

# Trabajo e identidad

Trabajo e identidad: reflexiones epistemológicas a partir de la investigación empírica

Globalización y prácticas de flexibilización laboral: el caso colombiano

Racismo e integración social por medio del trabajo

Reestructuración y sistemas productivos locales en Andalucía

¿Competencia y cooperación? Sobre el desarrollo sociocultural de la sociedad de la información

Accidentes de trabajo: la construcción social de la normalidad

ISSN 0210-8364



9 778402 108365

44

# Sociología del Trabajo

E

NUEVA ÉPOCA

# S

# T

# 44

REVISTA CUATRIMESTRAL DE EMPLEO, TRABAJO Y SOCIEDAD

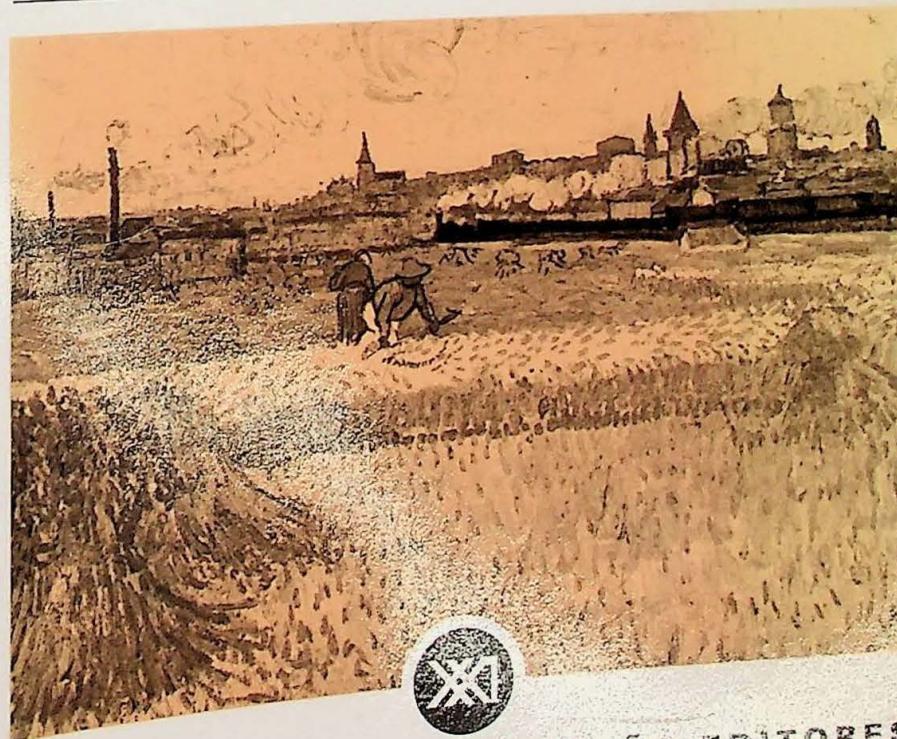
INVIERNO 2002

INVIERNO 2002

NUEVA ÉPOCA

Sociología del Trabajo

# Trabajo e identidad



SIGLO VEINTIUNO DE ESPAÑA EDITORES

# 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.  
Daniel Cornfield, *Work and Occupations*, Vanderbilt University (Estados Unidos).  
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, Ruhr-Universität Bochum, Alemania.  
Helen Rainbird, Faculty of Humanities and Social Sciences, Northampton, R. U.  
José M<sup>a</sup> Sierra, Dpto. Geografía, Urbanismo y O. del Territorio, Univ. Cantabria.  
Agnes Simony, Lorand Eotvos University, Hungría.  
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: sigloxxi@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 44

NUEVA ÉPOCA

Invierno 2001 - 2002



## SUMARIO

<b>Irene Vasilachis de Gialdino</b> , Trabajo e identidad: reflexiones epistemológicas a partir de la investigación empírica.....	3
<b>Fernando Urrea Giraldo</b> , Globalización y prácticas de flexibilización laboral en grandes empresas: el caso colombiano.....	41
<b>Ignasi Brunet y Amado Alarcón</b> , Racismo e integración social por medio del trabajo.....	75
<b>Daniel Coq Huelva</b> , Reestructuración y sistemas productivos locales en Andalucía. El caso de la industria agroalimentaria en el eje transversal central norte.....	97
<b>Bettina-Johanna Krings y Antonio B. Moniz</b> , ¿Competencia y cooperación? Sobre el desarrollo sociocultural de la sociedad de la información.....	125
<b>Juan José Castillo</b> , Accidentes de trabajo en España: la construcción social de la normalidad.....	145
LIBROS	
<b>José-Miguel Marinas</b> , De la invención moderna del trabajo.....	157

## 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, deben ser **originales**, para 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: 12 € IVA incluido (1.997 ptas.)
- Europa: 13,50 € IVA incluido (2.246 ptas.)
- Resto del mundo: 15\$

### *Sociología del Trabajo*

Nueva época, núm. 44 - invierno de 2001/2002

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, enero de 2002

ISSN: 0210-8364

Depósito legal: M. 27.350-1979

Fotocomposición: EFCA, S. A.

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

Impreso en Closas-Orcosen, S. L.

Polígono Igarza, Paracuellos de Jarama (Madrid)

Printed in Spain

# Trabajo e identidad: reflexiones epistemológicas a partir de la investigación empírica

Irene Vasilachis de Gialdino \*

## 1. Los presupuestos epistemológicos

Esta reflexión, surgida de las distintas investigaciones a cuyos resultados aludiré, se ha realizado de acuerdo con la perspectiva de la Metaepistemología. Esta perspectiva se caracteriza por unir y complementar la Epistemología del Sujeto Cognoscente (1.1.) con la del Sujeto Conocido (1.2.), dado que estos sujetos, sus acciones, sus obras, sus relaciones, sus situaciones y los procesos que originan, con los que contribuyen o a los que intentan impedir o modificar son los que, precisamente, constituyen el centro de los estudios de las ciencias sociales.

### 1.1. *La Epistemología del Sujeto Cognoscente*

A nivel de esta Epistemología, y como ya lo he expuesto en anteriores trabajos (Vasilachis de Gialdino, 1992a), la reflexión que promuevo tiene como finalidad la elucidación de los paradigmas presentes en la producción de las ciencias sociales. Estos paradigmas son definidos como *los marcos teórico-metodológicos utilizados por el investigador para interpretar los fenómenos sociales en el contexto de una determinada sociedad.*

\* Vicedirectora del CEIL-CONICET. Saavedra, 15 - 4.º piso (1083) Capital Federal Buenos Aires. E-mail: vasilach@ceil.edu.ar.

Dicha reflexión concluye en que, en las citadas ciencias, coexisten en la actualidad, predominantemente, tres paradigmas, dos de ellos consolidados: el materialista-histórico y el positivista, y un tercero —el interpretativo— en vías de consolidación. Cada uno de estos paradigmas suscita una distinta reflexión epistemológica y, en mayor o menor medida, están en la base de los diversos modelos interpretativos empleados por los hablantes para describir textualmente la realidad.

Dado que el paradigma interpretativo no está aún consolidado enunciaré los que, considero, son sus cuatro supuestos básicos, los que se vinculan, específicamente, con la consideración del lenguaje como un recurso y una creación, como una forma de reproducción y producción del mundo social (Vasilachis de Gialdino, 1992b). Estos supuestos son los siguientes:

a) *la resistencia a la "naturalización" del mundo social*: a diferencia de la naturaleza, la sociedad es una producción humana respecto de la que el análisis de los motivos de la acción, de las normas, de los valores y de los significados sociales prima sobre el de la búsqueda de la causalidad, de las generalizaciones y de las predicciones asociadas al mundo físico y de los estados de cosas;

b) *la relevancia del concepto de mundo de la vida*: este mundo constituye el contexto en el que se dan los procesos de entendimiento, que proporciona los recursos necesarios para la acción y que se presenta como horizonte, ofreciendo a los actores patrones y modelos de interpretación;

c) *el paso de la observación a la comprensión y del punto de vista externo al punto de vista interno*: la comprensión de la realidad simbólicamente preestructurada de cada contexto requiere la función participativa del intérprete que no "da" significado a las cosas observadas sino que hace explícita la significación "dada" por los participantes, y

d) *la doble hermenéutica*: los conceptos de segundo grado creados por los investigadores para reinterpretar una situación que ya es significativa para los participantes son, a su vez, utilizados por los individuos para interpretar su situación convirtiéndose, en virtud de esa apropiación, en nociones de primer orden. Entiendo que, por su parte, el proceso de *triple hermenéutica* se produce cuando los investigadores preinterpretan las situaciones sociales que analizan de acuerdo con los modelos interpretativos vigentes en discursos enraizados en las situaciones de poder y que tienden a conservarlas. Estos discursos que, por lo común y como he observado, son reproducidos mayori-

tariamente por la prensa escrita (Vasilachis de Gialdino, 1997b) provienen de los modelos interpretativos predominantes que: a) determinan la preinterpretación de los científicos y b) son empleados, junto con ésta, como recursos cognitivos por los actores sociales para comprender y definir su situación y para determinar la propia capacidad y posibilidad de modificar esa situación. Se cierra, así, un círculo de interpretación en el que los modelos interpretativos predominantes se reproducen y los alternativos, los que plantean el disenso (Habermas, 1990), tienen pocas posibilidades de ser incorporados al mundo de la vida.

A continuación caracterizaré los mencionados tres paradigmas considerando sus más relevantes aportes en relación con el mundo del trabajo.

El concepto de alienación ocupa un lugar central en el *paradigma materialista-histórico*, ya que, para Marx (1962), la devaluación del mundo humano aumenta en relación directa con el incremento de valor del mundo de las cosas, siendo la objetivación del trabajo una pérdida, una servidumbre al objeto, y la apropiación una enajenación. Del vínculo que Marx establece entre el trabajo enajenado y la propiedad privada se desprende la necesidad del proletariado de luchar por su propia supresión y por la de la propiedad privada, que es la condición que hace de él el proletariado (Marx y Engels, 1971). El antagonismo es, así, la condición del progreso y las evoluciones sociales no pueden sustituir a las revoluciones políticas, que sólo pueden darse en aquellos períodos en que las modernas fuerzas productivas y las formas burguesas de producción incurren en mutua contradicción (Marx, 1970, y Marx y Engels, 1970).

Como consecuencia del reconocimiento del proceso de integración social y política del proletariado en la sociedad, las teorías marxistas que consolidaron este paradigma se caracterizaron por: a) poner en duda la tesis de Marx que veía a los trabajadores como el único grupo social capaz de constituir el fundamento de una cultura nueva (Goldmann, 1967); b) observar la sustitución del trabajo y del trabajador como sujeto —individual y colectivo— por el consumidor mediante procesos de homogeneización del comportamiento; c) mostrar la limitación de la lucha a objetivos reducidos, generalmente cuantitativos, que debió tanto desarrollarse a cielo abierto como proclamar a cada instante sus fines (Lefebvre, 1969, 1972), y d) señalar, a la vez, el debilitamiento de la posición negativa de la clase trabajadora y la transformación del aparato técnico de producción y distribución en

un aparato político totalitario que coordina y administra todas las dimensiones de la vida (Marcuse, 1968, 1970).

En el interior del *paradigma positivista* Comte (1912) también reflexionó sobre los conflictos suscitados por la esclavitud inherente al trabajo, pero aseverando que ésta es sólo una etapa pasajera frente al predominio de las naturales inclinaciones hacia la solidaridad social. De otra parte, para este autor, los estudios positivos, aliándose y aplicándose a los trabajos prácticos, tenderían a confirmar y hasta a inspirar el gusto por los mismos, ennobleciendo su carácter o suavizando sus penosas consecuencias, disponiendo, además, a sentir que la felicidad real es compatible con todas las situaciones (Comte, 1965). Tampoco para Durkheim (1967) la cohesión social puede verse amenazada, por tensos que sean los lazos que derivan de la división del trabajo, dado que no son esos lazos los que atan al individuo con mayor fuerza a la sociedad.

Parsons (1967) estima que Marx se centró en la empresa capitalista y, a partir de ella, generalizó un sistema social, incluyendo la estructura de clases y los, para él, inevitables conflictos implícitos en ella, pero que, a la inversa, el concepto de sistema social generalizado es la base del pensamiento sociológico moderno y que, analizados dentro de ese marco de referencia, tanto la empresa capitalista como la estratificación social se contemplan en el contexto del papel que desempeñan en tal sistema social. Los conflictos de clases son, para este autor, conflictos latentes respecto de los cuales es necesario establecer la capacidad de los mecanismos de integración del sistema para lograr o no el control adecuado. Estos conflictos tienen funciones positivas para la estabilización de los sistemas sociales. Dichas funciones fueron, también, reconocidas por Coser (1961), que entiende que las participaciones fraccionarias de los individuos en distintos grupos operan como mecanismo equilibrador y que, asimismo, donde quiera que haya conflicto o disrupción habrá también fuerzas sociales que presionan hacia la implementación de algún nuevo tipo de equilibrio (Coser, 1970).

Max Weber (1944) —cuya teoría está en el origen y consolidación del *paradigma interpretativo* (Vasilachis de Gialdino, 1994)— privilegia la explicación interpretativa frente a la provista por la observación y rechaza toda concepción monista, reduccionista y carente de conciencia crítica. Promueve una ciencia social que tiene como objetivo comprender la realidad de la vida que nos circunda y en la cual estamos inmersos en su especificidad (Weber, 1978). Describe el orden capitalista como una esclavitud sin dueño, como un cosmos extraordinario en el que el individuo nace, en el que se le imponen las normas de su comportamiento económico —por cuanto se halla implicado

en la red de la economía— y en el que el empresario que no se adecua a las normas es eliminado de la lucha económica del mismo modo en que el trabajador que no puede adaptarse a ellas pasa a engrosar las filas de los desocupados (Weber, 1955).

En consonancia con los supuestos de este mismo paradigma, mientras para Schütz (1972) las formulaciones de la sociología no pueden tener, ni aun respecto de un “hombre económico”, pretensión de validez universal porque tratan sobre individuos históricos particulares, para Gadamer (1992) es el mundo del trabajo, el de la competencia, el de la capacitación, el del aprendizaje de los procesos laborales, la vía de nuestra autobúqueda humana dado que son sobre todo las experiencias concretas de nuestra existencia humana en el poder y en el trabajo las que confieren a nuestra autocomprensión humana, a nuestras valoraciones, a nuestro diálogo con nosotros mismos su realidad concreta y su función crítica.

En esta orientación también se ubican quienes cuestionan el paradigma materialista-histórico y el positivista sosteniendo que las vicisitudes humanas ya no pueden ser interpretadas como estando insertas en un curso unitario dotado de un sentido determinado (Vattimo 1989, 1992) o bien quienes afirman que el modelo de intercambio entre hombres y naturaleza sugerido por el paradigma de la producción posee tan poco contenido normativo como el modelo sistema-entorno que, mientras tanto, lo ha sustituido (Habermas, 1989).

La coexistencia de paradigmas que en su momento propuse (Vasilachis de Gialdino, 1992a) está, en la actualidad, fuera de discusión (Guba y Lincoln, 1994, Tashakkori y Teddlie, 1998) en las ciencias sociales y abre el camino a la aplicación conjunta de diferentes estrategias metodológicas. Sin embargo, los supuestos básicos del paradigma interpretativo requieren de una nueva lectura a la luz de los postulados de la Epistemología del Sujeto Conocido, que desarrollaré seguidamente. Esa nueva lectura está en el centro de la reflexión que le compete a la Metaepistemología, que une esta última Epistemología con la del Sujeto Cognoscente, que refiere y abarca a los tres citados paradigmas.

## 1.2. La Epistemología del Sujeto Conocido

Necesario es recordar que ésta surge como resultado de los límites de las formas de conocer —a las que denominé paradigmas— reconocidas por la reflexión epistemológica centrada en el sujeto cognos-

cente (1.1.) para dar cuenta de las trayectorias, de las aspiraciones, de las privaciones del sujeto conocido, en este caso, los pobres que definen su domicilio como "en la calle". El estudio de la trayectoria de éstos es parte del proyecto de investigación "Pobreza extrema en la ciudad de Buenos Aires" que estoy desarrollando en la actualidad. Especialmente a lo largo del trabajo de campo observé cómo estas personas se resisten a ser categorizadas, estereotipadas, y que en la medida en que más se les permita manifestarse, mostrarse, revelarse, mayor será la conmoción que sufra el investigador y más evidentes se le harán los límites de los mencionados paradigmas. Así, puedo resumir de esta manera los presupuestos de la Epistemología del Sujeto Conocido que surgen de la citada investigación:

- a) en lo que hace a la *capacidad de conocer*, esta Epistemología parte del principio de la igualdad esencial entre los seres humanos y de la identidad común del que conoce y del que es conocido y, por tanto, considera el conocimiento como una construcción cooperativa;
- b) respecto de las *formas de conocer*, propone la disolución, el desmembramiento, la dispersión, la anulación de los paradigmas en cuanto impongan límites a la manifestación del sujeto conocido en toda su identidad;
- c) en lo que se refiere al *alcance del conocimiento*, la posibilidad de ese sujeto de manifestarse integralmente conduce a la resistencia a conceptualizaciones, categorizaciones, tipologizaciones de ese sujeto por medio de nociones previas y/o parciales respecto de su identidad;
- d) en cuanto a la *validez del conocimiento*, se estima que el conocimiento científico no es más que una forma socialmente legitimada de representar la realidad y se le acuerda significación central a la representación "privilegiada" de los actores sociales, y
- e) con relación al *desarrollo del conocimiento*, propone nuevas formas de conocer con capacidad tanto para dar cuenta de la igualdad esencial y de la diferencia existencial propias de los seres humanos como para evitar que sean consideradas como esenciales sus diferencias existenciales, ya que considera a la identidad humana como proveniente de un componente común de índole esencial y de otros componentes diferenciales de carácter existencial (Vasilachis de Gialdino, 1999a, 2000c).

## 2. Los cuatro ámbitos en los que puede centrarse la reflexión acerca del trabajo

Habitualmente la reflexión acerca del trabajo se realiza en el interior de un determinado contexto y de acuerdo con los presupuestos epistemológicos y metodológicos propios del mismo sumados a los condicionamientos históricos, culturales, políticos, económicos de quien realiza la reflexión. Si la determinación de los límites y alcances de este espacio de reflexión no se expresa claramente se corre el riesgo de extender las conclusiones obtenidas a contextos sociales diferentes y de aplicarlas a otros cuyos análisis y reflexiones deberían estar más condicionados por la naturaleza de las situaciones, sujetos y relaciones estudiados empíricamente que por la presuposición de tendencias y procesos de índole universal cuando no ineludible.

Baudrillard (1993) advierte, particularmente, sobre los riesgos del evolucionismo dominante, que supone que hay una línea de progreso objetivo, cuyas etapas supuestamente todos deberían recorrer y que constituye, para este autor, la peor de las ideologías coloniales. Con similar sentido Vattimo (1989, 1992) concibe la postmodernidad como un modo diverso de experimentar la historia y la temporalidad misma, como un entrar en crisis de la legitimación historicista que se basa en una pacífica concepción lineal-unitaria del tiempo histórico. Para Vattimo (1990), nuestra civilización está dominada por un proceso de homogeneización, por una condición de deshumanización en la que el "desierto crece" a causa de la occidentalización y de la uniformidad —técnica, capitalismo, imperialismo—, perdiéndose el respeto a uno mismo, que está anclado en la confianza en nosotros mismos como miembros de una sociedad, plenamente competentes y capaces de proseguir una concepción digna del bien durante toda una vida.

