducción de nuevos materiales para los mismos productos u otros distintos, por ejemplo, el material plástico sustituyendo a la madera, al metal o al vidrio en múltiples usos; o cuando en las telecomunicaciones se empiezan a transmitir datos e imágenes, además de la voz; de los cambios que se han producido en los medios de producción por la incorporación de equipos electrónicos e informáticos sustituyendo máquinas universales por tecnología de control numérico, informatizada. Hemos sido testigos de la reorganización del proceso de trabajo por la sustitución de la cadena manual por la cadena automatizada; de la modificación de la forma o composición de los productos por la sustitución en piezas y productos semielaborados por componentes microelectrónicos; hemos presenciado la creación de "círculos de calidad", o de "nuevas formas de organización del trabajo".

Al tiempo, hemos apreciado transformaciones en los mercados de las empresas en que trabajamos por el incremento de la incertidumbre y de los niveles de competencia, ya sea porque se amplía dentro de los mercados nacionales o internacionales el mercado de empresas o de consumo que antes se atendía, incluso entre empresas que están integradas dentro de un mismo grupo.

Nos hemos visto insertos en profundos procesos de reorganización interna en las grandes empresas mediante la instauración de la competencia entre los talleres o secciones de la misma: ahora "vendemos" a nuestros compañeros de trabajo un producto o servicio, y se elaboran

los costes de cada parte del proceso de trabajo. Como lo ha dicho uno de los trabajadores que hemos entrevistado: "(...) competitividad entre hermanos de la misma familia (...)" por la que se nos pasa de compañeros de trabajo a "clientes", o nos encontramos en una *subfábrica* dentro de la empresa como si estuviéramos en otra empresa.

Estamos incluidos dentro de equipos de trabajo, *unidades elementales de trabajo*, grupos de trabajo semiautónomos, unidades básicas de actuación... propuestos por la empresa con el objetivo de cumplir adecuadamente los estándares de calidad de los productos y también de los procesos y, sobre todo, de adaptación de la producción al justo a tiempo. De paso, se insiste en la participación o "implicación", como le llaman ahora, de los trabajadores, como una necesidad de los nuevos modelos productivos.

Estos cambios que detectamos en nuestras empresas y que de una u otra forma afectan a todos los sectores de actividad, incide, también, sobre el conjunto de las actividades independientemente de que las empresas sean de grandes dimensiones o más pequeñas. Así lo hemos comprobado desde la investigación, ya sea al estudiar el sector de los transformados de plásticos, de la electrónica, del automóvil, o la informatización llevada a cabo en distintos sectores.

En la génesis de esas situaciones se han identificado varios elementos: la incertidumbre de los mercados, la innovación tecnológica y la organizativa. Esos mismos elementos parecen marcar las pautas de lo que serán tendencias hacia el futuro. Tendencias, claro está, que se manifestarán en modo e intensidad distinta en cada sector, en cada región, en cada coyuntura.

En la búsqueda de una adaptación más rápida a la creciente inestabilidad de los mercados, las empresas de los distintos sectores han llevado a cabo una profunda revisión de sus propios criterios organizativos basados en la producción en serie y una estricta división del trabajo entre proyecto y ejecución. Y no sólo eso, sino a romper con las viejas estructuras tayloristas dentro del trabajo manual directo.

Una de las medidas adoptadas por las empresas en la adaptación al mercado ha sido la descomposición y desmembración de su estructura en unidades operativas más pequeñas ampliando la red de proveedores. De esta forma, la empresa madre puede transformarse en un *holding* y trata a sus empresas subsidiarias como unidades funcionales que tienden a una mayor autonomía aparente, estipulando con ellas contratos a fin de garantizar la provisión de productos sin defectos en el tiempo previsto.

A ello ha contribuido la incorporación de la informática y la microelectrónica por la reducción del número de fases de trabajo en el ciclo

productivo lo que ha permitido dotarse al conjunto de las empresas de una tecnología más flexible que supere a la tecnología más rígida de la producción en masa facilitando una relación más ágil entre las empresas.

En idénticos términos se ha explicado la contribución de las nuevas formas de organización del trabajo a esa adaptación llevada a cabo por las empresas.

Después de la crítica contestación del taylorismo (separación entre decisión y ejecución y desmenuzamiento de tareas) como paradigma organizativo dominante en las empresas, las nuevas técnicas organizativas (grupos de producción, círculos de calidad, grupos semiautónomos, enriquecimiento de tareas, etc.) surgen como una parte de las estrategias empresariales ante la restructuración del trabajo y la descentralización productiva y la llamada nueva división internacional del trabajo.

¿Qué consecuencias se desprenden de la incorporación en los diferentes sectores de las tecnologías más flexibles jamás inventadas (y también más socializadas tanto por los requerimientos de su génesis como en sus aplicaciones), adaptándose las empresas a los retos de los mercados?

Las respuestas que ha dado la investigación a este interrogante han sido muy diversas.

En unos casos se ha visto en esa incorporación de tecnología flexible efectos positivos sobre el conjunto de los trabajadores: reconocimiento de la cualificación y la movilidad ascendente, salarios elevados, implicación en los procesos y prácticas de diálogo social institucional, como se deduce de las experiencias de los sistemas industriales conocidos como distritos industriales, o prácticas de grandes empresas como la experiencia de los años ochenta en Alfa Romeo.

La experiencia de esa empresa se inicia con la incorporación de robots a la fabricación de automóviles ante la presión de la competencia. La negociación con los sindicatos en la introducción de nuevos sistemas de producción tuvo como consecuencia que la producción individualizada, la rigidez en la asignación de tareas y los puestos de trabajo simples fueran sustituidos por el trabajo en equipo, la movilidad en las tareas productivas y puestos de trabajo complejos. El resultado de ese proceso fue que se introdujeron nuevas ocupaciones como consecuencia de una mayor integración vertical y de una evolución hacia la definición de los puestos de trabajo en términos de procesos y no de destrezas específicas, pudiéndose hablar en este caso de la formación de trabajadores flexibles propiamente.

Que la organización del trabajo es flexible, y que las tendencias deben verse *en concreto*, lo muestra el hecho de que esa organización fuera

puesta radicalmente en cuestión con la compra de Alfa Romeo por Fiat.

En otros casos, la introducción de tecnología flexible ha implicado efectos negativos sobre el empleo, el trabajo, las cualificaciones y la formación por la sustitución de los trabajadores por los nuevos equipos que se incorporan manteniéndose la organización del trabajo tradicional y generando la descualificación y la intensidad del trabajo.

Esa diversidad de situaciones la encontramos también en nuestras propias experiencias de trabajo y, a veces, como una realidad contradictoria. En el sector de los productos de limpieza con un mercado dominado por cuatro multinacionales entre las que existe una fuerte competencia no sólo nacional sino internacional: "(...) la guerra de precios (...) porque la tarta no da para todos (...)", la empresa opta por una estrategia de racionalización justificada por la disminución de costes por lo que procede a sustituir la cadena normal por otra más automatizada a la que sigue una automática reducción de la plantilla. Esa reducción afecta a la mitad de la plantilla de un total de 800 trabajadores por medio de bajas incentivadas y prejubilaciones acordadas con el comité de empresa.

A este respecto hay que señalar que se trata de una estrategia que se ha extendido al conjunto de la industria química y a otros sectores como el de automoción. Se trata de procesos que, a su vez, se acompañan de la descentralización a otras empresas y más recientemente a empresas de trabajo temporal "(...) que se aseguraba que iba a ser solamente para sectores de servicios (limpieza y seguridad) y están entrando en sectores industriales de una manera bestial (...) para la realización de trabajos de mantenimiento, almacenaje, comercialización, etcétera.

Con la incorporación de la cadena automatizada en la empresa la consecuencia inmediata sobre la organización del trabajo "(...) es que antes los eslabones éramos nosotros y ahora lo son las máquinas (...)". Se trata de una opción empresarial con el fin de asegurar el mayor tiempo de funcionamiento correcto de las instalaciones, lo que se llama "disponibilidad" de los equipos productivos. Asimismo se incrementa el número de turnos, se extiende el "justo a tiempo" a toda la producción para evitar *stock* de almacenaje y se ponen en marcha nuevas formas de organización del trabajo con el objetivo de adaptar a los trabajadores a las exigencias de la empresa.

Esas exigencias obligan a reconocer, como tendencias en la evolución de muchos sectores industriales:

- la importancia del mantenimiento, y de la formación en él;
- las nuevas funciones y papeles que deben cumplir los mandos intermedios, que pierden su papel de mando;

- la necesidad de contar con un trabajador "motivado", "implicado", con mayores y más generales conocimientos del nuevo sistema con capacidad para reducir paradas por reparaciones de pequeñas averías, realizar mantenimientos preventivos, etcétera.

En esa adaptación a las nuevas situaciones la formación se incluye como uno de los elementos clave. Por un lado, se dan cursos de formación sobre autómatas programables, mantenimiento preventivo, control estadístico de procesos: "(...) se trata de que el trabajador tenga un conocimiento mayor de la fábrica, que haga algo de mantenimiento (...) se está buscando una polivalencia (...)". Entretanto el mantenimiento central se descentraliza a otra empresa. Por otro lado, se da formación personalizada a los mandos intermedios sobre negociación positiva, liderazgo situacional... Y por último, lo que conforma el proyecto TPM, Mantenimiento Integrado en Producción, para que mediante trabajo en equipo "(...) el propio operario pueda solucionar muchos problemas por él mismo (...) que haga mantenimiento correctivo (...)".

No obstante, y a pesar de la importancia clave que en principio se le concede a la formación, no existe participación de los trabajadores en la definición de los planes y cuando se ha producido fue a raíz de que la consultora japonesa que ha puesto en marcha el programa TPM "(...) recomendó de alguna manera que involucráramos a los trabajadores en el diseño del plan de formación (...)".

Ambivalentes y complejas resultan también las consecuencias sobre las cualificaciones y la formación que observamos desde la posición de técnicos industriales en trabajos de pruebas de piezas y elementos para las telecomunicaciones: al igual que en otras empresas, las decisiones y planes estratégicos, la cabeza, además de ser tomadas por otros, se localizan en otros países.

El incremento de pruebas para la verificación de los componentes electrónicos de la central de telefonía y su calidad se lleva a cabo introduciendo nueva maquinaria y formando como técnicos industriales a trabajadores cualificados de la empresa. La decisión unilateral tomada por la dirección de la empresa madre, en otro momento posterior, de introducir maquinarias automatizadas ha dado como resultado la reducción del número de trabajadores en ese departamento "(...) entrando a formar parte de secciones donde se realizan trabajos de inferior categoría conservando ellos la suya (...)". El resultado que se obtiene es la descualificación del trabajo "(...) tú puedes prescindir del técnico y poner un botonero (...)", alguien cuya

capacidad y cualificación es simplemente el apretar botones de una máquina.

Sin embargo, esa capacidad que en el imaginario colectivo de la ciencia ficción es infalible y unidireccional y que, a veces, vemos, en la aplicación práctica de las nuevas tecnologías que no es tal porque en última instancia "(...) depende del método de trabajo que se adopte (...) tú puedes tener cuatro máquinas probando y cuatro trabajadores con capacidad de probar y reparar (...) o que sólo se dediquen a probar (...)".

Del método de trabajo que se adopte depende también la opción de formar a esos técnicos industriales para ocupar otros puestos de trabajo en otras secciones de la empresa de acuerdo a su cualificación. Y ese método puede basarse en determinadas creencias que se oponen y dificultan la formación: "(...) el jefe de departamento está más interesado en tener como subalterno a ingenieros que a operarios, porque también le cualifica personalmente (...)".

Resultados semejantes encontramos en otras investigaciones. La creación de un taller flexible en las empresas puede orientarse hacia la supresión de los trabajadores cualificados y reforzar la jerarquía técnica, o bien reforzar la organización de la empresa desde la cualificación de sus trabajadores. Igualmente los resultados de una amplia investigación europea sobre los sistemas flexibles de fabricación muestran una gran diversidad de formas de organización y división del trabajo y de *la consiguiente distribución de las cualificaciones.*

Tres aspectos surgen de lo expuesto:

En *primer lugar*, que en contextos de reorganización productiva e innovación tecnológica y organizativa las consecuencias sobre el trabajo, las cualificaciones y la formación son diversas.

En *segundo lugar*, que tan importante como las transformaciones que se operen en el trabajo y en la producción lo son los ritmos de las transformaciones; lo que lleva a plantearnos los condicionantes para que se lleven a cabo.

En *tercer lugar*, que las tecnologías actuales pueden combinarse con distintos modos de organización del trabajo y que la opción que elija la empresa en un contexto de restricciones de mercado, económicas y sociales es la que condiciona los impactos sociales.

Como resultado, por un lado, de esas posibilidades de combinación y, por otro, de los condicionantes del ritmo de las transformaciones, se

plantea como ineludible para hacer frente a esas transformaciones la perspectiva del diseño, es decir mirar a estas transformaciones desde el momento mismo en que se proyectan o planean, pues es en ese momento donde hallamos y encontramos la génesis de lo que luego serán las consecuencias sociales de las nuevas tecnologías.

Es por ello por lo que hemos de mirar hacia adelante, porque las tendencias marcan las grandes pautas, pero su aplicación está marcada por muchos condicionantes concretos.

Es por ello por lo que hay que mirar hacia adelante, porque hoy en día se están tomando las decisiones que marcarán nuestro futuro en los próximos cinco o diez años.

Las preguntas con las que continuamos situando la empresa en el sector y la perspectiva del futuro, para, luego, preguntarnos por las necesidades de formación continua, pueden ser, por lo menos, las siguientes:

- ¿Qué sabes de los planes a medio plazo de la empresa?
- ¿A qué áreas y/o funciones de la empresa va a afectar?
- ¿Qué importancia crees que tendrá en el desarrollo estratégico de la empresa?
- ¿Existe en la empresa el personal con las cualificaciones que requiere las innovaciones previstas? ¿Se van a necesitar trabajadores externos en las áreas afectadas?
- ¿Cómo se ha tenido en cuenta la actual formación y cualificación de los trabajadores de la empresa?

Los empresarios deciden: la formación como resultado de las políticas empresariales

Desde los medios de difusión y las instituciones académicas o político-administrativas, la creencia que ha ido conformando un discurso dominante sobre el trabajo es que la introducción de los ordenadores, del control numérico, de los sistemas flexibles de fabricación y de las diversas aplicaciones de la microelectrónica y la informática al diseño, la producción, la gestión y la comercialización de bienes y servicios, son los causantes de las bondades y maldades sobre el empleo, el trabajo y las cualificaciones.

En algún caso, esa creencia tiene tal fervor que en un estudio, más o menos concienzudo, sobre la reorganización de la banca, se llega a dibujar el retrato robot del empleado ideal para adaptarse a las nuevas exigencias tecnológicas y del mercado: 35 años, diplomado o licenciado en económicas y buen conocimiento de inglés. Todo ello, simplemente, provocado por la innovación tecnológica.

Nuestro argumento aquí no contradice frontalmente esa necesidad de transformación: simplemente quiere destacar que las decisiones sobre asuntos tecnológicos, por supuesto, pero sobre todo, las decisiones de los empresarios sobre *organización del trabajo*, o sobre la política de la empresa de hacer los bienes o servicios dentro de ella, o subcontratarlos, tienen mucha más importancia y repercusión en la configuración de los puestos de trabajo de la empresa y en las cualificaciones necesarias para los trabajadores. Y por tanto, en las necesidades de formación continua que se deriven de las mismas.

Hasta ahora hemos visto en este recorrido que nos va a *orientar* sobre los criterios que facilitan la detección de necesidades de formación continua de los trabajadores, que frente a lo que se dice con tanta frecuencia de que en los sistemas productivos, los sectores y las empresas de que se ha roto con la lógica de la producción en serie y de la separación entre decisión y ejecución favoreciendo un trabajo más abstracto, intelectual, autónomo, en definitiva, más cualificado, nos encontramos, sin embargo, con unos hechos mucho más diversos donde al lado de una especialización flexible, muy abierta, hallamos sistemas organizativos tradicionales con consecuencias negativas para los trabajadores: desempleo, descualificación, intensidad de trabajo.

Y la mirada que proponemos quiere ser capaz de ver todos los trabajos, todos los lados de la realidad. De otra manera, nuestro análisis para la detección de necesidades de formación sería ilusorio y falso.

Desde el punto de vista de los trabajadores la frustración en ese caso sería doble: primero porque añadiríamos una incertidumbre más al conocimiento de nuestro futuro profesional. La segunda frustración vendría a la hora de negociar con la empresa sobre la formación: poco podríamos poner sobre la mesa como argumento de razón si nuestro estudio del trabajo del futuro no se basa en los más serios y rigurosos estudios.

Para evitarlo, creemos que hay que acabar con esa visión *cerrada* y *mecánica* que está directamente vinculada a la creencia de que los sistemas de máquinas, los sistemas técnicos hablando en términos más generales, condicionan y limitan completamente las cualificaciones de los distintos trabajadores. Dicho aún más claramente: que no hay nada que escoger, y por tanto que negociar.

En contra de esa visión, la mejor investigación en ciencias sociales del trabajo muestra que caben, dentro de un *margen de maniobra*, de un abanico de posibilidades, opciones muy diversas en la forma en que se combinan la organización del trabajo y las técnicas, incluidos los programas informáticos.

El más exagerado exponente de aquella influencia de la ciencia ficción, que habla del futuro para no mirar a un presente cada vez más complejo, es la creencia en la próxima llegada de la *fábrica sin trabajadores*, anunciada ya hace más de cien años. Y lo insólito de este florecimiento de una visión tecnocrática del trabajo, en la actualidad, es que, a poco que se hagan estudios directos sobre el terreno, o que simplemente se sea trabajador directo, se encuentra pronto el *trabajo perdido*, los trabajos tradicionales, oscuros, e incluso ilegales o clandestinos.

También entre los trabajadores está arraigada la creencia, en los efectos directos de las nuevas tecnologías sobre el empleo y el trabajo, ya sea en una dirección u otra: "(...) se pensaba que con los nuevos adelantos tecnológicos también se iba a generar empleo, y empleo de una cierta cualificación, pero a nosotros nos está ocurriendo lo contrario (...)", nos han confiado unos sindicalistas.

En suma, desde esas creencias, a las que se conoce como *determinismo tecnológico*, se argumenta que existe una vinculación necesaria y unívoca entre modernización tecnológica e impactos sociales que serían inevitables. A las consecuencias que se deriven sólo se le podrían poner remedios después de que los procesos de innovación se han adoptado.

Esa inevitabilidad de las nuevas tecnologías termina generando la estereotipada visión individualista que pregona insistentemente "que cada trabajador debe formarse" como parte de una "aventura" en la que ha venido a parar el empleo. O a considerar a los trabajadores experimentados como trabajadores envejecidos que no podrían asumir plenamente la transición tecnológica. Esta lógica también tiene sus efectos sobre la acción sindical en la empresa por los escasos márgenes de negociación que suponen las bajas incentivadas y prejubilaciones consecuencia de los planes de reestructuración de las empresas por "causas" tecnológicas.

Vemos, por ejemplo, que una empresa del sector químico puede acometer un proceso de racionalización sustituyendo la cadena manual por la automática reduciendo el número de trabajadores a la vez que recurre a la subcontratación para el mantenimiento y la fabricación de envases con tres o cuatro empresas: "(...) los achuchan y les sale más barato (...)", nos dice un sindicalista, utilizando a los trabajadores de la plantilla con más de 20 años de antigüedad sin que necesite echar mano

de ningún trabajador tipo para la puesta en marcha del nuevo equipo y la adopción de nuevas técnicas organizativas.

Mientras, empresas que hacen sofás tapizados utilizan jóvenes especialistas en la incorporación del control numérico "(...) porque los de oficio no valen (...)", subcontratando más del 50% de su producción. O imprentas de artes gráficas recurren a los trabajadores de oficio para la incorporación y adecuación de la nueva maquinaria a la producción.

Se puede llevar a cabo una profunda reorganización productiva por la introducción de nuevas tecnologías y sistemas de organización con los trabajadores de la empresa como sucedió en la década pasada en el caso de Alfa Romeo, antes expuesto.

Es decir, en contextos de reorganización productiva y sectorial el recurso a la subcontratación, a la introducción de nuevas tecnologías y nuevas formas de organización es una opción empresarial que condiciona la tecnología y la organización que se introduce, así como su implantación en la empresa. Y, con ello, obviamente, las necesidades de formación para los trabajadores ocupados.

Como ha mostrado también la investigación de forma abrumadora, recogiendo estudios de casos de experiencias prácticas en las empresas nacionales o multinacionales, las tecnologías permiten diversas combinaciones con formas de organización del trabajo y que en condiciones sociales, sectoriales y de mercado dadas son las políticas empresariales las que juegan un importante papel en la determinación de las posibilidades de opción empresarial en cuanto a qué organización introducir junto con la nueva tecnología, condicionando así la forma en que se sitúen las empresas sobre el margen de maniobra que permiten esas combinaciones entre tecnologías y organización del trabajo.

Del alcance y las consecuencias de esas políticas podemos encontrarnos con la decisión de disponer de nuevas instalaciones para la fabricación de productos cosméticos para poco después ser abandonadas por su traslado a otros centros de la empresa quedando esa instalación como almacén de productos. Programas aprobados para los que se han realizado los preparativos correspondientes son después abandonados: "(...) dicen que van a traer no sé qué producción y cuando está todo preparado entonces se decide que ya no se va a hacer eso (...)"

Políticas de empresa centralizadas, en exceso, en un núcleo directivo son el impedimento para que decisiones tomadas en los centros de producción no lleguen a plasmarse: "(...) aquí llevan intentando implantar un almacén automatizado desde hace tres años, han presentado los proyectos y la empresa [madre] los ha rechazado (...)". Como consecuencia de esa política surgen también inconvenientes para la puesta en marcha

de los programas que se deciden: "(...) cuando se va a hacer una cosa de otra manera nos enteramos cuando llega (...)".

En otros casos, vemos cómo son las políticas empresariales las que determinan los cambios ocupacionales, siendo la innovación tecnológica un instrumento más de esas políticas, como sucede, por ejemplo, en el sector de la *industria auxiliar del automóvil*, donde se puede recurrir a la informática para mantener, romper o mejorar la relación con la empresa madre, que en muchos casos son pequeñas empresas como las ingenierías del sector de la electrónica.

Trabajando en el sector de la electrónica nos podemos encontrar insertos en programas de promoción por la introducción de nueva maquinaria para vernos, después de incorporar maquinaria más automatizada fuera de ese puesto de trabajo, en otra sección realizando trabajos de menor cualificación porque el nuevo puesto lo ocupa "un especialista". Esa consecuencia es resultado de una política empresarial desde la que se introduce la automatización para dividir el trabajo en tareas más simples y repetitivas "(...) tú puedes coger y poner al trabajador que no tiene ni idea de electrónica a probar un producto y el que sale mal lo aparta (...) y otra es que puedes estar probando y reparando (...)".

En síntesis, además de conocer qué hace la empresa, qué va a hacer la empresa y hacia dónde se dirige, nos interesa para la detección de necesidades de formación acercarnos a las políticas empresariales para determinar cómo se va a hacer: *qué inversiones van a hacer y cómo las van a realizar, para qué son esas inversiones, qué es lo que se va a modificar, en qué plazos se va a llevar a cabo, qué objetivos se plantea de cara al empleo y en qué medida cuenta con los actuales trabajadores, qué organización se va a adoptar.* Y entonces empezaremos a poder plantearnos las cuestiones que suelen ser el principio de los métodos habituales para el estudio de las necesidades de formación continua.

En el marco que hemos esbozado, y con las reflexiones que cada uno de los trabajadores de cada grupo de trabajo, de cada actividad, de cada servicio, lleve a cabo, podremos empezar a comprender las direcciones que va a tomar la formación continua, y con ellas nosotros, los trabajadores.

Se trata de opciones cuyo conocimiento resulta de nuestro interés para determinar qué formación habrá que realizar. Sobre todo, cuando sabemos que es predominante la concepción de que la formación más que una inversión es un gasto y que de la misma forma que hay empresas que se anticipan a los sistemas productivos que van a implantar preparando adecuadamente a los trabajadores, hay otras muchas que lo hacen cuando los sistemas están ya implantados.

Más cuando esos resultados se trasladan en paralelo a las formas en que se ponen en marcha los planes de formación. Estamos acostumbrados a conocer las propuestas de formación en el momento que se exige la firma de los mismos por los representantes sindicales, e incluso, en ocasiones, a que se recurra a un delegado de otro centro de la empresa para su aprobación.

A través del conocimiento que aporta el preguntarse por las políticas empresariales, por las opciones que hace el empresario, por sus proyectos de futuro y la forma de llevarlos a cabo, y, gracias a lo que el responderse a esas preguntas lleva consigo, se puede hallar mejor explicación de hechos habituales, a la hora de diseñar planes de formación, y que pueden ser muy negativos para amplios grupos de trabajadores.

Tal sería el caso de que los destinatarios principales de los cursos de formación que se aprueban en las empresas sean los técnicos y directivos, así como los trabajadores más cualificados, de manera que los trabajadores menos cualificados suelen quedarse al margen: "(...) si ves los planes siempre se plantean una serie de acciones para los directivos (...)", lo cual termina generando la creencia y colocándonos en la posición de que "(...) a nosotros nos tienen como tapadera (...)", nos dice un representante de los trabajadores directos.

Romper con la visión determinista: lo que propone la empresa es inevitable, impide enriquecer la negociación, ampliando el conocimiento que de la realidad empresarial se tiene. Igualmente, supondría un ejercicio de mayor participación en las empresas que facilitaría y ampliaría el marco de decisión de los programas formativos hoy en manos (no siempre muy expertas...) de los jefes de departamento. Incluso dotaría de mayor significado la existencia de los Departamentos de Formación en las empresas dado que en la práctica se encuentran escasamente integrados en el de personal. O bien dotaría de significado a los propios departamentos de formación de las empresas que aún hoy cuentan con ellos: "(...) el departamento de formación no determina los objetivos de la empresa porque en realidad se limita a ser un gabinete receptor de aquellas demandas que hacen los jefes de departamento (...)", con lo que en último término llevaría al cumplimiento del auténtico objetivo del Programa de formación continua dejando de ser "(...) una formación finalista y a corto plazo (...)".

A lo largo de este capítulo planteamos distintas cuestiones. A modo de recapitulación, destacamos aquí algunos interrogantes específicos sobre los distintos modos de gestión empresarial:

- ¿Negocia la empresa sus planes y políticas a medio plazo?
- ¿Se ha constituido en la empresa alguna estructura organizativa (Comisión Paritaria, por ejemplo, como la instituida por Convenio en Telefónica) para tomar esas decisiones, el ritmo de su aplicación o su puesta en marcha?
- ¿Quién compone esa estructura y qué funciones tiene?
- ¿Existen estructuras distintas según el nivel de decisiones? Por ejemplo, a nivel de centro, división o taller.

Organización del trabajo y cualificación profesional

En los primeros apartados de esta Guía hemos podido analizar el proceso de fragmentación de la actividad productiva. Cada vez resulta más difícil encontrar una empresa que fabrique un producto o preste un servicio completamente. Las empresas multiplican las relaciones entre sí y se especializan en aspectos muy concretos de la producción y prestación de servicios.

Algo similar ocurre dentro de los centros de trabajo. El trabajo se divide y distribuye entre todos los departamentos y talleres de la empresa. Unos diseñan el producto, otros se encargan de comprar, verificar y almacenar las materias primas que se utilizan en la fabricación, otros se ocupan de la conservación y mantenimiento de las máquinas. De este modo podemos elaborar una larga lista de tareas y trabajos que se ejecutan en nuestra empresa y en nuestro departamento. Como resultado del proceso de reestructuración productiva y de los métodos de "organización científica del trabajo" los asalariados han perdido parte de la visión completa y compleja del proceso de trabajo. Están ausentes del proceso de trabajo. Sólo conocen una pequeña parte del producto en el que trabajan por lo que, como demuestra la investigación más reciente, se generan dudas sobre el funcionamiento de la empresa, el producto y su capacidad para realizarlo completamente.

Durante este siglo, poco a poco, como resultado de la aplicación de los denominados "métodos científicos de organización del trabajo", el trabajo ha ido perdiendo su carácter total. Se ha ido fragmentando, dividiendo en tareas sencillas, pequeñas, repetitivas, prescritas y controladas. El trabajo se ha convertido en algo parcial, impersonal e impuesto desde fuera. La fragmentación del trabajo afecta a todos los trabajadores, no sólo a algunas categorías específicas, y, por lo general, favorece la descualificación. La división del trabajo en tareas simples y repetitivas permite incorporar mano de obra no cualificada donde antes había trabajadores

cualificados. El desarrollo de la producción en serie es resultado de este proceso. Un ejemplo, repetido en multitud de ocasiones, es el del trabajo en las grandes cadenas de montaje de automóviles, en las que cada trabajador realiza repetitivamente un pequeño número de operaciones simples. La división del trabajo se ha acentuado. Las (nuevas) tecnologías y sistemas de organización del trabajo facilitan el control empresarial de las actividades laborales y la expropiación del "saber obrero". La negociación individual del rendimiento reduce el campo de acción colectivo y ataca los principios de la acción sindical.

Hoy en día es cada vez más difícil saber (y mucho menos ver) quién hace qué, quién diseña, fabrica o construye un determinado bien o servicio. El trabajo se intensifica y los procesos productivos se disuelven. Desaparecen ante nuestros ojos sin que, muchas veces, nos demos cuenta.

En algunos sectores de actividad (automoción, electrónica) la fragmentación del proceso de trabajo es tan elevada que las propias empresas se ven obligadas a realizar acciones formativas a los nuevos trabajadores que se incorporan para explicar la actividad y funcionamiento de toda la empresa y así facilitar la identificación del trabajador con el trabajo que ha de realizar y con la empresa en su conjunto.

La reestructuración productiva nos muestra que la fragmentación del trabajo viene acompañada de la disminución del tamaño de las empresas, del incremento del número de trabajadores desempleados y generalmente de la intensificación de la carga de trabajo de los ocupados. Al menos, aparentemente, el número de trabajadores ha disminuido al tiempo que la actividad productiva ha crecido. Los talleres, los grupos de trabajo son más pequeños y simultáneamente el trabajo se ha intensificado. Realizamos la misma cantidad de trabajo o incluso más que cuando había más trabajadores en el taller. Debemos estar disponibles en todo momento. Recientemente un empresario de un polígono industrial del sur de Madrid nos decía que "sus" trabajadores debían estar disponibles para trabajar, para la empresa, "veinticuatro horas al día, siete días a la semana".

Por estas razones es necesario reconstruir el proceso completo de trabajo que tiene lugar en cada empresa y dentro de ella en cada taller o grupo de trabajadores. Debemos conocer el producto o servicio que realiza la empresa y el modo en que éste se divide y distribuye entre los departamentos, talleres y unidades de trabajo. Así podremos considerar todos aquellos trabajos y procesos que se realizan en la empresa y contribuyen a la elaboración de un servicio o un producto. La recomposición del trabajo que se lleva a cabo en la empresa nos permite, además

de tener un visión completa de la contribución de la actividad laboral que ejecutamos al producto de la empresa, comprender el trabajo que realizamos y evidenciar los vínculos, relaciones, dependencias y regulaciones existentes dentro de la empresa entre los distintos departamentos y talleres y lo que es más importante entre los diferentes grupos de trabajadores. Debemos de pensar en la empresa como un todo en el que estamos inmersos y del que se derivan multitud de relaciones sociales.

Identificaremos el trabajo o servicios que se realiza en la empresa y, como hemos explicado anteriormente, el modo en que se incorpora, en su caso, a otro producto en otra empresa. La elaboración de un organigrama de la empresa nos permite analizar cómo se distribuye la actividad productiva, el trabajo, dentro de la empresa, qué funciones realiza cada departamento y qué se va incorporando al producto final. Nos vamos acercando poco a poco de una visión general al trabajo concreto, hasta llegar a la tarea que desempeña cada uno de los trabajadores. Dentro de cada uno de los departamentos, talleres o grandes secciones de trabajo ocurre lo mismo: el trabajo continúa fragmentándose.

En este punto tendremos que identificar el grupo homogéneo de trabajo al que pertenecemos. El grupo homogéneo está constituido por el conjunto de trabajadores que hacen juntos un mismo trabajo, tarea o actividad ("los de contabilidad"), y están expuestos a las mismas condiciones de trabajo. Un taller en el que el conjunto de los trabajadores realicen operaciones similares sometidos a condiciones de trabajo también similares sería otra forma de definir los grupos homogéneos. En muchos casos son las propias empresas quienes dividen y organizan a los trabajadores en grupos de estas características. Examinar la estructura organizativa de la empresa, especialmente en sus unidades más pequeñas, nos puede proporcionar gran información sobre los grupos homogéneos de producción existentes.

Una "Unidad Básica de Actuación" en un hospital, una "Unidad Elemental de Trabajo" en el sector del automóvil, una "Agencia bancaria", o una "sección de venta" en unos grandes almacenes son cuatro buenos ejemplos de este tipo de unidades.

Un "Grupo Homogéneo" de trabajo es aquel grupo de trabajadores que comparten la misma experiencia laboral. Comparten unas condiciones materiales y organizativas de trabajo similares y están sometidos a los mismos procesos de control y promoción dentro de la empresa. Utilizar el grupo como unidad básica de análisis, e inserto en él, al trabajador, nos permite recuperar la memoria (histórica) colectiva y obtener una información más aproximada a la realidad sobre las condiciones de trabajo que experimenta el grupo.

Una vez que hemos identificado el grupo debemos preguntarnos por *quién lo constituye, cuántas personas lo forman y qué características tienen.*

Consideramos el tamaño del grupo para conocer su peso y posición en el proceso productivo de la empresa. Se trata de analizar la posición y el papel que desempeña el grupo homogéneo de trabajo en la empresa. De este modo, llegaremos a comprender la lógica de reparto de tareas en su interior. Tareas a las que pueden corresponder tipos de trabajo muy diferentes. La posición del grupo en el proceso de trabajo, en la empresa, determina sus condiciones de trabajo: cuanto más dominante es su posición mayores serán las cualificaciones, los salarios, es decir mejores serán sus condiciones de trabajo.

La primera y más evidente de las cuestiones, como ya hemos indicado en el apartado anterior, será preguntar por el número de trabajadores que constituyen el grupo. Después fijaremos nuestra atención en el pasado reciente para conocer su evolución. Sabremos si ha disminuido o aumentado el número de trabajadores y simultáneamente por qué lo ha hecho. Se puede haber producido un aumento puntual del trabajo al que la empresa ha respondido, por ejemplo, reforzando el grupo homogéneo con nuevos trabajadores, intensificando el trabajo de los asalariados, subcontratando el excedente de trabajo con otra empresa o modificando la organización del trabajo y la tecnología en esa área de la empresa.

Conoceremos así *las transformaciones que ha experimentado el grupo homogéneo de trabajo y las prácticas de gestión que la empresa ha tenido con él.*

La edad y antigüedad media en la empresa de los trabajadores, la distribución por sexos (numérica y por tareas) y categorías y las modalidades de contratación más utilizadas completarán esta información.

La elaboración de un cuadro específico para el grupo (el taller) nos será de gran utilidad para recoger y analizar la información.

Resultará interesante comparar las características sociolaborales actuales del grupo con las que tenía hace cinco o diez años. Con este análisis obtendremos una información válida para conocer las prácticas de gestión empresarial y las tendencias de evolución en el futuro.

En segundo lugar, siguiendo con la misma lógica, observaremos *cómo se ejecuta y organiza el trabajo* en el grupo (taller o sección). Pensaremos en los trabajos y tareas que se realizan y el modo en que contribuyen o se engarzan en los productos y actividades de la empresa.

De nuevo estamos recomponiendo el proceso de trabajo, desde abajo, desde nuestro grupo (taller o sección), *siguiendo el proceso de elaboración del producto ya sea éste un bien o un servicio.*

El tipo de trabajo (o tarea) y el número y modo en que se realizan no resultan indiferentes para el grupo. Los efectos sobre la cualificación

o, en general, sobre las condiciones de trabajo varían sustancialmente. No es lo mismo que se lleve a cabo una única tarea a que se realicen varias operaciones distintas, que se cambie de tarea dentro del grupo. Cuanto mayor número de tareas y trabajos se efectúen y más complejos sean éstos mayor será el contenido del trabajo y la cualificación de quienes lo ejecutan.