Considerando lo apropiado de la aplicación de estas nociones al planteamiento del problema que nos ocupa, entiendo que se pueden distinguir cuatro ámbitos diferentes a partir de los cuales reflexionar acerca del trabajo:

- a) el de aquellos que elaboran esas reflexiones constituyéndose, en términos de la Metaepistemología, en sujetos conocidos de quienes intentasen indagar acerca de "quienes", "por qué", "para qué" y "para quién" producen conocimiento acerca del trabajo y de sus relaciones, construyendo el "trabajo" a través de una sólida formación discursiva;

b) el del conjunto de representaciones, predominantemente de carácter textual y de índole filosófica, científica, económica, política, mediática, entre otras, relativas al trabajo que, a lo largo de la historia, han influido, a la vez: 1) sobre el quehacer de los que se interesan acerca del sentido y formas de ser del trabajo y, fundamentalmente, 2) sobre el desarrollo de la existencia, sobre las posibilidades de participación de aquellos otros cuya identidad y actividad es referida en esas mismas representaciones;

c) el del trabajo en sus diversas formas, analizando sus condiciones, sus procesos, el carácter de sus relaciones y la regulación de éstas;

d) el de los que realizan el trabajo en sus diversas expresiones, que reflexionan cotidianamente sobre su labor y las condiciones en las que se desarrolla y cuya voz, en la mayoría de los casos, no es escuchada y, por tanto, no puede contribuir a la construcción ni dialéctica ni dialógica del significado.

De esta suerte, las representaciones creadas para aludir al trabajo (b) median entre el trabajo (c) y los que reflexionan acerca de él (a) y entre ese trabajo y los que trabajan (d) pudiendo esas mismas representaciones consistir en un recurso tanto para liberar al individuo de las opresiones que han signado la historia del trabajo, como para contribuir a que esas mismas opresiones se vean naturalizadas y se transformen en el necesario precio del salario.

Emprenderé un recorrido por esos diversos ámbitos haciendo referencia a las investigaciones que he realizado y que se ubican en ellos y me centraré en el ámbito de los trabajadores (d) recuperando su voz para indagar acerca de la relación entre el trabajo y la identidad.

### 2.1. Los que reflexionan acerca del trabajo

Los que reflexionan acerca del trabajo, de su futuro, de su sentido en vinculación con la esencia, la dignidad y/o la identidad del ser humano se ven, muchas veces, sometidos a las representaciones acerca del trabajo que otros han creado antes que ellos y que se hallan forzados a reproducir, sea para cuestionarlas, sea para superarlas, sea para incorporarlas como propias a fin de dar cuenta de la validez del conocimiento que contribuyen a producir, fundada, esa validez, en el presupuesto del carácter acumulativo y progresivo del conocimiento. La

producción científica es aceptada como tal, por lo general, en la medida en que cumpla con las reglas que, a nivel de la comunidad académica, se supone que deben orientar esa producción. Sin embargo, cuando las teorías filosóficas, políticas, sociológicas, económicas, entre otras, se transforman en dogmas y sus principios aparecen como incuestionables, terminan por desprenderse, a la vez, de los contextos “en los que” y “para los que” fueron elaboradas, del sujeto que las creó y de los propósitos de esa creación.

El reconocimiento en esas teorías de un valor “fundante” de las futuras especulaciones cierra, comúnmente, el camino a planteamientos de orden tanto ontológico como epistemológico. Así, por ejemplo, respecto de las ciencias sociales, la dificultad de romper con las nociones de trabajo aportadas por el materialismo marxiano y marxista, por las diferentes y actuales formas que asume el positivismo y el funcionalismo y la resistencia a incorporar a este debate las posturas interpretativas y constructivistas, da cuenta de la exigencia, aún no reconocida, de investigaciones centradas en la trayectoria, compromisos, intereses de quienes reflexionaron y reflexionan acerca del trabajo.

Oportuno es evocar la prevención de Baudrillard (1983) acerca del imperialismo de los códigos y de los conceptos críticos que, desde el momento en que se constituyen en lo universal, dejan de ser analíticos y comienzan la religión del sentido. Pasan a ser canónicos y entran en el modo de reproducción teórica del sistema general, en ese momento obtienen su investidura científica y se convierten en signos: significantes de un significado real, dejan de ser conceptos y abandonan la esfera de la interpretación para pasar a la de la verdad. Para este autor, el discurso por medio del que se sostiene que el hombre es histórico, que la historia es dialéctica, que la dialéctica es el proceso de la producción —material— y que la historia es la de los modos de producción constituye un discurso —un código— científico y universalista que se torna inmediatamente imperialista. En suma, para esta perspectiva, no sólo hay explotación cuantitativa del hombre, como fuerza productiva por el sistema de la economía política, sino, también, sobredeterminación metafísica del hombre, como productor, por el *código* de la economía política.

En este sentido, útil es recordar cómo en la República Argentina en la última década las ciencias sociales incorporaron a sus descripciones, a sus explicaciones y/o a sus interpretaciones términos tales como “ley del mercado”, “costo laboral”, “flexibilización”, “competitividad”, “modernización”, “cambio estructural”. Al mismo tiempo,

con semejantes términos —acompañados de sus fundamentos teóricos— la ideología neoliberal se vestía con los ropajes del progreso indefinido para esconder la violencia de la opción a favor del presupuesto del darwinismo social.

La aceptación acrítica de términos como “mercado de trabajo”, “cualificación”, “competencias”, “nuevas formas de trabajo” puede servir de ejemplo, para Gavira Álvarez (1998), del empleo de categorías impuestas por la corriente dominante del pensamiento economista, en la que el trabajo se tiende a confundir con el empleo. De esta forma, se contribuye a dar realidad de totalidad a una parte del trabajo sin cuestionar la adecuación de los análisis a las relaciones que existen entre distintos tipos de trabajo y cómo éstas afectan a diferentes grupos sociales en áreas geográficas con diferentes posiciones en la división internacional del trabajo.

Al mencionado riesgo del imperialismo de los códigos y de los conceptos críticos se suma otro: la presuposición de que sólo algunos sujetos tienen el “saber” legitimado para generar representaciones discursivas, no específicamente sobre su propio trabajo sino sobre el trabajo de otros. Este peligro radica en el implícito reconocimiento de una forma de diferenciación social basada no ya sobre la posesión de bienes materiales sino simbólicos. Con esa admisión se arriba, por lo tanto, a desconocer la capacidad de todo hombre o mujer y de todos los hombres y mujeres de reflexionar sobre su actividad y sobre el sentido de ésta en relación con su identidad y con la posibilidad de modificar el orden de relaciones sociales que impide o menoscaba el despliegue de esa identidad. Es en la afirmación de esa capacidad en la que basaré mi reflexión sobre la *obra* y su diferencia con el *trabajo*.

Coincidiendo con Foucault, entiendo: a) que el discurso no es simplemente aquello que traduce las luchas o los sistemas de dominación, sino aquello *por lo que* y *por medio de lo cual* se lucha, aquel poder del que uno quiere adueñarse, y b) que la unidad de los distintos enunciados está dada más por la forma en la que los diversos objetos se perfilan, se transforman, se constituyen que por la referencia a un solo y mismo objeto (Foucault, 1970, 1984, 1987). No obstante, a diferencia de este autor, me interesa determinar el sentido latente en las representaciones elaboradas a través de los discursos e identificar tanto a quienes los producen como el “cuándo”, “cómo”, “con qué”, “para qué” y “para quién” esos discursos fueron producidos.

Las múltiples reflexiones textuales acerca del trabajo componen, entonces, una formación discursiva en la que los diversos textos configuran una singular querrela, un enfrentamiento, una relación de poder,

una batalla de discursos y a través de discursos (Foucault, 1983). Esta formación discursiva construye como objeto al trabajo, a sus condiciones, al carácter de sus relaciones, y este objeto termina por sustituir el trabajo concreto por la representación discursiva acerca de él, que, prácticamente, sólo puede ser elaborada por los que tienen “poder de decir” algo sobre el trabajo, introduciéndolo transformado, pulido, desmembrado en el conjunto de modelos interpretativos vigentes en el mundo de la vida.

Una profunda observación de las representaciones creadas en los últimos años sobre el trabajo en los espacios académicos, políticos, técnicos me permite afirmar que se ha optado por reproducir los modelos interpretativos que vinculan el trabajo con la subsistencia y/o fortalecimiento de las formas de producción y distribución capitalistas con muy escasa incorporación de modelos interpretativos alternativos. Entre estos últimos modelos podemos mencionar el propuesto en estas páginas por Bouffartigue (1996/1997), que, frente a la que considera una crisis del trabajo asalariado, plantea un paradigma alternativo del trabajo cuyos ejes principales serían la reducción sustancial del tiempo de trabajo, la ampliación de los poderes de los trabajadores y la reconquista de protecciones colectivas acompañada por la conquista de un derecho laboral de nueva generación.

Los modelos alternativos son los que intentan producir un cambio en el horizonte de significado (Habermas, 1990) y buscan problematizar la verdad, la rectitud normativa y la veracidad de los criterios de validez con los que los hablantes que esgrimen el modelo predominante se refieren al mundo físico, social y subjetivo, respectivamente. Necesario es recordar que, respecto del mundo laboral, la mayor parte de los que trabajan no tienen libertad comunicativa (Habermas, 1998), es decir, no pueden como iguales y libres (Habermas, 1991, 1997b) colaborar cooperativamente en la búsqueda de la verdad oponiendo diferentes criterios de validez.

Como apunté, sólo algunos miembros de la comunidad tienen un acceso privilegiado a la producción de ese mundo de la vida y es sobre los supuestos, fundamentos y procesos de legitimación de estos privilegios que se debería indagar en profundidad, para lo cual es-timo que la Metaepistemología podría contribuir ubicando en la Epistemología del Sujeto Cognoscente la producción científica acerca del trabajo y haciendo del científico, del sujeto que conoce, el sujeto conocido de una otra indagación acerca de sus presupuestos gnoseológicos y ontológicos, acerca de sus métodos, acerca de los

conceptos que aplica y/o crea, acerca del contexto histórico-social de su producción y acerca de sus propósitos, de sus compromisos, de sus propuestas en relación con la modificación o conservación del orden social vigente y de las teorías o paradigmas aptos para acceder a su conocimiento.

De acuerdo con las anteriores formas de conocer, respecto de las que señalé los tres paradigmas predominantes, y que ubiqué en la Epistemología del Sujeto Cognoscente, el valor de las contribuciones de quienes reflexionan acerca del trabajo es independiente de la actitud ética, de la ubicación social y de los compromisos políticos, laborales, institucionales de quienes generan esas reflexiones. Parejamente, en consonancia con el presupuesto de la objetividad, de la necesaria separación y distancia entre "el" que conoce y "lo" que es conocido, no es relevante el hecho de que el que conoce haya o no trabajado o de que lo haya hecho para los órganos del gobierno en procesos de desregulación laboral y de desconocimiento de derechos humanos fundamentales, o que sus actividades estén financiadas por determinados organismos internacionales o nacionales o por ciertas organizaciones productivas. Para la Epistemología del Sujeto Conocido estas circunstancias son de carácter fundamental dado que, como su presupuesto es el principio de igualdad esencial entre los seres humanos, carecerían de relevancia los aportes de aquellos que, por medio de su actividad, hubiesen contribuido a violar ese principio o a legitimar de una u otra manera su violación.

Los que reflexionan sobre el trabajo deberían, asimismo, meditar acerca de si con sus propuestas y acciones construyen murallas para permanecer adentro de las ciudades sitiadas por el hambre y la miseria o si, por el contrario, ayudan a destruir esas murallas y a mostrar la injusticia de toda discriminación, de toda negación, de todo olvido del "otro".

Esas murallas, que las ciencias sociales del trabajo con sus múltiples representaciones acerca de ese trabajo también han ayudado a construir, median entre el que trabaja y su propia realidad y le impiden ver lo que ha de ser visto, esto es, su capacidad de modificar y crear la historia y, además, le obstaculizan verse a sí mismo, indagar en su interior y reconocer su aspiración de trascendencia y su verdadera esencia, esa que lo identifica como hombre o como mujer y lo iguala al resto de los hombres y mujeres.

La asimilación del trabajo a la identidad de la persona sin distinguir el trabajo en su dimensión histórica de aquel otro que podría tener una función liberatoria le muestra al que trabaja una imagen de sí

recortada, reducida, maniatada, esclavizada, sumergida, apropiada a las llamadas necesidades del mercado, a la competitividad, a los nuevos paradigmas productivos, los que están en total contradicción con los nuevos paradigmas epistemológicos que buscan mostrar cuanto es, cuanto puede y cuanto sabe el trabajador.

## 2.2. *Las representaciones creadas acerca del trabajo*

En esta contribución no me ocuparé sino de aludir a aquellas representaciones acerca del trabajo que surgen de indagaciones que he llevado a cabo en distintos momentos. En estas investigaciones me he ocupado de analizar las representaciones creadas a nivel de: A) la teoría sociológica; B) la doctrina laboral frente al proceso de flexibilización que tuvo lugar en la República Argentina a partir de 1989; C) la regulación jurídica de las relaciones laborales y D) el discurso político y la prensa escrita en vinculación con el citado proceso. Aludiré sintéticamente a esas investigaciones.

La investigación acerca de A) *los aportes de la teoría sociológica en vinculación con el mundo del trabajo* se realizó de acuerdo al presupuesto de la coexistencia de los tres paradigmas vigentes en las ciencias sociales —materialista-histórico, positivista e interpretativo— de los que hemos dado cuenta resumidamente en el punto 1.1.

En virtud de las conclusiones obtenidas considero que la aceptación de dicho presupuesto constituye una importante contribución que se traduce en las siguientes consecuencias:

1. Permite observar, al mismo tiempo: a) el conjunto de las relaciones de conflicto y de oposición vigentes en el mundo del trabajo, esto es, contemplar las diversas formas de alienación económica y/o social derivadas de la copresencia de distintos sistemas de jerarquización social y de dominación; b) el tejido de mecanismos de integración de esos conflictos en el orden social, y c) la construcción, definición, caracterización de esos conflictos por los grupos e individuos en el contexto de la sociedad, participando todos ellos, a su vez, en la construcción de ese contexto.

2. Abre el acceso al mundo del trabajo a partir de la perspectiva de los propios actores involucrados, de sus prácticas y de sus representaciones, pudiéndose, así, establecer el grado en el que los modelos interpretativos de la realidad predominantemente difundidos son incorporados por los propios actores para comprender su

situación, para evaluar la posibilidad de su modificación y para definir las estrategias futuras.

3. Conduce a reubicar la temática propia de la sociología del trabajo en el marco de problemática de la sociología general extendiendo, de tal suerte, los límites del mundo del trabajo hacia el contexto de la sociedad global a fin de acceder tanto a los hechos, fenómenos y procesos ligados al trabajo como a las formas de privación, exclusión y marginación consecuencia del desempleo, el cual, a su vez, influye negativamente en las condiciones de trabajo. Esta reinstalación de la sociología del trabajo llevaría, a su vez, al cuestionamiento de toda interpretación del mundo del trabajo de acuerdo con un único presupuesto nomológico de carácter necesario, natural e inevitable, ya se trate de la ley dialéctica, de la evolución, del progreso, del desarrollo, del mercado, entre otras (Vasilachis de Gialdino, 1995).

La aceptación del presupuesto de la coexistencia de paradigmas posibilita, además, emplear y complementar diferentes perspectivas y niveles de análisis en la aprehensión de un mismo objeto de estudio en razón de que la correspondencia metodológica de esa coexistencia está ligada a la estrategia de la Triangulación a través de la cual se combina la aplicación de metodologías cuantitativas y cualitativas (Vasilachis de Gialdino, 1992a).

El análisis de *B) las representaciones creadas por la doctrina laboral frente al proceso de reducción de la protección legal de las condiciones de trabajo*, llevada a cabo en la República Argentina en los últimos años, puso de manifiesto que las diversas posiciones esgrimidas por los juristas se ubican en un *continuum* cuyos extremos serían los siguientes: mayoritaria *aceptación de los modelos interpretativos* propuestos por el discurso oficial para la creación de la nueva legislación laboral frente a la muy reducida *crítica de esos modelos* y propuesta de la recuperación de los principios del Derecho del Trabajo con fundamento en la vigencia constitucional de la protección acordada por el Derecho Convencional Internacional relativo a los derechos humanos. Algunas expresiones de los extremos de este *continuum* en la doctrina serían, entre otras, las siguientes: *a) respecto de la responsabilidad del empleador: perspectiva reparatoria y aprobación del nuevo criterio jurídico que consagra la limitación de la responsabilidad del empleador y la garantía de asegurabilidad de los riesgos frente a la perspectiva preventiva que propone el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la subsistencia e incremento de la responsabilidad*

del empresario; *b) respecto de los principios del Derecho del Trabajo: concepción jurídica que presupone la primacía del orden público económico y la igualdad de las partes de la relación laboral frente al sostenimiento del carácter especial del Derecho del Trabajo, de la vigencia de sus principios y de la preeminencia del orden público laboral sobre el económico; c) respecto de las condiciones de trabajo: perspectiva reparatoria con la propuesta de delegar en la seguridad social la cobertura de los riesgos por enfermedades y accidentes de trabajo frente a perspectiva preventiva que procura que se actúe sobre las causas y no sobre las consecuencias, que se mejoren las condiciones de trabajo y que los trabajadores participen en dicho mejoramiento, y *d) respecto de los costos laborales: afirmación de la necesidad de disminuirlos para aumentar el empleo, la competitividad y la producción frente al planteamiento de la exigencia de que esa reducción no afecte a la salud y la vida de los trabajadores* (Vasilachis de Gialdino, 1996).*

La aplicación del nombrado presupuesto de la coexistencia de paradigmas al estudio de *C) la regulación jurídica de las relaciones laborales en el contexto de la economía de mercado* me condujo a aseverar que ese presupuesto es rico en perspectivas también para analizar procesos de creación legislativa como el que tuvo y tiene lugar en la República Argentina. En primer lugar, el paradigma materialista-histórico permite dar cuenta: *a) del grado en que la nueva legislación responde a intereses de clase, de grupos y de sectores; b) de las consecuencias de la disminución de los costos laborales sobre la acumulación y la concentración del capital; c) de la persistencia de los procesos de alienación; d) de la subsistencia y agravamiento del conflicto de clases, y e) de la necesidad cognitiva de construcción de la totalidad para comprender los diferentes tipos de conflictos sociales en el contexto de la economía de mercado y de globalización de la economía*. En segundo lugar, el paradigma positivista sensibiliza respecto: *a) de los procesos y mecanismos de control e institucionalización social; b) de la construcción de representaciones sociales que suponen la existencia de una ley de evolución necesaria e ineludible que contiene las explicaciones causales de todos los fenómenos sociales y que reduce a la contemplación y a la resignación las posibilidades de acción histórica de los actores sociales, y c) de la concepción del derecho como un sistema cerrado y positivo, vigía y sostén del mantenimiento del orden social*. En tercer lugar, el paradigma interpretativo habilita a indagar acerca: *a) de la propiedad del lenguaje —y el derecho se expresa siempre lingüísticamente— de ser, a la vez, un recurso y una*

creación, una forma de reproducción y producción del mundo social; *b*) de la existencia conjunta y no excluyente de dos tipos de relaciones conflictivas: las que se basan en la propiedad de los medios de producción y las que se fundan en la posesión de poder simbólico; *c*) de la necesidad de comprender el sentido de la acción social y la estrategia de los actores sociales desvelando las relaciones sociales reales detrás de las relaciones aparentes; *d*) del valor condicionante de las representaciones sociales, y *e*) de la relevancia del contexto comunicativo y social en la determinación del sentido y alcance de las emisiones, en la producción de éstas y en el contenido de las interpretaciones.

El presupuesto de la coexistencia de paradigmas tiene, pues, importantes efectos en relación con la forma de conocer la realidad social, pero, fundamentalmente, previene respecto de los riesgos de los dogmatismos, de las ideologías y de los totalitarismos que afectan, por igual y profundamente, a la capacidad de los sujetos sociales de actuar libremente, de atribuirle sentido a su acción y a la de sus semejantes y de reflexionar acerca de la necesidad de transformar o conservar el mundo social y el sentido de sus relaciones (Vasilachis de Gialdino, 1999b).

La investigación sociológica, jurídica y lingüística sobre las características que asumió en la República Argentina, entre 1991 y 1996, *D) la construcción de representaciones sociales sobre el mundo del trabajo elaboradas por el discurso político y la prensa escrita* me permite sostener que hubo una *convergencia discursiva* entre el discurso oficial y la prensa escrita. De tal forma, la prensa, salvo limitadas excepciones, reprodujo la retórica del gobierno reiterando el modelo interpretativo de la realidad con el que éste intentaba justificar argumentativamente la modificación legislativa que promovía (Vasilachis de Gialdino, 1997a, 2000a). Este modelo predominante reposaba, al igual que en otros países (Bouffartigue, 1996/1997; Linhart, 1997), en el requisito de disminuir los costos laborales y vinculaba causal y necesariamente la restricción de esos costos con el aumento del empleo, no habiéndose observado la copresencia de modelos alternativos, como, por ejemplo, el que pusiese la reducción de la jornada como condición del aumento de los puestos de trabajo.

La imposibilidad de los trabajadores y/o de sus delegados y sindicatos de cuestionar políticas que pasaron a ser "opciones inevitables" y, por tanto, indiscutibles (Castillo, 1998) y de cooperar en la construcción y creación de las representaciones referidas al mundo del trabajo me llevó a afirmar que más autoritario es un sistema político

a medida que: 1) esa construcción queda, crecientemente, en manos de grupos, sectores y/o individuos que tienen un acceso privilegiado al discurso y 2) sucesiva y correlativamente, más grupos, sectores y/o individuos con intereses contrapuestos a los que imponen un discurso unificador quedan excluidos de la posibilidad de esgrimir públicamente tanto argumentos contrarios como propuestas alternativas de organización social y de distribución de los bienes y del conocimiento (Vasilachis de Gialdino, 1997b).

Todas estas representaciones, a las que defino como *construcciones simbólicas individuales y/o colectivas a las que los sujetos apelan o las que crean para interpretar el mundo, para reflexionar sobre su propia situación y la de los demás y para determinar el alcance y la posibilidad de su acción histórica*, median entre los actores sociales y la realidad y se le ofrecen como recurso: *a*) para poder interpretarla, conjuntamente con su propia experiencia; *b*) para referirse a ella discursivamente, y *c*) para orientar el sentido de su acción social.

De este modo, tanto los textos de la teoría sociológica como los de la doctrina laboral, como los normativos, como los del discurso político y de la prensa escrita construyen discursivamente representaciones acerca del trabajo, de sus relaciones, de sus procesos. Esta representación discursiva es más homogeneizante cuanto más se presupongan en los diversos textos los mismos modelos interpretativos, los que constituyen el fundamento de la expresión argumentativa textual de la opción a favor de alguno de los diferentes paradigmas epistemológicos. De allí, la necesidad que he esbozado de abrir el horizonte a la interpretación derivada, a la vez y conjuntamente, de esos distintos paradigmas para terminar por sugerir la complementariedad de éstos, a los que ubiqué en la Epistemología del Sujeto Cognoscente, con los aportes de la Epistemología del Sujeto Conocido.

En la medida en que los mismos modelos interpretativos se reiteren, esas múltiples representaciones constituirán infranqueables paredes pintadas que aun los que intentan conocer confundirán con la realidad. La inconsistencia de esas paredes será revelada sólo si se descubre que las certezas con las que han sido edificadas sólo lo son para alguna de las formas legitimadas de conocer y que su permanencia depende del reconocimiento de la misma capacidad de conocer al sujeto cognoscente que al sujeto conocido, en este caso al/la trabajador/a, conjuntamente con las dos dimensiones —esencial y existencial— de su identidad. Nótese cómo en la mayor parte de las representaciones no sólo no se reconocen estas dimensiones sino que, además, se exclu-

ye a quien trabaja de la posibilidad de crear representaciones sobre sí y sobre su grupo que den cuenta de esa identidad y de las necesidades immanentes y trascendentes propias de su realización.

Es frecuente que en la representación que se realiza de las/los trabajadoras/es en los textos académicos producidos en los últimos años se recurra a la noción de mercado para, a partir de ésta, definir a las/los trabajadoras/es sin empleo o con empleos precarios o poco remunerados por aquello de lo que carecen: educación, competencias, habilidades, capacidad de adaptación. Difícilmente se los define por el conocimiento que poseen, por su profesionalidad, por su destreza. Esta nueva versión del racismo se reproduce cotidianamente (Van Leeuwen y Wodak, 1999) por medio de las que denominamos *acciones de privación de identidad* porque violan el principio de la igualdad esencial entre los seres humanos a través del recurso de mostrar como esenciales las diferencias que se predicán textualmente como existenciales (Vasilachis de Gialdino, 1999c).

### 2.3. El trabajo y sus condiciones

Las indagaciones y las reflexiones acerca del trabajo, de sus relaciones, de sus condiciones, de su regulación no pueden ser reemplazadas por las referidas a la organización productiva, a su conformación, a sus estrategias, a su cultura, a su tecnología, a riesgo de que la sociología del trabajo se disuelva, como es frecuente observar en gran parte de la actual producción científica, en sociología de la empresa y los fines de ésta terminen confundiendo con los de los trabajadores, personificando a aquélla y cosificando a éstos al considerarlos como meros "recursos" adaptables y/o renovables. En este sentido, mientras para Gavira Álvarez (1998) la simplificación en los análisis del trabajo ha conducido, frecuentemente, al olvido del empleador/a, del trabajador/a o del desempleado/a para centrarse en la estructura empresarial, del mercado de trabajo, para Pries (1997) las cosas más difíciles que resolver y que investigar ya no están dentro sino fuera de las empresas.

Mis primeras indagaciones acerca de las condiciones de trabajo (Vasilachis de Gialdino, 1986) se caracterizaban por poner al trabajador en el centro de la organización productiva y la protección de su salud integral como objetivo de la regulación laboral. Con esta perspectiva analicé y continué estudiando la legislación nacional e internacional y la jurisprudencia con la que se resuelven las demandas por accidentes y enfermedades laborales (Vasilachis de Gialdino, 1992c, 1997b). La

discordancia entre los resultados de esas investigaciones y las representaciones creadas en la República Argentina sobre el mundo del trabajo, para desregularlo y flexibilizar sus relaciones, ignorando derechos arduamente adquiridos, me llevó a examinar la construcción de representaciones sociales y sus funciones a nivel del desconocimiento de la realidad del mundo del trabajo. Una de las funciones más importantes de esas representaciones fue, precisamente, la de coadyuvar a la modificación legal del bien jurídicamente protegido de la relación laboral, que pasó de ser el trabajador a ser el capital de la empresa. Esta inversión del conflicto se logró mediante la representación negativa del trabajador, ubicado metafóricamente en la "periferia" junto a los sindicatos, por un lado, y la representación positiva del empleador, ubicado metafóricamente en el "centro" junto con el gobierno, por el otro. Tal como he demostrado (Vasilachis de Gialdino, 1997b), esta formación discursiva justificó la actual regulación laboral que discrimina negativamente al trabajador y positivamente al empleador eximiendo a éste, por ejemplo, de la responsabilidad tanto objetiva como subjetiva por los accidentes y enfermedades laborales.

Además, comparando el listado de enfermedades profesionales indemnizables en la legislación argentina actual con los resultados de mis investigaciones empíricas sobre la jurisprudencia en materia de enfermedades y accidentes laborales se encuentra que el 45% de las enfermedades laborales que se demandaban judicialmente en los años 1982-1985, el 46,6% de las enfermedades demandadas en los años 1990-1992 y el 55% de las dolencias profesionales por las que se reclamaba reparación en los años 1990-1994 quedan desprovistas de reparación y, por tanto, de prevención, por no estar reconocidas como profesionales en dicho listado taxativo.

Por otra parte, las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo vigentes a partir de 1996 tienen menor alcance preventivo y protectorio que las que regulaban las condiciones de trabajo en los convenios colectivos firmados en 1975 que se ubicaban en el nivel más bajo de la escala que, en aquella oportunidad, se había elaborado según el mayor o menor nivel de protección acordado a la vida y salud de los trabajadores (Vasilachis de Gialdino *et al.*, 1976). La degradación progresiva y la precarización de las condiciones de trabajo, sumadas a la notable pérdida de poder de los trabajadores, han sido reconocidas también respecto de otros contextos, entendiéndose que es esa extensión de las condiciones de precarización laboral la que da cuenta de la necesidad de mostrar la realidad extremadamente heterogénea que la noción de trabajo cubre y tomar las precauciones

oportunas a la hora de oponer acriticamente trabajo y desempleo (Serrano Pascual, 1998).

Desde la perspectiva de la Epistemología del Sujeto Conocido se reconoce tanto la capacidad innata de todos los seres humanos —y, por tanto, de las/los trabajadoras/es— de saber de sí, del mundo y de los otros hombres y mujeres como que ese conocimiento es esencial al individuo, ya que gracias a él puede captar el sentido de su destino y obtener la libertad de elegir la orientación de su existencia. Este conocimiento que no se aprende, que se posee desde siempre, que se perfecciona, que está en todos pero es de cada uno, se manifiesta de diversa manera, ya que cada uno tiene diferentes capacidades.

Ese conocimiento deriva del presupuesto de la igualdad esencial entre los seres humanos, de allí que, cualesquiera que sean las tendencias que se supongan en relación con la permanencia del trabajo, ninguna de sus formas podría ser legitimada si violase ese principio de igualdad esencial. El Derecho del Trabajo con la estructura que ha adquirido en los últimos diez años en la República Argentina ha venido, precisamente, a consagrar la violación de ese principio desconociendo los mandatos constitucionales garantistas de los derechos humanos.

Por tanto, desde la Epistemología del Sujeto Conocido, toda acción que desconozca el principio de la igualdad esencial entre los seres humanos es una acción injusta, al igual que toda acción que justifique, perfeccione o consolide ese desconocimiento. Por ende, no son sólo injustos los que cometen actos de injusticia manifiesta que afectan al cuerpo y/o a los bienes materiales. Son también injustos los que privan a otros del derecho a decidir el sentido de su destino, los que emplean la palabra para destruir la identidad de otros intentando mostrar que no todos pueden gozar de los mismos derechos, que no todos merecen ser protegidos, que algunos han elegido la miseria y la privación o se niegan a superarlas. Son también injustos: a) los que ocultan, los que evitan nombrar a los responsables de actos injustos identificándose, entonces, con ellos más que con las víctimas de la injusticia; b) los que emplean su poder para incrementar el de los que también lo poseen y asegurar, así, su continuidad y la propia en el empleo arbitrario de ese poder; c) los que temen decir lo que saben que debe ser dicho para no sufrir una amenaza sobre su persona o sus bienes creando, de esta manera, nuevos riesgos sobre aquellos que no tienen posibilidad de expresarse públicamente; d) los cómplices, los socios de la injusticia aunque ésta se cometa más con la pluma que con la espada; e) los que crean representaciones para

dar evidencia de una realidad que los protege a cambio de dejar desguarnecidos a los más débiles. En fin, son injustos todos ellos porque con sus actos violan el principio de la igualdad esencial e instituyen diferencias que los benefician allí donde deberían mostrar una identidad que libera a los que están sometidos a múltiples privaciones, entre las que se encuentran aquellas que derivan de la exclusión del derecho a definir y a construir la propia identidad.

En lo que se refiere a la regulación jurídica del trabajo y sus condiciones, puedo aseverar que en la República Argentina el orden legal vigente es injusto tanto a nivel del sistema positivo, porque viola derechos humanos consagrados en normas constitucionales, como a nivel de los presupuestos universalmente válidos. Esta relación entre los presupuestos contingentes y los irreductibles que subyace a la tesis de la complementariedad (Apel, 1994; Habermas, 1997a), esta necesidad de que las normas morales den fundamento a la legislación en los procesos democráticos (Habermas, 1996) conduce al cuestionamiento de la justicia de los órdenes jurídicos que validan la desigualdad social o violan derechos humanos fundamentales, de acuerdo con la concepción que sostiene que los derechos humanos posibilitan la praxis de la autodeterminación de los ciudadanos (Habermas, 1999).

Entiendo que estos órdenes jurídicos injustos mantienen su vigencia cuando aun aquellos que reconocen esa injusticia privilegian su derecho y su poder sobre el de los demás y cierran los ojos y los oídos, no para ser más justos, sino para intentar olvidar y borrar la injusticia que cometen. No se es justo aplicando la ley injusta, ni frente a uno mismo ni frente a los demás, porque la ley injusta viola el principio de igualdad esencial. La injusticia lastima como la espada y agrede y lacera como el tajo, fustiga como el látigo y subvierte tanto como la miseria y el olvido. Los que cometen injusticia sin reflexionar acerca de a quiénes alcanza y sin valorar con quiénes contribuyen y a quiénes destruyen, excluyen o privan son conjuntamente responsables por el mundo que edifican, por las murallas que lo encierran y por todos aquellos que mueren alimentándose de los desechos que otros abandonan. El derecho es también una muralla y el que hoy regula las relaciones laborales en la República Argentina sirve para separar, para excluir, para segregar, para negar. El interrogante que cabe plantearse es acerca de si se seguirá vinculando el derecho con la realización de la voluntad del pueblo y si se continuará juzgando judicialmente como si la justicia estuviese en la aplicación de las normas cuando éstas violan derechos humanos fundamentales.

## 2.4. Los que trabajan

### 2.4.1. Trabajo e identidad

Una reflexión sobre el trabajo debe, acorde con una perspectiva dialógica, polifónica, primero, y apoyada en la Epistemología del Sujeto Conocido, después, incorporar la voz de los trabajadores<sup>1</sup>, de aquellos que cada día tienen menos voz, de los que poseen empleo y de los que lo han perdido, de los que trabajan en condiciones precarias. Esta voz debe estar incluida en el horizonte abierto a diferentes posibilidades interpretativas que, como indicamos, previene respecto de los distintos tipos de totalitarismo.

De este modo, la reflexión que propongo acerca de los que trabajan no será meramente especulativa ni el resultado del recorrido por los aportes de la filosofía, primero, y de gran parte de las ciencias sociales, después. Privilegiaré en ella a las representaciones de sí y de su grupo creadas por los propios trabajadores; en este caso, las elaboradas por aquellos que viven en la calle. Reproduciré, entonces, la reflexión de los que, en la ciudad de Buenos Aires, están sometidos a las formas actuales más precarias y degradantes del trabajo o de los que lo han perdido<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Una primera experiencia de incorporar efectivamente la voz de los "otros", a los que nos referimos en nuestras indagaciones, la realizamos en el "Encuentro sobre Sociedad, Ciencia y Tecnología" organizado en 1999 por la Universidad de Buenos Aires y el Gobierno de esa ciudad. A la Comisión de Pobreza, Desempleo y Migraciones, que estaba bajo mi coordinación académica, fueron invitados a participar aquellos que definen su domicilio como en la calle y que eran, además, colaboradores de su periódico *Diagonal* conjuntamente con los investigadores más reconocidos en esa temática. Los resultados de este diálogo fueron altamente fructíferos y pueden consultarse en la publicación aparecida con posterioridad (Vasilachis de Gialdino, 1999d).

<sup>2</sup> De acuerdo con los datos iniciales, en especial, sobre las personas que definen su domicilio como "en la calle" y tomados sobre ochenta casos, el 81% corresponde a varones y el 19% a mujeres. En cuanto a la edad, encontramos que el 41% de estas personas son jóvenes de entre 15 y 24 años y el 25% tiene entre 30 y 39 años de edad. Respecto de la educación hallamos que el 40% tiene educación primaria completa, el 4% primaria incompleta, el 26% tiene secundaria incompleta, el 20% secundaria completa y el 10% tiene educación terciaria incompleta. Además, la mayor parte de estas personas tiene una profesión y posee la capacidad potencial necesaria como para obtener un empleo, el que, de una manera contundente, se constituye en la necesidad cuya satisfacción demandan con más urgencia e insistencia (Vasilachis de Gialdino, 1998).

A la luz de la Epistemología del Sujeto Conocido, basada en el presupuesto de la igual capacidad de conocer de todas las personas, estimo necesario no sólo recuperar la voz de esos trabajadores sino, además, su saber, sus atributos, su identidad existencial y esencial y su capacidad de acción histórica reiteradamente negada o desconocida.

Habría que preguntarse si una reflexión sobre el trabajo podría tener lugar sin contar con los conocimientos, vivencias, sugerencias, propuestas de aquellos que se degradan cada día por el trabajo, de aquellos que han tenido que abandonar la que consideran su profesión para aceptar "cualquier" actividad, de los que creen que han perdido la posibilidad de obtener un trabajo porque no tienen la edad, las capacidades, las habilidades, los recursos que se exigen para obtenerlo.

A fin de abrir este espacio a la expresión de esas voces, expondré algunas conclusiones de la citada investigación sobre "Pobreza extrema en la ciudad de Buenos Aires", específicamente las referidas a la relación entre el trabajo y la identidad.

Como estrategia de recolección de datos empleé la que denominé *entrevista dialógica*, en la que, presuponiendo la igualdad esencial de ambos sujetos de la interacción, en consonancia con los presupuestos de la Epistemología del Sujeto Conocido, el entrevistador reconoce: a) la participación activa y reflexiva del sujeto conocido en la interacción cognitiva, b) el carácter originario de su conocimiento, c) la validez de sus formas de conocer y, por ende, d) el proceso cooperativo de construcción del conocimiento que tiene lugar durante esa interacción. El empleo del análisis lingüístico como estrategia de interpretación de materiales cualitativos (Vasilachis de Gialdino, 1992b) me permitió advertir en las entrevistas una fuerte tendencia de los hablantes a definir su identidad: a) *por oposición*, a fin de modificar las representaciones vigentes acerca de las personas en situación de extrema pobreza y que perciben a través de las actitudes de los otros hacia ellos, y/o b) *por afirmación*, dando cuenta de los atributos socialmente valorados por los que dicen caracterizarse.