A continuación nos detendremos en el modo en que se organiza y reparte el trabajo en el grupo homogéneo.

Este aspecto resulta igualmente importante y debe considerarse conjunta y simultáneamente con el anterior.

El trabajo se puede organizar de muchas maneras y todas ellas repercuten de algún modo sobre la cualificación y las condiciones de trabajo. El tipo de trabajo que se realiza, la complejidad del mismo, los sistemas de control que la empresa aplica sobre él y la tecnología empleada son los aspectos básicos que configuran la organización del trabajo.

Tendremos que determinar cuántos puestos diferentes hay en el grupo homogéneo (o taller), las categorías laborales de los trabajadores que ocupan esos puestos y el modo en que se organiza el trabajo. Si las tareas y puestos son fijos, si se cambia de tareas, etcétera.

La elaboración de un esquema que reproduzca la disposición de los puestos de trabajo en el taller y las relaciones entre ellos nos será de gran utilidad para estudiar el modo concreto en que está organizado el trabajo.

Otra cuestión que debemos considerar es la distribución del tiempo de trabajo. La existencia de trabajo nocturno, turnos rotativos o el recurso estructural a las horas extraordinarias son aspectos que también debemos considerar a la hora de estudiar el modo en que la empresa organiza el trabajo del grupo.

Resaltamos estos aspectos porque las condiciones de trabajo, la cualificación y la evolución de los sistemas de trabajo adquieren formas, configuraciones y efectos sociales distintos según las opciones organizativas que la empresa adopte en cada momento, como ya resaltamos antes. Y éstas dependen, fundamentalmente, de la cultura empresarial, de la filosofía de empresa de cada empresario. La cultura empresarial sobre la que se construyen las estrategias organizativas y de gestión es decisiva para determinar la evolución futura de la empresa.

Como se sabe por los trabajos de investigación no hay factores que determinen, estrictamente, el modo en que se organiza el trabajo en la empresa. El sector, el lugar que se ocupa en la división del trabajo entre empresas, los recursos ambientales, establecen el ámbito en el que se ha de mover cada empresa, cada empresario. Pero es éste quien tiene la capacidad de elegir entre formas diversas de gestión. Los modos y maneras

de cada empresario resultan ser la explicación última de las condiciones de trabajo concretas que viven los trabajadores, y entre ellas, en primer lugar, la cualificación que se requiere para llevar a cabo el trabajo concreto de cada uno.

Nuestro recorrido a través de la recomposición del proceso de trabajo debe detenerse, ahora, en el estudio de la cualificación.

Tradicionalmente hemos identificado la cualificación con el nivel de instrucción (estudios) adquirido en la escuela (en el sistema de enseñanza), sin embargo hoy todo el mundo está de acuerdo en que se trata de algo mucho más complejo. El conocimiento, la formación académica, es importante pero no es el único factor que incide en la construcción de la cualificación. Como hemos visto anteriormente, el trabajo que ejecutamos y el modo en que está organizado, nuestras relaciones con los compañeros de trabajo, el saber hacer colectivo del oficio, la experiencia que hemos obtenido en nuestro puesto de trabajo, la competencia social, el carácter, son algunos de los factores que constituyen la "cualificación profesional".

El concepto de "competencia social" (saber ser), por último, se emplea para explicar el comportamiento social y profesional en el centro de trabajo y la trayectoria vital (experiencias, dificultades, capacidad de relación, sometimiento a la autoridad y control empresarial). Cada vez se valora más este aspecto como magníficamente resumía hace unos años un empresario del sector electrónico: "(...) antes que una cualificación se busca más bien una persona voluntariosa que esté dispuesta a trabajar (...)".

La organización del trabajo, como hemos señalado, es otro de los factores que mayor incidencia tiene en la cualificación profesional. Un trabajador puede tener un nivel de instrucción muy elevado y sin embargo desempeñar una tarea con escaso contenido de trabajo y por lo tanto con baja cualificación. El puesto que se ocupe, el tipo de trabajo que se realice, el uso y disposición de las máquinas, los sistemas de control y la autonomía en el trabajo que se disponga, etc. son variables fundamentales en la construcción de la cualificación. Las características y contenido del puesto de trabajo tienen gran importancia. No es lo mismo, por ejemplo, que un trabajador, o un grupo de ellos, desempeñen trabajos de diseño o de mantenimiento y reparación a que ocupen un puesto en una cadena de montaje o que atiendan los servicios generales de limpieza y seguridad. Lo mismo ocurre con la disposición y uso de la tecnología o con los sistemas de control y evaluación del trabajo. Una mayor cualificación profesional exige una organización del trabajo que favorezca la complejidad del contenido del trabajo, la responsabilidad y la autonomía del grupo y del trabajador. De poco sirve una for-

mación y cualificación más elevada si los sistemas de trabajo continúan siendo rígidos y limitados. La posición que cada taller, grupo o trabajador ocupa en el proceso de trabajo de un bien o servicio contribuye a establecer el contenido de la cualificación (individual y colectiva).

Para estudiar estos aspectos al examinar el grupo homogéneo o cada puesto de trabajo deberemos fijarnos: en el tipo de información que se requiere manejar (poca, y poco compleja, numerosa y compleja, o incierta); en la complejidad y el número de las variables que debe controlar cada trabajador en la ejecución del trabajo que realiza (múltiples y complejas, multivariable, amplias y complejas, repetitivas y complejas o únicas y repetitivas); y en el grado de autonomía que cuenta el trabajador para realizar su trabajo y los sistemas de control a los que se encuentra sometido (trabajo prescrito, control a través de norma de procedimiento, programas de trabajo, programas de control a medio plazo, evaluación de resultados a largo plazo).

La transcendencia de los aspectos ligados a la organización del trabajo en la construcción de la cualificación profesional pone de manifiesto la importancia de la cualificación colectiva. La cualificación profesional no es resultado de un proceso de aprendizaje individual. Cada operación, cada trabajo específico es parte de un proceso global en el que participan multitud de trabajadores, grupos e incluso empresas (división del trabajo entre empresas) entre los que se desarrollan relaciones de cooperación, competencia y dominación. La pertenencia a un grupo de trabajo, la experiencia laboral y vital colectiva, en otras palabras, el conjunto de capacidades que adquieren los trabajadores mediante su participación en el proceso de trabajo, conforman la cualificación. La tabla de la página siguiente ejemplifica un posible análisis de estas variables.

Resumiendo, podemos decir que la "cualificación profesional" es resultado de la capacidad de trabajo de cada trabajador y del conocimiento del oficio o profesión. Entendido éste como la suma de habilidades individuales y colectivas y conocimientos del uso de herramientas y máquinas propias del oficio (saber hacer), y la tarea asignada dentro del proceso de trabajo (organización del trabajo).

La cualificación implica una relación dinámica, regulada a través del contrato de trabajo, entre el trabajador y el trabajo que debe ejecutar. Un cambio en la cualificación implica una modificación de las condiciones de trabajo que afecta a las estipulaciones del contrato laboral (rendimiento, salario, jornada laboral, etc). Cuando hablamos de incrementos de cualificación nos estamos refiriendo simultáneamente a la movilidad de los trabajadores dentro de la empresa, al diseño de carreras profesionales (evolución del estatus dentro de la organización), a incre-

Cualificación	Proceso	Complejidad	Información	Autonomía	Formación
Mayor	Diseño	Multivariable	Incierta	Resultados Largo Plazo	Superior
	Control Calidad	Multivariable	Numerosa y Compleja	Medio Plazo. Programa control	Superior y Media
	Mantenimiento	Amplia y Compleja	Numerosa y Compleja	Corto Plazo. Programa Trabajo	Media y Profesional + Experiencia
	Fabricación	Repetitiva y Compleja	Poca y Simple	Norma de Procedimiento	Profesional y Básica
Menor	Servicios Generales	Única y Rutinaria	Poca	Trabajo Prescrito	Básica

mentos salariales, es decir a un conjunto de aspectos que inciden directamente en las condiciones de trabajo. Todas estas cuestiones convierten a la formación continua y recualificación de los trabajadores en un aspecto fundamental de la negociación colectiva. En toda Europa, las cuestiones relacionadas con la cualificación y la formación aparecen cada vez más como un aspecto fundamental de la negociación colectiva.

Sin embargo debemos resaltar, una vez más, la importancia de los factores contextuales. La reestructuración productiva, el proceso de desregulación de la actividad laboral, el incremento del paro, etc. tiene un reflejo inmediato en la "cualificación profesional". Como ejemplo basten las palabras de un empresario del sector del mueble: "En estos momentos hay una tendencia de cambio. Durante muchos años se ha ido tomando personas sin ninguna cualificación. Personas que eran habilidosas. Sin embargo hay una tendencia a ir a personas [trabajadores] con una mayor cualificación. Entre otras razones porque *cuestan lo mismo*. Ahora para las personas que vienen a ocupar un puesto sencillo de fabricación, la Formación Profesional es casi una condición." La precarización del mercado de trabajo facilita la sustitución de trabajadores ocupados con bajo nivel de instrucción y elevada antigüedad por mano de obra más formada escolarmente, barata, joven y moldeable.

Las cuestiones que resumen los aspectos fundamentales de este apartado son:

- *Identificación del Grupo Homogéneo de Trabajo y de la actividad concreta que realiza.*
- *Características de la organización del trabajo: complejidad del puesto, control y autonomía, información.*
- *¿Se han introducido nuevas formas de organización del trabajo?*
- *¿Han cambiado las cualificaciones y las categorías después de esa reorganización del trabajo?*
- *¿Cuál es, en el grupo de trabajo, e individualmente, el conocimiento del oficio y las máquinas y herramientas que le son propias?*

Haciendo balance. Una mirada de conjunto

El lector ha hecho con nosotros este recorrido que le hemos propuesto: primero desde las transformaciones sociales y económicas más influyentes hasta su puesto concreto de trabajo, en relación siempre con otros puestos, con otras personas. Y luego, de vuelta, desde el análisis detallado de lo que hace y es cada uno de los componentes del grupo de trabajo, de la actividad, y desde luego, en primer lugar de cada persona, hasta su inserción, otra vez en los procesos globales de producción.

Desde luego, y lo sabemos muy bien, éste no es un ejercicio fácil, por muy elemental que nos parezca ahora, una vez descrito, como el famoso huevo de Colón.

Llevarlo a cabo —nuestra experiencia en ello nos lo dice— es una tarea de elaboración y reflexión que necesita tiempo, que necesita pararse un momento. Para mirar hacia atrás, lo que nos permite *colocar* nuestra situación actual en perspectiva. Para escudriñar el futuro, para mirar hacia adelante reflexionando sobre lo que pasa hoy: sobre las tendencias de cada uno de los sectores en que trabajamos, sobre las políticas empresariales, sobre los límites entre los que se mueve nuestra capacidad de hacer e influir en la marcha de los acontecimientos.

Pero, siendo un ejercicio difícil creemos que vale la pena proponerlo como lo hemos hecho. Y esperamos que sea fructífero. Averiguar algo con sentido sobre el futuro del trabajo, de las cualificaciones, del empleo, está lejos de ser una tarea sencilla. Por más que hoy en día se multiplican los gurús que solventan la cuestión con la consabida fraseología que habla del fin del trabajo. Muerto el perro...

¿Para qué molestarse en hacer estudios serios y rigurosos, que nos iluminen sobre las *posibilidades* que se nos ofrecen en este fin de milenio, cuando pronto ya no existirá el *problema*?

Lejos de nosotros, por tanto, el pensar que, al abordar una cuestión tan llena de complejidad como la detección de necesidades de formación en las grandes empresas, podríamos responder con un cuestionario trivial, como tantos al uso, que desprecian, en primer lugar, las capacidades de los trabajadores y en general de las personas a las que se dirigen. Pero, además, porque supone una renuncia a explorar de cerca, con lupa, con paciencia, con inteligencia, una cuestión que es trascendental, tanto para el empleo y el trabajo como para nuestro futuro como ciudadanos.

Por ello, querido lector o lectora, te decíamos que te hemos propuesto un ejercicio difícil. Pero que, estamos convencidos, valía la pena realizar.

Habrás tenido que echar mano de papel y lápiz o bolígrafo para ir anotando todas y cada una de las ideas y recorridos que te hemos ido proponiendo. Ya fuera con una pregunta formal. Ya fuera como un conjunto de interrogantes, a los cuales sólo habrás podido dar respuesta parcialmente. Quizá planteándote nuevas preguntas.

No debes creer, por eso, que “has rellenado mal la guía”. Muchos profesionales de las ciencias sociales del trabajo, probablemente, tendrían más dificultades que tú misma.

Lo importante, con la reflexión que te hemos propuesto, es, precisamente, el abrir los problemas con más preguntas. El mirar a la realidad en la que trabajamos y vivimos de forma que seamos capaces de entenderla un poco más. Aunque aún no dominemos todos los mecanismos que la hacen funcionar.

Casi podríamos decir, al sugerirte cómo hacer balance, que lo más importante de nuestra propuesta vendrá después de aplicarla. Cuando se necesite, ¡aún!, recurrir a un marco más complejo.

Creemos que el objetivo vale la pena: un mayor y más rico conocimiento de los condicionantes que generan unas determinadas necesidades de formación en las empresas permitirá, siempre, una mayor capacidad de negociación con los empresarios, al abrirse, en lugar de reducirse, los puntos abiertos para el diálogo social.

Pero no queremos cerrar este balance sin mostrar, también, la otra cara, la más concreta y práctica de una buena reflexión y análisis como la que proponemos.

Lo que quizá ya te hayas preguntado: ¿y ahora qué?

O, dicho de otro modo: me he preguntado, individual y colectivamente, por lo que somos, por la formación que tenemos, por las “com-

petencias" que también tenemos, pero no se usan en *estos* concretos trabajos en los que estoy (y estamos) ocupado; por lo que soy y por lo que hoy hago, pero también por lo que podría hacer mañana, suponiendo que la empresa cambia, o que yo cambio de empresa, de sector, de región. Como se dice en la jerga de los profesionales de los "recursos humanos", hemos analizado no sólo mi fuerza de trabajo *utilizada*, sino las *potencialidades* que tengo, que tenemos, en un determinado colectivo de trabajo. Me he preguntado por la forma en que se divide el trabajo, por la forma en que se reparte la *inteligencia aplicada a la producción*, en función de las políticas empresariales (que pueden ser más flexibles y variadas de lo que muchos directivos creen). Me, nos, he(mos) preguntado por el lugar que ocupa nuestra actividad concreta dentro de un proceso más amplio, que fabrica un producto determinado. Gracias a eso, entendemos ahora por qué la producción electrónica, por citar un ejemplo de punta, en España es descualificada, y en Estados Unidos es cualificada.

Pues bien: al hilo mismo de esa reflexión habrán surgido, en el "relleno" de esta guía, *aplicaciones concretas*, cosas que quedan claras, argumentos para proponer a la empresa un determinado diseño de los planes de formación continua.

Ejemplos surgen en cada punto del razonamiento. Si una empresa es, en realidad, un centro dependiente de otra, en el sentido que hemos llamado empresa "mano", es decir, a la que se transfiere la producción menos cualificada, la única forma de defender unas necesidades de formación continua que sean sensatamente defendibles como necesarias para la empresa, y por tanto, negociables, será apoyar, o pedir una política empresarial de independización de los condicionantes impuestos por la empresa "cabeza". Esto es, sólo se podrá influir, desde el punto de vista de los trabajadores, en la mejora de las cualificaciones, y en la inversión en formación, proponiendo un cambio de estrategia empresarial.

Y hay que decir que, como en un círculo que se influye y se retroalimenta, puede que una política de inversión masiva en formación sea, justamente, el prerrequisito necesario para esa política de independencia, o al menos, de relaciones más simétricas entre las empresas.

Hemos puesto un ejemplo difícil. Pero creemos que así el lector podrá fácilmente identificar otros mucho más próximos y sencillos. El caso de un Comité de Empresa que, precisamente, negocia su plan de formación con la empresa es un caso real que hemos analizado: la opción del Comité es destinar la parte de la formación que en la Comisión bipartita de la empresa les corresponde gestionar a ellos, a un tipo de formación que *prevenga a la empresa* de subcontratar trabajos que se hacen hoy dentro de la misma con el argumento de que no hay cualificaciones

adecuadas dentro de la misma. De esa manera, la formación continua es la causa de que las políticas empresariales se adecuen al personal que trabaja en la empresa. Pero, además, tiene efectos, después, reforzantes: una vez que esas producciones, esos grupos de trabajadores, esa actividad, se queda *dentro*, hace falta más formación continua para mantener esas cualificaciones. Un círculo virtuoso, como se ve.

Por todo ello, al final de este recorrido, al final de la aplicación de la *guía para el análisis de las necesidades de formación continua en las grandes empresas*, creemos que se puede afrontar con conocimiento, con análisis que den cuenta un poco mejor que las generalidades a las que estamos demasiado acostumbrados, esta cuestión decisiva de la formación, de la cualificación. Porque a todos, empresarios y trabajadores en primer lugar, nos va demasiado en ello para tomarlo a la ligera.

Después de todo no seremos nosotros los primeros en pensar, como escribió algún día Albert Camus, que un poco de pensamiento aleja de la vida, pero mucho nos devuelve inmediatamente a ella.

Modo de uso: por una formación activa

Con esta *guía para la detección de necesidades de formación continua* queremos facilitar una herramienta que ayude a ordenar, sintetizar y reflexionar sobre las necesidades de formación continua en los puestos de trabajo, las empresas y la sociedad. Partiendo de las experiencias de cada cual, del entorno inmediato de cada experiencia de trabajo o de gestión. Pero llevándolas un poco más allá de donde las deja la imagen simplificada y estereotipada que transmiten los medios de comunicación y el saber anquilosado sobre la realidad del trabajo.

Para ello hemos partido, en primer lugar, de la experiencia de los mejores casos que hemos podido hallar, recogiendo la propia visión de los trabajadores y de sus sindicatos, junto con experiencias relevantes y ejemplares de grandes empresas.

Por otro lado, nos apoyamos en la mejor investigación europea (y mundial) sobre cualificación, transformaciones productivas, reorganización empresarial, etc. Poniendo, tras esta guía, un importante capital de investigación y experiencia de análisis, que nos ha llevado antes a colaborar, especialmente, con las principales instituciones europeas.

Porque ya hay en el mercado de la formación cientos de métodos de detección de necesidades de formación que se quedan en la

superficie de las cosas, que no son capaces de ir más allá de lo inmediato, nuestra guía pretende, sobre todo, fomentar la capacidad de reflexión de todos y cada uno de los componentes de la empresa, de aumentar su visión general de los problemas, creando o reafirmando si ya existen lenguajes comunes que permitan aumentar los campos y áreas de diálogo social y de negociación en torno a la formación continua, que se presenta como un instrumento privilegiado para crear un terreno común de interés para trabajadores y empresarios.

Por ello, nos referimos con mucho cuidado y reserva a medidas concretas —para las que existen, como todo el mundo sabe, cientos de instrumentos de medir que no saben bien lo que miden...—, prefiriendo las preguntas que necesitan ser respondidas con matices, que necesitan ser elaboradas tras ser meditadas, que pueden dar origen a una cuantificación, pero, eso sí, una cuantificación que diga algo más que lo que sabe todo el mundo, a poco que se pasee por una empresa.

Nuestra guía tiene la pretensión de ir a lo concreto, partiendo de reflexiones generales. Pretende servir para ordenar las experiencias, vivencias y pensamientos, tan ricos y abundantes en la realidad, pero que se pierden por falta de sistematización, de concreción. Pretende ser una suerte de aglutinante de todo lo que se sabe a pie de obra o de oficina, muchas veces sin darse cuenta de que ese conocimiento está ahí, en el aire.

De ello, creemos, los primeros beneficiados serán los propios trabajadores. Pero igualmente lo será la empresa que podrá así capitalizar unos saberes que en este tiempo de exaltación del valor fundamental de los saberes productivos, de la implicación y de la participación de los trabajadores, constituye, o puede constituir, un activo primordial de competitividad.

Siguiendo la idea sugerida por Vittorio Cappechi proponemos una “oferta de formación activa” que vaya más allá de lo inmediato, esto es de las personas en su actual actividad; de los puestos tal y como están configurados; y de las empresas en su inmediata configuración, que puede cambiar con el tiempo, a veces drásticamente. Para ello, no sólo se habrá de partir de considerar el sector en la sociedad regional concreta, sino que se propondrá que la reflexión para la detección de necesidades de formación se lleve a cabo, tomando como objeto de estudio inmediato, pero sobre todo sujeto de su propio análisis, el grupo homogéneo, la “actividad”: un conjunto de trabajadoras y trabajadores, vinculados a una parte de la producción identificada con (relativa) claridad:

dentro de una cadena que va, o puede ir, desde la concepción o diseño de cualquier bien o servicio hasta su venta (o incorporación a otro producto).

De acuerdo con esta proposición, la forma de aplicación, o *modo de uso*, que proponemos, toma como:

1) *Unidad de análisis* a un conjunto significativo de trabajadores, agrupados para la discusión y respuesta a la guía, por actividades, que tengan sentido en sí mismas, algo semejante a los grupos homogéneos, en la experiencia italiana de estudio de las condiciones de trabajo: un colectivo de trabajadores expuestos a las mismas condiciones de trabajo a lo largo del tiempo. (Ejemplos: un taller, un servicio; una “unidad básica de actuación”, en un hospital; o una “unidad elemental de trabajo” en el sector del automóvil, etcétera).

Ventajas de esta opción: que los mismos trabajadores quizá ya tienen identificado su lugar en el proceso completo de producción de un bien o servicio, referente mínimo de las necesidades de *cualificación completa*, para cada proceso. Muchas grandes empresas están inmersas en procesos de reorganización donde la identificación de unidades internas con sentido, en cuanto al producto, a la tarea o función, a la definición de “clientes” o “proveedores”, facilita esta estrategia de investigación.

La forma o procedimiento para llevar a cabo el proceso de identificación, detección, de las necesidades de formación continua que proponemos debería comprender las etapas que indicamos a continuación:

2) *Presentación de la guía* y sus objetivos a un grupo o conjunto de grupos o actividades significativas dentro de la empresa. Esta presentación, que comprenderá el reparto entre los trabajadores de ejemplares de la guía, se llevará a cabo por un experto con la colaboración de un representante sindical. (En un primer momento se propone llevar a cabo la presentación, como decimos, a uno o varios grupos; luego a toda la empresa, o a partes significativas, productivamente, de la misma: el objetivo es tender siempre a ver las cosas lo más globalmente posible: no una mirada sólo al puesto individual.)

Observación importante: se estudiarán también los puestos individuales, pero siempre en el conjunto, al menos de una “actividad”, de un grupo de trabajadores, de un colectivo de trabajo.

La guía debe presentar claramente las razones de reflexionar sobre cada aspecto, de cada conjunto de preguntas, de tal modo que pueda ser leída por sí misma. Desde luego, por un trabajador sólo, o por un peque-

no grupo de ellos. Y llegar igualmente a conclusiones en sus análisis y detección de necesidades. En la etapa de prueba, verificaremos si este objetivo es plenamente conseguido, rectificando oportunamente, allí donde sea posible, y también incorporando las sugerencias y modificaciones que pudieran proponerse. El punto siguiente refuerza esta idea de base.

3) *Distribución de la guía*, así presentada y razonada, a todos y todas las trabajadoras, para su reflexión y estudio. (Se habrá de dejar transcurrir un periodo suficiente de tiempo hasta la fase siguiente.)

4) Una vez transcurrido el tiempo necesario para una lectura reflexiva, que puede incluir asesoramientos sindicales o empresariales, o conjuntos, a partir de la Comisión de Formación, se celebrarán *reuniones ad hoc*, anunciadas, y tras fomentar la discusión y reflexión con la guía, más que solamente de la guía. Propondremos que se haga durante el tiempo de trabajo, pero se hará, según se acuerde y negocie con la empresa.

Cada grupo-actividad rellenará una guía. "Rellenar" quiere decir elaborar un conjunto de respuestas a las cuestiones que la guía suscita, y que habrán de ser concretadas en cada caso y en cada empresa de manera contingente y adecuada a la situación. Los responsables de rellenar cada guía podrán ser los propios trabajadores de los grupos, los responsables sindicales, o la Comisión de Formación: quien haga la "investigación". (En todo caso, la idea de base, como ya se ha mostrado, es un modelo compuesto de: *texto*, razonando el porqué una cuestión, "aspectos" lo vamos a llamar; seguido de un conjunto de *preguntas*, más o menos formalizadas. En este modelo entran algunos ejemplos concretos, sencillos e ilustrativos de lo que se dice, en la mayoría de los casos, extraídos directamente del trabajo de campo e investigación sobre el terreno más reciente de nuestro propio equipo, y en otros de la literatura científica y profesional consultada para esta ocasión.)

Un problema de este enfoque es que debe insistir, siempre y también, en el reflejo individual de los puestos de trabajo, la eventual rotación o polivalencia, la cualificación colectiva, etcétera. (En un primer momento estas reuniones pueden ser ayudadas por expertos; luego habrán de ser hechas sólo por sindicalistas o por los mismos trabajadores del grupo. Se pedirá, en todo caso, que cada grupo envíe a una persona a explicar sus "resultados" y contrastarlos en la fase siguiente.)

5) Con las distintas guías por "actividad", se preparará un *informe de empresa*. Para ello, se reunirá a una persona por cada grupo-actividad que

haya rellenado su guía. Este informe lo hará una comisión delegada o los representantes de la (eventual) Comisión de Formación que exista en cada empresa. (Importante: todas las observaciones que se hacen, y que puedan suponer opciones organizativas a decidir por los sindicatos y trabajadores en presencia, se hacen tan sólo para mostrar el *mecanismo* que se propone, y cuáles deben ser los condicionantes técnicos que se han tenido presentes a la hora de redactar y preparar la guía.)

6) Todos los informes, ya sean por *secciones* (conjunto de grupos), o para toda la empresa, además de ser presentados a la empresa (Departamento de Formación, Comisión de Formación, según los casos), para su eventual enriquecimiento, y más tarde, eventual negociación, en su caso, o aplicación a los planes de formación, *se difundirán completos a todos los trabajadores y trabajadoras*. (Consecuencia muy importante: han de ser breves, concisos, claros.)

7) Si en la empresa en cuestión no se hace todo el trabajo que contribuye a la producción o generación de un bien final (desde la concepción o diseño hasta su venta), se buscará incorporar al proceso a grupos de trabajadores pertenecientes a otras actividades, empresas-procesos productivos o de comercialización, para poder tener así una visión de conjunto, no fragmentada ni amputada de las necesidades de cualificación del trabajador colectivo, de la cualificación completa, en esa producción, sector o producto.

8) Con estos resultados "empresariales" en mano, se procederá a una evaluación *contrastada* con otras empresas-procesos productivos, con el fin de mejorar y validar la evaluación de necesidades de formación. Si este contraste puede hacerse no sólo en el contexto regional, sino interregional o internacional, mayor agudeza se conseguirá.

Este modo de uso, esta estrategia de investigación y aplicación de la guía de análisis para la detección de necesidades de formación continua en las grandes empresas, quiere, en primer lugar, contrarrestar la visión *individualizada e individualizadora* fomentada por la lógica de las competencias, que generan competencia entre los trabajadores. Para fomentar un desarrollo de la formación en la empresa que no sea negativo tanto para los trabajadores como para el futuro de la empresa.

Por ello, todo el proceso de *detección de necesidades de formación* potenciará una visión global, del conjunto del proceso; con visión histórica, al menos hacia el reciente pasado; desde la óptica estratégica del diseño, de los proyectos hacia el futuro de la empresa. Una visión, en suma, que

permita descubrir las nuevas áreas de posible negociación empresarios-trabajadores. Para ello debe predominar una visión de tendencias, colectiva, de conjunto, hacia un futuro europeo: eso se resume en que sólo se puede competir en una economía globalizada con productos de calidad si los fabrican o crean trabajadores de calidad.

Resumen. «División del trabajo, cualificación, competencias. Una guía para el análisis de las necesidades de formación de los trabajadores»

Esta guía de análisis es el producto de un trabajo en equipo que lleva por título "Diseño de sistemas y metodologías de detección de necesidades de formación continua en las grandes empresas". El texto presentado es, únicamente, la Guía de Análisis, mientras que el informe completo de investigación incluye un conjunto de materiales de distinto orden, de los que, sobre todo, hay que destacar el trabajo de campo, consultas y entrevistas a trabajadores y empresarios, así como el reanálisis de casos, tanto europeos como españoles, que sostienen y apuntalan cuanto en la guía se dice o propone. En lo que concierne a los materiales empíricos, amén de catorce estudios de casos en España, se han tenido presentes los informes recibidos del Reino Unido, por Helen Rainbird, del Nene College de Northampton; de Italia, por Roberto di Monaco, del IRES "Lucia Morosini", de la CGIL de Turín; de Francia, realizado con la colaboración de Cathérine Vincent del IRES de París; y de Portugal, realizado por Ilona Kovács y Concepción Cerdeira, del ISEG y de la Universidad de Lisboa.

Abstract. «Division of labour, skill, responsibilities. A guide for the analysis of workers' training needs»

This guide for the analysis of workers' training needs is the fruit of a collective research project entitled "The design of systems and methodologies for the detection of continuous training needs in large companies". Here we have only reproduced the Guide for Analysis, rather than the full text of the report, which includes a comprehensive selection of data and documentation. Along with the material obtained from the fieldwork and discussions and interviews with both workers and employers, the report presents the results of the re-analysis of case studies from Spain and Europe supporting our findings and proposals. In empirical terms, the guide draws on the analysis of 14 case studies from Spain, as well as on reports on the United Kingdom (written by Helen Rainbird of Nene College in Northampton), Italy (Roberto di Monaco from the CGIL's "Lucia Morosini" IRES in Turin), France (produced in collaboration with Cathérine Vincent of the IRES in Paris) and Portugal (Ilona Kovács and Concepción Cerdeira, of the ISEG and the University of Lisbon).

La Sociología del trabajo en América Latina: un siglo por delante

Marta Novick*

Cuando hace cerca de un año y medio comenzamos la aventura de organizar este Congreso, no imaginábamos la magnitud del esfuerzo ni la importante convocatoria de voluntades que íbamos a requerir. Sabíamos que el momento era de crisis y transiciones, y que ni las crisis ni las transiciones pueden amparar ni siquiera a un grupo de entusiastas militantes que piensan el trabajo desde una perspectiva social y no como una mercancía o factor de mercado. Sin embargo, la convocatoria superó las previsiones más optimistas y permitió compensar con tanta pasión las restricciones financieras que tuvimos.

Todo ese apoyo y ese aliento nos llenan de orgullo, pero al mismo tiempo arrojan una importante responsabilidad sobre nuestros hombros y sobre esta institución que es la ALAST que, con sólo 7 años desde su creación, está demostrando que se pueden construir instituciones latinoamericanas multicéntricas y pluralistas y que la sede puede ser rotativa y mantener al mismo tiempo la unidad, la integración y la mística. (Del 93 al 96 estuvo en México, del 96 al 2000 en Brasil y a partir de este Congreso queda en la Argentina.) La rotación de sede permite aprovechar la masa crítica propia de cada uno de nuestros países e ir colaborando y aportando al crecimiento de las reflexiones sobre el mundo

Palabras pronunciadas por M. Novick, presidenta de la Comisión Organizadora, con motivo de la inauguración del III Congreso Latinoamericano de Sociología del trabajo, Buenos Aires, 17-20 de mayo de 2000.

* Investigadora del CONICET en el Instituto de Industria de la Universidad Nacional General Sarmiento. Hipólito Yrigoyen 1780, 1, "A", CP 1089 Buenos Aires (Argentina).
mnovick@ciudad.com.ar

del trabajo y el empleo. En el caso argentino, la presencia de una institución especializada desde 1982 como *Aset* (Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo), sede institucional de este evento, colaboró de manera notable en la realización de este Congreso, poniendo en juego su rica experiencia institucional y una amplia convocatoria a nivel nacional.

Es interesante destacar que el éxito creciente de la convocatoria de ALAST alcanzó no sólo a los países latinoamericanos, sino a muchos otros países, ya que tenemos el placer y el orgullo de recibir en el Congreso no sólo a colegas de toda América Latina, sino también de EE UU, de Canadá, de España, de Francia, de Suecia así como de Sudáfrica y Japón. Podría suponerse que el éxito de la asociación y del espacio que abre el Congreso se explican por el dinamismo que desde hace varios años viene sosteniendo la Sociología del trabajo en la región.

Podemos suponer que algunas razones de esta dinámica, de esta fuerza se explican, al menos, por dos órdenes diferentes de dimensiones: por un lado, la crisis de los paradigmas y de los marcos teóricos para analizar esta realidad tan diferente a lo que veníamos estudiando y conociendo, y por otro, efectivamente, el cambio del trabajo tanto en su concepción misma como en el espacio que ocupa en nuestra sociedad. En América Latina se encuentra un abanico de problemáticas donde coexisten fenómenos emergentes y asociados a la modernidad, al mismo tiempo que cuadros aberrantes de exclusión. La Sociología del trabajo intenta dar cuenta de esta heterogeneidad, de esta situación idiosincrásica, poniendo en crisis sus propios paradigmas y categorías de análisis.

Categorías de análisis que durante décadas ayudaban a la interpretación de la realidad, comienzan a perder su eficacia y su capacidad de explicación y predicción de los nuevos hechos sociales. La categoría trabajo cambia de lugar epistemológico y social. Así, deja de ser vigente el trabajo asalariado como ocupación, como oficio, como profesión, como eje de las relaciones laborales, como dador de identidad social, como creador de solidaridades y de conflictos, de luchas, de negociaciones, de victorias y derrotas. El trabajo, la empresa, el grupo profesional, dejan de ser el lugar privilegiado de producción de identidad y de cultura. Hoy, el trabajo en sí mismo, se dispersa y fragmenta en la trama social, se pasa de trabajo localizado a un trabajo pulverizado, ya no es el trabajo desmenuzado del que nos hablaba Friedmann en la fábrica, sino de un trabajo que queda diluido en la trama social, trae aparejada pérdida de identidad y es incapaz de brindar identidad profesional. Las organizaciones de clase pierden poder y representatividad, y lo colectivo se diluye cada vez más en lo individual. A su vez aparecen nuevos actores, nue-

vos sujetos virtualmente excluidos de la trama laboral y por ende de lo social, a los que la sociedad no les brinda ni salidas ni alternativas de identidad.

Al mismo tiempo, América Latina es escenario de cambios tecnológicos —muchas veces parciales y fragmentarios, heterogéneos la mayoría de las veces—, de la emergencia de nuevos tipos de gestiones tecnológicas, de nuevos modos de trabajar, de nuevas formas de gestión y de nuevas políticas hacia el recurso humano tanto desde los estados como desde las empresas. Las innovaciones tecnológicas y de gestión generan fuertes exigencias de formación y de información. Los nuevos espacios regionales que se conforman introducen nuevos desafíos no sólo en materia económica sino también en materia laboral. La organización de la producción a escala global con empresas y capitales internacionales como determinantes en materia económica, social y laboral introducen nuevos campos de análisis, de reflexión y de preocupación.

¿Cómo se acercó —y se acerca— la Sociología del Trabajo a estas realidades? Hemos hablado mucho, en las reuniones anteriores de la ALAST y en libros de muchos de los aquí presentes, acerca de cómo la Sociología del trabajo en América Latina siguió en su historia distintos derroteros, se constituyó en una sociología industrial, en una sociología política. La década de los ochenta marca un punto de inflexión importante en la disciplina en la región, se acerca al lugar de trabajo y comienza a analizar y preocuparse por las nuevas tecnologías, duras y blandas, tecnología y gestión, analizando las estrategias y consecuencias sobre los actores empresariales y sindicales. La unidad de análisis era la empresa, la firma, lugar donde todavía transcurrían las mutaciones, los conflictos, el juego de los actores colectivos. Pero los ochenta también condicionaron que se fortaleciera el pensamiento del trabajo como empleo, habida cuenta de los procesos de exclusión y desempleo que se estaban produciendo en general y para algunos grupos en particular, producto de la combinación de las transformaciones tecnológicas y organizacionales, el cambio del papel del Estado, al aumento de los procesos de desregulación y privatización y la presión de la deuda externa.