La mayoría de los textos de las entrevistas encierra, asimismo, una emisión a la que he llamado *emisión de definición de la situación*, que: 1) anticipa la coherencia temática del texto; 2) se reitera, generalmente, al final del discurso del entrevistado, y 3) no encabeza necesariamente el texto pero lo contiene semánticamente.

Es ilustrativo señalar que de las 25 entrevistas analizadas en esta primera parte de la investigación, 20 contenían esa emisión y la que reiteraba. En 21 de esas 25 entrevistas se definía, estimaba o va-

loraba el trabajo como una necesidad, como un medio para satisfacer necesidades de orden material, la búsqueda de cuya satisfacción estaba enraizada, en los entrevistados, en motivaciones de índole: a) predominantemente afectiva, en relación con su grupo familiar, y b) subjetiva, en vinculación con el mantenimiento de su dignidad y con la protección de su identidad respecto de los procesos de desestructuración propios de las situaciones de extrema pobreza.

En cuanto a la definición de la identidad laboral, ésta aparece junto con la familiar, la social, la religiosa y la política en lo que llamamos la identidad grupal como diferente a la identidad personal. En particular, la identidad social, referida a la ubicación de las personas en el que consideran el sistema de clases, de diferenciación y/o de jerarquización predominante, no surge clara o definitiva sino que se construye de una manera vaga o difusa, cambia, se torna múltiple y se utiliza como un recurso flexible en la conversación a través del cambio de los pronombres que refieren al hablante o mediante el empleo de diversas estrategias argumentativas (Vasilachis de Gialdino, 2000b).

Este proceso de negociación discursiva e interactiva de la identidad social se vincula con el sentido de la acción comunicativa de los entrevistados, que radica, en gran parte, tanto en dar cuenta de la precariedad de la situación en la que se encuentran como en mostrar una imagen positiva de sí a través de la cual convencer al entrevistador de que: a) poseen la capacidad y las habilidades necesarias como para obtener un puesto de trabajo; b) no pueden serle atribuidas ni las características ni las actitudes a través de las cuales se representa discursivamente a las personas que viven en la calle o en situación de extrema pobreza, y c) su situación es temporal, no voluntaria y puede ser resuelta por medio del propio esfuerzo, esto es, trabajando.

Respecto a la forma en la que los entrevistados aluden al trabajo, y sin dejar de reconocer la amplia diferenciación social en la significación del trabajo (Crespo *et al.*, 1998), he relevado las siguientes modalidades:

1. no identifican el trabajo con las "changas" y denominan "trabajo" al "estable" o "fijo";
2. distinguen su trabajo profesional del que realizan intentando satisfacer sus necesidades inmediatas;
3. relegan su trayectoria y formación profesional intentando trabajar "de lo que sea".

En consecuencia, en lo que refiere al trabajo en especial, encontré, hasta el momento actual del análisis, que:

a) se lo considera como un medio de satisfacción de necesidades como las de alimentación, de salud, de vivienda, de educación, de capacitación, entre otras, observándose que la finalidad última está más puesta en responder a los intercambios de las relaciones afectivas, de gratuidad, que en satisfacer una necesidad personal o de realización identitaria, de allí la relación que los entrevistados establecen entre la pérdida de trabajo y el debilitamiento de los lazos familiares;

b) se halla unido a la necesidad subjetiva de obtener los bienes necesarios para la subsistencia a través del propio esfuerzo personal, apareciendo, entonces, no el trabajo en sí mismo sino la acción de trabajar como asociada a la dignidad de las personas, en el sentido de satisfacción autónoma de necesidades precedida de la libre elección acerca de la definición y del carácter de éstas, y

c) se pone la falta de trabajo en el origen de las situaciones de extrema pobreza y se identifica a los responsables de las diferentes relaciones de privación que determinan y condicionan el origen y la subsistencia de esas situaciones de pobreza.

Como puede advertirse, el desarrollo de la existencia de estas personas, el mantenimiento y el perfeccionamiento de su completa identidad no se vinculan sólo con la obtención de los bienes materiales necesarios para la subsistencia. Esa identidad limitada a ser "en", "con" y "por" el trabajo, en la mayor parte de las representaciones discursivas que refieren a él, es el resultado de la negación de la igualdad esencial entre los seres humanos que acarrea, como consecuencia, la naturalización de las diferencias sociales de índole existencial. Dicha identidad que aparece ligada a un trabajo que ataca la dignidad individual es, por tanto, una identidad desgajada, expropiada, tergiversada.

La necesidad de las personas en situación de extrema pobreza de definir su identidad por oposición constituye un acto de contestación, de resistencia frente a quienes, mediante acciones de privación, construyen su identidad a través de múltiples atributos que la comunidad desprecia, desdeña, rechaza, con lo cual se produce un distanciamiento, a la vez, de esas calidades y de quienes se supone que las encarnan. Este desplazamiento protege y consolida la identidad, y el poder, de unos: los probos, los hábiles, los compe-

tentes, los capaces, en desmedro de los otros, reservándoles a unos los derechos y a otros los deberes, a unos los frutos y a otros las cáscaras, a unos el centro y a los otros la periferia. En estos casos, la privación opera no sólo respecto al derecho a una vida digna sino, también, respecto al derecho a decidir a qué tipo de vida se aspira.

Estimo que la construcción de la identidad por oposición implica una acción de resistencia porque, a través de ella, el hablante efectúa un doble movimiento: de deconstrucción de la identidad falazmente construida y de protección, de redefinición y de mostración de la que consideran su verdadera identidad.

De otra parte, necesario es poner de manifiesto que la acción de trabajar no aparece en los entrevistados como un fin en sí misma ya que el desarrollo de esa actividad les impide, por lo general, desplegar la dimensión espiritual de su propia existencia. Sin embargo, cuando por medio de esa actividad se cubren necesidades de los que están unidos al que la realiza por lazos afectivos aparece una dimensión espiritual de la actividad material. Pareciera, así, que el aspecto compensatorio del peso de la actividad laboral estaría dado por la obtención de frutos materiales y frutos espirituales; ambos tipos de frutos llevan, habitualmente, al trabajador a confundir la satisfacción de una necesidad material con la necesidad de la propia realización personal en las dimensiones existencial y esencial de su identidad.

La aceptación del principio de igualdad esencial entre los seres humanos llevaría, entonces, al reconocimiento de la necesidad de compartir no sólo los frutos del trabajo sino, también, la actividad laboral cuando ésta es escasa, y en la medida en que no degrade ninguno de los aspectos de las dos dimensiones de la identidad de los hombres y mujeres.

En razón de que, históricamente, el trabajo ha degradado y limita cada vez más la total identidad del individuo y la posibilidad de su despliegue, habría que preguntarse si la cuestión acerca del fin del trabajo no debería ser planteada conjuntamente a nivel de las dos dimensiones, esencial y existencial, de la identidad y no exclusivamente en relación con uno de los aspectos de la identidad existencial como es el de la supervivencia. Como ambas dimensiones no pueden ser escindidas, propondremos la noción de *obra* como diferente a la de *trabajo*.

## 2.4.2. La obra y el trabajo

### 2.4.2.1. La obra

Lamaré obra a la actividad humana que, respetando el principio de igualdad esencial, perfecciona la creación y lleva a compartir los frutos de esa actividad con los que han contribuido a producirlos o con quienes, sin haberlos producido, tienen necesidad de ellos. A diferencia del trabajo en su dimensión histórica, la obra no podría estar al servicio del aumento de bienes, de poder y/o de honores que favorezca a unos en desmedro de otros, debido a que el presupuesto de la igualdad esencial habla de la injusticia de toda forma de dominación que desconozca esa igualdad y se funde en una diferencia presumiblemente esencial entre los seres humanos.

Es, pues, el sentido de la obra el que debe orientar al trabajo y no a la inversa, debiendo ser el trabajo parte de la obra porque el trabajo refiere primordialmente a uno de los aspectos de la identidad total de los seres humanos. Mientras la obra une a las dimensiones esencial y existencial de la identidad, el trabajo, tal como se constituyó históricamente, las separa reproduciéndose a costa de la posibilidad de que la obra sea y se desarrolle.

Así como la obra está preñada de libertad porque realiza el carácter humano de los individuos y perfecciona sus relaciones con otros individuos, el trabajo ha estado signado por la violencia y, por tanto, por la injusticia, porque es injusta la violación del principio de igualdad esencial. La libertad que caracteriza a la obra no es sólo subjetiva, no basta con que por medio de ella se realice la existencia de un hombre o de una mujer, ya que la obra sólo es libre y libera si, a su vez, es apta para liberar a los demás hombres y mujeres sin sojuzgar a ninguno/a de ellos. Como el obrar de cada persona debe perfeccionar la obra de la creación, la oposición no enfrentaría al trabajo como necesidad con el trabajo como libertad sino al trabajo que destruye con el obrar que perfecciona la obra del Creador. Como el hombre y la mujer son parte de la creación, la protección y el resguardo de los otros hombres y mujeres, de su dignidad, de sus vidas, de sus identidades deben estar ínsitos en ese obrar de cada persona.

Desde el punto de vista del obrar humano se plantea, pues, la responsabilidad de cada hombre o mujer respecto de la vida de todo otro hombre o mujer y de la naturaleza. Por ende, se entienden como acciones de privación todas las que atacan cualquiera de los aspectos

de las dos dimensiones de la identidad de otros, esto es, de su identidad esencial y de su identidad existencial.

La obra, que trasciende la vida del ser humano, apunta a un vivir en plenitud desarrollando ambas dimensiones de esa identidad, mientras que el trabajo, hasta nuestros días, ha sido vinculado particularmente con la supervivencia, en especial, orgánica y física del individuo. Al amparo de las afirmaciones precedentes cabría preguntarse sobre la consistencia de la amenaza acerca de la desaparición de una actividad cuyo sentido primordial ha sido, hasta ahora, prolongar las ataduras que ligan unos individuos a otros. Justamente la obra, ligada a la identidad esencial y existencial del ser humano, refiere a una libertad de otra estirpe, aquella que ningún tirano puede expropiar, y estos tiranos no subsistirían si las personas no tuviesen temor a perder algo de lo que valoran como consecuencia de la desobediencia a sus mandatos. En resumen, y de acuerdo con estas concepciones, el interrogante a responder sería el siguiente: ¿por qué no privilegiar la reflexión y la indagación sobre el origen, sobre la naturaleza, sobre la prolongación de la injusticia en lugar de detenernos en el presunto destino de lo injusto?

#### 2.4.2.2. El trabajo

Lamaré trabajo a la actividad que, en su desarrollo histórico y hasta nuestros días, realiza una persona como medio para satisfacer sus necesidades y respecto de la cual, por lo general, carece de decisión en lo que se refiere a la tarea y a su finalidad, a la organización de aquella, a las condiciones en las que se realiza y a la forma de distribución y destino de lo producido.

Este trabajo también llamado real como opuesto al verdadero, al ideal, al utópico se caracteriza por el empleo de una parte de la existencia de una persona para obtener, en la mayoría de los casos, aquello de lo que carece y aquello que, por lo demás, se le quita. Esta expropiación no es sólo material, ya que comprende, a la vez, su identidad esencial y existencial y alcanza, en nuestros días, al derecho a la posibilidad de oponerse social y/o jurídicamente a fin de modificar la relación.

Considero que el trabajo se ha basado históricamente en el supuesto del principio de la desigualdad para terminar haciendo aparecer la desigualdad material como una desigualdad esencial, apta para consagrar la legitimidad de la diferencia y de la distancia entre el que trabaja y el que provee de trabajo. El trabajo, entonces, ni ha he-

cho ni hace la identidad de las personas porque, salvo limitadas excepciones, no hay trabajo que presuponga la igualdad esencial entre esas personas. Por esa misma razón, este trabajo, fijado históricamente, no hace la esencia del individuo sino, más bien, la desconoce y la subordina, la limita, la somete a uno de los aspectos de la existencia.

Más se aleja el trabajo de la obra cuanto más la vida de unos individuos depende del sacrificio de la de los otros y cuanto menos éstos puedan desplegar su existencia en el sentido de su capacidad y necesidad de trascendencia. El trabajo se ha basado en la justificación de la posibilidad de que el poder de unos hombres y mujeres se construya sobre los restos de otros hombres y mujeres, sobre su dolor, sobre su desventura, sobre su necesidad de recurrir, para sobrevivir, a quienes los sojuzgan desconociéndolos como iguales.

Otra de las oposiciones comunes con las que se aborda el trabajo y que tampoco me resulta eficaz es la que enfrenta el trabajo servil con el trabajo libre, porque dentro de este último, por ejemplo, el trabajo intelectual o el artístico podrían también producir y/o reproducir opresiones y privaciones.

No es menos trabajo el que es útil para realizar, únicamente, la existencia individual de un sujeto, ya que sólo se constituye en obra si promueve, conjuntamente, el bien colectivo que se vincula con el respeto a la completa identidad de todos y cada uno de los hombres y mujeres. En este sentido, el bien propio siempre debería ser, a la vez, el bien de los otros. Por eso tampoco la que denominamos obra se corresponde con la dimensión existencial del trabajo, esto es, con el trabajo como libertad, ni el que llamamos trabajo puede ser asimilado al trabajo como necesidad. Dado que las dimensiones existencial y esencial de la identidad del individuo no pueden ser escindidas, el trabajo, tal como se ha dado históricamente, permanece siendo trabajo si no está orientado por la obra y contenido en ella y se transforma en obra sólo si la sigue y la perfecciona. Entiendo, por lo tanto, que el trabajo en las diversas modalidades que ha asumido hasta nuestros días y, sobre todo, en las formas de producción capitalistas, cuyas consecuencias se agravan en la actualidad con los procesos de desregulación laboral, atenta contra la vida, contra la dignidad, contra la identidad esencial y existencial del individuo y contra su relación con los otros individuos y con la naturaleza, en fin, contra la libertad de decidir el sentido de su existencia en orden a su vocación de trascendencia.

### 3. Conclusiones: La liberación de los cuatro ámbitos de reflexión acerca del trabajo

La reflexión acerca del *trabajo* en su manifestación histórica a la luz de la que he denominado *obra* me conduce a la necesidad de revisar los cuatro ámbitos en los que he focalizado esta presentación, esto es: 1) el de los que reflexionan acerca del trabajo; 2) el de las representaciones creadas acerca del trabajo; 3) el del trabajo y sus condiciones, y 4) el de los que trabajan. Esta revisión, efectuada en consonancia con la Epistemología del Sujeto Conocido, es decir, aquella que no parte ni de la pura especulación filosófica ni, exclusivamente, de los resultados del quehacer científico sino de la capacidad de conocer revelada en las expresiones de los propios trabajadores, me lleva a proponer la liberación de esos cuatro ámbitos y, a partir de allí, a meditar acerca de los alcances de la propia reflexión sobre el trabajo, sobre sus características, sobre su futuro.

1. *Los que reflexionan sobre el trabajo* deberían liberarse de su aparente y presupuesta ubicación diferencial tanto en el orden del “ser” y del “hacer” como en el del “pensar”. Esa libertad se logra cuando se adquiere conciencia de los distintos tipos de opresiones, de las que se sufren y de las que se provocan, ya que carece de libertad tanto el que comete injusticia como el que es víctima de ella. El quehacer científico se ha ocupado, reiteradamente, de dar cuenta de las diferencias entre las personas; cuando esas diferencias que separan no van acompañadas por la mención de las semejanzas que unen a los individuos en una común identidad, los productos de ese quehacer se transforman en construcciones que desesencializan tanto a quienes las elaboran —al no reconocerse en los otros en aquello que tienen de igual— como a quienes se ven privados de identidad por el desconocimiento, por quienes se refieren a ellos, de sus atributos esenciales. Los estudiosos de los diversos aspectos del trabajo pueden realizar acciones de privación de identidad de aquellos a los que aluden en sus textos —en nuestro caso de las/los trabajadoras/es— toda vez que predicán como esenciales sus características existenciales. Estas acciones de privación de identidad, que tienen, además, carácter discriminatorio, se producen tanto al no mostrar las diferencias —generalizando, categorizando, tipologizando, estereotipando— que hacen a cada hombre o mujer único/a e idéntico/a a sí mismo/a, como al desconocer el rasgo esencial de la identidad que todos los hombres y mujeres tienen común.

2. *Las nuevas representaciones creadas acerca del trabajo* deberían liberarse, por un lado, de las construidas, respondiendo a diferentes demandas, “en” y “para” otros contextos, sea con el fin de mostrar críticamente las distintas formas de alienación, sea con el objetivo de justificarlas y naturalizarlas. Por otro lado, se deberían desprender de las diversas presiones que determinaron que gran parte de las realizaciones científicas, técnicas, políticas de la última década que han definido al mundo y al mundo del trabajo, su unidad, sus conflictos, su desarrollo, concluyan legitimando el sentido de la llamada “transformación” observada empática y fundamentalmente desde la perspectiva de la empresa ubicada en el contexto de la llamada economía de mercado.

3. *El trabajo y sus condiciones* deberían ser liberados de todos los presupuestos nomológicos de carácter irreductible e ineludible que los muestran sometidos a procesos cuya naturaleza se define por analogía respecto de contextos histórica y socialmente diferentes y de acuerdo con teorías y paradigmas elaborados para esos contextos y cuyo alcance explicativo y/o interpretativo debería ser objeto de profunda revisión como consecuencia de investigaciones que busquen más la creación que la verificación de teorías.

De tal forma, se deberían elaborar nuevas formas de conocer de acuerdo con las cuales todos los sujetos implicados como iguales y libres puedan oponer sus criterios de verdad, su saber sobre sí mismos, sobre sus capacidades, sobre su conocimiento, sobre sus intereses, sobre sus expectativas, sobre sus esperanzas. En este proceso cooperativo de creación de conocimiento el trabajador sería un sujeto activo y no pasivo y pasaría del “estar” al “ser”, de la obligada adaptación a la colectiva transformación.

4. *Los que trabajan* deberían liberarse de las representaciones que los atan al trabajo al mismo tiempo que a una sociedad y a unas relaciones cuyos términos no pueden —en parte porque creen no poder— modificar. A través de la propia reflexión subjetiva y colectiva podrían ver y transmitir cuánto de la que creen su identidad es el resultado más de la imposición exterior adecuada a la subsistencia de distintos sistemas de dominación materiales y simbólicos que el corolario de esa reflexión interior y de la construcción subjetiva y colectiva del sentido del despliegue de su propia existencia. Entonces, liberado el trabajo del presupuesto de su carácter indisoluble respecto de la propia identidad y de las formas de su realización, el ámbito del trabajo dejaría de ser ajeno a la posibilidad de los trabajadores de transformarlo de modo tal que la actividad laboral no degrade ninguna de las dimensiones de su identidad.

El mantenimiento de las sociedades en las que predominan las relaciones de privación sobre las de respeto a la dignidad de la persona está condicionado por el recorte de la existencia del individuo a la actividad de obtención de los recursos necesarios para el mantenimiento de la subsistencia física, expropiándolo del reconocimiento de una idéntica esencia que hace a todos los seres humanos iguales y libres para determinar el sentido de esa existencia y con la misma capacidad innata que los que reflexionan sobre él para saber de sí, del mundo y de los otros individuos.

La Epistemología del Sujeto Conocido pretende abordar al trabajador y a su trabajo no a partir de las representaciones creadas y reproducidas respecto de ambos, como si el contexto social y cognitivo al que esas representaciones aluden fuese el mismo o no hubiese cambiado y desconociendo, a la par, la función de esas representaciones en vinculación con el sostenimiento de las viejas, nuevas y renovadas formas de dominación. Contrariamente, esta Epistemología intenta recuperar de la voz y de las acciones de las/los trabajadoras/es sus propias perspectivas acerca del trabajo, de su función, de su necesidad.

La Epistemología del Sujeto Conocido impone, en relación con las actuales formas de conocer, una revisión: a) de los instrumentos con los que se conoce, b) del valor de los resultados del conocimiento, c) de la ubicación y función del sujeto que se conoce en el proceso de conocimiento y d) de la determinación de lo "que" se conoce y del "para qué" y "para quién" se conoce. Dicha Epistemología propone evitar las categorizaciones, las definiciones, las caracterizaciones que diferencian, que separan, que alejan en vez de acercar unos individuos y/o grupos y sus situaciones a otros individuos y/o grupos, terminando por fijar y congelar en el pensamiento lo que, más tarde, se entiende como una peculiaridad irreversible de la realidad social, cualquiera que sea la ley de la evolución a la que se la someta y se mueva esta evolución por el supuesto del orden y/o por el del conflicto.

A nivel de aquellos que encaran y han encarado la tarea de reflexionar acerca del trabajo y de los trabajadores desde la Epistemología que propongo se vacila, se duda ante las afirmaciones de aquellos que: 1) se ocupan de crear y justificar diferencias entre los seres humanos; 2) se consideran poseedores de un conocimiento que los constituye en profetas de un destino que, en parte, han contribuido a producir y que alcanza a otros hombres y mujeres; 3) dicen darlo todo pero se quedan con el derecho de decidir "a quién", "cuánto" y

"qué" dar; 4) juzgan, deciden, premian y castigan atribuyéndose, sobre los otros, poderes que han inventado y/o justificado para someterlos y dominarlos, y 5) crean una representación de la sociedad y de sus relaciones en la que su potestad y su capacidad de influir con ella en las decisiones y acciones de otros queda a total resguardo de posibles interpelaciones. En definitiva, desde la Epistemología del Sujeto Conocido cuestiono aquellas verdades que se dan por ciertas y que colocan a unos individuos sobre otros, cualquiera que sea la jerarquización, el orden al que se apele, desconociendo tanto la igualdad esencial que une a los seres humanos como la diferencia que los hace únicos.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apel, K.-O. (1991), *Teoría de la verdad y ética del discurso*, Barcelona, Paidós/ICE-UAB, p. 157.
- (1994), «Autocrítica o autolimitación de la filosofía», en Vattimo, G. (comp.), *Hermenéutica y racionalidad*, Colombia, Ed. Norma, p. 87.
- Baudrillard, J. (1983), *El espejo de la producción*, México, Gedisa, pp. 28, 46-47.
- (1993), *La ilusión del fin. La huelga de los acontecimientos*, Barcelona, Anagrama, pp. 26, 31, 36, 109.
- Bouffartigue, P. (1996/1997), «¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 29, pp. 106, 107.
- Castillo, J. J. (1998), «Trabajo del pasado, trabajo del futuro: por una renovación de la Sociología del Trabajo», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 34, p. 136.
- Comte, A. (1912), *Système de Politique Positive ou Traité de Sociologie instituant la Religion de la Humanité*, París, Georges Cres Editeurs, p. 159.
- (1965), *Discurso sobre el espíritu positivo*, Buenos Aires, Aguilar, pp. 150 y ss.
- Coser, L. (1961), *Las funciones del conflicto social*, México, FCE, pp. 7 y ss.
- (1970), *Nuevos aportes a la teoría del conflicto social*, Buenos Aires, Amorrortu, pp. 16-17 y 134.
- Durkheim, E. (1967), *La división del trabajo social*, Buenos Aires, Schapire, p. 322.
- Crespo, E.; Bergère, J.; Torregrosa, J. R. y Álvaro, J. L., (1998), «Los significados del trabajo: un análisis lexicográfico y discursivo», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 33, p. 68.
- Foucault, M. (1970), «Respuesta al Círculo de Epistemología», en Burgelin, P. y otros, *Análisis de Michel Foucault*, Buenos Aires, Tiempo Contemporáneo, pp. 233 y 240 y ss.
- (1983), *Yo, Pierre Riviere...*, Barcelona, Tusquets, pp. 10-12.

- (1984), *La arqueología del saber*, México, Siglo XXI, pp. 50-64.
- (1987), *El orden del discurso*, Barcelona, Tusquets Editores, pp. 12 y 49 y ss.
- Gadamer, H.-G. (1992), *Verdad y Método*, t. II, Salamanca, Sígueme, pp. 199 y 264.
- Gavira Álvarez, L. (1998), «Los límites epistemológicos de los análisis sobre el trabajo y sus implicancias prácticas», *Sociología del Trabajo*, núm. 34, pp. 54, 55.
- Goldmann, L. (1967), *Para una sociología de la novela*, Madrid, Ciencia Nueva, p. 28.
- Guba, E. G. y Lincoln, Y. S. (1994), «Competing Paradigms in Qualitative Research», en Denzin, N. K., Lincoln (eds.), *Handbook of Qualitative Research*, California, Sage Publications.
- Habermas, J. (1989), *El discurso filosófico de la modernidad*, Buenos Aires, Taurus, p. 106.
- (1990), *Pensamiento postmetafísico*, Madrid, Taurus, pp. 72, 73, 88, 106.
- (1991), *Escritos sobre moralidad y eticidad*, Barcelona, Paidós/ICE-UAB, pp. 162-163.
- (1996), *La paix perpétuelle*, París, Les Éditions du Cerf, p. 120.
- (1997a), *Droit et démocratie*, París, Gallimard, p. 122.
- y Rawls, J. (1997b), *Débat sur la justice politique*, París, Les Éditions du Cerf, p. 20.
- (1998), *Facticidad y validez*, Madrid, Trotta, p. 185.
- (1999), *La inclusión del otro*, Barcelona, Paidós, p. 254.
- Lefebvre, H. (1969), *El derecho a la ciudad*, Barcelona, Ediciones Península, p. 121.
- (1972), *Manifiesto diferencialista*, México, Siglo XXI, p. 66.
- Linhart, D. (1997), «El trabajo y el empleo en Francia: algunos elementos del debate científico», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 31, p. 33.
- Marcuse, H. (1968), *El hombre unidimensional*, México, Joaquín Mortiz, pp. 53-54.
- (1970), *La sociedad opresora*, Venezuela, Tiempo Nuevo, pp. 69 y 70.
- Marx, K. (1962), «Manuscritos económico-filosóficos», en Fromm, E., *Marx y su concepto del hombre*, México, FCE, pp. 108-116.
- (1970), *Contribución a la Crítica de la Economía Política*, Madrid, Alberto Corazón, p. 38.
- y Engels, F. (1970), *Las luchas de clases en Francia de 1848 a 1850*, Moscú, Ediciones en Lenguas Extranjeras, p. 148.
- y Engels, F. (1971), *La sagrada familia*, Buenos Aires, Claridad, pp. 50-51.
- Parsons, T. (1967), *Ensayos de Teoría Sociológica*, Buenos Aires, Paidós, pp. 279 y ss.
- Pries, L. (1997), «Diez años de Sociología del Trabajo», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 31, p. 12.
- Schütz, A. (1972), *Fenomenología del mundo social*, Buenos Aires, Paidós, pp. 162, 166 y 251.
- Serrano Pascual, A. (1998), «Representación del trabajo y socialización laboral», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 33, p. 31.

- Tashakkori, A. y Teddlie, C. (1998), *Mixed methodology. Combining qualitative and quantitative approaches*, Londres/California, Sage Publications.
- Van Leeuwen, T. y Wodak, R. (1999), «Legitimizing immigration control: a discourse-historical analysis», *Discourse Studies*, vol. 1, núm. 1, Sage, p. 84.
- Vasilachis de Gialdino, I.; Novick, M. y Forni, F. H. (1979), *La actuación de las asociaciones profesionales de trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo a través de las Convenciones Colectivas de Trabajo. Un enfoque interdisciplinario*, CEIL-CONICET, documento de trabajo núm. 7, Buenos Aires.
- Vasilachis de Gialdino, I. (1986), *Las condiciones de trabajo*, Buenos Aires, Abeledo Perrot, caps. VI y VII.
- (1992a), *Métodos cualitativos. Los problemas teórico-epistemológicos*, Buenos Aires, Biblioteca de la Ciencias del Hombre, Centro Editor de América Latina.
- (1992b), «El análisis lingüístico en la recolección e interpretación de materiales cualitativos», en Forni, F., Gallart, M. A. y Vasilachis de Gialdino, I., *Métodos Cualitativos II. La práctica de la investigación*, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.
- (1992c), *Enfermedades y accidentes laborales. Un análisis sociológico y jurídico*, Buenos Aires, Abeledo Perrot.
- (1994), «El aporte de Max Weber al surgimiento del paradigma interpretativo en la sociología», en Agulla, J. C. (comp.), *Cuadernos weberianos*, tomo I, Buenos Aires, Estudios de la Academia Nacional de Ciencias de Buenos Aires, p. 75.
- (1995), «La coexistencia de paradigmas: una nueva mirada sobre el mundo del trabajo», *Estudios de Trabajo*, núm. 10, Buenos Aires, pp. 93-94.
- (1996), «El Derecho del Trabajo desde la perspectiva de la Sociología del Trabajo», en *Trabajo y Empleo. Un abordaje interdisciplinario*, Buenos Aires, EUDEBA, pp. 103-104.
- (1997a), «Sociological, juridical, and linguistic analysis of a labor reform bill», *Discourse and Society*, vol. 8 (1), Londres, Sage Publications.
- (1997b), *La construcción de representaciones sociales: el discurso político y la prensa escrita*, Barcelona, Gedisa.
- (1998), «En la calle: Pobreza extrema en la ciudad de Buenos Aires», *X Congreso Internacional de Política Social, Laboral y Previsional*, Buenos Aires, FAES, p. 7.
- (1999a), «La pobreza y el trabajo a la luz de las nuevas formas de conocer», *Documento de Trabajo*, núm. 10, Facultad de Estudios para Graduados, Universidad de Belgrano, Argentina.
- (1999b), «Trabajo y Derecho», en *Ciencias Sociales: presencia y continuidades*, Agulla, J. C. (comp.), Instituto de Derecho Público, Ciencia Política y Sociología; Academia Nacional de Ciencias de Buenos Aires, p. 364.
- (1999c), «Las acciones de privación de identidad en la representación social de los pobres. Un análisis sociológico y lingüístico», *Discurso y Sociedad*, vol. 1, núm. 1, Barcelona, Gedisa, p. 58.

- (1999d), «Comisión: Pobreza, desempleo y migraciones», en *La ciudad invita a pensar. Encuentro sobre sociedad, ciencia y tecnología*, Buenos Aires, EUDEBA, p. 90.
- (2000a), «Poder, discurso, trabajo y representaciones sociales», *Doctrina Laboral*, núm. 173, Buenos Aires.
- (2000b), «Pobres trabajo e identidad. Una propuesta epistemológica y metodológica», CD, *III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Buenos Aires, del 17 al 20 de mayo del 2000.
- (2000c), «Del sujeto cognoscente al sujeto conocido: una propuesta epistemológica y metodológica para el estudio de los pobres y de la pobreza», en *Pobres, pobreza y exclusión social*, Buenos Aires, CEIL-CONICET.
- Vattimo, G. (1989), *Más allá del Sujeto*, Barcelona, Paidós, p. 21.
- (1990), *El fin de la modernidad*, Barcelona, Gedisa, p. 138.
- (1992), *Ética de la interpretación*, Buenos Aires, Paidós, pp. 16-23.
- Weber, Max (1944), *Economía y sociedad*, FCE, t. 1, pp. 4-20.
- (1955), *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Madrid, Ed. Revista de Derecho Privado, pp. 45 y 137.
- (1978), *Ensayos sobre metodología sociológica*, Buenos Aires, Amorrortu, pp. 57-61, 177 y 189.

**Resumen.** «Trabajo e identidad: reflexiones epistemológicas a partir de la investigación empírica»

Esta presentación tiene como objetivo responder al interrogante acerca de la relación entre el trabajo y la identidad individual a partir de la Metaepistemología que presupone la complementariedad entre la Epistemología del Sujeto Cognoscente y la del Sujeto Conocido. Recorriendo, a través de los resultados de investigaciones ya realizadas, cuatro diferentes ámbitos de reflexión: 1) el de los que reflexionan acerca del trabajo; 2) el de las representaciones creadas acerca del trabajo; 3) el del trabajo y sus condiciones, y 4) el de los que trabajan, se centra en este último ámbito y recupera la autodefinición de la identidad realizada por los trabajadores. Concluye proponiendo la liberación de esos mismos ámbitos a través de la noción de *obra* como diferente a la de *trabajo* en su dimensión histórica, afirmando que éste no ha contribuido sino a degradar las dimensiones esencial y existencial de la identidad de los hombres y mujeres.

**Abstract.** «Work and identity: epistemological reflections from empirical research»

This article explores the relation between work and individual identity starting out from a Metaepistemology which assumes the complementarity of the Epistemology of the Cognitive Subject and that of the Known Subject. Drawing on the findings of empirical research, the article examines four different spheres of reflection: 1) that of work and working conditions; and 4) that of those who work. The article focuses above all on this final sphere, exploring workers' own definitions of their identity. The author ends by calling for the liberation of these spheres by distinguishing between the notions of work and that of employment in its historical dimension, arguing that the latter has merely served to degrade the essential and existential dimensions of men and women's identities.

## Revista Española de Investigaciones Sociológicas

95

Julio-Septiembre 2001

**Eduardo Bericat Alastuey**

Max Weber o el enigma emocional del origen del capitalismo

**Luis Sanz Menéndez y Laura Cruz Castro**

Autonomía y adaptación organizativa: los centros de investigación ante los cambios del entorno

**Ignasi Brunet Icart y Ángel Beizunegui Eraso**

En torno a las redes de empresa y el territorio

**Manuel F. Martínez García, Manuel García Ramírez e Isidro Maya Jariego**

Una tipología analítica de las redes de apoyo social en inmigrantes africanos en Andalucía

**Alberto Sanz Gimeno**

Infancia, mortalidad y causas de muerte en España en el primer tercio del siglo XX (1906-1932)

**Verónica E. Viñas**

El uso de técnicas cualitativas en la evaluación de programas. Los programas de desarrollo regional financiados por la Unión Europea

**Esteban López-Escobar**

Presentación. En el centenario de Paul F. Lazarsfeld (1901-1976)

**Varios autores**

La investigación sobre la comunicación de masas

**Crítica de Libros**

**Director**  
Ricardo Montoro Romero

**Secretaría**  
Mercedes Contreras Porta

**Consejo Editorial**  
Rafael del Águila, Luis Enrique Alonso, Jesús Arpal, Modesto Escobar, Emilio Lamo, Margarita Lathesa, Jesús Leal, Eduardo López-Aranguren, Emilio Rodríguez Lara, Cayo Sastre

**Redacción y suscripciones**  
Centro de Investigaciones Sociológicas  
Montalbán, 8. 28014 Madrid (España)  
Tels. 91 580 76 07 / 91 580 76 14  
Fax 91 580 76 19

**Distribución**  
Distribuidora Literaria de Siglo XXI, S. A.  
Polígono Industrial El Malvar  
Camino de Boca Alta, Naves 8 y 9  
28500 Arganda del Rey (Madrid)  
Tels. 91 871 93 72 / 91 871 93 79  
Fax 91 871 94 08

**Precios de suscripción**  
Anual (4 números):  
4.500 ptas.; 27,04 € (40 \$ USA)  
Número suelto:  
1.300 ptas.; 7,81 € (12 \$ USA)

# Globalización y prácticas de flexibilización laboral en grandes empresas: el caso colombiano

Fernando Urrea Giraldo \*

## Introducción: algunos elementos contextuales

Colombia, al igual que otras sociedades del planeta, atraviesa por un intenso proceso de desregulación de sus relaciones laborales y separación de los procesos productivos de bienes y servicios en empresas diferentes. Las orientaciones de la gestión empresarial que se impusieron ya desde la década del setenta en el siglo XX entre algunas grandes empresas industriales, nacionales como multinacionales, buscaban desmontar los vínculos estables de las capas de trabajadores no calificados y semicalificados, de modo que se cumpliera con una reducción de costos salariales y sobre todo disciplinar la fuerza de trabajo al colocarla en condiciones de contratación temporal. Más adelante, en los años noventa, se generaliza en una serie de grandes empresas colombianas la escisión de aquellas etapas del proceso productivo que "no constitu-

Ponencia presentada al Seminario Internacional Complutense "El trabajo invisible: La desaparición social y científica del trabajo en la sociedad de la información", Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid; Madrid, 21 y 22 de junio de 2001.

\* Departamento de Ciencias Sociales y Económicas, U. del Valle, Cali, Colombia. Ciudad Universitaria Meléndez. Carretera 100 NO. 13-00 A.A. 25360. E-mail: furrea@ert.com.co. Colaboraron en la elaboración de esta ponencia los estudiantes de Sociología de la Universidad del Valle Hernán Darío Herrera Arce y Alexander Castañeda.

ven el negocio principal", bajo unidades empresariales distintas con las que subcontratan dichas etapas. Con ello se vuelve un componente repetitivo del discurso ideológico de gestión, el llamado *outsourcing*; en realidad una práctica que en el campo internacional forma parte de los "negocios en red", en los que un grupo empresarial controla un segmento de los procesos a lo largo de una cadena productiva.

El aparente temprano inicio de prácticas desregulativas en los mercados de trabajo de grandes empresas en Colombia a lo largo de la década del setenta también es observado en otros países, incluso capitalistas desarrollados, para el mismo período (sobre Francia, un país que sorprende por su tradición de regulación del campo laboral y más en ese período, véase Boltanski y Chiapello, 2000). Sin embargo, es posible que en el caso colombiano estas prácticas de gestión liberal hayan sido más amplias y con efectos más contundentes en la gran empresa, debido a que históricamente —a diferencia de otros países latinoamericanos— no llegó al poder un movimiento populista que, además de poner en marcha políticas redistributivas, hubiese legitimado dentro del imaginario político una orientación de equidad en la relación capital-trabajo asalariado y de mayor aceptación e inclusión del sindicalismo en las instituciones sociales (Pécaut, 1987; Palacios, 2001)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Es cierto que la legislación laboral colombiana por esa época comparte los mismos presupuestos de las legislaciones dominantes en la mayor parte de los países entre la segunda posguerra y los años ochenta, respecto a la necesidad de corregir la desigualdad en la relación entre el capital y el trabajo, la afirmación de derechos individuales y colectivos de los trabajadores, al igual que sostiene el justo salario, el derecho de huelga y presupone una estabilidad y carrera laboral en la empresa. Las primeras conquistas laborales se habían ganado durante la década de los treinta en la República Liberal; luego, en administraciones conservadoras (finales de los años cuarenta y comienzo de los cincuenta), en este caso más a través de mecanismos de control corporativo y político desde el Estado, y finalmente en materia de derechos colectivos extralegales, estabilidad y horas extras y jornadas dominicales y festivas durante la primera etapa de los gobiernos del Frente Nacional (1959-1967), fenómeno que indiscutiblemente tiene que ver con las fuertes movilizaciones sindicales en varios sectores industriales para esa época. No obstante, el sindicalismo colombiano nunca ha tenido un significativo peso social, a diferencia de otros países latinoamericanos. En su momento de mayor expansión a comienzos de los años setenta apenas llegó a representar alrededor del 15% de la población laboral ocupada. Este fenómeno se relaciona a la vez con una débil participación del sector público en la generación del PIB y del empleo público, comparativamente mucho más reducidas que en otros países de Latinoamérica con algunos rangos de tamaños del PIB similares al de Colombia (Chile y Venezuela) pero también otros de menores tamaños (Costa Rica, Perú y Ecuador), durante la etapa sustitutiva de importaciones y mercado protegido hacia comienzos de la década de los setenta, a pesar de contar con un tamaño poblacional cercano al de Argentina en ese entonces. Véase Bergquist (1988).