Los paradigmas tradicionales nos resultan viejos, hay una crisis epistemológica profunda, se necesitan nuevas fórmulas y se van intentando construir entre sombras nuevas categorías de análisis. De este modo, la búsqueda rebasa los procesos de trabajo y se vincula con los espacios de las relaciones industriales, con el mercado de trabajo, los sindicatos y empresarios, el sistema político y con el Estado. Se intenta pensar nuevas estructuras, nuevos grupos. Esto va a permitir también la coexistencia de una multiplicidad de objetos de análisis, de enfoques metodológicos,

y la inexistencia de un criterio o paradigma dominante, que hoy también sería cuestionado.

Se requieren nuevas aproximaciones, nuevos recortes, nuevas unidades conceptualizadoras para acercarnos a este fenómeno. Por ello es importante la necesidad de preservar el carácter crítico que tuvo la Sociología del trabajo en épocas anteriores, fortalecer la capacidad de formular alternativas, y la necesidad de recordar que detrás de las apariencias de modernidad, sigue habiendo trabajo, sigue habiendo explotación, sigue habiendo jornadas inhumanas, y es cada vez más perentoria la necesidad de integración social, brindar reconocimiento e identidad a todos los ciudadanos.

Nuestro Congreso es una muestra de este intento, del trabajo con aproximaciones metodológicas diversas, de la coexistencia de distintas unidades de análisis, de la riqueza de los trabajos de campo, de lecturas teóricas convergentes y divergentes sobre temas complejos y del compromiso con una realidad diferente a esos planteamientos universalistas que hablan del "fin del trabajo".

Las preocupaciones de la Sociología del trabajo de América latina (y del conjunto de los trabajos que se presentan) dan cuenta de algunos temas cruciales para nuestras sociedades. Podemos mencionar entre ellos:

- La reflexión e identificación de las *nuevas categorías laborales*, esto es, el análisis de un mercado de trabajo compuesto por heterogeneidad de formas, que ya no se agota en contrataciones de carácter típico y no típico. Este fenómeno es analizado no sólo desde la caracterización de las nuevas figuras, sino desde las posibles formas de protección o desprotección, incorporando a la discusión tanto el Derecho del trabajo cuanto los importantes cambios regulatorios introducidos en la última década. En esta línea, el Congreso será escenario de importantes debates no sólo en torno a estas nuevas figuras, sino en términos de sus consecuencias sociales y teóricas. Los trabajos discuten sobre el concepto mismo de trabajo y la emergencia de nuevos agrupamientos (¿clases?)
- La importancia de lo *territorial* como un nuevo recorte de los estudios. Se trata de una variable que adquiere relevancia tanto para el análisis del comportamiento del mercado de trabajo en algunas localidades como para la posibilidad de "repensar" los polos de desarrollo en el marco de los procesos de globalización. Pero también aparece cuando se analiza el trabajo desde la perspectiva de

las políticas estatales y sus estrategias de promoción para atraer inversiones. En esta línea, pueden también mencionarse los acuerdos de integración regional y la manera en que estas nuevas unidades económico-regionales (Mercosur, Nafta) afectan al empleo y a las relaciones laborales. De este modo, el territorio adquiere una importancia novedosa para la Sociología del trabajo, y corta transversalmente las distintas áreas.

- Conectado con ello, se reitera la importancia de la noción de *redes productivas*. Por un lado, es significativa porque representa un cambio en la unidad de análisis que pasa de la empresa a la "trama", y rompe con la visión acotada de lo sectorial. Los estudios tienden a coincidir en mostrar la presencia de fuertes mecanismos de segmentación más que de cooperación y ello significa diseminación de modalidades jerárquicas y procesos de segmentación entre las empresas y, por ende, entre sus trabajadores.
- *Calificaciones y competencias* toma un perfil algo diferente al de Congresos anteriores. Ya no se trata sólo de las transformaciones de las demandas del sistema productivo al educativo o de los requisitos para mejorar la empleabilidad, sino que ya hay una importante evaluación —no siempre coincidente— de las políticas públicas realizadas por nuestros países en estos últimos años y también de las experiencias a nivel de las empresas. Las transformaciones de las competencias requeridas dan lugar a presentación de estudios vinculados con las trayectorias ocupacionales de distinto tipo de profesionales.
- La *innovación* es otro eje importante de reflexión, indagando principalmente sobre los mecanismos de aprendizaje de las firmas. Pasa de la preocupación por la transferencia de tecnología a la gestión de lo tecnológico tanto desde la visión de las unidades productivas como desde las políticas públicas en la materia; el análisis de empresas innovadoras en América Latina, estudios centrados en la aplicación de los nuevos sistemas de calidad encarados desde la óptica social enriquecen este abordaje.
- Otro tema que, a mi parecer, merece ser destacado es el que se refiere al replanteamiento y reflexión sobre el *tiempo de trabajo*. Y en esta línea pueden incluirse tanto los trabajos vinculados con la extensión de jornada como las nuevas institucionalidades en materia de cálculos de jornada flexible, las políticas de reducción de jornada en algunos países europeos como política de empleo, y la fuerte intensidad del trabajo, que arroja una mirada casi irónica al supuesto aumento del tiempo del ocio, o del tiempo no-productivo.

- En materia de mercados de trabajo se profundiza el tema de las trayectorias laborales/ocupacionales, se reflexiona sobre un comportamiento diferente a los modelos típicos de estabilidad laboral —a menudo sectorial— del sistema anterior. Las migraciones y las trayectorias laborales de los migrantes —hoy internacionales— constituyen una de las áreas con mayor presencia que en Congresos anteriores.
- Aparece por primera vez una reflexión de la Sociología del trabajo sobre espacios ocupacionales no considerados anteriormente desde la óptica laboral, como es el caso del sector salud. Este sector, como otros, ha sido atravesado por los mecanismos de precariedad, de subcontratación, de cambios en los sistemas de remuneración, de nuevas pautas en relaciones laborales y procesos de privatización, cambios en las políticas de financiamiento que transforman las condiciones de trabajo del conjunto del personal de salud, incluidos los otrora profesionales independientes, etc. Esto rompe la valoración social anterior que parecía mantenerlo como “independiente” de los avatares laborales.
- En materia de relaciones laborales, un eje importante es la privatización de las mismas, y cómo los cambios en el lugar de trabajo transforman las acciones gremiales y empresariales. Al mismo tiempo, se verifica una pérdida de importancia de los estudios sobre sindicalismo, debilitados en la sociedad y aparentemente también en lo académico. Como forma compensatoria, los estudios sobre empresarios y sus estrategias también han tenido una merma significativa en relación con reuniones anteriores.

Como surge del conjunto de las ponencias, el trabajo es analizado de una forma mucho más amplia que la del trabajo asalariado y, en esta extensión conceptual, se abre hacia la comprensión de nuestra sociedad como tal. Esta mirada y esta enorme productividad es la que también actúa en los Congresos latinoamericanos de Sociología, donde la Sociología del trabajo con su presencia masiva muestra la forma en que América Latina jerarquiza la problemática laboral.

Para terminar, estoy obligada a mencionar el enorme apoyo que recibimos por parte de tanta gente. Yo podría decir sin riesgo de equivocarme que detrás de cada apoyo institucional que ustedes ven, hubo una persona que se sumaba a esta epopeya, comprendía la importancia del tema y de la reunión. Si bien la tecnología, sobre todo en materia de Internet, ayuda a la promoción y realización del Congreso, como bien sabemos éste es sólo un medio que debe ser manejado con conocimiento

y, en este sentido, es de destacar el esfuerzo y el entusiasmo de aquellos que nos ayudaron con toda profesionalidad como Gisela Waisgrais, Julia Torres y Silvia Pozzan. También de aquellos que hicieron los diseños gráficos, la imprenta, los funcionarios de la Biblioteca Nacional o de la Facultad de Derecho, y el aporte sustancial de la Universidad de General Sarmiento para financiar la *Relet (Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo)* en la Argentina. No puedo ni quiero dejar de agradecer el esfuerzo y la colaboración de todos los integrantes de la Comisión organizadora (Luis Beccaria, Silvia Berger, Rosalía Cortés, María A. Gallart, Adriana Marshall y Martha Panaia) y el apoyo y sugerencias de los miembros del Consejo Académico. Mención aparte merecen los coordinadores de área que tuvieron que lidiar y evaluar más de 500 abstracts y ordenar después más de 300 papers, y a los que asumieron la responsabilidad de coordinar los 54 grupos de trabajo que tiene el Congreso. No puedo nombrar individualmente a todos a los que se lo merecen porque seguramente no voy a ser justa, y voy a olvidarme de varios, pero no quiero —ni puedo— dejar de mencionar a Adrian Goldin, a Carlos Tomada, a Emilio Klein, a Pedro Brito, a la doctora Piñeyrúa (y a través de ella al doctor Standing y a todo el personal de OIT de la Oficina Buenos Aires), a J. M. Sotelo de la OPS/OMS, a Emilio Taddei y Atilio Borón de Clasco.

Un agradecimiento especial a los panelistas de los Simposios que enriquecen y valorizan el Congreso con sus aportes intelectuales y apertura al debate.

A los compañeros de Aset y a los colegas de ALAST el agradecimiento por el apoyo institucional recibido, que por otro lado muestra también la potencialidad que surge de la unión entre asociaciones locales e internacionales.

A todos ustedes, por haber trabajado, por haber mandado sus trabajos, por estar aquí, para mostrar y mostrarnos que podemos seguir construyendo colectivamente, aunque seguramente todo pudo haber sido hecho mejor y asumimos la responsabilidad de los errores cometidos hasta aquí y los de los próximos tres días. Les deseo a todos los amigos del exterior una buena estancia en la Argentina y a todos nosotros un fructífero debate y, sobre todo, el deseo de que esto pueda servir de alguna manera para hacer el trabajo más digno y una sociedad más justa.

Resumen. «La Sociología del trabajo en América Latina: un siglo por delante»

El texto transcribe las palabras inaugurales de la presidenta de la Comisión Organizadora del III Congreso Latinoamericano de Sociología del trabajo. En el mismo se hace una breve síntesis del camino fecundo de la Sociología del trabajo de la región, a través de la mención de los principales temas de debate en las últimas décadas y como tanto la realidad latinoamericana como su reflexión echan por tierra las hipótesis sobre el "fin del trabajo" y muchas de las fórmulas "estilizadas" para el análisis de este tema. Reflexiona sobre la necesidad de mantener el carácter "crítico" de la Sociología del trabajo de un lado, y por el otro, de la necesidad de diseñar nuevos abordajes, fijar nuevas unidades de análisis y abordajes metodológicos. Cierra la nota con una síntesis de algunos de los nuevos temas que emergen de la presentación de más de 500 *abstracts* y cerca de 400 *papers* presentados que hablan a las claras de una disciplina fértil, altamente productiva e inserta en una realidad social compleja y contradictoria.

Abstract. «*The Sociology of Work in Latin America: the century ahead*»

This text reproduces the inaugural address given by the Chair of the Organising Committee of the III Latin American Conference on the Sociology of Work. Tracing the fertile development of the Sociology of Work in the region over the last few years, she offers an overview of the principal recent areas of debate in the discipline, as well as the current reality of work in the region. In doing so she convincingly challenges the notion of the "end of work" and many of the "stylised" concepts deployed in that strand of thinking. While emphasising the need for the Sociology of Work to maintain its "critical" tradition, she also calls for new units of analysis and thematic and methodological approaches to the subject. She ends by highlighting some of the new lines of research running through the 500-plus abstracts and more than 400 papers presented at the conference. Taken as a whole, these testify to the strength and dynamism of the Sociology of Work in Latin America and its fruitful integration into the complex and contradictory reality of the region.

La innovación en las empresas como espacio de análisis sociológico

Daniel Villavicencio*

Introducción: la hipótesis del soporte organizacional de la innovación

El auge de los estudios de la innovación de los últimos años se debe a los cambios que han sufrido las empresas y los mercados. La introducción de tecnologías materiales e intangibles (o si se prefiere duras y blandas) cada vez más sofisticadas, modulares y evolutivas, conlleva cambios en los procesos productivos, en los productos mismos, así como en la relación de las empresas con sus clientes y proveedores. La comercialización de nuevos productos, las mejoras en su diseño y su adaptabilidad a las exigencias del mercado se ha convertido en gran medida en el nuevo factor de competitividad de las empresas, ya sea en industrias nuevas como la electrónica, la biotecnología o la aeronáutica, o en otras con más historia como la industria textil, automotriz, calzado o química.

La tradicional concepción de la innovación asociada exclusivamente a la fabricación de un producto o la concepción y puesta en marcha de un proceso productivo novedoso no es suficiente para explicar la magnitud de los cambios en la industria. Numerosos enfoques e investigaciones empíricas han propuesto abordar el problema de la innovación desde una perspectiva sistémica, tomando en cuenta las dimensiones

* Profesor-investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco (UAMX); Investigador de Sociologie et Anthropologie des formes d'action, Université Lyon II/CNRS (GLYSI). GLYSI-SAFA, ISH, 14 Ave. Berthelot, 69363 Lyon Cedex 7, Francia. e-mails: vcdh3758@cueyatl.uam.mx - daniel.villavicencio@ish-lyon.cnrs.fr

tecnológica, económica, organizacional, social y cognoscitiva. Un análisis de las diversas dimensiones del problema de la innovación rebasa las intenciones de este artículo¹, por lo que trataremos más bien de acotar nuestra reflexión a un aspecto muy particular relacionado con la manera en que las empresas logran desarrollar innovaciones; o mejor dicho, la manera en que las empresas *aprenden* a innovar.

Nuestro punto de partida es que la innovación en las empresas es una cuestión mucho más compleja que los gastos en Investigación y Desarrollo, ya que se trata esencialmente de aprender a organizar la difusión y creación de conocimientos en la organización. Es necesario entonces distinguir los diversos tipos de conocimiento que la empresa posee y pone en movimiento, y que pueden ser tácitos y codificados, individuales y colectivos. Todos juegan un papel diferente pero complementario en la acumulación de capacidades tecnológicas en las empresas y en la conformación de sus competencias productivas.

Un aspecto esencial que podemos rescatar de los debates recientes es que el proceso de aprendizaje de una empresa no puede considerarse como una sumatoria de los aprendizajes individuales de los actores que la componen, sino que, como veremos, resulta de un proceso complejo de articulación de los conocimientos y experiencias de cada individuo que bajo ciertas condiciones conduce al aprendizaje de la organización entera. La pregunta que surge es ¿cómo opera dicho proceso? Es decir, qué mecanismos y qué condiciones permiten a la empresa aprender y cómo es que las conduce a la innovación.

Mientras que para muchos economistas las organizaciones productivas constituyeron entidades homogéneas que se comportan de manera adaptativa a los estímulos del mercado, para la Sociología las organizaciones han sido consideradas como entidades *construidas* por los individuos. Su forma, desarrollo y relación con el entorno depende de lo que los individuos que la componen sean capaces de construir o, mejor dicho, de la manera en que los individuos aprenden a construir relaciones entre sí, dentro de la empresa y fuera de ella. Desde esta perspectiva analítica y metodológica, en este artículo proponemos que las formas de gestión del conocimiento en las empresas apelan a procesos colectivos de aprendizaje cuyo soporte está constituido por el conjunto de relaciones sociales, de prácticas y reglas organizacionales tácitas y/o explícitas que delimitan las pautas de comportamiento e interacción de los actores. En este sentido, nuestra premisa es que para comprender los proce-

¹ Véase la bibliografía relativa a la discusión sobre los Sistemas Nacionales de la Innovación.

sos de innovación en las empresas se requiere analizar la dinámica organizacional y social que propicia la existencia de mecanismos, incentivos y reglas de acumulación, uso, reproducción y creación de los diversos tipos de conocimiento en las empresas.

Después de presentar las ideas generales y las trabas metodológicas del enfoque que dio origen en Economía al estudio del aprendizaje y la innovación en las empresas, discutiremos hipótesis y conceptos que desde nuestro punto de vista permiten a los sociólogos analizar con mayor rigor la dinámica del aprendizaje y la innovación en las organizaciones productivas.

La Economía del aprendizaje y la innovación

El enfoque que ha cobrado mayor fuerza en Economía concibe la innovación como un proceso acumulativo resultante del despliegue de capacidades de aprendizaje tecnológico de las empresas (Dosi *et al.*, 1988). Sin embargo, el concepto de aprendizaje tecnológico presenta heterogeneidad en su definición y uso metodológico por los economistas². En efecto, mientras que algunos autores utilizan una noción restringida del aprendizaje tecnológico atendiendo esencialmente a los conocimientos que derivan de las actividades realizadas por las unidades de I&D en las empresas, otros como Lundvall (1988) plantean que el aprendizaje tecnológico se da en y por la interacción de dos empresas o entre proveedores y usuarios. Este autor pone atención en las relaciones de confianza y cooperación que se establecen entre dos agentes económicos que concurren al mercado. Otros autores plantean sin embargo que un conjunto de actividades articuladas que realizan actores dentro y fuera de la empresa conforman un núcleo de capacidades que expresan el grado de acumulación de conocimientos tecnológicos por la empresa (Pirela *et al.*, 1993; Villavicencio y Arvanitis, 1994). Se trata de la acumulación de experiencias en actividades de vigía tecnológica, negociación de contratos de asistencia tecnológica, mantenimiento y adaptación del equipo, capacitación, hasta el diseño de nuevos productos y procesos productivos.

Desde un punto de vista teórico, los economistas siempre reconocieron el papel del cambio técnico en el desempeño de las empresas. No obstante, sus análisis atendieron principalmente a las consecuencias eco-

² Diversos estudios sobre este problema son presentados en Arvanitis y Villavicencio (1998).

nómicas del cambio técnico, como los incrementos en la productividad, y no al problema de la elaboración y uso de las tecnologías. Hacia mediados de los años setenta N. Rosenberg (1976) propuso que la adopción de técnicas implica ciertas transformaciones del objeto tecnológico, por lo que se puede hablar de mejoras progresivas. Ya A. P. Usher (1955) había preconizado la importancia de estudiar los procesos de desarrollo de las técnicas, así como la idea de que cuando la empresa adquiere tecnología lleva a cabo un proceso acumulativo de elaboración de modos de acción y de conocimientos que le permiten efectivamente utilizarla. Es en los últimos años cuando la Economía se ha interesado por analizar el problema de las condiciones organizativas propicias al desarrollo de las innovaciones en las empresas (Ménard, 1990), intentando así abrir la otra "caja negra" del proceso productivo, y llegando a proponer que los mecanismos de organización y coordinación de las diversas actividades de la empresa y de las relaciones que ésta mantiene con actores externos como las universidades u otras empresas condiciona el aprendizaje tecnológico que llevan a cabo los individuos.

Los esfuerzos por comprender la vida de la organización llevaron a los economistas a rebasar una caracterización estática de las empresas que sólo ponía atención en sus determinaciones estructurales (número de empleados, tipo de maquinaria, características del producto, etc.) para interesarse más en la dinámica de flujos —tangibles e intangibles— que se manifiestan en el seno de la empresa. Este salto cualitativo les llevó a tomar en cuenta los dispositivos y mecanismos que rigen la relación entre los factores: las reglas bajo las cuales los individuos ejercen sus competencias productivas, y aquellas bajo las cuales intercambian informaciones. Sin embargo, estudiar la dinámica del aprendizaje implica intentar comprender cómo surgen cambios en esas reglas y procedimientos de suerte que la empresa en su conjunto aprende a modificar sus pautas de comportamiento y la relación entre los componentes de su estructura.

En los años cincuenta, H. Simon propuso utilizar el concepto de aprendizaje con el fin de explicar cómo una organización en tanto que sistema de tratamiento de información adquiere, almacena y utiliza las informaciones que provienen del entorno. Sus ideas contribuyeron a desechar la concepción "pasiva" de la empresa heredada de la teoría económica neoclásica³. En efecto, los análisis del enfoque denominado

³ Esta teoría concebía la empresa como un organismo homogéneo que responde automáticamente a los estímulos del contexto para maximizar los beneficios, bajo las hipótesis de la información perfecta de los mercados y de una concepción más bien estática y exógena de la tecnología.

behaviorista otorgaron el carácter de actor a la empresa bajo el supuesto de que el objetivo maximizador no es el único que la hace existir, en la medida en que la empresa está integrada por individuos con diversos objetivos (como autoestima, estatus, seguridad, poder y prestigio, etc.) además del pecuniario, y la empresa logra satisfacer sólo una parte de la diversidad de esos objetivos.

En sus estudios sobre los procesos de decisión y el comportamiento de las empresas, H. Simon (1979) apuntó que no es posible tener un conocimiento certero de todas las alternativas de selección, ni de las condiciones presentes y futuras del comportamiento de los mercados, ni de sus consecuencias, por lo que las capacidades de cálculo de los agentes económicos son limitadas. Es decir que la información que la empresa puede obtener en los mercados es incompleta e imperfecta. Cyert y March (1963) agregaron la idea de que las organizaciones son complejas, con grupos e intereses diferentes, por lo que necesitan implementar principios de coordinación. Sus propuestas sobre los procedimientos organizacionales permitieron postular la idea de que en las empresas hay aprendizajes que consisten en la toma de decisiones a partir de respuestas eficaces ya efectuadas y poco costosas para la organización, que conforma las *rutinas*. Idea que será retomada por los enfoques evolucionistas del cambio técnico.

Los aportes de la corriente evolucionista

A partir de los trabajos de Simon, Cyert y March sobre la complejidad de la organización y el establecimiento de reglas de comportamiento, así como los trabajos de K. Arrow (1962) sobre las condiciones de mejora del desempeño de los trabajadores en los procesos productivos a través del aprendizaje sobre la marcha (*learning by doing*), R. Nelson y S. Winter (1982) utilizaron la noción de *rutinas* para explicar las condiciones organizacionales del aprendizaje en las empresas. La idea central es que las rutinas encarnan la manera específica con la que se resolvieron los problemas en una empresa en el pasado y son definidas como un repertorio de respuestas. Estas rutinas constituyen la *competencia* de las empresas, en la medida en que articulan mediante reglas de operación los saberes (*know how*) de los diferentes miembros. Así, la presencia de rutinas en una organización constituye la forma más importante de acumulación del conocimiento operativo y tecnológico. Las rutinas conforman la "memoria organizacional" que asegura la estabilidad de la organización

puesto que representan un instrumento de coordinación de las acciones comunes a todos sus miembros.

El aprendizaje de la empresa es considerado desde la perspectiva de cambio de rutinas, de la aparición de nuevas rutinas ante las oportunidades tecnológicas y productivas que se van presentando. A la larga esta evolución en las rutinas de las empresas da cuenta según Nelson y Winter de los aprendizajes que la empresa ha sido capaz de llevar a cabo, por lo que definen el proceso de modificación de las rutinas organizacionales como un proceso de innovación (Tanguy, 1994).

La observación de rutinas operativas y organizacionales permite *a posteriori* comprender la eficacia del comportamiento de los actores y sus efectos sobre la dimensión económica de la empresa. No obstante, los autores no ofrecen respuesta a una serie de interrogantes que nos parece importante precisar. Con frecuencia se asume que un momento de crisis como la pérdida de mercado o la descompostura de los equipos, por ejemplo, representa un momento que pone en duda las formas de acción de una empresa. ¿De dónde surgen nuevas rutinas?, ¿cómo se establecen los mecanismos de coordinación y sincronización de las diversas rutinas individuales y grupales para ofrecer nuevas respuestas, nuevos comportamientos ante la incertidumbre que representa la crisis?, ¿cómo se jerarquizan unas o se desechan otras?

La Sociología demostró ampliamente que los individuos que componen las organizaciones no siempre están dispuestos a modificar sus comportamientos. Cualquier modificación implica poner en cuestión las convicciones y prácticas productivas e incluso los saberes y competencias de los miembros de la organización hasta entonces vigentes. Así, considerar el aprendizaje organizacional en términos de adaptación de rutinas a estímulos del entorno puede llevar a una visión reduccionista del problema: como la toma de decisiones de manera automática y adaptativa y no como un proceso que implica tensiones, ajustes y negociaciones. Esta concepción supone que la gama de respuestas está siempre disponible para la empresa. Sin embargo, y como los economistas reconocen, ninguna empresa tiene la capacidad de allegarse toda la información existente sobre las tecnologías disponibles y sobre los mercados por lo que no pueden prever las vicisitudes que le provoca el entorno. Más aún, podemos plantear que muchas empresas desconocen toda la gama de competencias que poseen y los conocimientos en ellas depositados, por lo que tampoco pueden anticipar todas sus respuestas.

El tratamiento que Nelson y Winter dan a la noción de rutinas no permite tomar en cuenta la existencia de diversas competencias susceptibles de ser utilizadas en situaciones no previstas, de otros comporta-

mientos relativos a los procesos de comunicación (como descodificar un lenguaje) o a la relación entre actores que comparten la misma situación de trabajo en una empresa, que implica dimensiones afectivas además de las cognoscitivas.

La dificultad de nuestros autores para responder a las interrogantes es que conciben a los individuos como ejecutores de rutinas y no como actores capaces de acciones diferentes en momentos específicos. Podemos decir que, además, las formas de relación entre individuos, si bien son reconocidas, aparecen como dadas y no como algo que se construye y que va modificando la dinámica interna de la organización y los intercambios con el exterior (Villavicencio, 2000b). En este sentido es difícil comprender cómo surgen y se expresan los aprendizajes que van mejorando y optimizando el comportamiento de las empresas; cómo se articulan de manera sistémica las rutinas de la organización en su conjunto, de suerte que el cambio en una rutina genera un proceso global de transformación o de innovación.

Diversos autores han dirigido sus críticas a la concepción del aprendizaje a partir del estudio de las rutinas⁴. Así, para A. Hatchuel (1999), el problema de los evolucionistas es que no llegan a explicar las formas de coordinación de las rutinas y la construcción de una competencia colectiva. Para este autor, las rutinas se expresan de manera necesariamente sincrónica y no es posible estudiarlas sin comprender sus mecanismos de coordinación e interacción. Para Hatchuel el problema conceptual está ligado a la falta de distinción entre la información y el conocimiento: no es posible tratar el conocimiento como una mercancía/información cuya transferencia o adquisición implica un costo pero que no presenta problemas para su uso y tampoco sufre cambios cuando es transferido y utilizado. En efecto, la información que emite un actor en un mensaje puede ser objeto de conocimiento por parte de otro actor si cuenta con los elementos necesarios para decodificarlo y si es capaz de articularlo en el conjunto de conocimientos que posee. De manera inversa, el conocimiento que poseen los actores no siempre fluye de manera eficaz en la organización, además de que suele transmitirse de manera parcial y con distorsiones de un actor a otro.

⁴ Véanse, por ejemplo, los artículos reunidos en Tanguy y Villavicencio (2000).

Sociología del aprendizaje tecnológico y organizacional

Las ideas sobre el determinismo tecnológico, el conflicto capital-trabajo y el margen de racionalidad del comportamiento social del individuo limitaron el campo visual de la lectura sociológica sobre la realidad multidimensional y concreta que representan las empresas hasta finales de los años setenta. No es hasta los años ochenta cuando surgen debates sobre la pertinencia sociológica de abordar el concepto de empresa como un sistema económico y como un sistema social. La empresa es un sistema económico sancionado por el mercado, que coordina la actividad productiva de actores que utilizan artefactos técnicos para contribuir a la generación de riqueza de la sociedad. Es también un sistema social que engendra formas de cooperación, reglas de comportamiento, valores y procesos de socialización que le confieren a su vez una dimensión institucional.

M. Crozier y E. Friedberg (1977) elaboraron un enfoque que marcó el pensamiento de la Sociología del Trabajo y las Organizaciones durante dos décadas. Los autores estudiaron las organizaciones a través de la combinación del análisis estratégico y el enfoque sistémico, en un contexto industrial marcado por la tendencia a la burocratización de la empresa como forma de organización predominante en la sociedad industrial. Concibieron al individuo como un actor que participa en un juego de relaciones que los actores construyen en la organización. El juego traduce relaciones de poder contingentes que estructuran el marco de acción social de los individuos. A su vez, los individuos poseen múltiples objetivos que derivan en estrategias racionales pero limitadas a las representaciones y conocimientos que cada actor tiene de los demás (de los objetivos del otro). Se trata de una racionalidad restringida a lo que llamaron *zonas de incertidumbre*, que comprenden a las oportunidades que ofrece la organización (el uso de competencias, información disponible, distribución de puestos de trabajo y de roles); pero también restringida a la confrontación con los comportamientos y proyectos de cada uno de los actores que ponen en juego sus estrategias particulares. Los actores pueden vislumbrar proyectos nuevos en la práctica misma de la vida en la organización, en sus intercambios y conflictos con los otros actores. Así, la organización es una *construcción social* resultante de juegos y relaciones de poder entre actores individuales que buscan satisfacer sus objetivos particulares. La organización enfrenta problemas relacionados con el entorno que la rodea, pero también problemas organi-

zacionales que ella misma engendra (conflictos de poder), y se mueve y se transforma en la medida en que resuelve dichos problemas.

A través de la lectura de la organización que propusieron Crozier y Friedberg encontramos una posible salida metodológica al problema de la oposición entre individuo y organización: ni estructura de la organización que se impone y pre-existe al individuo, ni individuo racional que logra satisfacer sus objetivos por encima de la acción social organizada. La empresa es una organización que "vive" gracias a la acción social de los individuos que la componen. Como en cualquier otra organización, en la empresa participan actores heterogéneos que traen consigo valores y expectativas que contribuyen a la constitución de situaciones de aprendizaje cultural (Sainsaulieu, 1977; Giraud, 1993). Este aprendizaje da como resultado la elaboración de sistemas de reglas y formas de regulación social, organizacional y tecnológica de los procesos productivos. Así, de una concepción inicial como espacio cerrado de relaciones, conflictos y negociaciones alrededor del ejercicio de la actividad laboral y de la remuneración salarial, la Sociología pasó a una concepción más "abierta" de la empresa⁵.

En efecto, la empresa está abierta a otras esferas de la vida social, cultural e institucional que integra y filtra en su seno a través de los actores mismos que la componen. La vida en la empresa no está determinada por el uso racional de los factores productivos (materiales, humanos e intangibles) como supuso durante mucho tiempo la Economía. Al contrario, la actividad económica de las organizaciones productivas tiene un sello social que les confiere su especificidad. J. D. Reynaud (1988) postuló que las reglas y compromisos entre las diversas categorías de actores en la organización producen formas de *regulación* que modifican substancialmente los preceptos organizativos definidos por cualquier modelo de racionalización del trabajo. Regulación que está investida de las representaciones, objetivos e intereses inherentes a la condición social siempre heterogénea de los actores.

En esta misma tónica M. Granovetter (1985) criticó la incapacidad de los economistas de tomar en cuenta la estructura y la dinámica social como referente del comportamiento económico de los individuos y de las instituciones económicas, y propuso la noción de *embeddedness* para dar cuenta de la pertenencia de los individuos a estructuras sociales y de la determinación de éstas sobre la acción social. Para el autor,

⁵ Sainsaulieu y Segrestin (1986) elaboraron un artículo pionero sobre esta discusión. Véase también Segrestin (1992) y el debate que plantean los diversos artículos publicados en Sainsaulieu (1990).

la persecución de objetivos económicos va normalmente acompañada de otros objetivos de naturaleza no económica, tales como la sociabilidad, la aprobación, el estatus social y el poder. Asimismo, la acción económica de los individuos está socialmente "impregnada" y depende de relaciones personales que los individuos entretejen⁶. Así, los actores económicos reales se inscriben en la estructura de las relaciones sociales que modulan sus acciones económicas (Granovetter, 1994), y que por lo mismo también modulan las situaciones y los procesos de aprendizaje.

La construcción social de las competencias productivas

El estudio de la construcción de las competencias productivas en Sociología es reciente. Hasta los años ochenta el empuje tecnológico y los cambios organizacionales en los procesos productivos habían constituido una variable independiente de la reflexión sociológica sobre la calificación y de la capacitación (resultantes del proceso de formación técnica institucionalizada) de la mano de obra. Éstas habían sido tratadas a través de enfoques que intentaban relacionar elementos del ámbito cognoscitivo, salarial, institucional y hasta societal, pero las más de las veces en el marco del carácter "reductor" de la tecnología sobre la dimensión intelectual de la actividad laboral (Villavicencio, 1993). Sin embargo, a mediados de los ochenta la aparición de nuevos métodos de organización y recomposición del trabajo, y posteriormente la llegada de la crisis del modelo taylorista dieron pie a cuestionamientos tanto de la relación determinista de la tecnología sobre la organización del trabajo, como del control de la actividad cognoscitiva inherente a los trabajadores⁷.

Autores como J. Perrin (1983) o J. Ruffier (1991) rechazaron una visión exclusivamente materialista de la tecnología y apuntaron que, además de los artefactos técnicos, la tecnología comprende un conjunto de informaciones codificadas que es necesario conocer para utilizarla. Para que la tecnología exista en cuanto tal, requiere de técnicas para su uso y de individuos que la pongan en movimiento a través de sus com-

⁶ Este debate sobre el carácter social de las actividades económicas ha sido revitalizado por diversos autores como Smelser y Martinelli (1990), Swedberg (1993), Smelser y Swedberg (1994).

⁷ Véanse los diversos trabajos publicados en todo el mundo durante la segunda mitad de los ochenta sobre el problema de la flexibilidad laboral o de la especialización flexible.

petencias productivas⁸. Las competencias están compuestas en parte por conocimientos codificados que pueden obtenerse gracias al sistema institucional de formación, o por la decodificación de manuales de operación y de patentes; y en parte por conocimientos y saberes tácitos, no codificados, pero necesarios para el desempeño del proceso productivo⁹.

Ya vimos que la vida real de una empresa se caracteriza por la dinámica regulatoria que los diversos actores sociales construyen en el espacio productivo, a pesar de las reglas de comportamiento prescritas por los dirigentes de las empresas. Pero además, el uso de los artefactos tecnológicos y la realización concreta de los procesos de trabajo no escapa a la regulación colectiva que llevan a cabo los actores de la empresa. Ésta se expresa en gran medida por el desempeño de habilidades y capacidades de los trabajadores que denominamos *saberes pertinentes* (Villavicencio, 1990). Se trata de un conjunto de conocimientos teóricos y prácticos que se expresa en el ejercicio de la actividad productiva real y en la cooperación con el conjunto de actores que componen el sistema socioproductivo. Son saberes adquiridos por cada individuo en vivencias previas a la vida laboral o durante la misma por lo que tienen un referente individual, pero también en experiencias de intercambio con otros individuos en el contexto de la producción en las empresas teniendo igualmente un referente colectivo, social. Estos saberes o conocimientos tácitos forman parte de lo que podemos llamar la calificación colectiva y, puestos en movimiento, configuran la competencia productiva de la empresa (Lope y Artiles, 1993; Lara, 1994; Ruffier y Villavicencio, 1994).

Para P.A. Mangolte (1997) los conocimientos tácitos tienen dos variantes: los tácitos en sentido estricto, y otros conocimientos que siendo originalmente tácitos, pueden ser codificados o "articulados". Éstos pueden ser explicados o descritos por medio de un lenguaje que permite transcribir, almacenar y comunicar su contenido. La posibilidad de codificación de los conocimientos tácitos dependerá de la capacidad de descifrar o traducir el lenguaje utilizado por el conjunto de los actores. Para ello es posible utilizar un sistema particular de códigos, signos y símbolos ya existentes y conocidos por los actores, o construidos *ex profeso* en el momento de la codificación. La elección del sistema comunicativo (los soportes utilizados) y el lenguaje que escojan los actores para

⁸ M. Callon y B. Latour (1989) van más lejos anotando que el artefacto técnico cristaliza el conjunto de competencias de los individuos que lo elaboraron.

⁹ Véanse Jones y Wood (1984), Villavicencio (1990), Senker (1995), Nonaka y Takeuchi (1995) y Ruffier (1996).

difundirlos influirá sobre la "dureza" de la codificación, es decir sobre la posibilidad de memorizarlos y arraigarlos en el conocimiento colectivo.

En ningún caso los conocimientos tácitos sustituyen a los codificados, sino que les son complementarios. La solución de problemas técnicos requiere la movilización de las competencias tecnológicas de los miembros de la organización con el objeto de incrementar o mantener las capacidades productivas de la empresa. En una coyuntura de esta naturaleza, es decir de generación de incertidumbres, la organización puede convertirse en un *espacio de aprendizaje* e interrelación entre los diversos tipos de conocimientos, suscitando un proceso de creación de un nuevo producto y proceso productivo.