Dornbusch y Edwards (1992), dos ideólogos representativos del libre mercado y las políticas del ajuste fiscal en América Latina, definen el populismo como el modelo "que destaca el crecimiento y la redistribución del ingreso y menosprecia los riesgos de la inflación y el financiamiento deficitario, las restricciones externas y la reacción de los agentes económicos ante las políticas agresivas ajenas al mercado". De acuerdo con esta definición, Colombia habría sido un país exento de políticas populistas (Palacios, *op. cit.*), lo cual va de la mano de una ausencia de proyectos reformistas desde el Estado y, por lo mismo, débiles compromisos de los empresarios con la misma legislación laboral existente y la búsqueda reiterada de rescoldos para evadirla, a lo largo de más de cincuenta años, pero además favoreciendo propuestas liberales, como parece volverse dominante en los últimos dos decenios.

Desde mediados de la década de los ochenta hay pasos significativos hacia la apertura de la economía a los mercados externos y una mayor liberalización que favorece sustancialmente la reducción impositiva a los grandes capitales. Pero será en la década de los noventa durante la administración Gaviria (1990-1994) cuando se pone en marcha la liberalización económica del comercio exterior colombiano y esta administración se adhiere al credo neoliberal del Consenso de Washington. Como es sabido, una de las reformas ejes del Consenso es la laboral, bajo el esquema de lograr la máxima flexibilización del mercado de trabajo<sup>2</sup>. Hoy en día la panacea en los círculos tecnológicos, políticos y sociales cercanos a los sectores empresariales son las "zonas económicas especiales" para la exportación, cuyo objetivo es suspender en ellas todo tipo de legislación laboral y la generalización para el conjunto de la economía de fórmulas alternas de contra-

<sup>2</sup> En esta dirección, en 1990 la administración Gaviria sacó adelante la Ley 50, una reforma laboral que desmontó los pagos acumulativos o retroactivos anuales por antigüedad (llamados cesantías), eliminó la acción de reintegro para trabajadores despedidos con más de diez años de antigüedad y legalizó el sistema de intermediación laboral para enganches temporales (agencias de empleo temporal), que ya venían operando desde la década de los setenta. Sin embargo, para los organismos internacionales (FMI, Banco Mundial, BID), para el conjunto de las asociaciones empresariales del país y, en particular, para los cuadros de la alta tecnocracia, conformada casi en su totalidad por economistas con doctorados en Estados Unidos, que ya desde la década de los noventa controlan los organismos técnicos del Estado y los centros de investigación universitarios y privados y las organizaciones empresariales con mayor capital simbólico, esa reforma fue insuficiente (Palacios, *op. cit.*). La presión en los últimos años es hacia la completa liberalización del mercado de trabajo, incluso eliminando el salario mínimo.

tación laboral temporal con pagos lo más ajustados posible a un salario por pieza producida sin reconocimiento de derechos individuales y colectivos que todavía contiene la actual legislación. El discurso ideológico dominante entre los cuadros técnicos —públicos y privados— y empresariales apunta a una sociedad cuya principal producción de bienes y servicios esté volcada hacia los mercados internacionales, perdiendo protagonismo la demanda interna. En la lógica de acumulación capitalista exportadora, hasta el presente puesta en operación, la mano de obra es un costo disponible a ser reducido. Según esta lógica, en una economía "abierta" se requieren ajustes estructurales que adecuen la legislación laboral a las modalidades de contratación y fraccionamiento de los procesos de trabajo con las que operan las empresas multinacionales y nacionales para ser más competitivas en el país y en el exterior.

En este contexto de globalización más reciente pueden observarse estrategias empresariales de flexibilización laboral, externa e interna, de algunas grandes empresas en Colombia en los sectores industriales y grandes cadenas de distribución. Mi interés es abordar tales estrategias a través de las prácticas de contratación y los tipos de trabajo con el objetivo de entender las modalidades contemporáneas de asalariamiento, a partir de una fragmentación y discontinuidad de las trayectorias laborales de los trabajadores. Son estrategias de empresas nacionales y extranjeras y, aunque no pueda decirse que solamente la apertura de la economía o inserción en una dinámica de globalización expliquen esas estrategias, porque ciertas prácticas de contratación temporal de manera continua venían desde los años setenta, como antes se anotó, es indiscutible que hoy en día constituyen las formas de gestión de la mano de obra más generalizadas en la sociedad colombiana.

### Fragmentación de la fuerza de trabajo: trabajadores con estatus diferenciados de enganche

En el sector industrial de grandes empresas a partir de los años setenta comenzó a abrirse paso la práctica de utilizar paulatinamente mano de obra no calificada y semicalificada mediante agencias de empleo temporal creadas por las mismas empresas, de modo que en términos administrativos el empleador era la agencia, que cumplía así un papel de intermediación laboral. De esta manera la intermedia-

ción se convertía en el principal mecanismo de enganche de una serie de segmentos cada vez más numerosos de trabajadores que la empresa requería sólo para determinadas fases del ciclo productivo, dependiendo de la dinámica de la demanda, pero luego se fue extendiendo a otros empleos en los que el ciclo de demanda pesaba menos y por lo tanto operaba una mayor estabilidad laboral en la empresa. En este segundo tipo de empleos ya se trata de trabajadores calificados. La intermediación laboral, que rápidamente se generaliza en el país, fue una primera estrategia de flexibilización externa de la fuerza de trabajo y con ella apareció el empleo temporal gestionado por agencias que dependían de las grandes empresas que les demandaban los trabajadores temporales, incluso para una serie de actividades calificadas. Precisamente la reforma laboral de 1990 (Ley 50) tuvo como uno de sus objetivos la legalización y reglamentación de las agencias de empleo temporal, las cuales antes se encontraban en un limbo jurídico y las empresas que operaban ya con esta modalidad hacía varios años requerían poner en regla legal las prácticas de enganche temporal de mano de obra. Ésta fue la primera consagración de la flexibilización externa en términos legales en Colombia.

Esta estrategia inicialmente podía estar relacionada con medidas de reducción de costos laborales, ya que los trabajadores contratados por la agencia de empleo temporal eran y continúan siendo menos costosos que los estables, sobre todo cuando estos últimos estaban sindicalizados. Pero quizás más que una necesidad de reducción de costos, la cual es cierta pero no suficiente para explicar el cambio, la empresa buscaba disciplinar mejor a sus trabajadores en los procesos productivos vía su sometimiento a la concurrencia del mercado de trabajo temporal.

Un ejemplo interesante es la multinacional norteamericana Colgate Palmolive, debido a que fue pionera en el sector industrial colombiano en llevar a cabo este tipo de prácticas de contratación utilizando agencias de empleo temporal organizadas por la propia empresa. Es la primera empresa en la fabricación de productos para el hogar, con la mayor parte de ellos copando más del 50% del mercado nacional<sup>3</sup>.

La sucursal de la multinacional norteamericana Colgate Palmolive en Colombia se encuentra entre las 40 más grandes empresas del país en todos los sectores de la actividad económica, por lo menos

<sup>3</sup> Líneas de cremas dentales, jabones, desodorantes, detergentes, suavizantes de ropa, lavaplatos y limpiadores líquidos.

desde mediados de los años ochenta; con una presencia en Colombia de casi cincuenta años. Para el 2000 el número de trabajadores con contratos de trabajo estable y bajo diversas formas de subcontratación y temporalidad fue de 1.644; sus ventas totales llegaron a los 290 millones de dólares, con activos por 200 millones, patrimonio de 124 millones y una utilidad neta de 16,6 millones<sup>4</sup>.

En la ciudad de Cali y la región a la que pertenece, el Valle del Cauca, otras empresas de diferentes sectores industriales, sin sindicato o con sindicatos débiles y patronales, en forma paulatina pusieron en marcha el modelo de Colgate Palmolive de intermediación en la contratación laboral hacia los años setenta. Precisamente esta empresa para este período había domesticado la organización sindical, con una representación muy limitada en el conjunto de la mano de obra de la misma empresa. A partir de finales de los años setenta esta representación terminó por ser nominal, sin incidencia alguna en los trabajadores, de modo que, mucho antes que otras empresas multinacionales en el Valle del Cauca, Colgate Palmolive lideró el desmantelamiento de las prácticas sindicales, convirtiéndose en un modelo empresarial sin "problemas sindicales".

Al lado de los procesos de modernización tecnológica a lo largo de la década de los ochenta con nuevos equipos y la diversificación productiva (Urrea y Murillo, 1993), las prácticas de enganche temporal y contratos cortos a través de agencias empleadoras constituyeron la principal "innovación" en la gestión de la fuerza laboral. Paralelamente a la difusión de las nuevas tecnologías de gestión durante esa década sobre la integración de los trabajadores en el proceso productivo (los famosos "círculos de participación" y luego de "calidad"), que ponen en marcha las grandes empresas de la región, las estrategias empresariales apuntan al desmantelamiento de la estabilidad laboral del empleo para una serie de trabajadores o la creación de nuevos puestos de trabajo con estatus temporal, evitando en términos legales que una serie de ocupaciones fueran administrativamente asumidas por la empresa. La flexibilización externa en las grandes empresas del Valle del Cauca y del país, liderada por multinacionales como Colga-

te en los setenta por medio de la intermediación laboral, es complementada en la siguiente década por la introducción de prácticas de gestión que buscaban por vez primera una flexibilización interna.

La flexibilización externa todavía está limitada al estatus de temporalidad del operario y de otros segmentos de la fuerza de trabajo y su manejo mediante agencias intermediarias, sin que haya todavía una estrategia de externalidad para la mano de obra en diversos procesos productivos en estricto sentido, ya que son trabajadores con un único empleador de manera recurrente, además las agencias de intermediación son controladas por ese empleador. En realidad, no sería funcional una mayor externalidad ya que los costos de entrenamiento y adaptación a los oficios no calificados y semicalificados no justifican dejar completamente por fuera del control el enganche de personal para cubrir las fluctuaciones de la demanda.

Observemos en detalle las cinco modalidades de contratación y mano de obra según calificación en Colgate Palmolive<sup>5</sup>. Esto permite captar el funcionamiento de mercados de trabajo diferenciados que ha desarrollado la empresa y que a la vez genera una fragmentación de la fuerza laboral particularmente entre los trabajadores no calificados y semicalificados, y entre éstos y los operarios calificados debido a las formas de contratación.

Un primer tipo de trabajador "*temporal temporal*" (insiste el entrevistado<sup>6</sup>), enganchado por la agencia Trabajamos Cali, para empleos

<sup>5</sup> La información ha sido recogida mediante entrevista a un trabajador de la empresa, Carlos (nombre modificado).

<sup>6</sup> Carlos, 26 años, mestizo, soltero, reside con su familia, compuesta de padre y madre, dos hermanos y dos hermanas. Es el hijo mayor. Terminó bachillerato a la edad de 21 años y luego prestó el servicio militar. Su trayectoria laboral ha sido la siguiente: a los 16 años desempeñó oficios varios en una casa de familia, cuidando tres perros, 25 horas por semana. Su segundo empleo fue de jardinero en casa de familia medio tiempo, seguido de mensajero en casa de familia y en oficios varios, también para casa de familia durante dos años, estos últimos casi a tiempo completo. A los 21-22 años hace el servicio militar. Al salir del servicio se engancha como cobrador y vendedor de muebles de madera, empleo de tiempo completo en el cual dura un año (alrededor de 50 horas por semana). A los 24 años ingresa en Colgate Palmolive bajo la modalidad de trabajador temporal para un período determinado. Su vinculación laboral es con la agencia Trabajamos Cali, pero dentro del grupo de trabajadores que sólo trabajan para Colgate Palmolive. Su enganche laboral a través de la agencia, como el de los otros trabajadores, es decidido por funcionarios de la misma Colgate. De todos modos llama la atención que la agencia de empleo temporal Trabajamos Cali es un intermediario laboral al servicio de grandes empresas industriales y de servicios de entretenimiento de la región, nacionales y multinacionales, ya que además de Colgate Palmolive le sirve a Laboratorios Baxter (sector farmacéutico), Carton de Colombia y Propal (empresas papeleras), Varela (jabones y productos del hogar, com-

<sup>4</sup> La Nota Económica, núm. 64, abril de 2001: "Las 300 empresas más grandes". Igualmente La Nota Económica, "Las 300 empresas más grandes de Colombia", en CD-ROM, junio de 2001. *Semana* (Edición Especial), edición 988, 9-16 de abril de 2001: "Las 100 empresas más grandes de Colombia". Para el cálculo en dólares se usó un promedio para el año 2000 una tasa de cambio de 2.050 pesos colombianos por un dólar. En el 2000 ocupó el puesto 26 en el ranking de las 100 empresas más grandes de Colombia.

de acuerdo con el ritmo y volumen de la producción. Son empleos en oficios no calificados (por ejemplo, empaques y llenadores de bolsas, botellas o frascos) y semicalificados (controladores de mezclas químicas y líneas de llenado). El tiempo pagado es el tiempo estrictamente trabajado en días, el cual puede ser de duración variable, una semana, quince días, veinte días o un mes. Una vez cumplido se interrumpe el vínculo laboral y es llamado de nuevo si la empresa requiere de trabajadores para atender un aumento de producción. Si la demanda de trabajadores no calificados y semicalificados es relativamente permanente, la contratación temporal puede durar dos o tres meses, luego se los desvincula y pasados quince días o un mes, a veces dos meses, se los vuelve a enganchar. Esto significa que en promedio al año un operario en esta modalidad temporal trabaja enganchado nueve meses y los otros tres meses son períodos de paro intermitentes que él debe cubrir con los ingresos salariales obtenidos en los períodos contratados<sup>7</sup>.

Los trabajadores en esta condición de contratación temporal y alta incertidumbre son en un 70% hombres, entre los 25 y 35 años de edad; la gran mayoría son casados en unión libre, por lo menos un 50% de estos trabajadores (hombres y mujeres) son jefes de hogar y todos son bachilleres. La mayor parte de los trabajadores enganchados a Colgate bajo esta modalidad "temporal temporal" llevan entre dos y tres años (alrededor de un 60%), pero algunos/as pueden llevar un tiempo promedio superior, hasta 5 años en ella<sup>8</sup>.

petencia de Colgate Palmolive) y Cine Colombia. En todos los casos hay grupos de trabajadores que siempre son enganchados con la misma empresa y que son seleccionados por ésta y no por la agencia. El fundador de esta agencia de empleo temporal fue un antiguo gerente de relaciones industriales de Colgate Palmolive, pero en su dirección intervienen las diversas empresas a las que presta el servicio de intermediación, el cual incluye antes del enganche —previamente decidido, como se dijo, por la gran empresa respectiva— la aplicación de pruebas psicotécnicas al trabajador si entra por vez primera.

<sup>7</sup> Según el entrevistado, hasta 1996 llegó a operar una modalidad de empleo temporal "menos incierta", ya que los enganches duraban todo el año y el tiempo de paro obligatorio duraba tres meses, para ser nuevamente enganchado para un segundo año. De esta forma la empresa evitaba la acumulación de obligaciones laborales (cesantías y otras disposiciones), cumpliendo con la formalidad de la Ley 50. Sin embargo, a raíz de la crisis económica y el aumento de la competencia, disminuyeron los períodos de contratación a menos de tres meses, con lo cual redujo costos adicionales de seguridad social. Esta modalidad de temporalidad laboral más incierta se ha extendido a la mayor parte de las empresas industriales en el país.

<sup>8</sup> El entrevistado hizo alusión a un trabajador hombre de 32 años mestizo que conoce y lleva ya 5 años en esta modalidad de contratación ("temporal temporal"). Su

La remuneración típica en estos empleos a mayo de 2001 es de 150 dólares al mes (salario base) más horas extras (por fuera de la jornada de 8 horas), más recargos nocturnos, más festivos, lo cual arroja una remuneración promedio que fluctúa entre 163 (jornada semanal de 48 horas con recargos cuando hay jornadas nocturnas) y 186 dólares por mes trabajado (si se incluyen las horas extras) o lo correspondiente de esos montos en días trabajados (8, 15, 20 días). Adicionalmente la empresa Colgate ofrece un servicio de transporte y comidas subsidiadas<sup>9</sup>. Hay que señalar que no hay diferencias significativas (según anota el entrevistado) de salarios entre los oficios no calificados y semicalificados. En esta modalidad de contratación las obligaciones laborales de la Ley 50 (cesantías y pensiones de jubilación) son liquidadas al año, independientemente del tiempo trabajado en un período cronológico de un año.

Una segunda modalidad de trabajadores *subcontratados* por agencias de empleo temporal<sup>10</sup> con contratos que se renuevan obligatoriamente cada año. Es lo denominado en Colgate Palmolive como "programa ofertas"<sup>11</sup>. En realidad, se trata de trabajadores con una estabilidad provisoria, ya que si bien sus contratos son continuos durante

trayectoria laboral en Colgate ha sido así: 2 años como aseador de planta, 1 año de empaquetador de productos y 2 en llenado de detergentes. En los períodos de paro vende calzado a través de redes de amigos (antes de ser operario en Colgate fue zapatero). Es un operario jefe de hogar, con esposa y dos hijos.

<sup>9</sup> Alrededor de 0,60 dólares son subsidiados, de un total de 1,16 dólares por comida. En el caso de los salarios se tomó como tasa de cambio del dólar la del mercado paralelo entre mayo y junio de 2001: 2.150 pesos, un dólar. Por ley estos trabajadores tienen una Caja de Subsidio Familiar que incluye recreación y están afiliados al Instituto de Seguros Sociales (ISS) en salud y riesgos laborales. Sin embargo, como los aportes son fraccionados por períodos cortos del año, mientras dura el contrato de trabajo, también la cobertura de estos servicios corresponde estrictamente al tiempo de cotización.

<sup>10</sup> La agencia Trabajamos Cali maneja una parte de este programa, pero hay otras agencias de intermediación laboral en la ciudad con las que Colgate tiene acuerdos administrativos.

<sup>11</sup> Denominado así porque se trata del empaque de productos combinados que se ofrecen a precios especiales, sin que necesariamente en todos los casos esté destinado a bajar existencias, ya que en otros se utiliza para introducir nuevos productos al mercado. Con el mismo precio de un producto se ofrecen dos o se anexa otro producto distinto. Es una estrategia generalizada en la industria de bienes de consumo para incrementar las ventas y poder competir mejor aumentando participación en segmentos del mercado. Las ofertas son tanto para el mercado nacional como el internacional en países vecinos (Ecuador, Perú, Venezuela y centroamericanos). Esto significa que hay una demanda laboral permanente para esta línea de productos empaquetados a precios más bajos, a lo largo del año.

12 meses, al cabo de ellos se procede a su renovación, aunque sin desvinculación laboral. En un 80% son mujeres mayores de 25 años de edad, jefes de hogar, en oficios no calificados de empaque, con 48 horas de jornada laboral por semana y en tres turnos de ocho horas que se hacen sin cambios durante el año y sin cubrir recargo nocturno, con un salario básico de 165 dólares al mes, que incluye el transporte. Este contrato tiene seguridad social y subsidio familiar, de acuerdo con la legislación laboral.

Una tercera modalidad de trabajadores con contratos a término indefinido pero administrativamente vinculados a la Cooperativa Amiga, que opera como una agencia de empleo dependiente de Colgate Palmolive. Son trabajadores en un 60% hombres, entre 30 y 40 años, la gran mayoría jefes de hogar, con niveles educativos de bachillerato, aunque algunos estudian carreras profesionales universitarias o realizan carreras intermedias o de tipo corto (cursos en sistemas, mecánica, electricidad) en oficios semicalificados de responsabilidad (por ejemplo, atienden las mezclas de productos, las que a su vez están controladas mediante sistemas digitales), por lo que reciben programas de capacitación en mecánica y sistemas de control. Estos trabajadores tienen cuatro categorías, de acuerdo a niveles de responsabilidad. La categoría I recibe en promedio 193 dólares al mes (incluidos salario básico, horas extras y festivos), mientras la superior, la IV, 280 dólares<sup>12</sup>, las otras son intermedias. Cuando la producción cae por falta de demanda, una parte de este personal es colocado en vacaciones (se les adelanta el período legal) y el otro es trasladado a realizar oficios que dejan los trabajadores temporales. La gran mayoría lleva entre 5 y 7 años; unos pocos, 10 años.

Los oficios en las modalidades de contratación antes descritas son intercambiables, es decir, cualquier trabajador puede ser colocado en diferentes tareas, en su gran mayoría no calificadas o semicalificadas. Los trabajadores son sustituibles o intercambiables en el momento que sea requerido<sup>13</sup>, no existen oficios fijos.

<sup>12</sup> Estos trabajadores tienen derecho a restaurante con comidas subsidiadas, más las demás prestaciones legales.

<sup>13</sup> Si es del caso, pasar de llenado a empaçado, de limpieza de planta a una tarea en un proceso productivo, o viceversa. Se los intercambia entre líneas de procesos diferentes (jabones, detergentes, suavizantes, limpiaplato, cremas dentales, etc.). Las tareas y las jornadas son flexibles, con excepción del grupo de "oferta de promociones" en cuanto a la jornada de trabajo. Todo operario debe adecuarse a diferentes tareas según las necesidades de las líneas de producción y de las actividades de apoyo (limpieza y transporte).

Sobre el total del empleo de Colgate Palmolive, alrededor del 70% está compuesto por trabajadores subcontratados en las distintas modalidades antes descritas (hasta un año con renovación del contrato y a término indefinido) y "temporales temporales". Estos últimos pueden representar un poco más del 20% del empleo total anual de la empresa.

La cuarta modalidad son los trabajadores de planta de Colgate Palmolive con contrato a término indefinido por la misma empresa, en un 90% hombres entre 35 y 55 años de edad, jefes de hogar, bachilleres, pero otros estudian carreras intermedias o universitarias nocturnas. No hay profesionales ingenieros en esta camada. En su totalidad son trabajadores calificados que tienen entre 10 y 15 años de trabajo en la empresa: operarios con puestos de responsabilidad en vigilancia de procesos, otros son supervisores de los demás trabajadores (los temporales y los subcontratados, ambos de agencias de intermediación laboral) y una tercera parte corresponde a técnicos de mantenimiento (mecánico, eléctrico, instrumentistas) formados en su mayoría en el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje, de tipo público). El grupo de mujeres, 10% del total, trabaja en la sección de cremas dentales realizando inventarios y como supervisoras del área de mujeres con contratos temporales.

Estos trabajadores de planta son clasificados en cuatro categorías: la categoría I tiene una remuneración de 298 dólares al mes para una jornada laboral de 56 horas (incluyendo un promedio de 8 horas extras semanales) y la IV, 512 dólares al mes; las otras dos tienen remuneraciones intermedias. Las mujeres se concentran en la categoría I. En el conjunto del empleo los trabajadores de planta representan menos del 30%. Entre ellos se encuentran, como era de esperar, los trabajadores que aún están sindicalizados.

Sobre los trabajadores de planta de Colgate Palmolive recae la mayor exigencia de rendimiento (unidades producidas), control de desperdicios y calidad de los productos, ya que están a cargo de la vigilancia de procesos y del mantenimiento de los equipos. Desde los años ochenta "el trabajador es responsable de la calidad del producto", pero esta norma en su aplicación ha sido más estricta a partir de la década de los noventa, ampliándose su aplicación a los dos tipos de trabajadores subcontratados y a los "temporales temporales".

Finalmente está el grupo de trabajadores de nivel directivo, profesional y técnico, alrededor de sesenta, en un 80% hombres, con contratos a término indefinido. Aquí se encuentra personal extranjero y colombiano.

### El estudiante trabajador, como mano de obra restringida a un ciclo de vida sin expectativas atadas a una trayectoria laboral en la empresa

La aparición de una capa asalariada joven en transición, pero sin tener aún un proyecto laboral definido por el empleo, ha estado asociada durante la década de los noventa a la figura del estudiante trabajador en las grandes cadenas de distribución comercial y procesamiento de algunos productos en el país (hipermercados). Entre los cambios significativos que se dieron con el crecimiento de las grandes cadenas fue el nuevo patrón de enganche de personal. Hasta los años ochenta la contratación se concentraba en mujeres en oficios de ventas y manejo de caja, de tiempo completo (48 horas a la semana), en edades que fluctuaban entre los 25 y los 35 años, con un nivel de escolaridad máximo de bachillerato incompleto, y muchas veces con estudios sólo de primaria. Los hombres estaban concentrados en la parte de bodegas y movilización de la carga, en los mismos grupos de edad y escolaridad. Eran empleos de salario mínimo con reconocimientos de horas extras y festivos, en general más o menos estables, en algunos casos todavía con contratos a término indefinido, pero paulatinamente a un año, con renovación del contrato de trabajo. Algunas cadenas de almacenes llegaron a tener formas de organización sindical, aunque muy débiles.

Sin embargo, en los noventa es el estudiante universitario o en estudios postsecundarios el que se busca como trabajador<sup>14</sup>, a partir de una flexibilización de la jornada laboral en número de horas y días trabajados para el proceso de expansión de nuevos almacenes de hipermercados nacionales o de las multinacionales que llegan a Colombia hacia finales de los noventa. El nuevo modelo que tenderá a generalizarse en las grandes ciudades (Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, para citar las de mayor tamaño) en los alma-

<sup>14</sup> Por supuesto, este fenómeno está relacionado con la enorme expansión de la matrícula universitaria profesional y postsecundaria técnica y tecnológica en Colombia desde la década de los ochenta, la mayor parte concentrada en las grandes ciudades. "En las dos últimas décadas, Colombia casi duplicó su cobertura de educación universitaria, pues pasó del 9 al 17% de la población de 17 a 25 años" (*Dinero*, junio de 2001). En la actualidad esta población, en esas edades, es cercana a 1,2 millones de personas a nivel nacional, en la que por lo menos un 55% corresponde a mujeres, y por lo menos el 90% está concentrado en las principales 13 áreas metropolitanas del país.

enes abiertos en los últimos años, de hipermercados, como Super Ley, Éxito (nacionales) y Carrefour (multinacional), es el estudiante trabajador en carreras profesionales o intermedias de tipo técnico o tecnológico, tanto mujeres como hombres. Aparentemente en este modelo de contratación un sindicato tiene pocas condiciones de consolidación debido al tipo de trabajador<sup>15</sup>.

Una de las empresas de cadena que puso en práctica primero la modalidad del estudiante trabajador fue Almacenes Éxito, en sus nuevos locales abiertos después de 1996. Esta cadena de hipermercados está entre las 15 primeras grandes empresas colombianas a lo largo de la década de los noventa. En el 2000, Almacenes Éxito<sup>16</sup> obtuvo ventas por valor de 723 millones de dólares, con activos de 684 millones, patrimonio de 540 millones y utilidades netas por 42 millones, con una fuerza laboral de 8.376 personas<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> El nuevo tipo de mano de obra de estudiantes trabajadores con horarios flexibles ha sido hasta el momento refractario al sindicalismo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que ya desde la década de los ochenta se establecen medidas de control interno para evitar la aparición de una organización sindical en este tipo de empresas, cuando el perfil del trabajador era diferente (mujeres en edades de 25 y más años) y las prácticas de contratación garantizaban una jornada de tiempo completo de 8 horas y estabilidad en el empleo.

<sup>16</sup> Esta cadena es propiedad del poderoso grupo financiero Sindicato Antioqueño, el cual controla a su vez la otra gran cadena comercial de Almacenes Ley (Cadenalco), pero en formato de grandes tiendas, diferente al hipermercado, también competencia de Éxito, y un conjunto de grandes empresas del sector industrial (cementos, textil, siderurgia, una serie de líneas agroindustriales, etc.), a través de una poderosa red bancaria nacional. El Sindicato Antioqueño es uno de los cuatro grandes grupos financieros más poderosos de Colombia, cuya base empresarial está ubicada en la ciudad de Medellín. Almacenes Éxito en sus orígenes es una empresa surgida en esta ciudad en 1949, que nace como una pequeña cadena de supermercados de una familia en Medellín, hasta transformarse ya bajo el control del grupo financiero en las décadas de los ochenta y noventa en la cadena comercial más dinámica y moderna, incorporando las últimas tecnologías de cadenas en grandes superficies, a escala nacional y en este momento abriendo supermercados en Venezuela (Caracas) y Ecuador (Quito), además de la absorción de cadenas locales en esos países.

Almacenes Éxito introdujo nuevas prácticas de contratación de personal durante la década de los noventa en Cali y Bogotá al lado de la transformación que puso en marcha de una cadena de grandes tiendas localizadas regionalmente en el área metropolitana de Medellín y el departamento de Antioquia hasta finales de la década de los ochenta, en una cadena de hipermercados a escala nacional y hoy en día internacional. En la ciudad de Cali cuenta con dos hipermercados, el de San Fernando, abierto en 1997, y el de la Flora, abierto en 1998; los dos iniciaron labores con la modalidad "cuatro horas" estudiante trabajador.

<sup>17</sup> Revistas *Dinero* y *La Nota Económica*, op. cit. También *La Nota Económica*, en CD-ROM, op. cit. La otra cadena comercial, pero en formato distinto al de hipermercados, el de grandes tiendas, bajo control del Sindicato Antioqueño, Cadenalco,

Juan Carlos (nombre ficticio)<sup>18</sup> es un trabajador de Almacenes Éxito, modalidad "cuatro horas" o estudiante universitario trabajador en el cargo de vendedor. Su contrato de trabajo es permanente y directo con la empresa, pero con una jornada de 4 horas durante seis días a la semana y 8 horas un dominical o un festivo. Eso suma 32 horas semanales (24 horas de jornada normal, aunque dos horas son nocturnas; y 8 horas en dominical o festivo)<sup>19</sup>. Los trabajadores "cuatro horas" como él adecuan sus turnos según sus necesidades como estudiantes con las de la empresa. Otros trabajadores estudian de noche, entonces sus turnos son a lo largo del día. La política de la empresa es preferir este tipo de trabajador estudiante universitario o de carreras intermedias técnicas o tecnológicas para jornadas de 4 horas, distribuyendo el personal a lo largo de la jornada diurna y nocturna. Bajo esta modalidad funcionan los cargos de vendedor, cajero y vigilante de almacén con contratos de trabajo indefinidos. El vendedor agrupa una serie de tareas diversas (manejo de bodega, surtido de góndolas o escaparates, revisión de precios, etc.) que el trabajador debe realizar en su desempeño, según los requerimientos de personal de las diferentes secciones del hipermercado en un período de tiempo y en cualquier momento. El cajero, aunque es un cargo aparte, se

llegó a tener en 2000 unas ventas totales de 643 millones de dólares, activos de 464 millones, patrimonio de 328 millones y de utilidad neta 6,7 millones, con una mano de obra de 9.218 trabajadores. Esto indica el mayor dinamismo de Almacenes Éxito para el grupo económico, en términos de volúmenes de ventas, activos, patrimonio y por supuesto utilidades, con un menor número de trabajadores. Almacenes Éxito llegó a tener ventas per cápita de mano de obra de casi 86.300 dólares contra 70.000 de Cadenalco. Por supuesto, las utilidades netas fueron 6,3 veces las de Cadenalco. Almacenes Éxito ocupaba en 2000 el séptimo puesto por tamaño entre las 100 primeras grandes empresas colombianas y Cadenalco el noveno. Hoy en día Almacenes Éxito, con sus hipermercados y algunos grandes almacenes que tenía antes más Cadenalco, conforma el grupo comercial Éxito-Cadenalco. En este grupo hay participación accionarial de la cadena francesa Casino desde 1999. Cuenta con 11 hipermercados a nivel nacional (6 en la ciudad de Medellín, 5 en Bogotá y 2 en Cali; con una superficie total en todos ellos de 103.750 m<sup>2</sup>).

<sup>18</sup> De 21 años, mestizo, vive con los padres, un hermano y hermana, quienes estudian. Su padre es economista y trabaja en una entidad del sector público. Reside en un barrio de clase media. Juan Carlos estudia economía en la Universidad del Valle. Fue enganchado en 1998, inicialmente como empacador, luego pasó a vendedor con contrato a término indefinido. La información descrita aquí fue aportada por Juan Carlos y otros tres trabajadores de Almacenes Éxito, algunos de ellos con experiencia laboral en otra cadena de hipermercados, la multinacional Carrefour.

<sup>19</sup> La jornada diaria de Juan Carlos fue negociada entre la empresa y él, a su ingreso hace 18 meses, entre las 17.30 y las 21.30, que es el horario final del día de la operación del almacén.

compone de una serie de tareas que un vendedor también debe conocer; en realidad, hay sustituibilidad e intercambio de tareas vendedor-cajero, aplicado especialmente a los llamados vendedores de líneas de caja. Esto significa que existe una alta flexibilidad interna en el desempeño de multitareas para estos dos cargos, incluso en una misma jornada de trabajo si llega a requerirse. El cargo de vigilante interno (auxiliar de servicio) sí está diferenciado como oficio respecto a los otros dos, pero para este cargo se contrata gente con el mismo perfil de los anteriores.

En promedio los estudiantes trabajadores "cuatro horas" tienen jornadas semanales entre 24 y 32 horas, dependiendo si el trabajo incluye un domingo o feriado, ya sean vendedores, cajeros o vigilantes<sup>20</sup>. El salario mensual promedio para vendedores y vigilantes es de 150 dólares e, incluyendo pago de recargos por dominicales o festivos y horas nocturnas, llega a 163 dólares<sup>21</sup>. Los cajeros tienen un salario de 183 dólares, diferencia que en algunos casos le permite al trabajador cubrir eventuales descuadres de caja. Los tres cargos pueden además llegar a tener una bonificación por ventas anuales, que establece arbitrariamente la empresa según su criterio. Por otro lado, la empresa otorga préstamos para vivienda y créditos educativos, con tasas de interés menores que las del mercado. Además, la empresa estimula planes de ahorro y de inversión en el mercado accionario con todos los trabajadores directamente contratados por ella. Durante la jornada de trabajo tienen acceso libre a refrescos y café, y en ocasiones a sobrantes de productos alimenticios.

El cargo de "empacador" hace referencia a una serie de tareas que colocan al trabajador en relación cara a cara con los clientes: empacar los productos comprados una vez registrados y pagados, transportarlos a los vehículos que usan los clientes y depositarlos en el sitio que ellos indiquen, desplazar los carros de mercados a los sitios indicados para usarlos los clientes. Los empacadores tienen un salario al destajo móvil, ya que depende de las propinas que reciben y son enganchados a través de la Cooperativa de Trabajo Asociado Futuro, agencia de empleo temporal bajo la forma que establece el régimen legal de "trabajo asociado", que atiende los requerimientos de trabajadores en las modalidades de salario mediante propinas y temporales, tanto en Al-

<sup>20</sup> Por domingo o festivo trabajado hay un día compensatorio durante la semana.

<sup>21</sup> Éste es el rango salarial que tiene Juan Carlos, quien manifiesta que la mayor parte de sus compañeros-as en el cargo que él tiene de trabajo devengan esos salarios.

macenes Éxito como en la otra cadena comercial (Almacenes Ley) del mismo grupo económico. Los empacadores tienen seguridad social mínima ofrecida mediante la agencia de intermediación laboral<sup>22</sup>. El salario mensual promedio de un empacador es de 116 dólares, con una jornada de trabajo similar a los anteriores cargos.

La gran mayoría de los trabajadores "cuatro horas" en los cargos anteriores tienen menos de 25 años, viven con sus padres y son estudiantes universitarios o de carreras intermedias, con un enganche hacia los 18-19 años; y el 60% son hombres.

Una modalidad nueva de enganche en esta empresa la constituyen los trabajadores "sabatinos" de 16 horas promedio semanales, quienes trabajan sábados y dominicales o festivos. También estudiantes con el mismo perfil de los anteriores pero cuya jornada laboral se ajusta a los fines de semana, con un salario mensual promedio de 108 dólares para vendedores y 122 para cajeros.

La tercera modalidad de asalariados en importancia en esta cadena de hipermercados son los supernumerarios o temporales, enganchados para temporadas de venta. Su contrato dura el período estricto de la temporada (17 días, a veces de dos a tres meses como máximo). Llama la atención que son contratados para los mismos cargos: vendedores, cajeros y vigilantes internos (auxiliares de servicio). En uno de los dos hipermercados Almacenes Éxito en la ciudad en un período de temporada el 50% del personal es supernumerario<sup>23</sup>. A diferencia de los trabajadores anteriores, éstos son "ocho horas"; es decir, su jornada laboral semanal es de 48 horas, con salarios significativamente menores: los mismos 163 dólares pero el doble de la jornada. El 70% de los temporales son hombres.

<sup>22</sup> La legislación colombiana hoy en día distingue entre "agencias de empleo temporal" y modalidades de "trabajo asociado" que cumplen funciones de intermediación laboral. Sin embargo, en este artículo no hacemos esa diferencia porque para efectos de subcontratación cumplen el mismo papel para las empresas.