Ahora bien, la relación de complementariedad entre los tipos de conocimiento no se lleva a cabo de manera automática, sino que está estrechamente ligada a la existencia de reglas y modos de regulación que la favorezcan o bien que la obstaculicen (Villavicencio, 2000b). Recordemos que, en sus principios teóricos, la división taylorista del trabajo buscó estandarizar las actividades en una secuencia lineal y codificar las prácticas operativas con objeto de normar los comportamientos. Esta manera tendió a limitar la posibilidad de que ciertos saberes tácitos afloraran y se expresaran como tales en la fábrica. La posibilidad de integrar de manera complementaria conocimientos codificados con los tácitos quedó así minimizada, y por ende la perspectiva de construir nuevos conocimientos productivos.

Nonaka y Takeuchi (1995) defienden la idea de que la innovación es resultado de la capacidad de las empresas para crear nuevas competencias gracias a la interacción de los conocimientos tácitos y explícitos. De hecho, su propuesta analítica es que la interacción entre los actores se da a través de los conocimientos. Estas interacciones pueden darse a diferentes niveles como el individual, grupal y del conjunto de actores de la empresa. Donde los modos de acción social, la configuración organizacional y la articulación entre conocimientos tácitos y explícitos contribuyen a la creación de nuevos conocimientos en la empresa.

La idea de complementariedad entre los conocimientos tácitos y codificados también se encuentra presente en el enfoque de estos autores. Es a través de dicha relación como se puede establecer la dinámica de creación de nuevos conocimientos en la empresa. Tomando distancia de los estudios que sólo analizan la circulación de conocimientos y habilidades presentes en la empresa, los autores van más lejos y proponen un marco analítico para comprender cómo opera el proceso de interrelación entre los diversos tipos de conocimiento. Lo que llama *spiral knowledge* representa el proceso de creación de cono-

cimientos al nivel individual, grupal y de la organización productiva en su conjunto.

La espiral comprende cuatro modos de interacción de los conocimientos tácitos y codificados. En primera instancia, la difusión de los saberes tácitos en el seno de los talleres y que denominan "socialización". Seguido de la "externalización" que constituye la manera de hacerlos (una parte por lo menos) explícitos, de codificarlos. Posteriormente la "combinación", proceso por el cual se reconstituyen y sistematizan los conocimientos explícitos en el seno de la empresa, tomando en cuenta los que ya posee de manera codificada; y finalmente la "internalización" que consiste en difundir y reintegrar el conjunto de conocimientos codificados en las prácticas y habilidades individuales y colectivas del personal, y de esta manera haciendo emerger nuevos conocimientos tácitos. En la medida en que se trata de un movimiento sostenido y continuo, los autores hablan de un proceso dinámico de aprendizaje y de *creación organizacional de conocimientos*, es decir de innovación¹⁰.

Ahora bien, desde el punto de vista metodológico, la observación de los conocimientos tácitos sólo puede efectuarse *in situ*, en el lugar mismo en el que se expresan y reproducen y que representa el espacio físico y temporal que contribuyó a su génesis (Villavicencio, 1990; Poitou, 1991)¹¹. En efecto, las formas de cooperación, la observación y la imitación, la reproducción de pautas, la búsqueda de soluciones técnicas, la elaboración de hipótesis y alternativas, la codificación de algunos saberes prácticos, en fin todos estos procesos que permiten que el conocimiento de cada quien se articule con el de los demás, llevan consigo el sello de social (afectivo y cognoscitivo) de los actores que componen la organización, que traduce las historias individuales dentro y fuera de la empresa pero también la trayectoria misma que la caracteriza en tanto que construcción social. De igual manera, la construcción y uso de canales y

¹⁰ Los autores explican que las empresas japonesas tienden a valorizar las relaciones de intercambio y difusión del conocimiento, mientras que las empresas occidentales privilegian las relaciones jerárquicas y de racionalización del trabajo. En su obra, Nonaka y Takeuchi presentan ejemplos de empresas japonesas que desarrollan de manera explícita estrategias de interrelación de los actores para favorecer el intercambio de ideas y experiencias, necesarias para el mejoramiento de los procesos productivos y de los productos, en suma para la innovación.

¹¹ No queremos decir con esto que todo conocimiento tácito es generado en el espacio productivo de la empresa. Hay saberes tácitos que los individuos adquirieron fuera de la vida en el trabajo, y que son utilizados en la actividad laboral pero también los hay que nunca forman parte de las relaciones en el trabajo. Aquí nos referimos a los saberes tácitos activados que, pudiendo generarse en la empresa o fuera de ella, contribuyen a la constitución de la competencia productiva.

lenguajes que aseguran su difusión y transferencia a los miembros de la organización es inherente a la naturaleza del contexto que les dio existencia. La debilidad de los canales de transmisión o la fragilidad de los soportes materiales de esos canales vuelve vulnerable y parcial la difusión de los conocimientos, tanto tácitos como codificados, y sobre todo la oportunidad de que sean movilizados de manera complementaria.

Por otro lado, hay conocimientos depositados en la organización que no son siempre utilizados y movilizados, que escapan a la constitución de la competencia colectiva de la empresa. Los actores no ponen en movimiento parte de los conocimientos tácitos y codificados que poseen en lo individual y la empresa puede carecer de dispositivos para activarlos. Ello depende de los *espacios de aprendizaje* que la organización sea capaz de ofrecer como espacio de solución de problemas técnico-organizativos. La capitalización del conocimiento colectivo y su movilización en un proceso de aprendizaje que propicie la innovación en la empresa no resulta, pues, de ajustes automáticos o adaptativos, sino de procesos de negociación de conflictos, de sociabilidad e intercambio de experiencias y expectativas, de aprovechamiento de oportunidades y de incitación a la creación de proyectos nuevos¹². Dichos procesos constituyen la búsqueda de lo que algunos economistas llaman la tregua organizacional, es decir aquellas acciones individuales y colectivas de reacomodo y confrontación ante el cambio que vive permanentemente la empresa. Se trata de un aspecto esencial para entender el problema del aprendizaje que autoras como N. Lazaric (2000) y C. Tanguy (2000) lamentan que no sea tratado por los evolucionistas con la profundidad que se merece¹³.

La empresa vive una permanente oposición entre su dinámica organizativa, tecnológica y social interna y las exigencias económicas del mercado y la competencia a la que se ve sometida. Mientras que las empresas buscan estabilizar los comportamientos individuales y colectivos a través de las reglas y normas que construye, el mercado les exige modificar productos y procesos o elaborar otros nuevos, adquirir tecnologías nuevas, etcétera.

Un cambio tecnológico, por ejemplo, representa el desuso de ciertas competencias y la necesidad de aprender otras nuevas. Por lo general un

¹² Esta idea es compartida por investigadores que analizan el problema de la cultura en las empresas, véase D'Iribarne *et al.* (1998).

¹³ Desde nuestro punto de vista, un tratamiento analítico al problema del efecto económico de las relaciones sociales en la empresa es realizado por economistas pertenecientes a la corriente llamada "economía de las convenciones". Véanse Boltanski y Thévenot (1987), Gómez (1994) y Orléan (1994).

cambio de esta naturaleza provoca resistencias por parte de los actores de la producción, que logran ser superadas no sólo mediante acciones de capacitación, sino, sobre todo, por el establecimiento de nuevas pautas organizacionales que acompañan la introducción de nueva maquinaria. Sin embargo, y en primera instancia, este cambio organizacional provoca desorden, desestabiliza las regulaciones sociales hasta entonces vigentes; pero, en segunda instancia, proyecta la empresa hacia la conformación de nuevos valores, reglas y espacios de acción para los actores: de adquisición de conocimientos, uso de sus competencias tecnológicas nuevas, diseño de estrategias novedosas frente al mercado, etc. (Alter, 1990; Villavicencio, 1996).

La innovación representa la posibilidad de elaborar nuevos conocimientos productivos, nuevos productos y procesos, pero también nuevas formas organizacionales. No es un problema de encontrar o recombinar las "rutinas" para adaptarlas a las condiciones productivas que demanda el mercado como han postulado algunos economistas. Es más bien un problema de mayor amplitud que puede tener una fuente exógena y una fuente endógena.

Por un lado, resulta de procesos de aprendizaje colectivo que permiten a los actores de la empresa traducir y reinterpretar las incertidumbres del entorno en aras a modificar el comportamiento organizacional de la propia empresa y, consecuentemente, las relaciones con su entorno. Los ejemplos de la reorganización del proceso productivo (la producción ligera o adelgazada), con objeto de satisfacer las cambiantes demandas de los clientes, apuntan en esta dirección. Por otro lado, resulta de procesos de valorización y aprovechamiento de oportunidades de cambio que genera la propia acción organizada de los individuos dentro de la empresa. No existe orden jerárquico ni secuencia temporal entre las dimensiones endógena y exógena del cambio en la organización, son más bien momentos simultáneos que dan cuenta de la complejidad que representa el proceso mismo de innovación.

Conclusión: la reflexión sociológica sobre la innovación

A lo largo de estas páginas hemos visto que las empresas son unidades de acción económica conformadas por grupos de individuos organizados bajo reglas de comportamiento. La situación de organización que viven esos individuos permite intercambios y relaciones que expresan

sus necesidades, representaciones simbólicas, expectativas y proyectos cuya realización induce cambios y ajustes del comportamiento y, por tanto, de la situación organizacional misma. La relación entre mercado y empresa no se reduce a un problema de adaptación o de estímulo-respuesta. Por el contrario, la interacción entre individuos dentro y fuera de la empresa moldea la capacidad de acción de ésta con el mercado y con la variedad de agentes institucionales que conforman el entorno.

Las empresas viven, pues, una permanente oposición entre su dinámica organizativa, tecnológica y social interna, y las exigencias económicas del mercado a las que se ven sometidas. Recurren a procesos de aprendizaje para resolver dicha oposición. La construcción de soluciones a problemas y constreñimientos tanto internos como externos que afrontan los actores en la empresa representa, en última instancia, un proceso de aprendizaje que tiene múltiples manifestaciones, en donde se utilizan y articulan conocimientos tácitos y codificados, individuales y colectivos; aprendizaje a través del cual se logran crear conocimientos nuevos.

Explicar cómo es que las entidades organizadas "aprenden" requiere de antemano analizar las diversas dimensiones que conllevan los procesos de aprendizaje colectivo que emergen en ellas. El enfoque desarrollado por los economistas evolucionistas a través del concepto de rutinas tiene el mérito de acercarse a una explicación "micro" del comportamiento de las empresas y de los procesos de aprendizaje e innovación, así como de los efectos económicos que conlleva. Sin embargo y como vimos, presenta problemas metodológicos para comprender las condiciones y restricciones reales del aprendizaje en las organizaciones productivas.

El análisis del comportamiento de las empresas se encuentra hoy día en el centro de la discusión sobre las perspectivas de desarrollo industrial y económico de la sociedad. Comprender la direccionalidad e intencionalidad de la evolución de las empresas, es decir de los aprendizajes que realizan las organizaciones, sólo es posible tomando en cuenta el problema de la acción social, del intercambio entre actores necesariamente heterogéneos.

De manera implícita, hemos definido a la empresa como un lugar de gestión y creación de conocimientos y no como un simple lugar donde se transfiere y almacena información. Asimismo, hemos postulado que la competencia productiva de la empresa es el resultado de la puesta en circulación y difusión de los conocimientos tácitos y codificados. La innovación queda entonces definida como el proceso por el cual se "activa" la competencia colectiva de la empresa.

La razón que motivó la discusión que presentamos en este ensayo ha sido dejar en claro que la Sociología cuenta con sólidas herramientas conceptuales para analizar la dinámica social que sustenta las relaciones de aprendizaje e innovación en las empresas. De paso, esperamos también que las ideas, cuestionamientos e hipótesis vertidas en el texto hayan alimentado el debate sociológico en torno al problema de la construcción social de las competencias productivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alter, N. (1990), *La gestion du désordre en entreprise*, París, L'Harmattan.
- Arrow, K. (1962), "The Economic implications of learning by doing", *Review of Economic Studies*, núm. 29, pp. 155-173.
- Arvanitis, R. y D. Villavicencio (eds.) (1998), "Comparative perspectives on Technological Learning", *Science, Technology and Society*, núm. 3, Nueva Delhi/Londres.
- Boltanski, L. y L. Thevenot (1987), *Les économies de la Grandeur*, París, Cahiers du Centre d'Études de l'Emploi/PUF.
- Callon, M. y B. Latour (1989), *La science et ses réseaux, genèse et circulation des faits scientifiques*, La Découverte, París.
- Crozier, M. y E. Friedberg (1977), *L'acteur et le système*, París, Le Seuil.
- Cyert, R. M. y J. G. March (1963), *A behavioral theory of the firm*, Nueva Jersey, Prentice Hall.
- D'Iribarne P., A. Henry, J. P. Segal, S. Chevrier y T. Globokar (1998), *Cultures et mondialisation. Gérer par-de là les frontières*, París, Seuil.
- Dosi, G., et al. (eds.) (1988), *Technical Change an Economic Theory*, Londres, Pinter Publishers.
- Giraud, C. (1993), *L'action commune, essai sur les dynamiques organisationnelles*, París, L'Harmattan.
- Gómez, P. Y. (1994), *Qualité et théorie des conventions*, París, Economica.
- Granovetter, M. (1985), "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness", *American Journal of Sociology*, 91, núm. 3, pp. 481-510.
- (1994), "Les institutions économiques comme constructions sociales: un cadre d'analyse", en A. Orlean (ed.), *Analyse économique des conventions*, París, PUF.
- Hatchuel A. (1999), "Connaissances, modèles d'interaction et rationalisations. De la théorie de l'entreprise à l'économie de la connaissance", *Revue d'Economie Industrielle*, CNRS, núm. 88, pp. 187-210.

- Jones, B. y S. Wood (1984), "Qualifications tacites, division du travail et nouvelles technologies", *Sociologie du Travail*, París, 4, núm. 4, pp. 407-421.
- Lara, A. (1994), "Capacitación en dos maquiladoras de la industria electrónica", en D. Villavicencio (ed.), *Continuidades y discontinuidades de la capacitación*, México, FES/UAM, pp. 131-164.
- Lazaric, N. (2000), "Apprentissage collectif, routines et compétences: richesses et apories de la perspective évolutionniste", en *Technologies, Idéologies, Pratiques*, Eres, Aix-en-Provence.
- Lope, A. y A. M. Artilés (1993), "Cambio técnico y recualificación: formación y adquisición de las cualificaciones en la empresa. Un estudio de casos", *Sociología del Trabajo*, Madrid, núm. 19, pp. 69-98.
- Lundvall, B. A. (1988), "Innovation as an interactive process: from user-producer interaction to the national system of innovation", en G. Dosi et al. (eds.), *Technical Change an Economic Theory*, Londres, Pinter Publishers, pp. 349-369.
- Mangolte, P. A. (1997), "La dynamique des connaissances tacites et articulées: une approche socio-cognitive", *Economie Appliquée*, núm. 2, pp. 105-134.
- Ménard, C. (1990), *L'économie des organisations*, París, La Découverte.
- Nelson, R. y S. G. Winter (1982), *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Cambridge, Mass., Harvard University Press/The Belknap Press.
- Nonaka, I. y H. Takeuchi (1995), *The Knowledge-Creating Company*, Nueva York, Oxford University Press.
- Orléan, A. (ed.) (1994), *Analyse économique des conventions*, París, PUF.
- Perrin, J. (1983), *Les transferts de technologie*, París, La Découverte.
- Pirela, A., R. Rengifo, R. Arvantis y A. Mercado (1993), "Technological Learning and Entrepreneurial Behaviour: A Taxonomy of the Chemical Industry in Venezuela", *Research Policy*, núm. 22, pp. 431-454.
- Poitou, J. P. (1991), "Technologies, idéologies, pratiques", en J. Perrin (ed.), *Construire une Science des Techniques*, L'interdisciplinaire, Limonest Fr., pp. 75-85.
- Reynaud, J. D. (1988), "Les régulations dans les organismes: régulation de contrôle et régulation autonome", *Revue Française de Sociologie*, 29, núm. 1, enero-marzo, pp. 6-18.
- Rosenberg, N. (1976), *Perspectives on Technology*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Ruffier, J. (1991), "El debate sobre la transferencia de tecnología ha llegado a un estancamiento", *Sociología del Trabajo*, Madrid, núm. 12, pp. 105-122.
- (1996), *L'efficience productive, comment marches les usines...*, París, CNRS.
- y D. Villavicencio (1994), "L'atout des solidarités locales", *Le Currier de l'Unesco*, París, pp. 23-31.
- Sainsaulieu, R. (1977), *L'identité au travail*, París, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- (ed.) (1990), *L'entreprise, une affaire de société*, París, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.

- y D. Segrestin (1986), "Vers une théorie sociologique de l'entreprise", *Sociologie du Travail*, núm. 3, pp. 335-352.
- Segrestin, D. (1992), *Sociologie de l'entreprise*, París, Armand Colin.
- Senker, J. (1995), "Networks and Tacit Knowledge in Innovation", *Economies et Sociétés*, núm. 2, pp. 99-118.
- Simon, H. (1979), "Rational Decision Making in Business Organizations", *American Economic Review*, 69, núm. 4.
- Smelser, N. J. y A. Martinelli (1990), *Economy and Society: Overviews in Economy sociology*, Londres, SAGE.
- y R. Swedberg (1994), *Handbook of Economic Sociology*, Princeton/Nueva York, Princeton University Press/Russell Sage Foundation.
- Swedberg, R. (ed.) (1993), *Explorations in Economic Sociology*, Nueva York, Russell Sage Foundation.
- Tanguy, C. (1994), "Innovation et apprentissage: Apports et limites de la théorie évolutionniste", *XIII Congreso Mundial de Sociología*, Bielefeld, Alemania.
- (1994), "Apprentissage, innovation et modification des routines organisationnelles", en *Technologies, Idéologies, Pratiques*, Eres, Aix-en-Provence.
- y D. Villavicencio (eds.) (2000), "Apprentissage et innovation dans les firmes: approches socio-économiques des connaissances", *Revue Technologies, Idéologies, Pratiques*, Eres, Aix-en-Provence.
- Usher, A. P. (1955), "Technical change and capital formation", *National Bureau of Economic Research*, pp. 523-550.
- Villavicencio, D. (1990), "La transferencia de tecnología, un problema de aprendizaje colectivo", *Argumentos*, México, núm. 10/11, diciembre, pp. 7-18.
- (1993), "Acerca del concepto de calificación", *Trabajo*, México, núm. 9, pp. 82-86.
- (1996), "L'apprentissage technologique, ou comment repenser les rapports technologie-qualification", en D.-G. Trembaly (ed.), *Innovation, technologie et qualification*, Québec, Presses de l'Université du Québec, pp. 105-122.
- (2000a), "Economía y Sociología: Historia reciente de una relación conflictiva discontinua y recurrente" en E. de la Garza (ed.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, FCE/UAM/COLMEX/FLACSO, México.
- (2000b), "Le rôle des savoirs tacites dans la maîtrise des systèmes productifs", *Revue Technologies, Idéologies, Pratiques*, Eres, Aix-en-Provence.
- y R. Arvantis (1994), "Transferencia de tecnología y aprendizaje tecnológico: reflexiones basadas en trabajos empíricos", *El trimestre Económico*, FCE, México, LXI, núm. 242, abril-junio, pp. 257-279.

Resumen. «La innovación en las empresas como espacio de análisis sociológico»

La innovación en las empresas como problema de estudio ha cobrado muchos adeptos en los últimos años. Algunos han cuestionado la tradicional concepción de la innovación asociada exclusivamente a los gastos en I&D, a la fabricación de un producto o la concepción y puesta en marcha de un proceso productivo novedoso, proponiendo abordar el problema desde una perspectiva sistémica que toma en cuenta las dimensiones tecnológica, económica, organizacional, social y cognoscitiva. ¿Cómo se construye el proceso de articulación de esas dimensiones, cómo es que las empresas aprenden a innovar? En el artículo proponemos que las formas de gestión del conocimiento en las empresas apelan a procesos colectivos de aprendizaje cuyo soporte está constituido por el conjunto de relaciones sociales, de prácticas y reglas organizacionales tácitas y/o explícitas que delimitan las pautas de comportamiento e interacción de los actores. Nuestra premisa es que para comprender los procesos de innovación se requiere analizar la dinámica social que propicia la existencia de mecanismos, incentivos y reglas de acumulación, uso, reproducción y creación de los diversos tipos de conocimiento en las empresas.

Abstract. «Innovation in companies as a space for sociological analysis»

The subject of innovation in companies has attracted increasing academic interest in recent years. A number of scholars have challenged the traditional conception of innovation associated exclusively with expenditure on I+D, changes in product manufacturing systems, or the design and introduction of innovative productive processes. In their critique, they have argued in favour of adopting a systemic perspective capable of taking account of the technological, economic, social and cognitive dimensions of productive innovation. In doing so, they consider questions such as the construction of the process articulating these dimensions, and how companies learn to innovate. In this article, the author argues that the ways knowledge is managed inside companies are the product of collective learning processes, and that these, in turn, are shaped by the whole series of implicit and/or explicit social relations, organisational customs and norms which define the patterns of behaviour and interaction between the actors. This article starts out from the premise that processes of innovation can only be fully understood by analysing the social dynamic that favours the existence of mechanisms, incentives and rules of accumulation, use, reproduction and creation of different types of knowledge within companies.

Barrio y Mensaka: Dos miradas paralelas a la realidad sociolaboral de la juventud española*

Óscar García Luengo y Susana Pérez Pico**

“Cine social”: discusión y actualización del género

“Todos los lenguajes artísticos, dada su inherente cualidad dialógica y el hecho de que están dirigidos a interlocutores situados en la sociedad, son siempre y de antemano sociales e históricos”¹.

Dada esta valoración, cualquier producción artística, ya sea literaria, pictórica, cinematográfica, etc., entraría dentro de la casilla de lo social. Sin embargo, y pese a que no podemos negar el evidente valor sociológico de los impulsos creativos de una sociedad particular, en este artículo nos interesa destacar el papel especialmente consciente de la crítica sociolaboral que estructura la narración de los textos filmicos que nos proponemos analizar.

Lo que se ha venido en llamar “el retorno del cine social” de esta última década ha tenido sus ejemplos más significativos en el cine británi-

* Barrio. España, 1998. Dirección y Guión: Fernando León de Aranoa. *Páginas de una historia. Mensaka*. España, 1998. Dirección: Salvador García Ruiz. Guión: Luis Marías (basado en la novela homónima de José Ángel Mañas).

** Universidad Complutense de Madrid (Área de Ciencia Política) y Facultad de Filología e Traducción (Área de Teoría da Literatura), Universidad de Vigo, respectivamente.
¹ Traducción de un fragmento del artículo de Robert Stam, “Text and Intertext” de la reciente antología editada por Stam y Toby Miller (*Film and Theory. An Anthology*. Massachusetts y Oxford: Blackwell, 2000), p. 149.

co de directores como Ken Loach e incluso Mike Leigh², y con algo menos de empuje en el panorama cinematográfico nacional, con títulos como *Nadie hablará de nosotras cuando estemos muertas*, *La buena estrella*, *En la puta calle*, *Pidiendo cuentas al rey*, etcétera.

Pese a que se habla, en efecto, de "cine social", creemos necesario destacar la importancia de los marcados tintes postmodernos que lo vinculan de lleno con el entorno cultural e ideológico del aún cercano fin de siglo. Ciertamente se trata de un cine preocupado por la influencia determinante, y en muchos casos insalvable, del entorno sociolaboral en el desarrollo personal y afectivo del individuo. Sin embargo, el tratamiento del tema hoy en día queda muy alejado de las características específicas que se consideraban propias del género en su mayor apogeo, a saber, los filmes del régimen socialista soviético y el cine obrero europeo de los años treinta. El antiguo cine social pertenece a un momento histórico cercano a la sensibilidad marxista y, por tanto, ideológicamente susceptible de creer en el poder de las masas y la importancia moral y protectora de la comunidad. En consecuencia, los movimientos políticos del momento fueron excelentemente apoyados por una gran parte de las obras maestras del cine mudo y del sonoro temprano (son bien conocidos los trabajos de Sergei Eisenstein, que se estructuraban mediante repartos corales y alegorías más que argumentos narrativos).

Sin embargo, la pérdida de creencias y valores estables que caracteriza el siglo XX, ha desembocado en las últimas décadas en una apatía social propia de un mundo sobreinformado, alienado, desnudo de ropajes ideológicos que mantengan la realidad única y coherente. Quizá por ello no nos sorprende que los mensajes que transmitían los personajes sin nombre de *El acorazado Potemkin*³ hayan pasado a ser transmitidos por individuos bien delimitados con los que el público actual pueda sentirse identificado. El cine social contemporáneo pretende dar cuenta de una realidad fragmentaria y confusa, desconcertante y demoledora, y se enfrenta a un público que sobrevalora el ámbito privado frente al público. En consecuencia, parece adecuado subrayar la especificidad del cine social contemporáneo, que incluye tanto elementos de puro entretenimiento (atmósfera de comedia) como personajes totalmente individuales y completos. No nos proponemos defender que toda narración fílmica de calidad es *a priori* una crítica social, pese a que, en efecto, se

² La trayectoria de Ken Loach está profundamente marcada por la crítica social (*Riff-Raff*, *Lady Bird*, *Lady Bird*, *Carla's Song*). Las últimas producciones de Mike Leigh también parecen tener un claro tinte sociológico, como la premiada *Secrets and Lies*.

³ Los personajes de Eisenstein, y del temprano cine ruso en general, quizá encarnen los únicos arquetipos cinematográficos del personaje coral puro.

trate de una narración social por ser humana, y crítica por ser artística. Sin embargo, si queremos distinguir el cine crítico, que interpreta conscientemente el entorno en el que se desarrolla la narración, de aquel cine que, parafraseando a Jarvie en *Sociología del cine*⁴, muestra una actitud más afectiva hacia la sociedad circundante.

Bajo este prisma crítico, consideramos que *Barrio y Mensaka* pertenecen a esta nueva generación preocupada por la realidad social, pero concentrada en crear personajes concretos y específicos que puedan darle coherencia narrativa y psicológica a un público que no cree ya en las generalizaciones ni los arquetipos. Las historias se desarrollan en circunstancias espaciales y temporales muy concretas, en un entorno económico que influye decisivamente en el devenir de unos personajes bien delimitados, pero dependientes en su desarrollo personal de las circunstancias que les rodean. Y es aquí donde entra el factor social con toda su fuerza, hasta el punto de definir cada una de las decisiones estéticas que jalonan los dos textos fílmicos.

Los dos filmes retratan el condicionamiento del entorno social en las perspectivas de futuro, sueños e ilusiones de los jóvenes españoles de hoy en día. Para ello, se basan en dos textos muy diferentes que tratan, por un lado, un grupo de adolescentes en una situación marginal, y por otro, una generación de veinteañeros que se enfrentan a la precariedad laboral o a la imposibilidad de realizarse de un modo creativo. La elección de este tipo de argumentos por parte de los directores/guionistas revela no sólo una preocupación de corte social por parte de los jóvenes realizadores, sino también un compromiso real por parte de la industria cinematográfica española. En el caso de *Barrio* el propio director realizó el guión del filme, de lo que se destila su especial interés en la vida marginal de los suburbios de las grandes urbes. El caso de *Mensaka*, sin embargo, implica un trabajo de adaptación literaria⁵, que siempre lleva consigo un proceso de transformación de un medio semiótico —el lenguaje verbal— a otro —el lenguaje audiovisual. Precisamente porque la adaptación conlleva un esfuerzo, nos parece muy esclarecedora la selección de la novela de Mañas por parte del realizador/adaptador, una selección que implica un gran interés por los contenidos de tipo social y generacional de la obra original.

⁴ Jarvie, *Sociología del cine*, Madrid, Guadarrama, 1974, p. 197.

⁵ El guión de Luis Mariás está basado en la reciente novela de José Ángel Mañas, *Pájaros de una historia*. *Mensaka*, Barcelona, Destino, 1995.

El entorno social como personaje: contenidos temáticos en *Barrio y Mensaka*

La problemática social se encuentra desarrollada tanto en *Mensaka* como en *Barrio*, aunque desde perspectivas muy diferentes. Ambos discursos narran las historias, y los problemas sociales que de ellas se dirimen, alrededor del mismo factor determinante: las dificultades laborales. De esta forma, los conflictos profesionales de los protagonistas se conforman como el epicentro del resto de los asuntos tratados.

El análisis conjunto de *Mensaka* y *Barrio* nos proporciona una perspectiva múltiple del espectro social, ya que los personajes de ambas películas representan muy diversas situaciones sociales, así como diferentes cohortes. La diversidad social que se aprecia en ambos filmes se estructura en relación con tres vectores: el estatus socioeconómico, el género y la edad.

En *Mensaka* se ven caracterizadas varias situaciones, la mayoría de ellas dentro del grupo de edad que engloba a jóvenes de entre 20 y 25 años. La pareja central la componen David —el *Mensaka*— y Bea, dos jóvenes que, económicamente independientes, sufren la precariedad laboral para mantener su situación personal de autonomía. Por otro lado, Fran y Natalia representan a otra pareja que, sin embargo, tiene el apoyo monetario de sus progenitores, lo que incide directamente en su despreocupación laboral. En este sentido, Fran vive en una situación de falsa independencia económica, ya que depende de la asignación mensual de sus padres, e incluso de las ayudas económicas de Natalia. Tal vez el personaje de Javi sea particularmente distinto: se trata de un joven pasivo y melancólico, proveniente de una familia burguesa adinerada, que trata por todos los medios de evitar el futuro que sus padres planean para él. No presentarse en las entrevistas que su padre ha preparado para él es su único modo de resistencia al mundo pragmático que ve a su alrededor, pero al mismo tiempo el espectador es consciente de que es gracias a la situación económica que le proporcionan sus padres por lo que puede permitirse esta pasividad.

En *Barrio*, el problema laboral aparece quizá de forma más tangencial. Sus protagonistas, Rai, Javi y Manu, todos de 15 años, ni siquiera han alcanzado aún la edad mínima legal para poder trabajar, pese a que Manu sí trabaja como repartidor. La variable laboral está más presente en los malabarismos que realizan las tres familias con el objeto de no caer en una situación por debajo del umbral de pobreza. El espectador comprueba que la variable económica tiene una relación directa con las

situaciones profesionales de los cabezas de familia, pese a que en la narración, que está focalizada en las preocupaciones principales de los protagonistas, no se muestre como el tema central.

El contexto sociolaboral en el que se desarrollan las historias de los dos filmes, ambos del año 1998, es el que comprende los años de mediados de los noventa. Como referente de la importancia que adquirieron las cuestiones laborales en este lapso, parece oportuno recordar al lector que fue precisamente en los meses previos a los dos estrenos cuando por primera vez en la historia de la actual Unión Europea (UE), los jefes de Gobierno o Estado de los *Quince* se enfrentaban al problema laboral de forma exclusiva en una cumbre monográfica —*Cumbre Europea del Empleo*, del 20 y 21 de noviembre de 1997—, en el seno de la presidencia semestral del Consejo de la UE detentada en aquel momento por el luxemburgués Jean-Claude Juncker. Los gobiernos de los países miembros reaccionaban así, como “contrapartida social” a su asunción del Pacto de Estabilidad del Euro, ante la necesidad de buscar nuevos yacimientos de empleo, al comprobar que el crecimiento económico, la estabilidad, la flexibilidad del mercado laboral y las recetas liberales se mostraban insuficientes para solucionar el problema. Las líneas definitorias de la situación que se vivía en la España laboral de estos años quedan resumidas en los altos niveles de trabajadores en paro, en la flexibilidad y la volatilidad laboral, y en la precariedad en el empleo. Por otro lado, sería necesario añadir que, según nos acercamos a los grupos de edad más temprana, así como al introducir la variable género, observamos cómo las características citadas se ven acentuadas tanto en jóvenes como en mujeres. De forma más o menos directa, este hecho se ve reflejado tanto en *Mensaka* como en *Barrio*.

Los niveles de desempleo en España han venido siendo significativamente superiores a los de otros países occidentales⁶. Sin embargo, el desempleo no es una de las preocupaciones sociales que los realizadores de los dos textos filmicos parecen querer reflejar. Al fin y al cabo, casi todos los personajes de *Mensaka*, e incluso Manu en *Barrio* sin llegar a los 16 años, tienen un puesto de trabajo, si bien la precariedad de éste es su rasgo principal. Esta situación es representada principalmente por los personajes de David y Bea; él es mensajero en unas condiciones de dudosa legalidad, mientras que ella es dependiente en una tienda de moda. El problema más destacable que sufren atañe al salario percibido, el cual es casi insuficiente para mantener su situación de independencia. En Es-

⁶ En estos años, la tasa de paro se situaba en el 20,4% (Encuesta de Población Activa —EPA—, IV trimestre 1997, en <http://www.ine.es/daco/daco42/dacoepa.htm>).

paña, la inseguridad y la precariedad laboral están caracterizando en los últimos años la socialización profesional de la mayoría de los jóvenes, que enmarcan estos rasgos dentro de la normalidad. Todas estas circunstancias repercuten directamente en las oportunidades de emancipación, otra de las dificultades mostradas en *Mensaka*, ya que la condición laboral de los jóvenes sigue siendo la base sobre la cual se asienta el proceso de emancipación y el paso a la vida adulta⁷. El informe sobre la juventud de 1996⁸ reafirma esta imagen al apuntar que 4 de cada 5 jóvenes residen en el domicilio familiar de origen, y que la edad media de emancipación se ha elevado significativamente; a los 27 años sólo un 50% la ha alcanzado, y a los 29 años únicamente el 30%. La historia de David y Bea, que encarna el eje del reparto coral de *Mensaka*, refleja los esfuerzos y dificultades a los que los jóvenes se ven sometidos con el objeto de mantener una situación de autonomía económica que les ha permitido emanciparse. La imagen proyectada por esta pareja contrasta con la de Fran, otro de los protagonistas que, a diferencia de David y Bea, y pese a mostrar una aguda falta de responsabilidad y compromiso, no se ve obligado a trabajar para mantener su holgada situación de joven independiente.

La realidad laboral de las mujeres, reflejada especialmente por el personaje de Bea, nos indica que la posición de éstas con relación al empleo es claramente desfavorable cuantitativa y cualitativamente⁹. Por un lado, la tasa de actividad femenina, aunque en aumento más o menos continuado, sigue siendo una de las más bajas de los países occidentales de nuestro entorno, distanciada significativamente de la tasa de actividad masculina¹⁰. Además, la minusvalía de las mujeres en el mercado laboral viene determinada por las mayores dificultades para conseguir un pues-

⁷ Antonio Santos Ortega, "Identidades formateadas: normalización del empleo inestable y participación juvenil", *Revista de Estudios de Juventud - Tercer Sector y Participación Juvenil*, núm. 45, junio de 1999, p. 45.

⁸ Manuel Martín Serrano y Olivia Velarde Hermida, *Informe Juventud en España 1996*, Madrid, INJUVE, 1996.

⁹ Marisa García de Cortázar, "Estructura laboral de las mujeres", en María Antonia García de León (coord.), *Sociología de las mujeres españolas*, Madrid, Editorial Complutense, 1996, p. 127.

¹⁰ La tasa de actividad femenina ha aumentado en los últimos años, superando los muy bajos niveles que en años anteriores podían observarse en comparación con otros países de nuestro entorno. En 1985, la diferencia entre la tasa de actividad masculina y la femenina era de 44,5%, pasando a ser de 30,2% en 1994, y 25,7% en 1997. La cara negativa de este indicador atañe a que el paro femenino también ha aumentado, lo que significa que pese a que las mujeres se incorporan al grupo de los activos, pasan a engrosar la categoría de activos en paro en mayor proporción. Datos de EPA y de *Informe España 1996*, *Fundación Encuentro*, núm. 4, 1997, pp. 105-106.

to de trabajo, y cuando lo consiguen, suelen ser, en general, inferiores en retribución y categoría que el obtenido por los hombres. Finalmente, siguen existiendo las barreras de carácter social, cultural y familiar que obstaculizan la feminización de la actividad laboral.

Un aspecto que a primera vista podría pensarse que se aparta de la cuestión laboral, pero que a nuestro juicio está en íntima conexión, atañe a la marginación y al mundo de la drogadicción. Éste es un tema que queda reflejado en ambos filmes, aunque de forma más explícita en *Barrio*. Esta película se desarrolla en un suburbio de una gran ciudad, que enmarca y define las diferentes situaciones de los protagonistas. Las tres familias manifiestan graves problemas económicos que, durante el desarrollo del film, se manifiestan en las dificultades reales que tienen los personajes de superar sus respectivas circunstancias. Como consecuencia, los jóvenes van desarrollando actitudes de desmotivación, desilusión, amargura y decepción a lo largo del discurso, que se reflejan con especial dureza en el caso de Rai. Un hito en este camino de iniciación en la dura realidad que les rodea y les aguarda es la escena de los túneles abandonados del metro, en la que los tres jóvenes, a través del grupo de emigrantes, son testigos de las condiciones de precariedad y miseria que les acechan un eslabón más abajo en el escalafón social. La sensación de que la etiqueta del fracaso persigue a estos tres chicos, incluso antes de que la casualidad les brinde una oportunidad para esquivar su destino, es muy pronunciada. Desde el momento en que podemos afirmar que los personajes están predestinados por el contexto donde se socializan, *Barrio* se convierte en un claro exponente del resurgimiento del "cine social".

Por otro lado, la temática de ambos filmes incluye un tratamiento bastante realista del problema de la drogadicción. Las razones que impulsan tanto al consumo como al tráfico de estupefacientes son radicalmente distintas en las dos narraciones. En el caso de *Barrio*, la situación de marginalidad es la que lleva a Rai a recurrir al mundo del tráfico de drogas, con el objeto de buscar una salida fácil y a corto plazo. En *Mensaka*, la situación de la hermana de Javi —Laura—, una adolescente de clase alta que parece haber recurrido a la venta de drogas para manipular a las personas de su entorno, se sitúa en el polo opuesto a la de Rai, un chico que no ha conocido otra situación que la constreñida por las dificultades económicas de su familia. El consumo de drogas es tratado en *Mensaka* a través de una doble perspectiva, aquélla del prototipo del "canello" gracioso que libera de tensión dramática el desarrollo narrativo, y la del drogadicto sin techo, representado por el personaje de Cristina. El correlato de este personaje en *Barrio* es el hermano de Manu —Rafa—,

un drogadicto que sobrevive en circunstancias infrahumanas. Sin embargo, su papel es incluso más dramático que el de Cristina, porque se muestra en relación con su familia, y con el futuro de los chicos del barrio. La función de la camarera en *Mensaka* se define con respecto al desarrollo de dos personajes, a saber, el desarraigo de Javi de cualquier vestigio de sus sueños, y la definitiva caída moral de su hermana. Por otro lado, Rafa, en *Barrio*, es un personaje que sólo aparece en una escena, y que, sin embargo, ensombrece la vida de su padre y hermano, y simboliza el futuro probable de muchos de los chicos que crecen en el barrio.

El discurso visual: la imagen como apoyo a la crítica social

El análisis comparativo de los tipos de discurso que utilizan *Barrio* y *Mensaka* enriquece la visión que se podría tener de ambos filmes por separado. En un mismo año, dos realizadores jóvenes y casi noveles¹¹ llevaron a cabo dos proyectos similares en lo que concierne a su función de crítica social, y sin embargo, totalmente divergentes en cuanto a materia de estudio y forma de discurso. Tanto por las situaciones que retratan, que abarcan dos etapas determinadas de la adolescencia (el comienzo y el final de la misma) como por los estilos narrativos, que encarnan dos expresiones tan distintas como la narración intimista y el documental, los dos filmes parecen complementarse.

La narración filmica engloba tres niveles de significantes audiovisuales, que son considerados los recursos mediante los cuales las películas "cuentan" historias. Estos niveles son "lo profilmico", o material físico anterior al acto de filmar, "el encuadre", o imagen encuadrada, y "el proceso de montaje", o sintaxis filmica¹². A continuación analizaremos estos elementos en ambos filmes, tratando de definir qué finalidad persiguen los dos narradores cinemáticos con sus respectivas elecciones estéticas.

La realidad profilmica de *Barrio* está extremadamente cuidada para que las imágenes resultantes parezcan verosímiles y realistas. La fuerza

¹¹ *Barrio* es el segundo film de Fernando León de Aranoa, tras haber dirigido *Familia*, y *Mensaka* es el primer largometraje de Salvador García Ruiz.

¹² Numerosos estudios de narratología filmica proponen diversas formas de análisis del relato audiovisual. El sistema que utilizamos en este estudio sigue al narratólogo norteamericano Tom Gunning en su estudio *D.W. Griffith and the Origins of American Narrative Cinema*, Urbana, University of Illinois Press, 1991.

icónica del espacio utilizado para narrar la historia proviene de su realidad, es decir, de que no sólo es un referente de lo real, sino lo real mismo. El barrio al que hace referencia el título del film es el verdadero agente conductor de la narración, y como tal, su representación "creíble" es vital para transmitir la sensación de realidad que busca el narrador. Con este fin, se evitan los decorados y se utilizan muchos espacios exteriores reales, como, por ejemplo, la plaza, el parque, los edificios, las calles, las autopistas, los vertederos. Los espacios interiores públicos, como el metro, el supermercado o la comisaría apenas están retocados; y los interiores domésticos imitan a la perfección el piso medio dentro de este tipo de barrios marginales. Por otro lado, el vestuario colabora en esta causa realista que guía cada una de las elecciones del narrador. El vestuario de los chicos es especialmente revelador, aportando datos de pobreza y descuido en las camisetas viejas y los pantalones vaqueros gastados, pero al mismo tiempo cobra tintes simbólicos en la repetición de colores: camiseta negra para Rai, azul para Javi y blanca para Manu. Por último, la iluminación es dura y los colores apagados, debido al sol implacable que abrasa Madrid durante los meses del verano. Todos estos elementos constituyen una entidad profilmica muy significativa en su empeño en parecer "real" y descarnada, en recordar al espectador la sensación que deja un documental.

Los encuadres que encontramos en *Barrio*, sin embargo, presentan una organización estilística marcada. A través de la composición y las relaciones espaciales que se establecen entre los distintos elementos de la imagen, el narrador transmite significados más personales y simbólicos. Recurre con frecuencia a la composición tripartita, en la que los tres chicos están dentro del cuadro, pero en distintos lugares de la imagen, dependiendo de la importancia argumental de cada uno en la escena. Esta composición se da prácticamente en la totalidad de las escenas que comparten los tres protagonistas (la conversación delante de la agencia de viajes, el encuentro en el cementerio, los viajes en metro, etc.). La finalidad de este tipo de organización espacial no es sólo darle coherencia visual geométrica a una historia repleta de diálogos que se acercan al absurdo y que siguen un sentido de la lógica totalmente distorsionado, sino también acentuar la necesidad de la identificación personal que cada uno de los chicos encuentra en el grupo. Así, cuando uno de ellos falta en el encuadre, el énfasis es inmediatamente absorbido por la ausencia. Mediante este juego de expectativas no satisfechas, en las escenas en las que falta Manu, el narrador acentúa la odisea del chico en busca de su hermano, y el cruel proceso de maduración que le exige la situación que se encuentra. El factor emotivo se

acentúa en la última escena del metro, en la que la muerte de Rai, que ha sido anunciada por el diálogo a lo largo de todo el film, adquiere tintes trágicos, al verse apoyada la desesperación de sus amigos por la ausencia del tercer elemento en la composición. Por último, es necesario incluir en este análisis aquellas imágenes en las que la organización visual de la composición es tan evocadora que crea una realidad simbólica paralela. Nos estamos refiriendo a la composición de algunos encuadres de las conversaciones en el puente sobre la autopista. La cámara está situada de tal modo que los barrotes del puente parecen formar parte de una celda que mantiene a los chicos apartados de la comodidad económica y la esperanza en el futuro, representada por la parte rica de la ciudad, que se ve a lo lejos.

El proceso de montaje del film apoya en su totalidad la premisa realista y de corte documental que rige el discurso narrativo. La organización sintáctica de las escenas es austera y cruda, parca en alardes estilísticos. La mano que sitúa las imágenes una tras otra, creando el sentido y el significado de la historia, pretende pasar desapercibida. En consecuencia encontramos una narración fluida, que parece no entrometerse entre el espectador y la historia, aunque es obvio que la mediación que pretende ser invisible no deja de ser una forma de mediación.

La forma más común que utiliza el narrador filmico para enlazar las diversas escenas en que aparecen los tres jóvenes es la de interrumpir el diálogo y dejar que se alejen charlando mientras que la cámara se queda detrás. De este modo, el espectador identifica los retazos de diálogo como una pequeña parte de una realidad mayor, y a la cámara como un narrador imparcial. El montaje visual de los títulos de crédito es un ejemplo muy revelador de esa pretensión de transparencia por parte del narrador. Las imágenes se presentan borrosas, poco nítidas, y al mismo tiempo constituyen situaciones muy significativas de la vida cotidiana en un barrio marginal. La baja calidad de las imágenes, los cortes inesperados de una a otra, y sobre todo el punto de vista de la cámara, que a menudo imita el de un coche que ve pasar de lejos situaciones imprecisas, imitan a la perfección el estilo del film documental.

Para concluir este estudio del proceso de montaje, nos parece esencial subrayar la anacronía que se da en la última escena del film. Tras la muerte de Rai, la escena de uno de los diálogos entre los tres jóvenes se retoma, pero esta vez la conversación está completa. De una forma muy poética, el narrador devuelve a Rai a la historia durante unos instantes, lo hace "resucitar" durante un momento, y de este modo enfatiza su permanente capacidad para soñar. Además, por otro lado, intensifica la pretensión de "trozo de realidad" que persigue durante todo el film al volver a

documentos previamente grabados, no como en una historia convencional, que respetaría por encima de todo la independencia del universo diégetico, sino como en un documental sobre la situación de precariedad que viven tres jóvenes marginales.

La narración de *Mensaka*, en cambio, persigue otros fines estéticos. La naturaleza de la historia, que gira alrededor de un grupo de veinteañeros que ven cómo sus sueños de juventud se dan de bruces con la cruda realidad, requiere un tratamiento distinto. El corte intimista del discurso ya queda patente en la realidad profilmica, pese a que los espacios filmicos, múltiples y variados puedan llevar a engaño en un principio. La historia está estructurada mediante un reparto coral, en el que se encuentran una amplia variedad de situaciones económicas y diversas edades. Por tanto, la naturaleza de los espacios utilizados va desde la sala de estar de David y Bea hasta monumentos y avenidas de Madrid. Pese a que se persigue una verosimilitud funcional, cada detalle del decorado y el vestuario está cuidado al máximo para reflejar la vida interior de los personajes y la propia estética de la narración. Los materiales utilizados para el decorado cumplen una función de familiaridad (como las imágenes de santos que llenan la casa de "El Muelas", o la máquina tragaperras del bar donde trabaja Cristina), pero, al mismo tiempo, muchos de estos elementos funcionan como potenciadores del significado narrativo de la imagen. La evolución del personaje de Javi, por ejemplo, está íntimamente ligada con los relojes que le acompañan en la mayoría de las escenas¹³.

La iluminación está también al servicio del impulso intimista que dirige el discurso. La luz está tamizada y aparece suave, con tonalidades ocres, en todas las circunstancias, tanto se trate de espacios interiores como exteriores. Los colores utilizados en el vestuario y el decorado son cálidos, y vivos, aunque la luz les da un toque melancólico que transmite a la perfección los sentimientos de los protagonistas, así como el enfoque discursivo. Se dan muchas escenas en las que el protagonista visual es de los claroscuros, que distorsionan la percepción de los contornos y perfiles de los elementos de la imagen. Con esta utilización de la luz se persigue, en primer lugar, la sensación de intimidad en las imágenes, en segundo lugar, el acercamiento del espectador a los perso-

¹³ La primera vez que aparece este personaje está jugando con un huevo de chocolate que tiene dentro un reloj de juguete; cuando llega al bar en que trabaja Cristina se guía por un reloj que se ha parado; más tarde explica a Cristina que no lleva reloj de pulsera; al final de la trama sí lleva un reloj de pulsera, como símbolo de su rendición ante el mundo pragmático, sin alicientes artísticos, de su padre; además, el apartamento frío, sin apenas muebles, en el que vive, está presidido por un reloj negro encima del sillón.

najes y sus circunstancias vitales, y en muchos casos, el énfasis en situaciones de violencia y engaño.

El encuadre y la composición visual revelan una cuidada selección de perspectivas, movimientos de cámara y relaciones espaciales. A menudo un solo encuadre habla páginas y páginas de narración. Tomemos como ejemplo la primera secuencia de los tres componentes del grupo. Mientras Javi y David esperan a Fran y Ramón, la composición espacial del plano/contraplano de la conversación es muy reveladora. Detrás del Mensaka, a través del ventanal de la cafetería, el marco de la imagen lo compone una pared abarrotada de carteles de películas y conciertos, cuyo colorido va acorde con el vestuario del personaje, mientras que el encuadre de Javi es el mármol de vetas marrones de la barra, un color que define sin ambigüedades su actitud pasiva y melancólica ante la vida. Más tarde, en la misma secuencia, la cámara se queda sentada junto a David y Javi mientras Ramón y Fran se levantan para darse la mano, de modo que las manos quedan en el extremo superior de la imagen y, debajo, los rostros de los otros dos miembros del grupo, que eventualmente se quedarán fuera del contrato. Este encuadre adelanta no sólo las relaciones clandestinas entre Ramón y Fran, sino también el desenlace de la narración.

A menudo, el encuadre se encarga de acentuar los sentimientos y las evoluciones psicológicas de los protagonistas. Esto ocurre principalmente con Javi, un personaje que desarrolla una función más espectacular que actorial, y que, por tanto, es más susceptible de focalizar la carga simbólica de la imagen. Es por ello por lo que el narrador suele situar barreras visuales, que no definitivas, entre este personaje y sus deseos y sueños. Un ejemplo de cómo esta barrera desaparece es la forma en que la cámara desenfoca poco a poco la cortina de cuentas que le separa de Cristina y el descubrimiento de su drogodependencia. Un ejemplo de cómo esta barrera permanece para siempre en su trayectoria vital es el modo en que la oscuridad se lo traga tras las rejas del portal mientras David recibe una paliza.

Por último, el estudio de la sintaxis discursiva en este film indica que el efecto coral de esta narración con marcados tintes críticos se consigue no ya mediante el amplio abanico de personajes, sino gracias al efecto unificador del montaje, que consigue aunar las diversas situaciones escénicas de un modo magistral. La primera secuencia de imágenes ya adelanta este tipo de transiciones suaves e inteligentes. La interrelación que se da entre los diversos personajes se muestra tanto a través de cortes que obedecen a encuentros espaciales (Cristina se encuentra a Ricardo, que se encuentra a David) como a vínculos subjetivos (David se diluye en la

ventana del autocar por la que se pierde la mirada pensativa de Laura). Esta estructura narrativa, que se mantiene a lo largo de todo el film, es un reflejo del carácter coral del mismo; la unión de planos de corte intimista sirve fundamentalmente para resaltar la profunda conexión que existe entre el mundo personal e individual y el entorno social. La cámara gusta de planos cercanos (medios y primeros planos) y de transiciones suaves entre planos, dando lugar a un montaje intimista e introspectivo. De este modo se consigue la sensación de unidad en un espacio tan amplio y un número tan elevado de personajes y situaciones; el espectador tiene la sensación de estar frente a un mundo cerrado, en el que las casualidades y los encuentros imprevistos no son tan fortuitos, en que las vidas de los individuos están profundamente interconectadas, en el que las condiciones sociales marcan sueños y esperanzas. El realizador ha querido llegar al público a través de estos encuadres subjetivos como mejor modo de conseguir la emoción y por tanto la identificación del espectador.

Por otro lado, y para concluir, es fundamental señalar que la narración a menudo utiliza símbolos para hacer conexiones visuales y emocionales entre una escena y otra. El espejo, metáfora manida y habitual del cine dentro del cine, sirve en este caso no sólo para subrayar la conexión con el mundo real (en el cine estamos ante un espejo de la realidad) sino también para recordar al espectador que se mire a sí mismo y a la sociedad con un ojo crítico. Y éste parece ser el principal objetivo de ambos filmes, instar al espectador a analizar y criticar lo que ve a su alrededor, las injusticias sociales y la precariedad económica y espiritual en la que viven la mayoría de los jóvenes y quizá, sólo quizá, conseguir arrancar a la sociedad española de la apatía que la envuelve.



Resumen. «Barrio y Mensaka: Dos miradas paralelas a la realidad sociolaboral de la juventud española»

Se pretende, en un primer lugar, abordar el tema del cine social en la actualidad a través de un seguimiento de las características que definen el género hoy en día. Para ello, se contraponen el personaje coral que protagonizaba las historias del primer cine social al carácter abiertamente individualista que rige la sociedad postmoderna. En un segundo lugar, se procede al análisis comparativo entre el contenido temático y la forma de discurso de dos películas españolas contemporáneas, *Barrio* y *Mensaka*. Se analiza el tipo de entorno social que se representa en ambos filmes, y la influencia demoledora que tiene sobre los personajes. Por último, se estudian las elecciones estéticas que definen el lenguaje visual de cada film, elecciones que intensifican el carácter crítico de ambas narraciones.

Abstract. «Barrio and Mensaka. Two complementary visions of youth employment in Spain»

In this article the authors consider the current state of the art of "social" filmmaking in Spain. They begin by analysing the characteristics of the genre as it now exists, drawing a contrast between the choral protagonists of early social cinema with the overtly individualist characters found in the stories of a post-modern society. They then develop a comparative analysis of the thematic content and discourse of two recent Spanish films, *Barrio* and *Mensaka*, the social world they portray and the destructive influence this has on their protagonists. They end by considering the aesthetic options behind the visual language of each of the two films, choices that underscore the social critique implicit in both works.

“Nos va la vida”

La Iniciativa Legislativa Popular para una ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción

Justin Byrne*

El texto que se reproduce a continuación, la proposición de ley reguladora de la subcontratación en la construcción, representa una de las iniciativas sindicales más importantes en el sector en muchos años. Importante tanto por la gravedad del problema que trata —la alarmante siniestralidad en el sector de la construcción— como por la envergadura de las medidas propuestas para atacarlo —la regulación de la subcontratación y el fomento del trabajo estable— y por el método elegido para intentar conseguir este cambio en la ley, la presentación de una Iniciativa Legislativa Popular (ILP). Al tener el lector el texto íntegro de la propuesta en sus manos, sería redundante explicar en detalle su contenido o los motivos que la inspiran; ambos están expuestos con claridad en la propia proposición de ley. Por este motivo, esta breve introducción sólo pretende ubicar esta iniciativa sindical en su contexto, trazando el camino que ha recorrido hasta la fecha, y considerar las posibilidades que tiene de convertirse en ley durante la presente legislatura.

No cabe la menor duda sobre la gravedad del problema de la siniestralidad en la industria de la construcción en España. Nuestro país os-

* Colaborador del Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales (CEACS) del Instituto Juan March y del Departamento de Ciencia Política y de la Administración III de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid, y profesor en programas de universidades norteamericanas en Madrid. Me gustaría agradecer la ayuda de José Luis López de FECOMA, de José Luis Alonso Alonso, Presidente de la CNC, y de Manuel Jiménez, Javier Polavieja y Amparo González de CEACS, en la elaboración de este texto. Justin Byrne, Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales (CEACS), Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones, Castelló 77. 28006 Madrid. j.byrne@ceacs.march.es

tenta la triste distinción de encabezar la tabla europea por accidentes de trabajo y de tener una tasa de mortalidad laboral más parecida a la de países en vías de desarrollo o subdesarrollados que a la de los países de su entorno. En el mapa de la siniestralidad, el sector de la construcción sobresale de forma persistente y creciente: en 1998, el último año con datos completos, la incidencia de accidentes con baja era de 174,9‰ trabajadores en la construcción, comparada con 106,7 en el conjunto de la industria, 45,1 en el sector servicios y 38,1 en la agricultura¹. Si los niveles de accidentabilidad en el sector son en sí mismos alarmantes, aún lo es más el hecho de que dichos niveles hayan estado subiendo de forma casi constante desde mediados de los ochenta y aún más dramáticamente en los últimos años. Así, la incidencia de siniestralidad ha aumentado de 138,5‰ trabajadores en 1990, a 151,6 en 1995, 164,0 en 1997 y 174,9 en 1998. Además, las cifras provisionales para el año 1999 muestran un incremento de más del 25% en el número total de accidentes con baja, con el resultado de que un sector que representa el 11,43% de la población activa, sufre un 23,7% de los accidentes laborales con baja y más de una cuarta parte (28,6%) de todos los siniestros mortales².

Estas cifras, y la persistente tendencia al alza en el índice de accidentes graves y leves —aunque no en los mortales— es aún más inquietante por el hecho que ha tenido lugar en un marco que *a priori* debería favorecer la seguridad. Con la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995, y del Real Decreto 1627/1997 sobre las disposiciones mínimas de seguridad en la construcción, se ha robustecido el marco legal considerablemente. Con la ley en la mano, la Inspección de Trabajo ha intensificado la vigilancia del sector, con el correspondiente incremento en el número de visitas, sanciones y paralización de obras³. Y por separado o conjuntamente, los sindicatos y las organizaciones patronales han promovido organismos, entre los que destaca la paritaria Fundación Laboral de la Construcción (FLC), programas de formación y prevención e iniciativas de todo tipo en un intento de atajar el problema de la siniestralidad. Pero, a pesar de todo, las tasas de acci-

¹ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), *Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales*, 1998.

² MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales*, junio de 2000 y cifras obtenidas del Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

³ Según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales citados en *El País*, 25 de febrero de 1999, el número de obras paralizadas aumentó de 557 a 2.034 entre 1996 y 1999, año en que se inspeccionaron más de 63.196 obras, y se levantaron 20.429 actas de infracción con propuesta de sanción. En total, la construcción fue objeto de más de la mitad (53,6%) de todas las visitas realizadas por la Inspección de Trabajo.

dentos en la construcción no dejan de subir, ni los obreros de morir en el trabajo.

Es cierto que el trabajo de la construcción, por su propia naturaleza, entraña ciertos riesgos. También es cierto que desde 1997 el sector ha estado inmerso en una fase de expansión, con el consiguiente incremento en el número de trabajadores expuestos al riesgo. Sin embargo, el incremento en la tasa de incidencia de accidentes confirma que no tiene sentido afirmar que el incremento de la siniestralidad es simple reflejo del aumento de la actividad constructora, o de los peligros inherentes al trabajo de la construcción, o de la existencia de una cultura innata de riesgo entre los trabajadores del sector. Más bien, como se razona en la exposición de motivos de la ILP, hay que buscar las causas de la creciente incidencia de accidentes en la evolución de la estructura, la organización interna y las condiciones del trabajo en la construcción a lo largo de los últimos quince años.

El meollo de esta propuesta legislativa, y del análisis sindical de los males de la construcción, es el sistema de subcontratación que impera en el sector. La expansión masiva de la subcontratación en España tiene su origen en las estrategias empresariales puestas en marcha por las grandes constructoras en respuesta a la crisis en el sector de finales de los setenta y en la primera mitad de los ochenta. Por una parte, dichas empresas ampliaron sus actividades hacia otros sectores —tales como los servicios o la gestión de infraestructura— y otros mercados —sobre todo América Latina y Europa—, en un intento de reducir su dependencia respecto a un único sector y un único mercado, el de la construcción en España, que había demostrado ser muy inestable. Por otra parte, impulsaron una drástica estrategia de reducción de sus propias plantillas y actividad productiva, a través de la subcontratación de casi todo el trabajo constructor. De forma creciente, estas estrategias de diversificación y externalización han producido un cambio radical en la propia naturaleza de las grandes y medianas constructoras que, como señaló Faustino Miguélez hace ya diez años, se han convertido "más bien en empresas de servicios: buscan clientes, contratan empresas que producen el producto, lo comercializan"⁴.

⁴ Faustino Miguélez, "Trabajo y relaciones laborales en la construcción", *Sociología del Trabajo*, núm. 9 (primavera de 1990), pp. 35-54; p. 39; para la evolución reciente de la estructura y organización del sector, véase también José Babiano, "La mano de obra en la construcción madrileña: quince años de transformaciones (1975-1990)", en David Ruiz y José Babiano (eds.), *Los trabajadores de la construcción en el Madrid del siglo XX* (Madrid, Akal/Fundación 1º de Mayo, 1993), pp. 169-204, y IECOMA, *Construcción, crisis y expectativas: Análisis de la estructura interna del sector* (Madrid, Ediciones ICA, 1993) y los in-

Esta estrategia de externalización ofrece importantes atractivos desde el punto de vista empresarial en cuanto a la reducción a través de la subcontratación de costes y riesgos. Concretamente, ofrece a las empresas o contratistas principales las siguientes ventajas: 1) un control preciso de los precios (los subcontratos se suelen hacer a precio fijo y cerrado); 2) el abaratamiento de los mismos debido a la competencia entre subcontratistas y a la tendencia hacia la especialización; 3) una fuerte reducción en sus propios costes laborales, por la consiguiente reducción, cuando no eliminación, del personal de plantilla propia; y 4) la transferencia de los riesgos del proceso productivo (derivados de cambios en los costes de personal o de los materiales, de problemas técnicos, climáticos o laborales) hacia abajo, hacia los subcontratistas que realizan el trabajo constructivo propiamente dicho.

La subcontratación, claro está, no es ni una novedad en la construcción, ni se encuentra exclusivamente en España, sino que se trata de un sistema de producción y organización con una larga historia tanto aquí como en otros ámbitos, donde también está identificado como uno de los grandes desafíos para la regulación del sector⁵. Sin embargo, lo llamativo, al menos en el contexto europeo, es el desarrollo tan amplio y profundo del sistema que se ha producido en España durante las últimas dos décadas. Por una parte, esto significa, como hemos visto, que en muchos casos los contratistas principales no llevan a cabo casi ninguna parte de la actividad constructora propiamente dicha, subcontratando hasta las tareas más nucleares como, por ejemplo, la albañilería. Y, por otra parte, el desarrollo extremo de la subcontratación deriva de la generalización de la llamada "subcontratación en ca-

formas sobre España escritos por el propio autor de este texto para el Observatorio del European Institute for Construction Labour Research y publicados en *CLR News*, 3/1998 y 3/1999.

⁵ Para la implantación y el desarrollo de la subcontratación en España en el siglo XIX y la primera mitad del XX, véase el primer capítulo de Justin Byrne, "Work, Organization and Conflict: the Bricklayers of Madrid, c. 1870-1914" (tesis doctoral inédita del Instituto Universitario Europeo, 1998), y por el mismo autor, "La construcción durante el primer tercio del siglo XX", en Ruiz y Babiano (eds.), *op. cit.*, pp. 25-58. Como ha señalado recientemente Jan Cremers, Secretario General de la Federación Europea de Trabajadores de la Edificación y Madera, "el campo muy mal regulado de la subcontratación nos presenta un enorme número de problemas. Éstos son problemas legales pero también de índole práctica, referentes al control y la manera de comprobar el cumplimiento de los acuerdos colectivos". Véase su artículo "Liability in the case of subcontracting in the construction industry. A preliminary exploration of the question", *CLR News*, 3/1998, pp. 34-39; p. 35.

cadena", por la cual "la construcción principal contrata, parcial o totalmente, la obra a otra que a su vez vuelve a subcontratar la misma unidad de obra o trabajos específicos a otras empresas, que a su vez lo vuelven a subcontratar a otra, etcétera". Desde el punto de vista de las empresas situadas en el inicio de la cadena, este sistema de "sub-subcontratación" tiene los mismos méritos que la subcontratación simple. Ahora bien, también tiene las mismas consecuencias negativas para la calidad, la estabilidad y la seguridad en el trabajo.

La relación causal entre la subcontratación y la siniestralidad tiene diversas vertientes. La subcontratación incrementa, en primer lugar, las dificultades de coordinar el trabajo y de vigilar la seguridad en las obras ya que pueden encontrarse trabajando simultáneamente varias empresas, cada una con sistemas de seguridad distintos, o ninguno. Esto significa además la ausencia de un marco único de relaciones laborales en este tipo de obras, con la consiguiente tendencia hacia la difuminación de las obligaciones y los derechos. En segundo lugar, la subcontratación en cadena —asociada por su propia naturaleza a la división de las obras en unidades más pequeñas y tareas más especializadas—, también favorece la atomización empresarial en un sector ya caracterizado por su fragmentación. Y, como es sabido, existe una relación, tanto en la construcción como en otros sectores de la economía, entre el tamaño de las empresas y la accidentabilidad debido, entre otros motivos, a la menor capacidad financiera y técnica de las empresas pequeñas a la hora de garantizar la seguridad en las obras. Por último, la relación entre subcontratación y siniestralidad deriva de la tendencia de la primera a intensificar la presión productivista en todas las fases de la cadena, debido tanto a la contratación competitiva a precio cerrado de los subcontratos, como a la tendencia, ya casi universal, hacia el trabajo a destajo en las mismas, con todo lo que esto significa para los ritmos del trabajo y el riesgo de accidentes. En suma, todos estos factores ayudarían a explicar por qué, según los sindicatos, un 95% de los accidentes graves y mortales afectan a trabajadores de empresas subcontratadas⁷.

Por otra parte, y aquí reside el segundo pilar de esta *h.p.*, la desestructuración y atomización del sector, asociadas a la subcontratación, también ha significado una creciente precarización del trabajo en el mis-

⁶ Para una excelente visión sintética de las implicaciones de la "subcontratación en cadena", véase el artículo de Fernando Serrano, Secretario General de *FISCENSA*, "Nos va la vida" publicado en *El Mundo*, 2 de abril de 1999, de donde procede esta cita.

⁷ Véase *FECOMA*, *Construcción: crisis y expectativas*, pp. 131-133; y el capítulo sobre "Safety in construction" en Sandra Dawson et al., *Safety at work: the limits of self-regulation* (Cambridge, CUP, 1988), pp. 90-128; esp. pp. 97-102; Serrano, "Nos va la vida", *op. cit.*

mo. De nuevo, hay que insistir en que la temporalidad ha sido una característica tradicional en la construcción en todos los tiempos y en todos los ámbitos geográficos, reflejando la propia naturaleza del producto y de la actividad del sector. Sin embargo, la tendencia hacia el empleo temporal se ha agudizado de una forma impresionante desde mediados de los años ochenta, hasta constituir la realidad para la enorme mayoría de los trabajadores de la construcción en España. Según los resultados provisionales de la Encuesta de la Población Activa para 1999, el 61,7% de los asalariados en la construcción tenía un contrato temporal, frente al 32,7% en el conjunto de la economía española. En contraste, la tasa media de temporalidad en la construcción en la Unión Europea en 1996 era de sólo un 18,1%, unos 44 puntos por debajo de la de España⁸. Además, los datos manejados por los sindicatos indican un grado aún mayor de la temporalización entre las nuevas contrataciones, solamente un 3% de las cuales consistía en contratos indefinidos en 1999⁹. Al mismo tiempo, habría que contabilizar dentro de los trabajadores temporales del sector a muchos de los 168.300 “empleadores sin asalariados y autónomos” (11,5 % de los ocupados) en el sector. Con frecuencia se trata de “falsos autónomos”, trabajadores que difieren de los asalariados en poco más que el nombre y en su menor protección social (nula prestación por desempleo, más difícil acceso a la cobertura por enfermedad, pensión, etc.). Este grupo constituye, en muchos casos, el último eslabón en la cadena de la subcontratación y de externalización de los costes y riesgos del trabajo¹⁰.

La precariedad en el empleo es un mal en sí mismo, porque afecta a una dimensión esencial del bienestar de las personas: la seguridad con respecto al futuro. Pero, además, también es un factor de riesgo probado en los accidentes laborales. En este sentido, los promotores de la ILP podrían haber sido más explícitos a la hora de señalar la conexión entre temporalidad y accidentalidad, ya que, según las últimas cifras, un trabajador de la construcción con contrato definido tiene tres

⁸ Véase “La temporalidad del empleo” (Documento de trabajo del Gabinete Técnico Confederado UGT, 2000).

⁹ Véase *El País*, 25 de enero de 2000, según el cual, de los 1,87 millones de contratos realizados en 1999, el 75% era por obra y servicio, el 16% por circunstancia de la producción, el 6% de otras modalidades temporales; sólo el 3% fueron contrataciones fijas.

¹⁰ Para la temporalización del trabajo en el sector y la emergencia del fenómeno de los llamados “falsos autónomos”, véase, FECOMA, *Construcción: crisis y expectativas*, ob. cit., pp. 102-103; Miguélez, “Trabajadores y relaciones laborales en la construcción”, ob. cit., pp. 42-44 y 49-50; y Babiano, “La mano de obra en la construcción madrileña”, ob. cit., pp. 178-180.

veces más probabilidades de sufrir un accidente laboral que uno con un contrato indefinido¹¹. Faustino Miguélez explicó algunos de los factores que están detrás de esta correlación hace ya diez años: “la contratación temporal por períodos tan breves tendría dos efectos: impediría a los trabajadores obtener experiencia suficiente para moverse en un medio de alto riesgo, y los haría poco cuidadosos al tener que dar imagen de eficaces para ser recontratados”¹². De esta manera, y como señala el mismo Miguélez, el alto riesgo de accidentes se convierte en otra dimensión de la segmentación de los trabajadores del sector, un factor de precariedad añadida para la enorme mayoría de los nuevos puestos de trabajo creados en el sector desde finales de los años ochenta¹³.

La ILP constituye, pues, una respuesta sindical a la creciente siniestralidad en el sector. Responde a la manifiesta insuficiencia de las numerosas iniciativas legislativas, sindicales y paritarias de los últimos años que, como las propias cifras demuestran, no han conseguido reducir, ni siquiera mantener, la tasa de siniestralidad en el sector. Así, los promotores de la iniciativa han redactado una propuesta de ley que pretende atacar el problema en sus raíces, atendiendo a “las relaciones entre empresas, bien con otras empresas, bien con las Administraciones, bien con sus propios empleados, con las condiciones específicas que se dan en el entorno social que constituye el ámbito de aplicación de esta Ley”¹⁴. Más concretamente, las medidas propuestas persiguen cinco grandes objetivos:

- prohibir la subcontratación en cadena;
- limitar las contrataciones a las especialidades que no abarque la constructora principal;
- obligar a la constructora principal a que mantenga un mínimo del 30% de trabajadores de plantilla propia en la ejecución de las obras o en las unidades de obra;
- exigir a las empresas subcontratistas que presten servicios a las ad-

¹¹ Cálculo propio basado en la información en MTAS, *Estadística de Accidentes de Trabajo*, 1998.

¹² Miguélez, “Trabajadores y relaciones laborales en la construcción”, ob. cit., p. 49.

¹³ Sobre este punto, véase el apartado sobre “La distribución desigual de la accidentalidad”, en Andrés Bilbao, *El accidente de trabajo: entre lo negativo y lo irreformable* (Madrid, Siglo XXI, 1997), pp. 167-93.

¹⁴ Véase el apartado sobre “Los accidentes de trabajo” en la exposición de motivos de la ILP.

ministraciones públicas que el 30% de la plantilla total en la obra o unidad subcontratada sea fija; y,

- establecer un registro de empresas y un control más rígido de empresas subcontratadas por las administraciones públicas.

La ambición de esta propuesta de ley es evidente. Representa nada menos que un intento de dar la vuelta a los procesos de desestructuración, desregularización y precarización que han marcado la evolución del sector a lo largo de más de una década. Por este mismo motivo, por la propia envergadura de las medidas propuestas, también es evidente que la propuesta tendrá grandes problemas para convertirse en letra de ley.

El camino elegido por el promotor de la propuesta, la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines (FECOMA) de Comisiones Obreras (CC OO), refleja tanto la ambición de la propuesta como la del propio sindicato. En lugar de canalizar su iniciativa a través de uno de los grupos parlamentarios de izquierda que, presumiblemente, habría estado dispuesto a presentar una proposición de ley similar, FECOMA optó por el camino mucho más difícil, pero también fecundo, de la Iniciativa Legislativa Popular (ILP).

La ILP constituye un mecanismo de participación directa dentro del sistema de democracia representativa establecido en España en la Constitución de 1978. Según reza el preámbulo de la Ley Orgánica 3/1984 que la regula, la ILP está concebida como un mecanismo por el cual los ciudadanos pueden "proponer al Poder Legislativo la aprobación de normas cuya necesidad es ampliamente sentida por el electorado, pero que, no obstante, no encuentran eco en las formaciones políticas con representación parlamentaria"¹⁵.

Para convertirse en ley, una ILP debe cumplir con éxito las tres fases del procedimiento legalmente previsto. En un primer momento, los promotores de la ley deben conseguir la aceptación de su propuesta, plenamente elaborada tanto en términos de la exposición de motivos como del contenido de la ley, por parte de la Mesa del Congreso. En este momento de control por parte del poder legislativo, la Mesa puede negarse a admitirla si considera que viola alguna de las leyes fundamentales del Estado. En la segunda fase, los promotores de la ILP tienen seis meses, prorrogables por otros tres, para conseguir un mínimo de

¹⁵ Para una estimulante evaluación jurídica y política de la ILP, y sus limitaciones, véase Ferran Camps, *Iniciativa legislativa popular* (Barcelona, Editorial Mediterrània, 1997).

500.000 firmas de ciudadanos españoles en apoyo de su propuesta. Una vez que la Junta Electoral Central haya admitido las firmas como válidas, la Mesa del Congreso de los Diputados tiene la obligación de publicar la proposición e incluirla en el orden del día del pleno para su toma en consideración. Así empieza la tercera y última fase del procedimiento, la parlamentaria. Dada la complejidad inherente al procedimiento y el carácter restrictivo que recibe el mecanismo en España, no es sorprendente que en los dieciséis años que han pasado desde la implantación de la ILP sólo tres iniciativas hayan llegado a la última y decisiva fase del procedimiento, la parlamentaria, y que sólo una haya prosperado allí.

La apuesta de FECOMA por el arduo y arriesgado camino de la ILP refleja su apreciación de los diversos incentivos que ofrece este mecanismo legislativo a los promotores de una iniciativa. En primer lugar, al elaborar su propia proposición de ley con el consejo, pero sin la titularidad, de los grupos parlamentarios, el sindicato ha mantenido el control de todo el proceso de redacción de la ley, definiéndola en sus propios términos, y obligando a los partidos políticos a definir su postura respecto a la misma. En segundo lugar, al prescindir de los partidos políticos a la hora de elaborar e impulsar su propuesta, los promotores han evitado que se hiciera de la cuestión un tema de enfrentamiento partidista, facilitando así la construcción de un consenso político en torno a ella. De este modo, los líderes de FECOMA han insistido en que "nuestra proposición de ley no tiene color político, sino que atiende a una realidad y a una demanda social, que requiere de soluciones que deben estar por encima de la disputa entre partidos"¹⁶. Otra ventaja de la ILP, desde el punto de vista de los promotores, es que ésta ofrece una oportunidad importante para la movilización durante un período relativamente largo pero definido y en torno a un objetivo concreto. En este sentido, y como los líderes de FECOMA han afirmado en varias ocasiones, la campaña para la recogida de firmas era vista como positiva en sí misma, siendo concebida como una forma de sensibilizar al conjunto de la sociedad sobre el problema de la siniestralidad laboral y como una oportunidad de atraer y movilizar a los trabajadores del sector en torno al sindicato. Se puede suponer que esta última consideración resultaba especialmente relevante para FECOMA, ya que la campaña de recogida de firmas coincidió con la celebración de las elecciones sindicales¹⁷.

¹⁶ *Construcción y Madera, Revista de FECOMA de CC OO*, núm. 30 (mayo de 1999), p. 9.

¹⁷ En mayo de 2000 Miguel Rosa, secretario de Organización y Finanzas de FECOMA, declaró a la revista del sindicato: "cuando dijimos que tanto las jornadas sectoriales como la campaña de recogida de firmas debían formar parte, no eran algo ajeno, de las

El procedimiento de la ILP para regular la subcontratación empezó con su presentación al Congreso el 30 de julio de 1998. En octubre del mismo año, recibió el visto bueno de la Mesa del Congreso. A finales de noviembre de 1998, la Junta Electoral Central anunció que el plazo para recoger las 500.000 firmas requeridas para su toma en consideración por el Parlamento empezaría el 1 de enero de 1999 y terminaría a finales de junio del mismo año. Así, en enero de 1999, empezó la segunda fase del procedimiento, la recogida de firmas por parte de los promotores de la iniciativa.

Es de resaltar que, tanto en esta segunda fase del procedimiento como en la iniciación y primera fase del mismo, faltaba el consenso sindical en torno a la iniciativa de FECOMA. Sobre todo, la federación de la construcción de CC OO actuaba sin el apoyo de su homólogo en la Unión General de Trabajadores (UGT), el otro sindicato mayoritario en el sector. Esta falta de colaboración reflejaba la larga tradición de tensión en las relaciones entre las dos federaciones sindicales de la construcción, que a menudo ha contrastado con la "unidad de acción" pregonada y practicada en el ámbito confederal. La postura de la UGT también obedecía a consideraciones más inmediatas y concretas; entre ellas, su negativa a apoyar una iniciativa elaborada y presentada por FECOMA sin ningún tipo de consulta previa, las reticencias que profesaba entonces con respecto a algunos artículos de la ley y su convicción bien fundada de que FECOMA quería aprovechar la recogida de firmas para hacer campaña electoral. FECOMA, por su parte, consideraba que la postura del sindicato ugetista también era consecuencia de la fusión entre las federaciones de la construcción y metal de la UGT (que pasaron a formar la Federación del Metal, Construcción y Afines, MCA), en mayo de 1998. Siempre según FECOMA, este proceso de fusión y sus secuelas absorbían las energías y mermaban la capacidad de respuesta de la nueva federación que, por otra parte, al estar dominada por el sector del metal, tenía menos compromiso con la construcción. Así, la ILP sólo ha contado con el apoyo explícito de la MCA desde enero de 2000, cuando se recuperó la unidad de acción entre las dos federaciones mayoritarias y acordaron colaborar en la defensa de la iniciativa en el Congreso de los Diputados.

elecciones sindicales, teníamos razón, dimos en el clavo, pues con este esfuerzo de ir a los problemas de fondo, sin mirar para otro lado, aportando soluciones como la Propuesta de Ley Reguladora de la Subcontratación, etc., nos hemos presentado a los trabajadores sin la demagogia del mitin de última hora, sino con un trabajo realizado constante, útil para la defensa de sus intereses y técnicamente impecable", *Construcción y Madera*, núm. 34 (mayo de 2000), p. 9.

Antes de llegar al parlamento, los promotores de la ILP tuvieron que reunir las 500.000 firmas requeridas por ley. Con este fin, FECOMA lanzó una amplia campaña bajo el lema de "Nos va la vida". Dirigida tanto a trabajadores del sector como a ciudadanos en general, la campaña de recogida de firmas se apoyó en manifestaciones y protestas contra la acci-dentabilidad en el sector, incluyendo varias huelgas en el ámbito provincial y autonómico. También se hizo un esfuerzo considerable para conseguir declaraciones de apoyo institucional a favor de la ILP, con el resultado más significativo de la aprobación por diversos parlamentos autonómicos y ayuntamientos de proposiciones no de ley en favor de la propuesta sindical¹⁸.

Coincidiendo con un nuevo incremento en las cifras de siniestralidad en el sector, la campaña fue un éxito innegable en cuanto a su objetivo principal, la recogida de firmas. Después de obtener la prórroga de tres meses prevista en la ley, en septiembre de 1999 FECOMA depositó unas 575.000 firmas a favor del ILP en el Congreso. Aunque es imposible cuantificar los resultados de la campaña con respecto a sus objetivos secundarios, en términos generales también ofrece un balance positivo. Se consiguió movilizar a la opinión pública y fomentar el debate político sobre el problema de la siniestralidad en el sector y empezar a promover un consenso político en torno a la ILP. Existen dudas en cuanto al impacto que supuso la campaña entre los trabajadores del sector. Por su parte, FECOMA volvió a ganar las elecciones sindicales y, según su propia evaluación, consiguió movilizar a los trabajadores del sector en favor de esta iniciativa sindical. Sin embargo, algunos observadores sugieren que, con los trabajadores haciendo lo imposible para aprovechar el auge constructor, y con poco interés en esta o cualquier otra propuesta sindical, la mayoría de las firmas se recogieron entre los ciudadanos sin vínculo directo con la construcción¹⁹.

El 30 de noviembre de 1999, una vez que la Junta Electoral Central confirmó la validez de las 500.000 firmas necesarias, la Mesa del Congreso admitió a trámite la iniciativa.

La ILP se encuentra, pues, en su tercera y decisiva fase, la parlamentaria. Aquí la legislación no impone límites de tiempo para su consideración por el Congreso, y los precedentes indican que la espera

¹⁸ Las asambleas autonómicas que se han expresado a favor de esta ILP son las de las Comunidades Autónomas de Aragón, Cataluña, Asturias, Madrid, Extremadura, Murcia y Andalucía.

¹⁹ Los resultados de las últimas elecciones sindicales están reproducidos en *Construcción y Madera*, núm. 34 (mayo de 2000), pp. 8-9.

puede ser larga y el resultado poco favorable²⁰. Evidentemente, en esta etapa del procedimiento, el futuro de la iniciativa depende sobre todo de la voluntad política de los distintos grupos parlamentarios. El apoyo de los partidos de izquierda parece estar garantizado. Diputados tanto del Partido Socialista Obrero Español (PSOE), Nueva Izquierda (NI) como de Izquierda Unida (IU) colaboraron en la redacción de la propuesta, y ambas formaciones han expresado públicamente su apoyo. Los partidos nacionalistas, y las otras fuerzas minoritarias reunidas en el Grupo Mixto, también se declaran dispuestos a dar su apoyo a la ILP, como algunos ya han hecho en sus respectivos parlamentos autonómicos (el caso más significativo es el de Convergència i Unió (CiU), el otrora socio parlamentario del gobierno). Sin embargo, a raíz de las elecciones legislativas del 12 de marzo de 2000, que dieron la mayoría absoluta al Partido Popular (PP), la tramitación de la ILP depende sobre todo de la voluntad del gobierno y del grupo parlamentario conservador.

Las intenciones del PP con respecto a la ILP son confusas. La postura del partido ha variado en los parlamentos autonómicos; mientras los diputados del PP votaron a favor de las proposiciones no de ley en apoyo de la ILP en Asturias, Cataluña, Madrid y Murcia, se abstuvieron en Aragón y Extremadura. A nivel estatal, ni el ejecutivo ni el partido se han pronunciado formalmente al respecto todavía. En principio, tanto el presidente del Gobierno, José María Aznar, como el nuevo ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Juan Carlos Aparicio, han identificado la seguridad en el trabajo como una de las prioridades en esta legislatura. En este sentido, es posible que el empeño que el Gobierno ha puesto en el éxito de la nueva ronda de diálogo social entre sindicatos, empresarios y administración, y su afán de labrarse una imagen de centro, puede llevarle a hacer alguna concesión con respecto a la ILP. Sin embargo, dado su silencio sobre el tema y su entusiasmo desregularizador, parece poco probable que las votaciones más bien simbólicas del PP a favor de la ILP en algunos parlamentos autonómicos se repitan donde realmente cuenta, en el Congreso de los Diputados. Aún está por ver, pues, si la proclamada "especial sensibilidad" del presidente del Gobierno hacia la siniestralidad en el trabajo se traducirá en su apoyo a una

²⁰ Véase Ferran Camps, *Iniciativa legislativa popular*, ob. cit., y el ejemplo más reciente, la ILP de las 35 horas, avalada por más de 700.000 firmas, que salió derrotada del Congreso en noviembre de 1999 después de un debate en que participó sólo una treintena de diputados. *El País*, 12 de noviembre de 1999.

medida que propone remediarlo en el sector que más lo sufre: la construcción²¹.

El resultado de esta fase final de la ILP también dependerá de lo que pase fuera del Parlamento y de la capacidad de persuasión y movilización de los agentes sociales. Las organizaciones patronales han evitado pronunciarse oficialmente o claramente al respecto. Por una parte, reconocen que la subcontratación en cadena y la excesiva atomización empresarial pueden tener consecuencias negativas para la seguridad en el sector. Pero, por otra parte, los empresarios han sido los principales impulsores y beneficiarios de la subcontratación y la temporalización del empleo, que los sindicatos y la ILP identifican como las principales causas de la siniestralidad. Dado tanto su defensa de las bondades de la autorregulación como su rechazo al "intervencionismo", parece poco probable que los empresarios agrupados en la *Confederación Nacional de la Construcción* (CNC) o las grandes constructoras en SEOPAN mantengan la neutralidad que han alegado hasta ahora. Además, es de esperar que cualquier presión desde este sector sintonice con las tendencias liberalizadoras dentro del propio Gobierno y el Parlamento y, por lo tanto, que contribuya a la derrota de la ILP, a su drástico debilitamiento en el Congreso o a su envío a una comisión parlamentaria donde tendría un futuro incierto²².

El resultado final de esta ILP también estará influido por la actuación de los sindicatos. Dependerá de su capacidad para mantener el ímpetu que han mostrado en las fases anteriores del proceso, construyendo el consenso necesario en torno a la propuesta, ganando el apoyo de los distintos grupos parlamentarios y alentando a aquellos diputados que asuman la responsabilidad de defender la ILP en el Congreso. Y todo esto, a su vez, seguramente dependerá de su capacidad de movilización dentro y fuera del sector. En el ámbito intersectorial, ambas federaciones de construcción cuentan con el apoyo de sus respectivas confederaciones, que han asegurado la presencia de la ILP en la agenda del diálogo social. Dentro del sector, durante todo el proceso FECOMA ha mostrado una capacidad de iniciativa y movilización considerable. Una vez restablecida la unidad de acción con la MCA-UGT, la fuerza de los dos sindicatos combinados pareció confirmarse en la huelga general de 48 horas en la construcción que tuvo lugar en todo el país en febrero de 2000 en de-

²¹ Para la preocupación de Aznar y Aparicio con el problema de la siniestralidad laboral, véase por ejemplo *El País*, 5 y 6 de mayo de 2000.

²² Entrevista personal con José Luis Alonso Alonso, Presidente de la CNC, 27 de junio de 2000.

manda de una amplia serie de medidas para reducir la siniestralidad, incluyendo la aprobación de la ILP²³. Asimismo, en la víspera del 1º de Mayo anunciaron su disposición de ir a otra huelga general en el sector en el otoño si no se cumplen sus demandas con respecto a la seguridad en el trabajo²⁴.

Cualquiera que sea el destino último de esta ILP para regular la contratación, el gran éxito de esta iniciativa sindical ha sido el de captar la atención y promover el debate en torno a la siniestralidad en el sector, y en el tejido productivo en general. Ya era hora. Al mismo tiempo, e independientemente de que existan puntos mejorables, la ILP propone unas medidas concretas para reducir una de las principales causas del síndrome de siniestralidad en la construcción: la subcontratación en cadena y los procesos asociados de desregularización, atomización y temporalización del trabajo. FECOMA ha tenido el mérito de conseguir el apoyo popular necesario para llevar la ILP hasta el parlamento. Ahora afronta el reto de asegurar los votos de los legisladores. Queda por ver la respuesta de los distintos grupos parlamentarios y, sobre todo, la del Gobierno. La ILP pondrá a prueba la fuerza de su voluntad de atajar la siniestralidad laboral, y de adoptar medidas que serían de poco agrado entre los empresarios del sector. En este sentido, la ILP plantea uno de los problemas claves en el ámbito del trabajo contemporáneo: la capacidad y voluntad social y política de regular un mundo cada vez menos regulado, con todo lo que esto supone para el bienestar y la igualdad en las sociedades en las que vivimos.

²³ Aparte de la tramitación de la ILP, los sindicatos exigieron la creación de los delegados territoriales de prevención; el cumplimiento de la Ley de Prevención y de los convenios; la reducción de la edad de jubilación de los trabajadores del sector; y un mayor esfuerzo inspector y sancionador por parte de la Administración. Según los sindicatos, la huelga fue secundada por el 89% de los trabajadores, mientras que la patronal reduce esta cifra al 10% en el ámbito estatal y al 20% en las grandes ciudades. Véase *El País*, 25 de febrero de 2000. La necesidad de acción urgente para reducir la siniestralidad quedó trágicamente confirmada durante esta huelga de 48 horas, durante la cual tres trabajadores perdieron sus vidas en accidentes de trabajo.

²⁴ *El País*, 30 de abril de 2000.

Resumen. «"Nos va la vida". La Iniciativa Legislativa Popular para una ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción»

En diciembre de 1999 la Mesa del Congreso español admitió a trámite una Iniciativa Legislativa Popular (ILP) para una ley reguladora de la subcontratación en la construcción. Promovida por la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines (FECOMA) de Comisiones Obreras (CC OO), esta ambiciosa iniciativa sindical pretende atajar la siniestralidad en la construcción por sus raíces, regulando la subcontratación. Los sindicatos ven la subcontratación como la causa principal de la creciente fragmentación del sector, y de la degradación e inseguridad del trabajo y empleo en la construcción. Este artículo reproduce el texto íntegro de la ILP, precedido por una breve introducción al mismo. En éste, el autor ubica la iniciativa en el contexto de los cambios en la estructura y el trabajo en la construcción a lo largo de las últimas dos décadas. Luego traza el camino que la ILP ha recorrido hasta la fecha, y evalúa las posibilidades que tiene de convertirse en ley durante la presente legislatura.

Abstract. «"We're losing our lives". The Popular Legislative Initiative to regulate subcontracting in the Spanish construction industry»

In December 1999, the Spanish Congress admitted a Popular Legislative Initiative for a law regulating subcontracting in the construction industry presented by the National Federation of Construction, Wood and Related Workers (Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines, FECOMA) of Comisiones Obreras (CC OO). This ambitious union initiative represents an attempt to get to the roots of the alarming accident rate in the industry by regulating the subcontracting that the unions see as the main cause of the increasing fragmentation of the sector, and the worsening work and employment conditions in it. This article includes the full text of the proposed law along with a short introduction. In this, the author begins by locating the initiative in the context of the changes in the structure and working conditions in the construction industry over the last twenty years. He then outlines the campaign that took the initiative to Congress, before considering the possibilities that this has of reaching the statute books in the lifetime of the present parliament.

Legislar la subcontratación: Nos va la vida

CC OO-FECOMA*

Exposición de motivos

No cabe duda alguna de que la situación del sector de la construcción, salpicado de trágicos accidentes uno y otro día, provoca un auténtico estado de alarma social.

A pesar de que las regulaciones convencionales avanzan en la adopción de medidas tendentes a racionalizar la asunción de tareas, muchas veces tan pesadas como peligrosas, lo cierto es que dicho ámbito se ve desbordado por su propia naturaleza; requiriéndose una norma legal específica que venga a globalizar el conjunto de normas que de una u otra manera inciden en las relaciones de trabajo, con el fin de paliar la situación generada en los últimos años.

Dicha situación se puede describir en los siguientes términos:

Precariedad en el empleo

De los datos correspondientes a población activa en el primer trimestre de 1998, se desprende que más del 60% de los trabajadores del sector tienen contratos eventuales, porcentaje que se incrementa en otro 20% al menos, si limitamos el campo de estudio a las obras. A estos datos hay que unir en torno a un 16% de trabajadores autónomos, con lo que podemos concluir que en la gran mayoría de las obras, los únicos trabajadores con contratos indefinidos, y no siempre, son el encargado y el jefe de obra.

Texto íntegro de la proposición de ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción. Iniciativa Legislativa Popular.

* Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines (FECOMA), Comisiones Obreras, Plaza de Cristino Martos, 4. 28015 Madrid, tel.: 91 540 92 16, Fax: 91 548 18 90.

En este sentido, dada la característica movilidad de las obras en el sector, el impacto de los Acuerdos Interconfederales en materia de creación de empleo ha sido claramente insuficiente, al no poder arbitrarse medidas de transformación de contratación temporal en indefinida, por la propia dinámica de la actividad que nos ocupa.

Subcontratación

Sin duda, la desarticulación de las plantillas de las grandes constructoras, encardinada en una estrategia de diversificación y difuminación de riesgos y responsabilidades, se manifiesta con claridad a partir de la primera mitad de los años ochenta y se instala de forma definitiva en la década de los noventa.

Un simple vistazo a la estructura de las empresas en cuanto a sus plantillas se refiere, es especialmente significativo para comprender la dificultad de aplicar normas, por buenas que ellas pudieran ser, en un sector desestructurado, atomizado, donde las empresas se confunden con los trabajadores en más de un tercio de los casos.

En mayo de 1998, sobre un total de 121.644 empresas, su distribución porcentual en función de sus plantillas era la siguiente:

Menos de 25 trabajadores.....	94,8%
De 26 a 49 trabajadores	3,3%
De 50 a 249 trabajadores	1,7%
De 250 a 999 trabajadores.....	0,1%
Más de 1.000 trabajadores.....	0,1%

A su vez, la composición de las plantillas de las empresas anteriores era la siguiente:

De 1 a 2 trabajadores.....	51.672
De 3 a 5 trabajadores.....	30.741
De 6 a 9 trabajadores.....	16.703
De 10 a 25 trabajadores	16.202
De 26 a 49 trabajadores	4.063
De 50 a 249 trabajadores	2.114
De 250 a 499 trabajadores	100
De 500 a 999 trabajadores	28
Más de 1.000 trabajadores.....	21

A estas cifras habría que añadir 281.104 trabajadores dados de alta en el Régimen Especial de Autónomos de la Seguridad Social.

De estos datos se desprende que en la mayoría de las empresas existentes, dado su tamaño, ni siquiera existe obligación legal de elegir representación legal de los trabajadores, tornándose en consecuencia el desarrollo de los representantes legales de los trabajadores previsto en la Ley de Prevención de Riesgos en papel mojado.

Pero no sólo es en materia de seguridad donde se puede reflejar el paradigma existente entre la creación de normas convencionales y su efectivo cumplimiento en las obras. Como ya se ha insistido durante toda la exposición de motivos, la desestructuración que, desde principios de la década de los ochenta, se viene dando en las empresas del sector ha supuesto que aquellos falsos autónomos que afluían a mediados de los ochenta se hayan convertido en "empresas" desprovistas de algún tipo de organización, incapaces de garantizar cualquier medida preventiva en materia de salud y seguridad en el trabajo y que, en muchos casos, precisamente como consecuencia de su propia endeblez, ni siquiera son capaces de ejecutar la obra subcontratada en su totalidad, "levantando el vuelo" cuando surgen los problemas y dejando embarcados a trabajadores y acreedores que nunca cobrarán la totalidad de su deuda.

Es por ello por lo que se hace necesaria la existencia de un marco legal que supere las dificultades que los marcos convencionales de referencia tienen para poder obligar de una forma efectiva al cumplimiento de lo allí pactado. Esta norma legal que hoy nace tiene, en consecuencia, la vocación de enfrentarse con el principal problema que aqueja al sector de la construcción, identificándolo con nombres y apellidos —la subcontratación ejercida sin límite y control—, y tratando de ponerle límite de tal forma que, al igual que ocurre con otras actividades, se exija para su realización el cumplimiento de determinados requisitos o la adopción de determinadas medidas que garanticen no sólo la ejecución de la obra subcontratada, sino el cumplimiento de las obligaciones de todo tipo que las normas legales o convencionales establecen como consecuencia de la ejecución de la misma.

Por último, en este tipo de empresas es imposible introducir medidas en materia de formación, por cuanto estas empresas no sólo no facilitan tiempo alguno a sus empleados para la realización de cursos, sino que resultan un importante caldo de cultivo para la realización de prácticas fraudulentas en la justificación de acciones formativas irregulares, cuando no directamente inexistentes.

Las empresas de trabajo temporal

Un nuevo fenómeno introducido en nuestra legislación en 1994 es el de las empresas de trabajo temporal. Estas empresas, meros intermediarios a la hora de facilitar trabajadores, irrumpen con cierta fuerza en las actividades propias del sector de la construcción a partir de 1995, momento en que comienza a detectarse su presencia en las obras. No cabe duda de que la actividad en las obras debe estar contemplada en el Reglamento de desarrollo de actividades peligrosas en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, contemplado en el artículo 8 de la Ley 14/94, de 1 de junio.

Los accidentes de trabajo

Los accidentes de trabajo no tienen sustantividad propia, por extraño que pueda parecer decir esto. Son consecuencia de todas las deficiencias estructurales contempladas en los epígrafes anteriores de la presente Exposición de Motivos, unidas a una insuficiente formación y a una deficiente actuación inspectora y sancionadora.

En primer lugar, cabe destacar que uno de los elementos fundamentales en los accidentes de trabajo son los ritmos a que se ejecutan las obras. En este sentido, los destajos suponen un incremento sustancial del riesgo por cuanto no sólo la aceleración impropia de determinadas tareas conlleva un incremento del mismo, sino, lo que es más importante, la necesidad de finalizar la tarea en un tiempo determinado para percibir el salario pactado, en el bien entendido de que la tarea en cuestión supera ampliamente la media de rendimiento normal para dicha actividad, propicia que el trabajador omita en todo o en parte la asunción de las correspondientes medidas individuales de seguridad.

Es en este contexto donde se da un incumplimiento casi generalizado de las normas de prevención por parte de la mayoría de las constructoras y por todas las subcontratas.

En segundo lugar, la disminución de mano de obra cualificada incrementa los riesgos al desconocer el trabajador "accidentado" las más elementales normas de comportamiento en las obras. Ello, unido a la inexistencia de representación legal de los trabajadores, la eventualidad de sus contratos y las condiciones descritas al hablar de la subcontratación en el sector, supone que la normativa contenida en la Ley de Pre-

vinción de Riesgos Laborales no pueda desarrollarse y mucho menos controlarse por todo lo descrito.

Por todo lo expuesto, con el presente texto legal se conjugan las disposiciones que con carácter general ordenan aspectos tan importantes como las relaciones entre empresas, bien con otras empresas, bien con las Administraciones, bien con sus propios empleados, con las condiciones específicas que se dan en el entorno sectorial que constituye el ámbito de aplicación de esta Ley; reordenando a su vez el sector y dificultando la intromisión en el mismo de figuras jurídicas confusas que pretenden suplantar, desde una mera apariencia de legalidad, las necesarias estructuras organizativas que se requieren para poder hacerse cargo de la ejecución de una obra, con las máximas garantías tanto para las cosas como para las personas.

CAPÍTULO I

Objeto, ámbito de aplicación y definiciones generales

Artículo 1. Objeto y carácter de la norma

1. La presente Ley tiene por objeto completar la regulación de las relaciones de trabajo en el sector de la construcción, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para una mejor concreción de las condiciones de trabajo.

Para el cumplimiento de este fin, la presente Ley regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones Públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

2. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Esta Ley será de aplicación en el ámbito laboral que a continuación se dice:

Legislar la subcontratación: Nos va la vida

- a) Excavación.
- b) Movimiento de tierras.
- c) Construcción.
- d) Montaje y desmontaje de elementos prefabricados.
- e) Acondicionamiento o instalaciones.
- f) Transformación.
- g) Rehabilitación.
- h) Reparación.
- i) Desmantelamiento.
- j) Derribo.
- k) Mantenimiento.
- l) Conservación - Trabajos de pintura y de limpieza.
- m) Saneamiento.

Los trabajos específicos a los que se refiere esta Ley en relación al ámbito anteriormente descrito serán los siguientes:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída de altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.
2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos suponga un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
5. Trabajos que expongan a riesgo de ahogamiento por inmersión.
6. Obras de excavación de túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimientos de tierra subterráneos.
7. Trabajos realizados en inmersión con equipo subacuático.
8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.
11. Trabajos de montaje y desmontaje de andamios.
12. Trabajos de ejecución de obras donde se precise la utilización de maquinaria pesada, tales como bulldozer, retroexcavadoras, grúas, maquinillas, elevadores de material, perforadoras, etcétera.
13. Trabajos en altura.

CAPÍTULO II

Normas generales para subcontratar en el sector de la construcción**Artículo 3. Definición de subcontratación**

A los efectos regulados en la presente Ley, se denomina subcontratación a aquella práctica empresarial consistente en contratar una obra o servicio, en su totalidad o en parte, para, posteriormente, contratar su ejecución con un tercero al que denominaremos subcontrata, en contraposición con la primera a la que denominaremos principal.

A los efectos aquí dispuestos se considerará empresa principal la Empresa adjudicataria o propietaria de una obra o servicio en su totalidad o en parte. Siendo subcontrata la empresa que, reuniendo los requisitos legales dispuestos en la presente Ley, formaliza con la empresa principal contrato o subcontrato para la ejecución de parte de la obra o servicio subcontratado con arreglo a las estipulaciones contenidas en la presente Ley.

Artículo 4. Definición de obra y unidad de obra

Se considerará "obra", a los efectos regulados en la presente Ley, el conjunto de actividades encaminadas a modificar la estructura del entorno, rural o urbano, existente hasta ese momento, se realice dicha modificación bien en la superficie o bien en el subsuelo.

Se considera unidad de obra a cada una de las actividades, con especificidad propia, que forman parte de la misma.

Artículo 5. Autorización administrativa

1. Las personas físicas o jurídicas que pretendan subcontratar la ejecución de una obra, en todo o en parte, de acuerdo con las definiciones realizadas en los artículos precedentes, deberán obtener autorización administrativa previa, justificando ante el órgano administrativo competente el cumplimiento de los requisitos siguientes:

Legislar la subcontratación: Nos va la vida

- a) Disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir con las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social.
- b) Carecer de obligaciones pendientes de carácter fiscal o de Seguridad Social.
- c) Garantizar, en los términos previstos en la presente Ley, el cumplimiento de las obligaciones salariales, indemnizatorias y para con la Seguridad Social.
- d) No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones.
- e) Garantizar la ejecución completa de la obra subcontratada, excluyéndose expresamente la posibilidad de subcontratar a su vez la totalidad o parte de la misma con una tercera empresa, generándose una subcontratación en cadena.
- f) Dicha ejecución se deberá llevar a cabo, al menos, con una plantilla propia, entendiéndose por tal la que tiene una relación laboral de carácter indefinido con la empresa subcontratista.
- g) Someter las cláusulas de las relaciones, bien administrativas, bien civiles o mercantiles, derivadas del contrato de ejecución de la obra subcontratada, a lo establecido respectivamente para cada una de ellas en el articulado de la presente Ley.

2. La autorización tendrá validez exclusivamente para la obra solicitada, finalizando con la extinción de la misma como norma general. No obstante lo anterior, la autorización podrá ser revocada, bien de oficio por la propia Administración que la concedió, bien a solicitud de la empresa principal, cuando la ejecución de la obra suponga peligro para la seguridad de los trabajadores y/o terceros ajenos a la obra o se produzca algún incumplimiento de los contemplados como causa de la rescisión de la subcontrata en la presente Ley.

Artículo 6. Registro

Al objeto del desarrollo de la presente Ley, se creará un Registro de empresas integradas en el ámbito sectorial de la construcción.

Tal Registro contendrá los siguientes datos:

- Nombre, domicilio y razón social de la empresa.
- Número de trabajadores en plantilla, con expresión de las modalidades de contratación.

— Capital social de la empresa, con expresión de si está desembolsado o no.

— Informe de la TGSS declarando a la empresa al corriente de pagos en cuanto a sus obligaciones para con la Seguridad Social se refiere.

— Declaración jurada de los administradores de las empresas subcontratistas de no estar las mismas declaradas insolventes ante cualquier orden jurisdiccional.

Artículo 7. Normas comunes a la autorización administrativa y el registro

1. De la Autorización Administrativa

A. La Autorización Administrativa se concederá por la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de la provincia en que se encuentre el centro de trabajo de la empresa o por el órgano equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de legislación laboral.

Si la empresa de Construcción y/o Obras Públicas posee centros de trabajo en varias provincias, la autorización se concederá por la Dirección General de Empleo o por el órgano equivalente de la Comunidad Autónoma competente, si el ámbito de actuación de dicha empresa coincide con el de la Comunidad Autónoma.

Cuando la apertura de nuevos centros de trabajo suponga una alteración del ámbito geográfico de actuación, la autoridad laboral que resulte competente por el nuevo ámbito, conforme a lo mencionado en el párrafo anterior, concederá nueva autorización administrativa, quedando sin efecto la anterior.

B. La autorización tendrá una validez de dos años o por el tiempo de ejecución de la obra objeto de la Autorización si ésta fuere mayor, y se prorrogará por periodos sucesivos iguales, siempre que se solicite con una antelación mínima de dos meses a la expiración de cada período y la empresa haya cumplido las obligaciones legalmente establecidas.

C. La Solicitud de autorización presentada conforme a lo previsto en el Artículo 5 de esta Ley se resolverá en el plazo de un mes siguiente a su presentación.

Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, dicha solicitud se entenderá desestimada a todos los efectos.

2. Del Registro

A. La Autoridad Laboral que, de conformidad con lo establecido en el Apartado precedente de esta Ley, conceda la autorización administrativa llevará un Registro de Empresas de Construcción y/u Obras Públicas, en el que inscribirá las empresas autorizadas, haciendo constar los datos recogidos en el art. 6 precedente. Asimismo serán objeto de inscripción la suspensión que se acuerde por la autoridad laboral conforme a lo previsto en esta Ley así como el cese en la condición de empresa de Construcción y/u Obras Públicas.

Reglamentariamente se determinarán las conexiones que deben existir entre los Registros de Empresas de Construcción y/u Obras Públicas de los diferentes ámbitos territoriales.

B. Las empresas de Construcción y/u Obras Públicas deberán hacer constar su identificación como tal empresa y el número de autorización administrativa y autoridad que la ha concedido en la publicidad, concursos de adjudicación y subcontrataciones que efectúe.

C. Las empresas objeto de esta Ley deberán informar a la Autoridad Laboral sobre todo del cambio de titularidad, apertura de nuevos centros de trabajo, así como el cese de la actividad.

D. El Registro a que hace mención el Artículo 6 de la presente Ley tendrá el carácter de Público a todos los efectos.

CAPÍTULO III

Normas para acceder a la subcontratación en el sector público

Artículo 8. Limitación cuantitativa de la subcontratación

A los efectos de lo dispuesto en el Artículo 116 de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (Ley 13/1995, de 18 de mayo), se entenderá que la prohibición de subcontratar más allá del 50% del presupuesto del contrato, se referirá al concepto de obra anteriormente descrito, no pudiendo subdividirse en cada una de las respectivas unidades de obra que pudieran existir.

Artículo 9. Discriminación positiva como fórmula de fomento de empleo

Las Administraciones Públicas establecerán en sus pliegos de condiciones para la contratación de obras cláusulas de discriminación positiva, encaminadas a favorecer la realización de los contratos por parte de aquellas empresas que vayan a ejecutar las mismas con una plantilla propia, con contratos indefinidos, superior al 30% del personal necesario para su realización.

A su vez, las empresas subcontratistas, para que puedan acceder al subcontrato con la empresa adjudicataria de la obra, deberán acreditar que la ejecución de dicho subcontrato se va a realizar con una plantilla de la cual, al menos, el 30% debe tener una relación laboral de carácter indefinido con dicha empresa.

Artículo 10. La Administración contratante como garante

La Administración contratante es garante no sólo de la ejecución de la obra contratada, sino del cumplimiento de la normativa legal y/o convencional aplicable durante la ejecución de la misma. Para ello, en colaboración con los sindicatos más representativos en el ámbito correspondiente, la Administración podrá intervenir directamente en cualquier momento de la ejecución de la obra, adoptando las medidas oportunas para subsanar las deficiencias que, en materia de seguridad, pudieran existir en las mismas.

Por lo que se refiere a los derechos laborales que se pudieran vulnerar, tanto referido al personal al servicio de la empresa principal como de la subcontrata, durante la ejecución de la obra, la Administración contratante fijará con la empresa principal un montante en concepto de fianza, en cuantía suficiente para, tomando en consideración el volumen de la obra, su duración y el número de trabajadores previsto para su ejecución, garantizar el percibo de las remuneraciones devengadas y pendientes de cobro, así como de las indemnizaciones derivadas de la existencia o finalización de la relación laboral.

Las Administraciones Públicas, en sus diferentes ámbitos, desarrollarán dentro de sus competencias reglamentos de actuación en materia de contratación pública, donde se desarrollen los criterios de actuación acordados con las organizaciones sindicales y empresariales más repre-

Legislar la subcontratación: Nos va la vida

sentativas, así como los criterios de colaboración necesarios para disminuir la siniestralidad en el sector.

Artículo 11. Prohibición de la subcontratación en cadena

En ningún caso se permitirá la subcontratación en cadena, entendiéndose que tal situación se produce cuando la empresa subcontratante, respecto de la empresa principal, subcontrata a su vez, todo o parte de la obra subcontratada, con un tercero.

CAPÍTULO IV

Normas para acceder a la subcontratación en el sector privado

Artículo 12. Requisitos generales

Para poder contratar con un particular una obra determinada, al objeto de no realizarla en su totalidad, sino de subcontratarla con un tercero, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Que el valor total de la obra a ejecutar supere los cinco millones de pesetas.
- Que, en ningún caso, la empresa subcontratada proceda a subcontratar a su vez, todo o parte de la ejecución de la obra.
- Que la empresa subcontratista mantenga una plantilla con una relación laboral de carácter indefinido de, al menos, un 30% del total de la misma durante el último año.

Artículo 13. Requisitos específicos

La relación mercantil que vincule a la empresa principal con la subcontrata se verá sujeta a las siguientes condiciones:

- La empresa principal se convierte en garante de la ejecución de la obra y de todas las actuaciones que para dicha ejecución sean nece-

sarias, debiendo supervisar las mismas, detectando las posibles deficiencias y procediendo a realizar las actuaciones tendentes a su subsanación.

Asimismo, la empresa principal responderá solidariamente tanto de las retribuciones devengadas por los trabajadores y no percibidas por los mismos como de las cuantías indemnizatorias que pudieran proceder como consecuencia de la relación laboral o su extinción. Para ello, podrá establecer en las cláusulas del contrato fórmulas de depósito de fianzas a cargo de la empresa subcontratista, exigencia de seguros para la cobertura de dichas contingencias o cualesquiera otras medidas tendentes a repercutir las responsabilidades derivadas del impago, por parte del subcontratista, de las contingencias económicas que se derivarán de las relaciones laborales, durante la ejecución de la obra o como consecuencia de la misma.

b) Cuando la empresa subcontratada utilizara para la ejecución de la obra sistemas de trabajo medido, "destajos", la empresa principal articulará los mecanismos que permitan la constancia de los trabajos realizados, normalmente, mediante la entrega al trabajador o trabajadores afectados del correspondiente parte diario del trabajo realizado.

c) En aquellos supuestos donde la empresa subcontratista fuera sustituida en la ejecución del contrato por una nueva subcontrata, antes de la finalización de la ejecución citada, los trabajadores dependientes de dicha subcontrata tendrán derecho a la subrogación automática en sus derechos y obligaciones, haciéndose cargo de los mismos la nueva subcontrata o, en su defecto, la empresa principal.

CAPÍTULO V

Infracciones y sanciones

Artículo 14. Sujetos responsables de la infracción

Serán responsables de las acciones u omisiones contrarias a esta norma las empresas subcontratistas y las empresas principales respecto de las obligaciones que para unas y otras se establecen.

Legislar la subcontratación: Nos va la vida

Artículo 15. Infracciones de las empresas subcontratistas

1. Se considerarán Infracciones leves

a) La no comunicación al Registro de aquellas modificaciones que pudieran producirse en cuanto a nombre y razón social de la empresa, número de trabajadores en plantilla con expresión de las modalidades de contratación o capital social de la empresa con expresión de si ha sido o no desembolsado, en su caso.

b) Cualquier otro incumplimiento de lo establecido en la presente Ley que no tengan la consideración de graves y muy graves.

2. Se considerarán Infracciones graves

a) La no comunicación al Registro de aquellas modificaciones relativas a la no comunicación de deudas pendientes con la Seguridad Social o con la Administración de Hacienda.

b) Que el valor de la obra subcontratada no supere los cinco millones de pesetas.

c) La no entrega de los correspondientes partes de trabajo previstos en el apartado B) del art. 13 del presente cuerpo legal.

3. Se considerarán Infracciones muy graves

a) No solicitar la preceptiva autorización administrativa para llevar a cabo la subcontratación.

b) Proceder a subcontratar la totalidad o parte de lo subcontratado.

c) Ejecutar la obra subcontratada sin respetar los porcentajes de plantilla fija previstos respectivamente en los arts. 9 y 12 de la presente Ley.

d) Ocultar las situaciones de insolvencia en que estuviera incurso la empresa.

Artículo 16. Infracciones de las empresas principales

1. Infracciones leves

La no comunicación a la autoridad administrativa que autorizó la subcontratación de aquellas modificaciones en la relación mercantil entre la

empresa principal y la subcontratada que, sin variar sustancialmente los criterios que permitieron la autorización, sí pudieran ser constitutivas de actuaciones de la Administración en su condición de garante de la ejecución de la obra.

2. *Infracciones graves*

Que el valor de la obra subcontratada no supere los cinco millones de pesetas.

3. *Infracciones muy graves*

- a) No solicitar la preceptiva autorización administrativa.
- b) Autorizar o permitir la subcontratación en cadena.
- c) No respetar los porcentajes de plantilla propia con contrato de carácter indefinido establecidos respectivamente en los artículos 9 y 12 de la presente Ley.
- d) Incumplir los criterios de responsabilidad solidaria fijados en el art. 13 de la presente Ley.

Artículo 17. Sanciones

- a) Las infracciones leves serán sancionadas con multa de 5.000 a 50.000 ptas. en función de su gravedad.
- b) Las infracciones graves serán sancionadas con multa de 500.000 a 5.000.000 de ptas. y prohibición de subcontratar de uno a tres años, en función de la gravedad del incumplimiento.
- c) Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa de 5.000.000 a 50.000.000 de ptas. y prohibición de subcontratar en los términos previstos en esta Ley, de cinco a diez años.

Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de prohibición de subcontratar, será competente para resolver el órgano correspondiente de la Administración Pública contratante o el de la Administración Local, Autonómica o Central que hubiera correspondido tramitar la autorización administrativa prevista en la presente Ley.

Artículo 18. Procedimiento sancionador y órgano competente

1. El procedimiento sancionador se ajustará a lo previsto en la presente Ley, siendo de aplicación subsidiaria las disposiciones de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y la Ley de Procedimiento Administrativo.

2. *Atribución de Competencias Sancionadoras*

- a) La competencia para sancionar las infracciones por aplicación de la presente Ley corresponderá a los Directores provinciales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hasta 5.000.000 de pesetas; al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales hasta 15.000.000 de pesetas; y al Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 50.000.000 de pesetas.
- b) En los supuestos de acumulación de infracciones correspondientes a la misma materia en un solo procedimiento, será órgano competente para imponer la sanción por la totalidad de dichas infracciones el que lo sea para imponer la de mayor cuantía, de conformidad con la atribución de competencias sancionadoras efectuadas en el párrafo anterior.
- c) Las infracciones serán sancionadas a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- d) La atribución de competencias a que se refiere el apartado anterior no afecta al ejercicio de la potestad sancionadora que pueda corresponder a las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas con competencia en materia de ejecución de la Legislación Laboral, que se efectuará de acuerdo con su regulación propia en los términos y con los límites previstos en sus respectivos Estatutos de Autonomía y disposiciones de desarrollo y aplicación.

3. *Principios de tramitación*

El procedimiento se ajustará a los siguientes trámites:

- a) Se iniciará por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en virtud de actuaciones practicadas de oficio, por propia iniciativa o mediante denuncia, o a instancia de persona interesada.

b) El acta será notificada al sujeto responsable, quien dispondrá de un plazo de diez días para formular las alegaciones que estimase pertinentes en defensa de su derecho, ante la autoridad competente para dictar resolución.

c) Transcurrido el plazo de alegaciones y previas las diligencias que estime necesarias, se dará nueva audiencia por término de cinco días al interesado, siempre que de las diligencias practicadas se desprenda la existencia de hechos distintos a los incorporados en el acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

d) A la vista de lo actuado, por el órgano competente se dictará la resolución correspondiente.

4. Contenido de las actas

En las actas de la Inspección de Trabajo se reflejarán:

a) Los hechos constatados por el Inspector actuante, destacando los relevantes a efectos de la tipificación de la infracción y graduación de la sanción.

b) La infracción presuntamente cometida con expresión del precepto vulnerado.

c) La propuesta de sanción, su graduación y cuantificación.

5. Presunción de certeza

Las actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se extiendan con arreglo a los requisitos establecidos en el apartado anterior estarán dotadas de presunción de certeza respecto de los hechos reflejados en la misma, que haya sido constatados por el Inspector actuante, salvo prueba en contrario.

6. Recursos

Contra las resoluciones recaídas en los procedimientos sancionadores se podrán interponer los recursos administrativos y jurisdiccionales que legalmente procedan.

Disposición adicional primera

En todo lo no previsto en la presente Ley se aplicará la legislación laboral y de Seguridad Social a las relaciones laborales entre las empresas afectadas por esta Ley y los trabajadores, y entre éste y la empresa principal; y la legislación civil y mercantil entre la empresa subcontratada y la empresa principal.

Disposición adicional segunda

Cuando en la obra objeto de subcontratación los trabajadores de la empresa subcontratista no tuviesen representación legal de los trabajadores, serán representados a todos los efectos legales por los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal, si los hubiera.

Disposición adicional tercera

Las Administraciones Públicas, en colaboración con los agentes sociales, diseñarán cursos en materia de Seguridad, Salud y de Formación Profesional dirigidos a los trabajadores de las empresas subcontratadas.

Disposición adicional cuarta

Se faculta a la Autoridad Laboral al efecto de que formalice un modelo unificado de Autorización Administrativa y Registro de Empresas de Construcción y Obras Públicas, y ello sin perjuicio de las competencias que en la materia tuviesen las Comunidades Autónomas.

Disposición final primera

La presente Ley se dicta al amparo de lo previsto en el Artículo 149.1.7ª de la Constitución Española.

Disposición final segunda

El Capítulo III de la presente Ley constituye Legislación Básica dictada al amparo de lo establecido en el Artículo 149.1.18ª de la Constitución.

Disposición final tercera

El Gobierno dictará en el plazo de tres meses las normas necesarias para el desarrollo de la presente Ley.

LIBROS

Richard Sennett

La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo

Barcelona, Anagrama, 2000

PALMA AMORÓS RODRÍGUEZ*

El capitalismo, en todas sus versiones, ha sido y sigue siendo objeto de continuas críticas. Este ensayo es una crítica más y, por tanto, podríamos pensar que su lectura es prescindible por redundante. A mi parecer, en cambio, este estudio tiene la virtud de aparecer en un momento de casi total aceptación del neocapitalismo, cuando la oposición al liberalismo económico empieza a capitular, y cuando, ante la ausencia de alternativas, se considera una rémora no glosar las manifiestas bondades de dicho sistema. Asimismo me resulta interesante el ejercicio intelectual practicado por Sennett al invertir las premisas de la obra capital de Weber sobre ética protestante y capitalismo, partiendo, en el caso de Sennett, de lo macrosocial para aterrizar en lo micro, del capitalismo a la ética y, más allá de la ética, a las sensaciones y emociones personales. Cabe destacar también la amena narración de la obra, salpicada continuamente de trabajo de campo y de testimonios, que ilustra, facilita y hace entretenida su lectura.

Mediante citas casi literales de la obra de Sennett, mi aportación a esta recensión consiste, solamente, en la selección y síntesis de los contenidos que me han resultado más inquietantes por su sutilidad y escasa visibilidad en el debate actual sobre la flexibilización laboral.

Tengo que hacer constar un posible sesgo de selección al haber leído el libro bajo el prisma de mi experiencia profesional y en el crisol de un despido reciente. Si bien en los primeros días del desempleo me debatía entre la omnipotencia de mi nueva condición universal —sentimiento que compartía con el personaje *tonto, muerto, bastardo e invisible* de Juan José Millás— y la ansiedad provocada por el reciente naufragio laboral, dos meses después sólo quedaba la ansiedad y un principio de depre-

* Socióloga. Gracia, 38, 1.º izqda. 18002 Granada.

sión. Entonces cayó en mis manos el libro al que me vengo ahora a referir. Esto puede ser un sesgo o, en cambio, un aval si lo consideramos como un caso o testimonio más de los descritos por el autor.

El ensayo está dedicado a la memoria de Isaiah Berlin. Automáticamente me viene a la cabeza la frase: "el fuste torcido del capitalismo". ¿Cuál es el punto de inflexión o por dónde hace aguas el nuevo capitalismo flexible? Para Sennett, una de las consecuencias no deseables del neocapitalismo es la corrosión del carácter de los individuos por la pérdida de una narración vital.

El método del neocapitalismo consiste en sustituir la estructura piramidal y burocrática de las organizaciones por estructuras de red. Éstas son más ligeras en la base; ni las tareas ni los ascensos ni los despidos están claramente definidos, con lo cual su estructura se puede redefinir y desmontar constantemente. Esta nueva organización de las empresas se traduce en una situación de incertidumbre que va filtrando las prácticas cotidianas. La inestabilidad se ha convertido en algo normal, no extraordinario. Y podríamos afirmar con Anthony Giddens que una vida de impulsos momentáneos, de acciones a corto plazo, desprovista de rutinas sostenibles, una vida sin hábitos, es, en el fondo, una existencia sin sentido. Se podría decir, entonces, que si bien el neocapitalismo está claro a nivel operacional, esto es, resulta efectivo para el aumento de la productividad, también está contribuyendo al aumento del malestar social e individual.

Si queremos predecir cómo evolucionará nuestro país, normalmente sólo tendremos que volver la mirada a la sociedad americana. Y de América nos llega un capitalismo cada vez más flexible, orientado al consumidor como nunca antes, en donde el lema es "nada a largo plazo". Según Sennett, esta dinámica corroe la confianza, la lealtad y el compromiso mutuo y, con ello, la sensación de un yo sostenible.

Lo que predomina aún en España, aunque evolucionando en las empresas privadas y públicas hacia este sistema de capitalismo flexible, es la rutina y la rigidez de la organización burocrática, ya claramente denostada, entre otras, por la teoría de la alienación. Aun así, Sennett nos recuerda que a pesar de que la rutina puede degradar, también puede proteger; puede descomponer el trabajo pero también puede componer una vida, pues el presente tiene una continuidad con lo que le precede. En el capitalismo flexible, el presente se vuelve cada vez más discontinuo con respecto al pasado, no hay líneas de fuga sino de ruptura debido a actos que alteran nuestra vida de manera irreversible. Se vive en un clima de aprensión debido a la sensación de riesgo constante provocado por las cifras del desempleo y por la inestabilidad laboral. La experiencia

pasada ya no es garantía ni guía para el presente. Uno se ve forzado a empezar continuamente de nuevo. Ésta es la tendencia que imperceptiblemente pero sin pausa está configurando la política de recursos humanos de las empresas españolas.

El rechazo de la rutina burocrática y la búsqueda de la flexibilidad han producido nuevas estructuras de poder y control en lugar de crear las condiciones reclamadas de liberación. Peor aún, el sistema ya no sólo aliena sino que, además, hace responsables del fracaso laboral a las propias víctimas. A pesar del desempleo, de la reducción de puestos de trabajo, de la temporalidad e inestabilidad de los mismos, de la desigualdad en los salarios y de la proletarización de la clase media, los afectados apenas protestan ni se defienden sino que terminan imputándose a sí mismos la responsabilidad. No son las decisiones políticas ni la gerencia sino el carácter, y, dentro de éste, la falta de voluntad, lo que acaba explicando el desastre personal.

Una de las causas de terminar imputándose uno la responsabilidad de su fracaso es el nuevo tipo de poder difuso que dirige este tipo de organizaciones donde no hay nadie "arriba" que responda. Se da la ficción de que empleados y jefes no son antagonistas, de que el jefe sólo gestiona, facilita, coordina el proceso de grupo, de que el poder se juega entre la propia empresa y la competencia. Todo esto se traduce, en realidad, en que la dirección consigue que la gente trabaje hasta reventar sin que sepa cómo quejarse. Las demandas de aumento de salario o de menor carga de trabajo se ven como falta de disposición a cooperar. El buen jugador de equipo no se queja. Las ficciones del trabajo en equipo, a causa de su misma superficialidad de contenido, de su atención puesta en el momento inmediato y de su manera de evitar la oposición y la confrontación, son útiles en el ejercicio de la dominación.

La dirección de estas organizaciones no asumen la responsabilidad por el poder que ejercen. Si la necesidad de adaptación al cambio, si el "contexto" es el agente responsable de la inestabilidad laboral, si todos son víctimas, entonces la autoridad se desvanece, pues a nadie se le puede considerar responsable. La neutralidad es una forma de traición.

Este juego de poder sin autoridad hace surgir un nuevo tipo caracterológico: el hombre irónico, incapaz de tomarse a sí mismo en serio porque es consciente de que todo está sujeto al cambio. La ironía no estimula a la gente a desafiar seriamente al poder.

Pero la crítica de Sennett va más allá. Estas disfunciones del capitalismo flexible no sólo afectan al ámbito emocional y ético sino al mismo desarrollo económico en cuanto a desigualdad de riqueza y a movilidad social. A medida que las jerarquías piramidales van siendo reemplazadas

por estructuras más flexibles, la gente que cambia de trabajo experimenta con gran frecuencia lo que los sociólogos llaman "movimientos ambiguamente laterales": la gente cree que se mueve hacia arriba cuando se mueve, en el mejor de los casos, hacia un lado. Otros estudios hablan, a su vez, de las llamadas "pérdidas retrospectivas". Puesto que la gente que se arriesga a moverse en organizaciones flexibles suele tener poca información fiable sobre lo que conlleva una nueva posición, sólo retrospectivamente se da cuenta de que ha tomado decisiones equivocadas. En estas nuevas organizaciones estratégicas —término con connotaciones curiosamente militares— y en continuo cambio es inútil tomar decisiones racionales sobre el futuro personal.

En un mercado de trabajo tan inestable como el nuestro, la búsqueda de la seguridad en el empleo está provocando que muchos profesionales universitarios se decidan a ocupar puestos de menor categoría laboral que aquéllos para los que están cualificados (auxiliares, administrativos, celadores, oficiales, etc.), con la consiguiente insatisfacción laboral. Esto, a su vez, dificulta el acceso a dichos puestos a las personas con menor preparación académica y, por ende, con menos oportunidades laborales.

Junto a la movilidad lateral y descendente hay que mencionar la falacia de la meritocracia en el capitalismo flexible. Algunos pueden decir que las organizaciones en red fomentan las oportunidades de movimiento, que, a diferencia de las ranuras claramente definidas para un ascenso en la pirámide burocrática tradicional, en las organizaciones flexibles un individuo puede aprovechar oportunidades no previstas por otros o explotar los controles difusos de la autoridad central. Estos "agujeros estructurales" no son, sin embargo, aquellos pretendidos sitios de la oportunidad sino del oportunismo. No facilitan el ascenso de quienes demuestran mayor mérito profesional sino de quienes disponen de mayor capital social en el conjunto de intermediarios que forman la red. En estas organizaciones flexibles, los méritos profesionales de una persona cuentan menos que sus contactos, su capacidad de llevar y traer rumores, de "no dejar que nada se te pegue", de comunicar y de venderse, independientemente del valor de la obra o servicio que se comunica o vende.

El fracaso es el gran tabú moderno y, sin embargo, hoy en día ya no es una perspectiva a la que se enfrentan sólo los muy desfavorecidos sino que se ha vuelto un hecho común en la vida de la clase media. En el mercado de trabajo actual hay una especie de darwinismo laboral, de selección capitalista del más fuerte, que se traduce, a pesar del desarrollo económico global, en una creciente desigualdad salarial y de reparto de

la riqueza donde sólo unos pocos ganan y la inmensa mayoría pierde. El mercado del ganador-se-lo-lleva-todo es una estructura competitiva que arroja grandes cantidades de gente con estudios al vertedero del fracaso donde no se puede estructurar una vida personal coherente, en donde no se puede vivir sino meramente existir, en donde se pierde el interés por los asuntos cívicos ante el revés personal.

Sennet termina su obra insistiendo en que los esfuerzos por controlar los efectos no deseados del neocapitalismo pasan por preguntarse qué valores tiene la empresa para la comunidad en la que se ubica, cómo sirve a los intereses de sus trabajadores y de los ciudadanos, y no sólo a su libro de pérdidas y ganancias. Insiste en que el vínculo social surge de una sensación de dependencia mutua y que, sin embargo, las organizaciones celebran, cada vez más, su independencia a la vez que tratan a los individuos de manera prescindible. Las discusiones sobre necesidades de bienestar social, derechos sociales y redes de seguridad están impregnadas de insinuaciones de parasitismo. En opinión de Sennet, la política que no proporciona a los seres humanos ninguna razón profunda para cuidarse entre sí no puede preservar por mucho tiempo su legitimidad.

En la nueva legislatura que empieza en España se apuesta ya abiertamente y sin rubor alguno por la flexibilización laboral. Da cierta confianza, no obstante, que esta campaña venga matizada por la aclaración de que la flexibilidad tiene muchas fórmulas y de que en España "flexibilidad" no va a ir acompañada de inestabilidad laboral (temporalidad de los contratos) sino de reducción de las cargas laborales (contratos a tiempo parcial indefinidos y reducción de las indemnizaciones por despidos). Aunque más que seguir gravando el trabajo sería preferible que gravasen los rendimientos, me gustaría ver confirmada esta voluntad política al final del mandato ya que, como nos recuerda Sennet, son las carreras profesionales, más que los trabajos concretos, las que desarrollan nuestro carácter. No hacer una carrera del trabajo, por modesto que sea su contenido o su salario, es errar sin rumbo y ahondar en el desencanto de las sociedades modernas o posmodernas, como ustedes prefieran.

Reis

Revista Española
de Investigaciones
Sociológicas

89

Enero-Marzo 2000

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas

Monográfico:
Georg Simmel en el centenario
de *Filosofía del dinero*

Coordinado por Josetxo Beriain

Josetxo Beriain

Presentación

Ramón Ramos Torre

Presentación

José M. González

García

José María García

Blanco

Andrés Bilbao

Presentación

Josetxo Beriain

Presentación

José Miguel Marinas

Presentación

Fernando Robles

La ambivalencia como

categoría sociológica en

Simmel

Jorge Lozano

Simmel: la moda, el

atractivo formal del límite

Francisco Serra

Libertad y ley en Simmel

David Lázcano

Yolanda Mutiloa

Los escritos de Georg

Simmel

Celso Sánchez

Capdequi

Presentación. Las formas

sociales en G. Simmel

Georg Simmel

La trascendencia de la

vida

El conflicto de la cultura

moderna

Critica de Libros

Revista Española de Investigaciones Sociológicas

89

Enero-Marzo 2000

Monográfico: Georg Simmel en el centenario de *Filosofía del dinero*

Coordinado por Josetxo Beriain

Josetxo Beriain
Presentación

Ramón Ramos Torre
Simmel y la tragedia de la
cultura

**José M. González
García**
Max Weber y Georg
Simmel: ¿dos teorías
sociológicas de la
modernidad?

**José María García
Blanco**
Sociología y sociedad en
Simmel

Andrés Bilbao
El dinero y la libertad
moderna

Josetxo Beriain
El ser oculto de la cultura
femenina en la obra de
Georg Simmel

José Miguel Marinas
Simmel y la cultura del
consumo

Fernando Robles
La ambivalencia como
categoría sociológica en
Simmel

Jorge Lozano
Simmel: la moda, el
atractivo formal del límite

Francisco Serra
Libertad y ley en Simmel

**David Lázcano
Yolanda Mutiloa**
Los escritos de Georg
Simmel

**Celso Sánchez
Capdequi**
Presentación. Las formas
sociales en G. Simmel

Georg Simmel
La trascendencia de la
vida

El conflicto de la cultura
moderna

Critica de Libros

ÍNDICE

Sociología del Trabajo

Los primeros cuarenta [y un] números

1 Otoño 1987

Nuevos sistemas de producción: las consecuencias para la formación y el trabajo en la fábrica del futuro

Editorial. Nuevos sistemas de producción: un balance de la investigación europea: 5-7

Seltz, Rüdiger. Nuevas tecnologías y reorganización de la división dentro de las empresas y entre ellas: 9-18

Hollard, Michael. La automatización del mecanizado en Dinamarca, Francia y la República Federal de Alemania: 19-32

Fix-Sterz, Jutta y Lay, Gunter. El papel de los sistemas flexibles de fabricación en el marco de los nuevos avances en ingeniería de la producción: 33-64

Rosavallon, André. Los sistemas flexibles de fabricación y la organización del trabajo: 65-87

Paracone, Corrado y Uberto, Franco. La tecnología en la fábrica de alta automatización: 89-120

Hinojosa, José. Nuevas tecnologías: Transformación de la estructura del empleo de la empresa: 121-136

Prakke, F. y Pasmooij, C. K. Hacia un modelo de introducción equilibrada de la automatización programable en las pequeñas empresas: 137-151

Di Martino, Vittorio. El papel de las partes implicadas en la introducción de nueva tecnología: 153-164

Lorentzen, Borge y Clausen, Christian. Sistemas flexibles de fabricación y participación de los trabajadores: 165-174

Sorge, Arndt. Implicaciones para el trabajo y la formación en la fábrica del futuro: 175-187

Relación de ponencias presentadas al Congreso "Nuevos sistemas de producción: implicaciones para el trabajo y la formación en la fábrica del futuro" (Turín 2-4 julio 1987): 189-191

2 Invierno 1987-1988

¿El fin de la división del trabajo? El debate actual en la sociología alemana

Kruse, Wilfried. Presentación: 3-9

Kern, Horst y Schumann, Michael. Hacia una reprofesionalización del trabajo industrial: 11-21

Entrevista. Conversación de NG/FH con I. Hauchler, H. Kern, H. Rappe y M. Schumann. Perdedores y ganadores. Nuevas tecnologías, trabajadores y sindicatos: 23-38

Brödner, Peter. La fábrica en la encrucijada: entre los caminos "tecnocéntrico" y "antropocéntrico": 39-59

Kruse, Wilfried. Experiencias de trabajo y exigencias del trabajo: 53-62

Lichte, Rainer y Trültzsch, Karl-Ludwig. Estructuración del trabajo como proceso social. Un ejemplo: 63-79

- Priest, Ludger. La transformación del trabajo industrial en España y en la RFA: 81-99
- Homs, Oriol; Kruse, Wilfried; Ordovás, Rafael y Pries, Ludger. Cambios en las empresas y requerimientos de cualificación en España: 101-114
- Castillo, Juan José. De los "impactos sociales de las nuevas tecnologías" al diseño del trabajo: 115-123
- Fridenson, Patrick. La llegada a Europa de la cadena de montaje: 125-142
- Fontana, Josep. Del trabajador del campo al trabajador especializado: En torno a los Hammond: 143-151
- 3 Primavera 1988**
- El trabajo a través de la mujer
- Guerra, Elda. El trabajo de las mujeres: modelos interpretativos para comprender el presente e imaginar el futuro: 3-15
- Casas, José Ignacio. Características del trabajo de la mujer: el caso español: 7-33
- Pesce, Adele. Los conflictos de sexo en el trabajo: reflexiones a partir de una investigación empírica en Italia: 35-61
- Guzmán, Virginia. Prácticas obreras y estereotipos sexuales: 63-70
- Bertaux-Wian, Isabelle; Borderías, Cristina y Pesce, Adele. Trabajo e identidad femenina: una comparación internacional sobre la producción de las trayectorias sociales de las mujeres en España, Francia e Italia: 71-90
- Cockburn, Cynthia. Maquinaria de dominación: mujeres, hombres y *know-how* técnico: 91-103
- Erler, Gisela. La paradoja alemana: escasa participación femenina en el mercado de trabajo y políticas sociales posindustriales: 105-120
- Langreo, Alicia y De Vicente, Paquita. Las mujeres americanas ante el trabajo: 121-140

- Cabrera, Mercedes y Del Rey, Fernando. Entre la condena y el cobro de empresarios y sus organizaciones en la historiografía española: 141-164
- Sierra Álvarez, José. David Mery, *El control obrero en Estados Unidos. Ensayos sobre la historia del trabajo, la tecnología y las luchas obreras*: 165-169

4 Otoño 1988

Sindicalismo - Crisis - Flexibilidad

- Regalia, Ida. La participación de los trabajadores en el sindicato. Formas, métodos, hipótesis de trabajo: 3-42
- Centi, César. Mercado de trabajo y modernización: 43-65
- Maruani, Margaret. Sociología del desempleo: una investigación en las fronteras de la empresa: 67-80
- Recio, Alberto. Flexibilidad, eficiencia y desigualdad (notas sobre la flexibilidad laboral): 81-105
- Bilbao, Andrés. El trabajador socializado: 107-127
- Paoli, Pascal. La adaptación de los sistemas de trabajo por turnos: elementos para la negociación: 129-147
- Alonso, Luis Enrique. La comisión de reformas y los orígenes de la Sociología del Trabajo en España: 149-156

5 Invierno 1988-1989

Distritos industriales y pequeñas empresas

- Becattini, Giacomo. Los distritos industriales y el reciente desarrollo italiano: 3-17

Los primeros cuarenta [y un] números

- Castillo, Juan José. La división del trabajo entre empresas: 19-40
- Sanchis, Enric; Picó, Josep y Olmos, José M. La nueva pequeña empresa de la industria valenciana: 41-65
- Salaman, Graema. La pequeña empresa en el Reino Unido: 67-85
- Humphrey, John. Más allá de la crítica del determinismo tecnológico: examen de los estudios sobre el trabajo en Brasil: 87-106
- Milkman, Ruth. Perspectivas históricas de la segregación sexual en el trabajo remunerado: 107-115
- Sierra, José. La producción del obrero: disciplinas industriales en la minería asturiana de hace un siglo: 117-134
- Instituto Internacional de Estudios Laborales. El programa "La nueva organización industrial". Actividades en materia de investigación comparativa y elaboración de políticas: 135-148
- Butera, Federico. El diseño conjunto de la tecnología, la organización y el desarrollo de las personas: 149-154

6 Primavera 1989

Reestructuración industrial y políticas empresariales de mano de obra

- Regini, Mario y Sabel, Charles. Los procesos de reestructuración industrial en la Italia de los años 80: 3-20
- Bagnasco, Arnaldo. Mercado y mercados de trabajo: 21-31
- Prieto, Carlos. Políticas de mano de obra en las empresas españolas: 33-50
- Ojeda, Antonio. Sindicalismo europeo: su crisis, sus alternativas: 51-77

- Bertrand, Oliver y Noyelle, Thierry. El impacto de las transformaciones de los servicios financieros en el trabajo, las cualificaciones y la formación: 79-108
- Gallie, Duncan. De la sociología industrial a la sociología del trabajo. Resumen de la investigación británica desde la década de 1960: 109-130
- Serrallonga, Joan. Palabras, palabras, palabras que dijo el otro; los hechos son totalmente distintos: 131-156

7 Otoño 1989

Especialización flexible

- Trouvé, Philippe. *¿Management de las flexibilidades o flexibilidades del management?* Reflexiones sobre algunos usos franceses de las flexibilidades: 3-33
- Smith, Chris. Especialización flexible, automatización y producción en serie: 35-61
- Dombois, Rainer. ¿Un grupo de empresas, una mano de obra? Para un análisis comparativo del aprovechamiento empresarial de la mano de obra dentro de un grupo: El ejemplo de las fábricas Volkswagen en la RFA y en México: 63-78
- Carabaña, Julio. La cuota salarial en la distribución funcional de la renta. (De su irrelevancia para la equidad y la crisis económica): 79-103
- Thompson, Paul. Jugando a ser trabajadores cualificados. Cultura de fábrica y enorgullecimiento por la cualificación laboral entre los obreros del automóvil de Coventry: 105-140
- Maurice, Marc. Aspectos metodológicos de las comparaciones internacionales. A propósito del enfoque del efecto social: 141-153

8 Invierno 1989-1990

Regiones industriales en declive

García Blanco, José M^a y Gutiérrez, Rodolfo. El declive de las áreas de antigua industrialización. Un análisis sociológico del caso asturiano: 3-29

Jordana, Jacint. Del 14-D al sindicalismo de los años noventa. Una aproximación a la política de los sindicatos en España: 31-58

Alonso, Luis Enrique. Proceso de trabajo y objeto de consumo. Apuntes para un análisis de su evolución conjunta: 59-80

López Novo, Joaquín P. Condiciones y límites de la flexibilidad productiva: un caso de estudio: 81-107

Zurla, Paolo. Calidad y cultura del trabajo en los años ochenta: 109-133

Del Rey Reguillo, Fernando. La polémica sobre el control obrero. Los orígenes en España: 135-165

9 Primavera 1990

Trabajo y relaciones laborales en sectores productivos: nuevas tendencias

Bilbao, Andrés. El proceso de trabajo en Artes Gráficas: tecnología y descentralización productiva: 3-17

Homs, Oriol. La cualificación como rigidez o innovación en la organización del trabajo. El caso del sector hotelero: 19-33

Miguélez, Faustino. Trabajo y relaciones laborales en la construcción: 35-54

Villarejo, Esteban. La renovación en la aplicación de los recursos humanos en la Banca española: 55-70

Tortosa, José M. Representación de la pobreza y política social: 71-87

Cressey, Peter. Tendencias de la participación de los trabajadores en las nuevas tecnologías: 89-116

Castillo Mendoza, Carlos Alberto. Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión: 117-139

Herrero, José Luis. El papel del Estado en la introducción de la Organización Científica del Trabajo en la España de los años cuarenta y cincuenta: 141-166

10 Otoño 1990

Turismo y desarrollo regional

Freyssenet, Michel. Dos formas sociales de automatización: 3-24

Savelli, Asterio. Innovación y desarrollo de las empresas turísticas pequeñas y medianas: 25-40

Vázquez Barquero, Antonio. Dinámica regional y reestructuración productiva: 41-68

Ibarra Colado, Eduardo. Sociedad, estrategia corporativa y relaciones industriales. Hacia la reformulación del paradigma organizacional: 69-96

Benito del Pozo, Carmen. Condiciones de trabajo de la clase obrera asturiana durante el franquismo: 97-103

Sorge, Arndt. Empleo, formación profesional y organización del trabajo. Algunas trampas de comparación internacional: 115-130

Bouvier, Pierre. El trabajo de todos los días: una aproximación socio-antropológica al trabajo: 131-139

Fernández Steinko, Armando. Kern, Horst, y Shumann, Michael: *El fin de la división del trabajo. Racionalización en la producción industrial*: 141-145

11 Invierno 1990-1991

La participación en la innovación tecnológica

Fröhlich, Dieter; Gil, Colin y Krieger, Hubert. Caminos hacia la participación en la Comunidad Europea. Perspectivas de creciente participación de los trabajadores en el cambio tecnológico: 3-23

Linhart, Danièle. ¿Qué cambios en la empresa?: 25-48

Bericat, Eduardo. Distritos y nebulosas industriales: 49-66

Herranz, Roberto y Hoss, Dietrich. División del trabajo entre centro y periferia. Cooperativas e industrialización difusa en Galicia: 67-91

Blanco, Juan y Otaegui, Amaia. Los trabajadores de las PYMES y la acción sindical: 93-115

Requena, Félix. Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo: 117-140

Burdy, Jean-Paul. La prosopografía, o la historia social en singular plural. El interés de las biografías colectivas para un planteamiento histórico de la movilidad social en las sociedades industriales: 141-167

12 Primavera 1991

Producción y Estado del bienestar

Navarro, Vicente. Producción y Estado del bienestar. El contexto político de las reformas: 3-39

Durand, Michelle. La Europa social, principios y contrapuntos: 41-57

Pries, Ludger. El cambio industrial en las sociedades modernas como "sociedades de riesgo": 59-82

De Terssac, Gilbert. Trabajo colectivo y división del trabajo: 83-103

Ruffier, Jean. El debate sobre la transferencia de tecnología ha llegado a un estancamiento: 105-122

Trigilia, Carlo. Economía de los costes de transacción y sociología: ¿cooperación o conflicto?: 123-158

Villena, Jesús. Ante el XI congreso de la Asociación Internacional de Ergonomía: 159-162

13 Otoño 1991

Descualificación y recualificación

Forslin, Jan. Descualificación y recualificación. Un estudio longitudinal de la División de Motores Volvo: 3-25

Bailleau, Francis. Mercado de trabajo y cambio de las políticas sociales en Europa: 27-55

Argimón Maza, Giorgina y Paul-Kohlhof, Ángela. Juventud y sindicalismo en España y Alemania: 57-73

Herránz Gómez, Yolanda. Un pequeño empresario latinoamericano en Madrid: 75-95

Walter, Jorge A. Modalidades de racionalización en las empresas argentinas. Del ajuste a las nuevas formas de organización del trabajo: 97-105

Carrillo, Jorge. Acerca de la sociología del trabajo en México: 107-114

Nash, Mary. En torno a las consecuencias sociales de la primera guerra mundial: 115-135

14 Invierno 1991-1992

Sindicalismo y representación en los centros de trabajo europeos

Visser, Jelle. La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa occidental. Estructura, escala, alcance y estrategia: 3-43

- Gómez Uranga, Mikel.** Cómo se adapta al cambio una empresa integrada en una red cooperativa: 45-67
- Sánchez López, Antonio J.** Estrategias e instrumentos de las iniciativas locales de fomento económico. Algunas reflexiones desde el caso andaluz: 69-89
- Numrhauser-Henning, Ann.** ¿El "modelo sueco" está cambiando?: 99-106
- Lee Kaprow, Miriam.** Un oficio que se resiste a su proletarianización. El caso de los bomberos de Nueva York: 107-124
- Pires de Lima, Marinús.** Trabajo, empleo y transformaciones sociales. Trayectorias y dilemas de la sociología del trabajo en Portugal: 125-148
- Castillo, Santiago.** Todos iguales ante la ley... del más fuerte. La legislación laboral y los socialistas españoles en el cambio de siglo (XIX-XX): 149-176

EXTRA 1991

¿Neofordismo o especialización flexible?

- Castillo, Juan José.** Presentación
- Ganne, Bernard.** Importancia y evolución de los sistemas industriales locales en Francia: economía política de una transformación: 13-43
- Saglio, Jean.** Intercambio social e identidad colectiva en los sistemas industriales: 45-61
- Benoit-Guilbot, Odile.** Las desigualdades en los recursos para el desarrollo local: el modelo de las ciudades "dominadas": 63-81
- Vázquez Barquero, Antonio.** Reestructuración productiva y desarrollo local: 83-100
- Hidalgo, Moisés y Martí, Mónica.** Los límites exógenos a las políticas de desarrollo local: 101-120

- Ybarra, Josep-Antoni.** La racionalidad económica de la industrialización descentralizada: 121-145
- Bonazzi, Giuseppe.** Las pequeñas empresas: fascinación y posibles equívocos: 147-152
- Zurla, Paolo.** Nuevas tecnologías, estrategias de redes y economías locales: 153-165
- Bagnasco, Arnaldo.** El desarrollo de economía difusa: punto de vista económico y punto de vista de la sociedad: 167-174
- Baccarini, Pietro.** El papel del actor público en los sistemas de pequeñas empresas: el ERVET de Emilia Romagna: 175-180
- Amin, Ash y Robins, Kevin.** Distritos industriales y desarrollo regional: límites y posibilidades: 181-229
- Sabel, Charles F.; Piore, Michael J. y Storper, Michael.** Tres respuestas a Ash Amin y Kevin Robins: 231-255

15 Primavera 1992

¿Economía alternativa?

- Bögenhold, Dieter.** ¿Economía "alternativa"? Las respuestas de la Sociología del Trabajo: 3-29
- Dore, Ronald.** La fábrica japonesa hoy: meditaciones de un evolucionista: 31-61
- Martín Artiles, A.** Proceso de flexibilización y modelo de relaciones laborales posfordista. Estudio comparado de casos: 63-90
- Cockburn, Cynthia.** Abriendo la caja negra: la tecnología en los análisis de la sociología feminista: 91-107
- Jureidini, Ray.** Aproximación a la sociología del trabajo en Australia: 109-114
- Byrne, Justin.** Trabajo y conflictividad en el sector de la construcción en Madrid, 1900-1914: 115-142

Los primeros cuarenta [y un] números

- Sierra Álvarez, José.** García Piñeiro, Ramón: *Los mineros asturianos bajo el franquismo, 1937-1962*: 143-147

16 Otoño 1992

Sistemas complejos de producción en España y Portugal

- Fernández Steinko, Armando.** Las cualificaciones de los trabajadores en empresas españolas con células flexibles de fabricación: 3-25
- Kovács, Iona y Brandão Moniz, António.** La introducción de sistemas antropocéntricos automatizados en Portugal: 27-51
- Regini, Marino.** Los empresarios frente al problema del consenso: 53-75
- Prieto, Carlos.** Cambios en la gestión de mano de obra: interpretación y crítica: 77-101
- Marsden, David.** ¿Habrà un Mercado Único Europeo para el trabajo?: 103-118
- Alonso, Luis Enrique.** Postfordismo, fragmentación social y crisis de los nuevos movimientos sociales: 119-141
- Ralle, Michel.** La función de la protección mutualista en la construcción de una identidad obrera (1870-1910): 143-163

17 Invierno 1992-1993

De la ergonomía a la antropotecnología

- Wisner, A.** De la ergonomía a la antropotecnología: la organización de la empresa y del trabajo en las transferencias de tecnología: 3-72

- Tortosa, José M.** Transición al mercado y empobrecimiento: aplicación al caso de Polonia: 73-89

Sengenberger, Werner. Movilidad de la mano de obra en el marco de la integración económica de Europa occidental: 91-119

Martín Criado, Enrique e Izquierdo Martín, Javier. Elementos para una sociología de la gestión empresarial de la fuerza de trabajo: 121-145

Estivill, Jordi. Casa y trabajo: entre la reclusión y la itinerancia: 147-173

18 Primavera 1993

¿Modelo japonés?

- Bonazzi, Giuseppe.** Modelo japonés, toyotismo, producción ligera: algunas cuestiones abiertas: 3-22
- Humphrey, John.** Los nuevos métodos de producción y de flexibilidad laboral: 23-45
- Martínez Lucio, Miguel y Simpson, David.** La dimensión social de las nuevas prácticas de gestión y su relevancia para la "crisis" de las relaciones laborales: 47-71
- Neffa, Julio César.** Transformaciones del proceso de trabajo y de la relación salarial en el marco de un nuevo paradigma productivo. Sus repercusiones sobre la acción sindical: 73-98
- Santos Ortega, J. Antonio y Rodríguez, J. Manuel.** La sociedad de la inserción: trabajo, paro y tratamiento social de la exclusión: 99-118
- Ibarz Gelabert, Jordi.** Sociedades y montepíos. Asociacionismo laboral de los cargadores y descargadores del puerto de Barcelona, 1884-1931: 119-138
- Comité de investigación 30**
Congreso Mundial de Sociología: 139-153

19 Otoño 1993

Procesos de trabajo y relaciones industriales en América Latina

De Paula Leite, Marcia. Innovación tecnológica y subjetividad obrera: 3-26

Giannini, Mireilla. Transformaciones de la empresa y estrategia profesional. La negociación como estrategia de empleo: 27-39

De la Garza Toledo, Enrique. Reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina (1982-1992): 41-68

Lope, Andreu y Martín Artiles, Antonio. Cambio técnico y recualificación. Formación y adquisición de las cualificaciones en la empresa. Un estudio de casos: 69-97

Díaz Méndez, Antonio. Municipio relacional: la eficacia social: 99-121

Martínez Gallego, Francesc-Andreu. Tocata y fuga de la fábrica obrera. Colisión artesana y disciplina obrera (Valencia, 1840-1880): 123-141

Jacoby, Standford M. El nuevo sindicalismo: 143-148

Arenas Vázquez, César. Escolaridad e inserción social de las mujeres: 149-157

20 Invierno 1993-1994

¿Hay un modelo de producción español?

Köhler, Christoph. ¿Existe un modelo de producción español? Sistemas de trabajo y estructura social en comparación internacional: 3-31

González León, Roberto. Disciplina del trabajo y dominación burocrática en Max Weber: 33-60

Fernández Enguita, Mariano. La autoridad en la estructura ocupacional. Autoridad y jerarquía en la Clasificación Nacional de Ocupaciones y la Encuesta de Población Activa: 61-69

Candela Soto, Paloma. Trabajo y organización en la industria del tabaco: las cigarreras madrileñas, 1890-1920: 91-115

Martín, Fernando Ángel y Santos, Julio. Proyecto del gobierno sobre reforma del mercado de trabajo: Garantismo versus desregulación. Análisis sindical: 117-149

Carrillo, Jorge. La sociología del trabajo en América Latina y su primer congreso: 151-162

21 Primavera 1994

Un fordismo que nunca existió

Williams, Karel; Haslam, Colin y Williams, John. Ford contra 'fordismo': el comienzo de la producción en masa?: 3-47

Castillo, Juan José. ¿De qué postfordismo me hablas? Más sobre reorganización productiva y organización del trabajo: 49-78

Quintanilla, Beatriz. Discriminación retributiva por razón de sexo y convenios colectivos: 79-100

Carrillo, Jorge. Adaptación de la producción flexible y cualificación en el sector automotriz: 101-128

López Novo, Joaquín P. El intercambio económico como arena estratégica: 129-157

Tomassini, Luigi. Intervención del Estado y relaciones industriales en Italia durante la primera guerra mundial (1915-1918): 159-187

22 Otoño 1994

Otras miradas

Teiger, Catherine. El trabajo, ese oscuro objeto de la ergonomía: 3-28

Nieto, Raúl. Antropología del trabajo industrial: 29-45

Torró, Josep. Arqueología, trabajo y capital: 47-62

De Pablo, Antonio. Hacia una formación profesional "concertada": 63-89

Hualde, Alfredo y Pérez Sainz, J. P. La gestión laboral en los tiempos de la globalización: 91-113

Cruz, Rafael. ¡Quietos! No lo queméis. El tranvía es amigo nuestro. Acción colectiva y revoluciones en España. 1917-1936: 115-133

Fernández, Ana y De Mingo, J. Antonio. Nuevas posibilidades para el estudio de las relaciones industriales: 135-188

Alá Santiago, Carlos. Primer Encuentro Latinoamericano de Estudios del Trabajo en Puerto Rico: 139-143

23 Invierno 1994-1995

Recursos humanos, tecnología y participación

Garrahan, Philip y Stewart, Paul. Discrepancia y compromiso en los centros de producción ligera: 3-25

Cornfield, Daniel B. Potencial participativo de las nuevas tecnologías y sindicalismo: 27-53

Callejo Gallego, Javier y Martín Rojo, Luisa. La promoción de la mujer a puestos de responsabilidad laboral: resistencias discursivas: 55-71

Miguélez Lobo, Faustino; Lope, Andreu; Recio, Albert y Roca, Jordi. Trabajo y profesiones. El caso de Cataluña: 73-92

Rocha, Fernando; Santana, Ana y Zapatero, Ana. La industria de Artes Gráficas: cambio tecnológico, estructura de mercado y estrategias empresariales: 93-110

Vogel, Laurent. El descubrimiento del síndrome de Ardstylil: discurso médico y relaciones entre precarización y salud: 11-127

Montserrat Zapater, Octavio. La clientela balnearia de Panticosa (1826-1936): 129-154

Benito del Pozo, Carmen. Trabajadores asociados: socorros mutuos y sindicalismo en España: 155-160:

Congresos. Congreso de Historia Social de España. "El trabajo a través de la Historia": 161-167

24 Primavera 1995

Cultura del trabajo y fuentes orales

Palenzuela, Pablo. Las culturas del trabajo: una aproximación antropológica: 3-28

Calzado, Antonio y Torres, Ricardo C. Las fuentes orales: una aplicación práctica en el caso de los oficios: 29-38

Aguilar Criado, Encarnación. Los procesos productivos artesanales: una aproximación teórica: 39-74

Hirata, Helena; Husson, Michel y Roldán, Martha. Reestructuraciones productivas y cambios en la división sexual del trabajo y del empleo. Argentina, Brasil y México: 75-97

Soto Carmona, Álvaro. De la representación a la organización patronal. 1975-1977: 99-119

Smith, Ángel. La guerra de las contiendas. Cambio tecnológico y estrategias sindicales en la industria algodonera catalana, 1889-1914: 121-151

Abramo, Laís. De Paula Leite, Marcia: *O futuro do trabalho: Novas tecnologias e subjetividade operária*: 153-157

25 Otoño 1995

Pensar la sociología: trabajo, género, empresa...

De Paula Leite, Marcia y Aparecido da Silva, Roque. La Sociología del Trabajo frente a la reestructuración productiva: una discusión teórica: 3-28

Hernández, Daniel. Repensando la empresa. Producción, saber y aprendizaje en la teoría de la firma: 29-54

Da Silva Blass, Leila M. Género y trabajo: trayectorias de una problemática: 55-70

Conde, Fernando. El papel de la prensa escrita madrileña en la preparación ideológica de la huelga general de 1994: 71-96

Pérez Rubio, José A. La política laboral agraria y la legitimación del poder terrateniente durante el franquismo: 97-132

Tolliday, Steven. La transferencia del fordismo. La primera fase de la difusión y la adaptación de los métodos de Ford en Europa, 1911-1939: 133-161

Congresos. Encuentro Mundial de Estudios y Sociología del Trabajo. Mayagüez. Puerto Rico (6-8 de febrero de 1996): 164-169

26 Invierno 1995-1996

Braverman: veinte años después

Smith, Vicki. El legado de Braverman. La tradición del proceso de trabajo veinte años más tarde: 3-28

Callejo, Javier. Fatalidad del mercado y culturas de la producción: 29-62

Marreno Rodríguez, J. Rosa. Similitudes y diferencias en la producción de bienes y servicios. Una reflexión sociológica a partir de la reestructuración de la actividad turística: 63-80

Gallego, Juan R. y Nácher, José. Territorialización de base industrial: El caso del Puerto de Sagunto: 81-104

Iranzo, Juan Manuel. Medio ambiente y sostenibilidad: un nuevo marco para la reestructuración societal: 105-140

Morales Ruiz, Rafael. Una propuesta metodológica para el análisis de los conflictos obreros en el franquismo: 141-168

27 Primavera 1996

Emergencia de nuevos modelos productivos

Castillo, Juan José. Presentación: "Un fantasma recorre Europa"... de nuevo, la producción ligera: 3-21

Boyer, Robert y Freyssenet, Michel. Emergencia de nuevos modelos industriales. Problemática del programa internacional del GERPISA: 23-54

Castillo, Juan José. Fabricando la organización del trabajo de mañana: una fábrica líder en la mecánica: 55-76

Cattero, Bruno. ¿Solamente despilfarro? Sobre redundancia y "slack" en la producción ligera: 77-101

Charron, Elsie y Freyssenet, Michel. La "producción reflexiva" en la fábrica Volvo de Uddevalla: 103-129

Informes. Conclusiones comunes del programa del GERPISA 1992-1995 "Emergencia de nuevos modelos industriales". Propuesta: 131-140

Los primeros cuarenta [y un] números

Sierra Álvarez, José. 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: 141-161

Castillo, Juan José. Investigación en Sociología del Trabajo: 163-166

Congresos. II Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo: 167

XIV Congreso Mundial de Sociología, Montreal, 1998: 168-170

28 Otoño 1996

La otra cara de la Luna

Roquero, Esperanza. Asalariados africanos trabajando bajo plástico. Un caso de segregación en el poniente de Almería: 3-23

García Calavia, Miguel Ángel. Organización autocrática del proceso de trabajo y conciencia individualista en un subsector en crisis: 25-45

Abramo, Laís. Trabajo, trabajadores y desarrollo socioeconómico en América Latina y el Caribe. Algunas notas para la discusión: 47-73

Beukma, Leni. Los estudios laborales como una ciencia intervencionista. El caso holandés: 75-97

Ferreiro, Jesús y Serrano, Felipe. Eficiencia económica y sistemas públicos de pensiones: 99-127

Del Bono Maldonado, Andrea. Madrid tuvo "La Fortuna". Comportamiento empresarial, modernización tecnológica y condiciones de trabajo en una fábrica madrileña, 1900-1930: 129-149

Abramo, Laís. XX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. "Trabajo y trabajadores: de la fábrica a la informalidad": 151-155

Planell, Elsa y Alá Santiago, Carlos. Encuentro Mundial de Estudios y Sociología del Trabajo. Puerto Rico, 1-8 de febrero de 1996: 157-161

De la Garza, Enrique. I Congreso Mexicano de Sociología del Trabajo: 163-165

29 Invierno 1996-1997

Trabajo y proceso de trabajo

Jódar, Pere. Más allá de Braverman. El enfoque del proceso de trabajo y el problema de la reproducción: 3-31

Villena, Jesús. Organización del trabajo y cognición en la sala de control: 33-64

Ramírez Cendrero, Juan M. La introducción de la producción flexible en masa. El caso de la fábrica Autolatina: 65-89

Bouffartigue, Paul. ¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?: 91-110

De Francisco, Andrés. Clase, poder y capitalismo: 111-134

Enrech Molina, Carles. La reforma de la organización del trabajo en "La España Industrial" a finales del siglo XIX: 135-155

Candela, Paloma. Arenal: los trabajos de las mujeres. Algunas nuevas aportaciones en la investigación histórica: 157-160

Catá Guilarte, Auclides. La Sociología del Trabajo en la Universidad de La Habana: 161-173

30 Primavera 1997

Entre lo global y lo local

Pérez Sáinz, Juan Pablo. Entre lo global y lo local. Economías comunitarias en Centroamérica: 3-19

Tomás Carpi, Juan A.; Torrejón, Miguel y Such, Juan. Producción flexible, redes empresariales y sistemas territoriales de pequeña y mediana empresa. La industria textil valenciana: 21-42

Cruces Roldán, Cristina y Martín Díaz, Emma. Intensificación agraria y transformaciones socioculturales en Andalucía Occidental. Análisis comparado de la costa noroeste de Cádiz y el condado litoral de Huelva: 43-69

Coller, Xavier. Reorganización productiva en los puestos de trabajo. Estrategias de acción y relación laboral: 71-95

Lerda, Sandra y Todaro, Rosalba. ¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales por sexo: 97-121

García Piñeiro, Ramón. ¿El ocaso de un mito? Movilizaciones y radicalismo minero durante la transición (1977-1982): 123-148

Congresos. III Congreso de Historia Social de España: Estado, protesta y movimientos sociales: 149-154

31 Otoño 1997

Diez años de sociología del trabajo

Editorial: 3-4

Pries, Ludger. Diez años de *Sociología del Trabajo*: 5-13

Linhart, Danièle. El trabajo y el empleo en Francia: algunos elementos de debate científico: 15-36

Milkman, Ruth. El nuevo trabajo americano: ¿buen camino o mal camino?: 37-55

Brown, Richard K. *Work, Employment and Society*: los diez primeros años: 57-83

Bagnasco, Arnaldo. Italia: cambio social en tiempos de cambio político: 85-120

Iranzo, Juan Manuel y Blanco, J. Rubén. Donde reside el trabajo. Cómo hacer una revista española de sociología del trabajo: 121-147

Uría, Jorge. Sociología e Historia. Una década de historia social en *Sociología del Trabajo*: 149-178

Congresos. El IIº Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo: Un balance, Laís Abramo, Alice Abreu y Marcia de Paula Leite: 179-187

32 Invierno 1997-1998

Organización y acción colectiva en la agricultura

Moyano, Eduardo y Entrena, Francisco. Cooperativismo y representación de intereses en la agricultura española: 3-30

Morales, Rafael. Desarrollo y transformaciones históricas en el Sindicalismo de Obreros del Campo (1976-1994): 31-51

Valiente, Celia. Género, mercado de trabajo y Estado de bienestar: el caso de España: 53-79

Santos Sánchez, Maximiano; Fernández Gómez, Julio y Alas-Pumariño Sela, Andrés. Discrecionalidad empresarial en la gestión de la fuerza de trabajo. Fuenlabrada entre el distrito y el detrito: 81-115

Borzeix, Anni. ¿Cómo observar la interpretación?: 107-130

Abramo, Laís; Carrillo, Jorge; De la Garza, Enrique; De Paula Leite, Marcia; Novick, Marta; Santiago, Carlos y Da Silva, Roque. La institucionalización de la sociología del trabajo en América Latina: 131-150

Jerez, Ariel. ¿El retorno del cine social? Al hilo de *En la puta calle* (E. Gabriel, 1997): 153-158

33 Primavera 1998

Representación y significado del trabajo

Peneff, Jean. Medida y control de las observaciones en el trabajo de campo. El ejemplo de las profesiones del sector servicios: 3-25

Serrano Pascual, Amparo. Representación del trabajo y socialización laboral: 27-49

Crespo, Eduardo; Bergère, Joelle; Torregrosa, J. R. y Álvaro, José L. Los significados del trabajo: un análisis léxico-gráfico y discursivo: 51-70

Lahera Sánchez, Arturo. Fábrica y comunidad. Transformación del *trabajo* e interdisciplinariedad en las Ciencias Sociales del Trabajo: 71-102

Pries, Ludger. Las migraciones laborales internacionales y el surgimiento de *espacios sociales transnacionales*. Un bosquejo teórico-empírico a partir de las migraciones laborales México-Estados Unidos: 103-129

Soutelo Vázquez, Raúl. Algunas estrategias reproductivas de las familias campesinas en la Galicia rural. Los grupos domésticos de "Caseiros" en Orense, 1880-1960: 131-155

Pastor, Reyna. Paloma Candela Soto: *Cigarreras madrileñas: trabajo y vida (1888-1927)*: 157-162

34 Otoño 1998

Utopías europeas: ¿el trabajo que viene?

Kovács, Ilona. Trabajo, cualificaciones y aprendizaje a lo largo de la vida. Ilusiones y problemas de la sociedad de la información: 3-25

Pérez Pérez, Gabriel. La identidad ocupacional de las operadoras de Telmex. El caso de la central San Juan: 27-51

Gavira Álvarez, Lina. Los límites epistemológicos de los análisis sobre el trabajo y sus implicaciones prácticas: 53-80

Tomás Carpi, Juan Antonio y Contreras Navarro, José Luis. Evolución económica y flexibilidad productiva: la industria valenciana del calzado: 81-108

Peña Rambla, Fernando. Paternalismo y control social en la industria franquista: 109-132

Castillo, Juan José. Trabajo del pasado, trabajo del futuro: por una renovación de la Sociología del Trabajo: 133-147

35 Invierno 1998-1999

A. Touraine. Antigua y nueva sociología del trabajo

Touraine, Alain. De la antigua a la nueva sociología del trabajo: 3-23

Pedreño Cánovas, Andrés. Taylor y Ford en los campos. Trabajo, género y etnia en el cambio tecnológico y organizacional de la agricultura industrial murciana: 25-56

Ansola Fernández, Alberto. Pesca de bajura y capitalismo: un proceso complejo y unas relaciones peculiares: 57-79

Romero Ramírez, Antonio J. Análisis psicosocial del sistema de participación del cooperativismo de trabajo asociado de Andalucía: 81-106

Díaz Sánchez, Pilar. El trabajo y las trabajadoras de la industria textil-confeción madrileña (1959-1986): 107-127

146

Sociología del Trabajo

Díez, Ángeles y Jerez, Ariel. El fenómeno *Full Monty*: nuevos apuntes sobre el cine social en España: 129-143

Bilbao, Andrés. Roberto González León, *El debate sobre el capitalismo en la sociología alemana*: 145-152

36 Primavera 1999

Nuevos desafíos en el mundo del trabajo

De Paula Leite, Marcia. Nuevos desafíos en el mundo del trabajo: 3-31

García Calavia, Miguel Á. La "reprofesionalización" del trabajo: ¿una nueva panacea tecnológica?: 33-56

Torns, Teresa; Borràs, Vicent y Romero, Alfonso. El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal: 57-77

Beltrán Pérez, Cristina. El empleo temporal en el mercado de trabajo español. Propuestas para la integración de los sujetos en un enfoque analítico global: 79-107

Rivas, Ana María. Solidaridad intergeneracional: ¿quién depende de quién?, ¿quién ayuda a quién?: 109-131

Vega García, Rubén. Los contextos de acción sindical: franquismo, transición y democracia: 133-154

Iranzo, Juan Manuel. Juan José Castillo, *A la búsqueda del trabajo perdido*: 155-157

37 Otoño 1999

Cuando el tiempo es dinero

In Memoriam. Maxi Santos: 3-4

Adam, Bárbara. Cuando el tiempo es dinero. Racionalidades de tiempo con-

flictivas y desafíos a la teoría y a la práctica del trabajo: 5-39

Paniagua López, Juan A. La calidad total: nuevas formas de nombrar el taylorismo: 41-58

Hualde Alfaro, Alfredo. Saberes productivos y polarización en la Frontera Norte de México: 59-86

Paniagua Mazorra, Ángel. El trabajo escasamente remunerado en la agricultura familiar española. Conceptualización y ensayo de evaluación: 87-110

Guadalupe Pérez, Hiram. Sobrevivir y trabajar: puertorriqueños en Nueva York (1945-1970): 111-142

De la Garza Toledo, Enrique. Trabajo, sujetos y organizaciones laborales. Un guión de discusión para la reconstrucción del grupo de CLACSO: 143-151

Iranzo, Juan Manuel. Juan José Castillo y Jesús Villena, *Ergonomía. Conceptos y métodos*: 153-156

38 Invierno 1999-2000

Sociedad de riesgo y trabajo

Dwyer, Tom. Riesgo y trabajo: La búsqueda de un nuevo paradigma: 3-17

Ferreira, Virginia. Las paradojas de la situación de las mujeres en Portugal: 29-56

Lahera Sánchez, Arturo. El diseño de artefactos tecnológicos. Sobre la introducción de nuevas tecnologías en la empresa: 57-89

Marrero Rodríguez, J. Rosa. Estructura social y reclutamiento de la mano de obra: 91-117

García Sanz, Benjamín e Izcarra Palacios, Simón Pedro. Pluriactividad y diversificación de ingresos en el medio rural español: 119-134

Los primeros cuarenta [y un] números

40 Otoño 2000

¿Qué formación en la empresa?
Una guía

Castillo, Juan José; De las Alas-Pumariño, Andrés; Bono, Andrea del; Fernández, Julio; Galán, Aurora y Santos, Maximiano. División del trabajo, cualificación, competencias. Una guía para el análisis de las necesidades de formación por los trabajadores: 3-50

Novick, Marta. La Sociología del trabajo en América Latina: un siglo por delante: 51-58

Villavicencio, Daniel. La innovación en las empresas como espacio de análisis sociológico: 59-78

García Luengo, Óscar y Pérez Pico, Susana. *Barrio y Mensaka*: dos miradas paralelas a la realidad sociolaboral de la juventud española: 79-92

Byrne, Justin. "Nos va la vida". La Iniciativa Legislativa Popular para una ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción: 93-107

Comisiones Obreras. Legislar la subcontratación: Nos va la vida: 108-126

Amorós, Palma. Richard Sennett, *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*: 127-131

Índice. *Sociología del Trabajo*: Los primeros cuarenta [y un] números: 133-147

39 Primavera 2000

Telefónica: mal trabajo sin opciones

Del Bono, Andrea. *Call Centers*, ¿el trabajo del futuro? El caso de Estrategias Telefónicas, S.A. (ESTRATEL): 3-31

Gómez Bueno, Carmuca. Del etiquetado de las ocupaciones según nivel de cualificación: 33-61

Fernández Gómez, Julio A. El taylorismo en la industria madrileña de finales de los cuarenta: 63-83

Nieto Sánchez, José A. *Nebulosas industriales* y capital mercantil urbano. Castilla la Nueva y Madrid, 1750-1850: 85-109

Castillo, Juan José; Lahera, Arturo; Barañano, Margarita y Castillo, Carlos A. La sociología del trabajo en España entre dos siglos: 111-134

Micker, Otfried. La sociología del trabajo en Alemania Occidental. Estado del debate, preguntas abiertas: 135-152

Libros recibidos en la Redacción

- Alós, R. y otros** (2000), *La transformación del sindicato. Estudio de la afiliación de CC OO de Cataluña*, Barcelona, Viena/CONC/CC OO.
- Amorín, C.** (2000), *Las semillas de la muerte. Basura tóxica y subdesarrollo: el caso Delta+Pine*, Madrid, Los Libros de la Catarata.
- Apilluelo Martín, M.** (1999), *La relación del trabajo del menor de edad*, Madrid, CES.
- Arenas, C.** (2000), *Empresa, mercados, mina y mineros. Río Tinto, 1873-1936*, Huelva, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva.
- Ayala Cañón, L.** (2000), *Las rentas mínimas en la reestructuración de los Estados de Bienestar*, Madrid, CES.
- Bales, K.** (2000), *La nueva esclavitud en la economía global*, Madrid, Siglo XXI de España Editores.
- Barragán, A.** (ed.) (1999), *La Comisión y el Instituto de Reformas Sociales: los informes de 1902 y 1919*, Córdoba, Diputación.
- Beltrán Morales, E.** (2000), *Manolín. Leyenda popular* (edición facsímil de la de 1913, a cargo de J. L. Casas), Córdoba, Diputación.
- Carmona Cuenca, E.** (2000), *El Estado Social de Derecho en la Constitución*, Madrid, CES.
- Consejo Económico y Social** (2000), *España 1999. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Madrid, CES.
- Dez eme** (2000), *Revista de Historia e Ciencias Sociais da Fundação 10 de Marzo*, Año 1, núm. 1, abril.
- Fundación 10 de Marzo** (2000), *Memoria 1999*, Fundación 10 de Marzo, Santiago de Compostela.
- García Romero, M.ª B.** (2000), *Rentas mínimas garantizadas en la Unión Europea*, Madrid, CES.
- Grup d'estudis sociològics sobre la vida quotidiana i el treball** (2000), *¿Sirve la formación para el empleo?*, Madrid, CES.
- Martínez Zahonero, J. L.** (2000), *Economía del envejecimiento. Calidad y financiación de los cuidados prolongados para los ancianos*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Moniz, A. B.** (2000), *O poder e o discurso da imprensa quotidiana nos Açores*, Ponta Delgada, Instituto Cultural de Ponta Delgada.

- Paniagua, J., Piqueras, J. y Sanz, V.** (eds.) (1999), *Cultura social y política en el mundo del trabajo*. Valencia, Biblioteca de Historia Social.
- Pedreño Cánovas, A.** (2000), *Ruralidad globalizada. Sociología de los territorios de las factorías vegetales*, Murcia, Diego Marín Librero-Editor.
- Regidor, Jesús G.** (2000), *El futuro del medio rural en España. Agricultura y desarrollo económico*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Reina, J. L.** (2000), *El espejismo de la formación ocupacional. Reflexiones sobre su vinculación con el empleo*, Madrid, Los Libros de la Catarata.
- Rodríguez Ortiz, F.** (2000), *Empleo y nueva relación salarial en la Unión Monetaria*, Madrid, Los Libros de la Catarata.
- Thibault, J.** (2000), *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, Madrid, CES.
- Uría, J.** (2000), *Institucionismo y reforma social en España. El Grupo de Oviedo*, Madrid, Talasa.
- Wallace, P.** (2000), *El seísmo demográfico*, Madrid, Siglo XXI de España Editores.

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

REVISTA INTERNACIONAL DE

SOCIOLOGIA

INSTITUTO DE ESTUDIOS SOCIALES AVANZADOS

TERCERA ÉPOCA - Nº 25 - ENERO-ABRIL, 2000

ESTUDIOS

GÉNERO Y TEORÍA SOCIAL
ROSA COBO BEDIA

ESTRATEGIAS ADAPTATIVAS DEL SINDICALISMO ESPAÑOL CONTEMPORÁNEO
RAFAEL SERRANO DEL ROSAL

FUNDAMENTOS COGNITIVO-EVOLUCIONARIOS DE LAS CIENCIAS SOCIALES
JORDI MUNDÓ Y DANIEL RAVENTÓS

NOTAS

¿CÓMO CONFIGURAN LOS ESPAÑOLES SU VESTUARIO?
ANA MARTÍNEZ BARREIRO

LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES PARA EL DESARROLLO (ONGD)
EN ESPAÑA
CARMEN MARCUELLO SERVÓS Y CHAIME MARCUELLO SERVÓS

ANÁLISIS COMPARADO DE TENDENCIAS SOCIALES
MIGUEL ÁNGEL MATEO PÉREZ

TEMAS

INMIGRANTES MUSULMANES EN CATALUÑA
JORDI GARRETA BOCHACA

PERSONALIA

SOBRE LA DESIGUALDAD SOCIAL EN LAS AGROCIUDADES MEDITERRÁNEAS
FRANCISCO LÓPEZ-CASERO



Consejo Superior de Investigaciones Científicas
SERVICIO DE PUBLICACIONES
Vitruvio, 8.
28006 Madrid (España)
Tif. 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.

MAXIMIANO SANTOS SÁNCHEZ

División del Trabajo y Cooperación entre Empresas

Formas organizativas y estrategias empresariales
en los sistemas productivos de Arganda del Rey y Fuenlabrada

MAXIMIANO SANTOS SÁNCHEZ

División del Trabajo
y Cooperación entre Empresas

Madrid, Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid, 2000

El presente trabajo se sitúa en torno a la reorganización productiva y la emergencia de nuevos paradigmas organizativos. El autor se pregunta si la reorganización productiva llevada a cabo en las últimas décadas ha contribuido a configurar formas de división del trabajo entre empresas en las que predominen la organización no jerarquizada, la cooperación y las relaciones fiduciarias.

Este libro analiza los prerrequisitos sociales, a través de la identificación de las condiciones sociales, históricas, culturales, económicas y políticas, que favorecen la cooperación entre empresas. Específicamente se examinan los sistemas productivos locales de Arganda del Rey y Fuenlabrada situados en el área metropolitana de Madrid. El análisis se ha concretado en el estudio de las empresas que configuran la trama productiva del proceso de transformación del plástico en ambos contextos locales.

Maximiano Santos Sánchez. Sociólogo. Profesor de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid. Este Estudio constituye su tesis doctoral elaborada bajo la dirección de Juan José Castillo.

Consejo Económico y Social
Comunidad de Madrid

POLITICA SOCIEDAD

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

Presidenta:
Rosario Otegui Pascual, Decana

Director:
Ramón Ramos Torre

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

Secretaría:
Carmen Pérez Hernando

CONTENIDO N.º 33

Barry Wellman

El análisis estructural: del método y la metáfora a la teoría y la sustancia

Mark S. Granovetter

La fuerza de los vínculos débiles

R. Breiger

Control social y redes sociales: un modelo a partir de Georg Simmel

Luc Racine

El análisis de las relaciones sociales indirectas como procesos: Simmel y los intercambios ceremoniales en antropología

Tomás Rodríguez Villasanté

Algunas diferencias para un debate creativo: abriendo una nueva etapa para el Network Analysis

Harrison C. White

Construyendo organizaciones sociales como redes múltiples

J. P. Boyd

Redes sociales y semigrupos

P. D. Doreian

Una introducción de carácter intuitivo a la modelización en bloques («blockmodeling»)

L. Freeman

La centralidad en las redes sociales. Clarificación conceptual

Douglas R. White y Karl P. Reitz

Homomorfismos de grafos y semigrupos en las redes de relaciones

Narciso Pizarro

Regularidad relacional, redes de lugares y reproducción social

Reyes Herrero

La terminología del análisis de redes. Problemas de definición y de traducción

VARIOS:

Claudio Katz

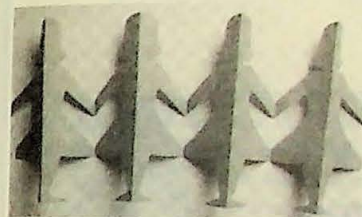
Mercantilización y socialización de la información y del conocimiento

Clemente J. Navarro Yáñez

Competencia política, ambientalismo y cambio social

SUSCRIPCIONES

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



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

**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 Irazo, Ilona Kovács, Marcía 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 Irazo, 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 Izcarra 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
Teléfs. 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
Telf.: 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 39 (primavera de 2000)

Telefónica: mal trabajo sin opciones

Andrea del Bono, *Call Centers, ¿el trabajo del futuro? El caso de Estrategias Telefónicas*, S. A. (ESTRATTEL)

Carmuca Gómez Bueno, *Del etiquetado de las ocupaciones según nivel de cualificación*

Julio A. Fernández Gómez, *El taylorismo en la industria madrileña a finales de los cuarenta*

José A. Nieto Sánchez, *Nebulosas industriales y capital mercantil urbano. Castilla la Nueva y Madrid, 1750-1850*

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*

Otfried Mickler, *La sociología del trabajo en Alemania Occidental. Estado del debate, preguntas abiertas*

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

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

Suscripciones

Mundi-Prensa Libros, S. A.
Castelló, 37. 28001 Madrid
Telf.: 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

Desco 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 \$ (correo aéreo)

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>