<sup>23</sup> Según Germán (nombre ficticio), de 25 años, blanco, soltero, reside con su madre. Durante dos años fue supernumerario de ventas en Almacenes Éxito de la Flora (Cali). Su trayectoria laboral ha sido la siguiente: durante dos años trabaja en una pequeña empresa de fotocopias con un salario mensual de 120 dólares al mes y 48 horas a la semana, con reconocimiento de seguridad social; luego entra como cargado de control de calidad en una pequeña empresa papelería de reciclaje (13 trabajadores bajo contratos temporales), con un salario de 180 dólares al mes y 48 horas de jornada por semana; posteriormente durante seis meses trabaja en un jardín infantil como profesor de pintura, dos veces por semana, dos horas; finalmente antes de entrar al Éxito trabaja haciendo un reemplazo por temporada en una empresa de digitación de datos (1998). En sus empleos en el jardín infantil y en digitación de datos no gana más de 130 dólares al mes.

Una cuarta modalidad corresponde a trabajadores "ocho horas" de tiempo completo (48 horas por semana) con contrato a término indefinido. Están aquí los cajeros y vendedores con responsabilidades especiales, llegando incluso en algunos casos a sustituir al supervisor de la sección si llegara a ser necesario; son trabajadores de confianza para la empresa, con una trayectoria previa bajo la modalidad de "cuatro horas". En este caso son trabajadores mayores de 25 años, gran parte jefes de hogar y ligeramente más hombres que mujeres. El nivel educativo de estos trabajadores es de estudios intermedios, universitarios completos o incompletos; algunos son todavía estudiantes. Sus salarios mensuales se mueven entre 200 y 250 dólares al mes. Mientras en el hipermercado del Éxito de San Fernando en Cali, los trabajadores "cuatro horas" son alrededor de 500, los "ocho horas" suman unos 100.

Al igual que los "ocho horas" trabajadores (vendedores y cajeros con responsabilidades) se encuentra el personal administrativo con jornada laboral de 48 horas semana. Los salarios de este personal, en su mayor parte femenino, se mueven entre 200 y 1.500 dólares al mes, ya que están incluidos cargos con diferente responsabilidad administrativa (desde auxiliar administrativo hasta jefes de división, en compras, personal, etc.) y cobertura para los dos hipermercados Almacenes Éxito en Cali y toda la cadena de grandes tiendas Almacenes Ley o Cadenalco de la región (alrededor de 12 centros urbanos, además de Cali). Suman 25 trabajadores de administración en el edificio de Almacenes Éxito de San Fernando. El cargo menor, auxiliar administrativo, es la aspiración inmediata del personal de ventas.

En una quinta modalidad de contratación están los supervisores y mandos altos de la empresa. Son empleos de tiempo completo con contrato indefinido (48 horas a la semana). En el caso de los supervisores, tienen pagos adicionales por dominicales, mientras que los mandos altos no (jefes de negocio y gerente del almacén). Los supervisores recién nombrados han sido previamente trabajadores "ocho horas" y por lo mismo tienen las mismas características de ellos, edades similares, aunque pueden ya pasar de los 25 años, ligeramente más hombres que mujeres, aunque con estudios universitarios más avanzados o con una carrera intermedia concluida<sup>24</sup>. Algunos son ya

<sup>24</sup> Almacenes Éxito realiza concursos internos para llenar vacantes para supervisores o funcionarios de cargos administrativos. Los aspirantes deben llenar las siguientes condiciones: a) disponibilidad horaria, b) haber cursado por lo menos un semestre de alguna carrera o tener un título de carrera intermedia, c) haber estado por lo menos un año en la empresa.

jefes de hogar con responsabilidades familiares, aunque casi todos continúan estudiando. Los mandos altos tienen estudios universitarios completos, tres mujeres y dos hombres. Los salarios en este grupo son los siguientes: supervisores, entre 560 y 840 dólares al mes, con adicionales por recargo nocturno y dominicales; jefes de sección o líneas, 1.630 dólares mes; y gerente del almacén, 2.350 dólares al mes<sup>25</sup>.

Pero además existen otros grupos de trabajadores en todo el hipermercado de Almacenes Éxito<sup>26</sup>. Los subcontratados modalidad *outsourcing*: a) las mujeres aseadoras (mayores de 25 años, hasta edades cercanas a los 40 años, jefes de hogar, con estudios de bachillerato) de una empresa especializada en servicios externos para grandes almacenes, Brilladora Esmeralda, con horario nocturno (de las 22.00 a las 6.00), salario promedio de 120 dólares al mes (no se les cuenta las horas nocturnas) y una seguridad social mínima<sup>27</sup>; b) los vigilantes externos con armamento especializado, contratado a una empresa especializada en seguridad, en su totalidad hombres jefes de hogar, bachilleres que hicieron servicio militar completo, con edades entre los 25 y 35 años, y horarios en 3 turnos de 8 horas durante las 24 horas, y salarios en promedio entre 160 y 190 dólares al mes<sup>28</sup>; y c) las impulsadoras o mercaderistas de productos de diferentes empresas industriales o importadoras, quienes los ofrecen dentro del hipermercado, en la sección respectiva que tiene que ver con el producto<sup>29</sup>.

<sup>25</sup> En este grupo no necesariamente predominan funcionarios ejecutivos casados o solteros y, por lo mismo, personas que viven solas o que sean jefes de hogar, aunque sí son mayores de 30 años, con estudios universitarios y con una trayectoria laboral en la empresa o en otras relacionadas.

<sup>26</sup> También en la otra cadena del mismo grupo económico dueño de Éxito, Almacenes Ley, y por supuesto en la competencia, los hipermercados de la cadena de la multinacional francesa Carrefour. Son trabajadores con modalidades de contratación similares.

<sup>27</sup> Estas trabajadoras realizan la limpieza del almacén durante la noche. Sus contratos de trabajo son fijos, cada tres o seis meses son renovados después de 15 días de paro.

<sup>28</sup> Contratos de trabajo anuales que son renovados después de un período de paro.

<sup>29</sup> Son mujeres mayores de 25 años, con contratos temporales de las empresas que las enganchan para hacer la promoción de sus productos en las cadenas de hipermercados. La mayor parte tiene una remuneración cercana a los 120 dólares al mes, para una jornada laboral de 8-10 horas, ya sea diurna o nocturna.

**UN DÍA DE TRABAJO**<sup>30</sup>: Llegué al almacén a las 12:35, después de pasar por los *lockers* y guardar la maleta, lo primero que hice fue ponerme la camisa —el uniforme—, luego me encontré con Carito, una amiga; después entré al baño, y de ahí me dirigí a la cafetería por unos refrescos. Bajé al piso de ventas, y en el camino me encontré con dos compañeros: Gabriel Molina y Hans Ortega. En las cortinas que separan la sección de ventas de la bodega interna, me dirigía en compañía de ellos hacia la línea de cajas, cuando una cliente se me acercó a preguntarme por la ubicación de un artículo —bolsas de regalo—. Gabriel y Hans continuaron solos, mientras yo orientaba a la cliente, para luego dirigirme a la sección de previsado<sup>31</sup>, en donde tenía que reportar mi llegada, que debía ser unos minutos antes de las 13.00. Después me dirigí a la sección de ventas al por mayor para avisar a Hans y a Liliana de que era yo quien iba a estar con ellos como auxiliar, charlamos un breve momento sobre la universidad, ya que tenía que dedicarme a organizar unas cajas registradoras que estaban desordenadas, debido a la implementación de nuevas estanterías. Me dirigía hacia donde debía realizar mi tarea, allí me encontré con Fabián y diagnosticamos la situación para repartirnos el trabajo, además de cruzar unas palabras sobre el partido de fútbol Colombia-Argentina que estaba por empezar. Inmediatamente después procedimos a la recolección de “loleos”<sup>32</sup> y canastillas. En medio de esta tarea fui llamado a la sección de ventas por mayor para traer unas cajas de leche que necesitaba un cliente, para lo cual me dirigí a la bodega y subí las cajas en un carrito. Al terminar eso, continué con la recolección de la mercancía de las cajas, minutos más tarde fui llamado a la sección de ventas por mayor, para conseguir una orden de fotocopiado, entonces me dirigí a la sección de información en busca del encargado del almacén. Allí Adriana —la encargada de dicha sección— me informó de que aquel día el encargado del almacén era el gerente general Javier Ocampo, a quien localicé por radio teléfono. Agradeciéndole a Adriana, volví a la línea de cajas a recoger “loleos” y canastillas, poco tiempo después me llamaron nuevamente de la sección de ventas por mayor, para subir mercancía de un cliente del plan “reservalo”<sup>33</sup>. Al llegar me encuentro con varios clientes que preguntaban sobre planes de financiación para la compra de electrodomésticos, al terminar con los clientes ubiqué a don Javier —el gerente general— en la cafetería de empleados para que me firmara unos documentos. En ese lugar conversé con él acerca del partido de fútbol, que para ese entonces ya iba tres a cero —perdiendo

<sup>30</sup> Relato de Juan Carlos.

<sup>31</sup> Sitio en el que se revisan y certifican los cheques que entregan los clientes y en el que se encuentra la coordinación de la sección de línea de cajas.

<sup>32</sup> Mercancía abandonada.

<sup>33</sup> Plan de ventas mediante mercancía que es reservada con anterioridad por los clientes (modalidad de preventa).

Colombia—. Al regresar al piso de ventas recojo un poco de mercancía y me llaman de previsado, para ir a la impresora central, que está ubicada en la administración, por las impresiones del informe de descuadre de cajeros. Almorcé como a las 16.30, y durante la hora de almuerzo en la cafetería me encontré con Juan Diego, Zuleta, Alex y más tarde llegaría Freddy, con quienes hablamos sobre lo concurrido del almacén en aquel día y sobre temas muy diversos, entre ellos la derrota de la selección colombiana de fútbol ante Argentina. A las 17.30 me encontré con el supervisor Óscar Calero en la puerta de la sección de cambios, avisándole de que regresaba de mi hora de almuerzo. En ese momento me llamó Lida, la encargada de la sección de cambios para que pidiera una autorización para un cambio de una carne de un cliente, por lo que fui hasta la sección, hablé con el encargado y con Fabián, el supervisor de esta sección; al regresar con la autorización me voy a entregar la mercancía de cambio en la sección correspondiente. Posteriormente debo pasar a la sección de ropa para el hogar para otro cambio de mercancía y allí me encuentro con John Jairo, vendedor de esta sección y hablamos sobre el partido de fútbol. Ahí fui llamado a la sección de ventas al por mayor para la devolución de dinero a un cliente, de nuevo localicé a don Javier, quien debía firmar la autorización para devolver el dinero al cliente. Fui a la tesorería a recoger el dinero que se le debía entregar al cliente, ahí me encontré con Yamileth, cajera, quien se demoró unos minutos en entregarme el dinero; mientras tanto, en el fondo del recinto se escuchaban baladas en inglés de la grabadora que ella mantiene en la oficina, después entrego el dinero a Hans, en la sección de ventas al por mayor. Poco después estaba organizando mercancía y me llamó Óscar (supervisor) para que bajara suministros que se necesitaban para las registradoras, bajé de la bodega de suministros unas cuantas cintas y rollos; al llegar, Murillo, encargado del previsado, me entregó un dinero que debía ser entregado en la tesorería con su respectiva remisión, así que vuelvo a la tesorería, pero esta vez me encuentro con Jorge Arango y Luis Quiceno (que le está ayudando ese día a Jorge, aunque él es cajero). Al regresar retomé la organización de mercancía, pero a los pocos minutos recibí la llamada de la sección de ventas por mayor, para que bajara la mercancía reservada a la bodega del "resérvale"; así que me quedé un rato allí, hasta que terminé de revisar bien la mercancía y firmé las órdenes, mientras que asesoraba a clientes que preguntaban por los planes de financiación, pues Hans estaba atendiendo a otros clientes. Al terminar me dediqué a empacar los ganchos de la ropa que hay en la registradora, en cajas de cartón, luego volví a la sección de ventas por mayor, mientras Hans contaba el dinero, pues era necesario atender la oficina mientras él contaba el dinero del día. Al salir de las ventas al por mayor me dediqué a recoger todo lo que dejan abandonado los clientes, preparando el cierre, pues estaba cerca y había mercancía por todos lados; cuando estaba en eso, vuelvo a ser llamado de la sección de ventas al por mayor, para que consiguiera los códigos y precios de una

mercancía que iba a ser reservada por un cliente, esto lo hice rápido, así que seguí recogiendo la mercancía abandonada; luego se dio el aviso de cierre del almacén y se comenzó a hacer el trabajo de cierre por parte de seguridad, paralelo al nuestro, puesto que acomodábamos todo, recogiendo la mercancía, clasificándola y devolviéndola a las secciones de donde pertenecen, para que el almacén quedara en orden para el día siguiente. Al finalizar este trabajo eran las 21.55. Mientras me cambié de ropa y salí finalmente del almacén ya eran las 22.15.

Para los cuatro entrevistados que trabajan en Almacenes Éxito es claro que no tienen una aspiración a tener una carrera laboral en la empresa. Los dos estudiantes universitarios manifiestan que estarán allí hasta terminar los estudios de pregrado. Juan Carlos indica que "no piensa que vaya a ascender en su empleo en el Éxito". En esta situación los ingresos percibidos se orientan a cubrir los gastos personales de los trabajadores y colaborar con gastos básicos del hogar. En otras situaciones (jefes de hogar), sí pueden ser ingresos más importantes para el sostenimiento del hogar, pero la estrategia de enganche privilegia estudiantes que ya estudian en la universidad o en un instituto técnico o tecnológico, por lo cual operan como ingresos complementarios en el hogar. En otros términos, se trata de un tipo de asalariado en oficios no calificados y semicalificados limitado a un período de su ciclo de vida de estudiante, entre los 18 y 25 años. Por este factor no hay preocupación con la existencia de contratos permanentes o indefinidos para jornadas laborales flexibles de "cuatro horas".

Observemos ahora el caso de Carrefour, la cadena francesa de hipermercados, competidora de Almacenes Éxito, que ingresa en Colombia en 1997. Hacia el 2000 tuvo ventas del orden de 126 millones de dólares, activos por 127 millones, patrimonio de 75,3 millones, utilidades netas por 1,3 millones y una mano de obra de 1.202 trabajadores<sup>34</sup>. Su entrada en el mercado nacional se ha caracterizado por una gestión de la fuerza de trabajo aún más flexible, en cuanto a los intereses de la empresa por reducir costos laborales, e inflexible en los horarios y la distribución de la jornada laboral si se mira desde los intereses de trabajadores que son al mismo tiempo estudiantes. Posiblemente este aspecto ha sido parte de su estrategia para competir con la cadena de hipermercados Almacenes Éxito y otras cadenas.

<sup>34</sup> Revistas *Dinero* y *La Nota Económica*, op. cit. En el 2000 Carrefour ocupó el puesto 78 entre las 100 más grandes empresas de Colombia. En Cali esta multinacional abre su hipermercado en 1999.

Carrefour supuestamente demanda una mano de obra similar en perfil a la del estudiante universitario trabajador, pero en condiciones de enganche y disciplina laboral relativamente diferentes<sup>35</sup>.

Los cargos u ocupaciones en Carrefour son equivalentes a los de Almacenes Éxito, aunque los empacadores son enganchados directamente por la empresa y sus salarios son fijos<sup>36</sup>. Sin embargo, según Raquel, "los horarios en Carrefour son horarios flexibles sólo para la empresa, ya que en Éxito se respeta el horario acordado con el trabajador, ¡en Carrefour no! En esta empresa sólo dan 15 minutos para almorzar

<sup>35</sup> Información suministrada por Raquel y Federico (nombres ficticios), al igual que Juan Carlos y Germán. Raquel tiene 21 años, blanca, es casada y espera un bebé, reside en la casa de la suegra con su esposo, quien tiene también 21 años, mestizo. Los dos son bachilleres, aunque Raquel ha estudiado además dos semestres de técnicas contables en la Universidad Obrera en el barrio Alfonso López de Cali (carrera intermedia técnica). Raquel inicia su experiencia laboral a los 17 años como empacadora en Almacenes Éxito, enganchada a través de la Cooperativa Futuro. En 1999 al abrir Carrefour se traslada a esta empresa. Aquí trabaja en el 2000 como vendedora. Al final del 2000 vuelve a trabajar en Almacenes Éxito, inicialmente de empacadora durante mes y medio, luego es enganchada directamente por esta empresa como vendedora. Su promedio salarial en Almacenes Éxito hoy en día es de 150 dólares al mes como vendedora "cuatro horas", 25 horas por semana. Su esposo es asalariado en una estación de servicio automotor (venta de gasolina) de la cadena Texaco, pero está subcontratado por una agencia de intermediación laboral con la cual la cadena de estaciones engancha sus trabajadores sin compromisos laborales directos. Su salario es de 177 dólares mensuales, por 48 horas más horas nocturnas y dominicales o festivos, lo cual arroja una jornada laboral promedio de 60 horas semanales. Con ingresos mensuales de 327 dólares, los dos esposos, residiendo en casa de la madre, conforman un típico hogar obrero de ingresos medios en la ciudad de Cali.

Federico, 22 años, negro, estudiante de licenciatura en educación física de la Universidad del Valle, soltero, vive con sus padres. También ha tomado clases de música en el conservatorio de la ciudad. El padre vende lotería, con estudios de sólo primaria; la madre, ama de casa, con nivel de 1.º de bachillerato. Reside con otros dos hermanos, quienes estudian, en un barrio popular de muy bajos ingresos y con ausencia de algunos servicios públicos. En 1997 se vincula a Almacenes Éxito bajo la modalidad de temporal "cuatro horas", luego es empacador, cuando aún este cargo estaba bajo contratación directa de la empresa; en 1998 es nombrado vendedor "cuatro horas" y en el 2001 es ascendido a cajero. En la actualidad gana 163 dólares al mes con 25 horas semanales promedio. Aunque no ha trabajado en Carrefour, dispone de amplia información sobre los contratos de trabajo en esta empresa porque allí trabajan varios amigos. El hogar de Federico tiene ingresos menores al de Raquel, si bien ambos son representativos de sectores de clases medias bajas en Cali.

<sup>36</sup> También hay diferencias en la forma de operar las bodegas y las góndolas que ofrecen las mercancías a los clientes (Raquel y Federico). Las estrategias de mercadeo pueden presentar otras diferencias interesantes, además de la disposición logística del hipermercado. Por el mayor uso del trabajador temporal con períodos de corta duración y por lo mismo una mayor rotación Carrefour privilegia menos el uso de una agencia de intermediación laboral, como sí sucede en Almacenes Éxito y Cadenalco.

y en el Éxito media hora, además aquí después de 5 horas de camello le dan a uno media hora de descanso, y si son más de 6 horas de trabajo, entonces una hora de descanso [...]. En Carrefour no existen esos descansos [...]. El trabajador debe estar disponible a toda hora, aun en los días compensatorios. En Carrefour se controla hasta para ir al baño...".

El sistema de contratación en la multinacional francesa es aún más flexible, privilegiando una mayor rotación de los trabajadores y evitando el reconocimiento de pagos diferenciales: "cada tres meses hay un contrato que luego se liquida, ahora se aumentó a seis meses" (Raquel). Según Federico y Raquel el contrato de trabajo en Carrefour explícitamente dice que no se reconocen horas extras, nocturnas, ni el pago de dominicales o festivos. Almacenes Éxito sí tiene un pago diferenciado para estos horarios y días laborales, aunque no se estimulan las horas extras; además opera un día compensatorio obligatorio si se trabaja un domingo o festivo. Carrefour lo otorga pero sin pagar adicional los domingos o festivos. La modalidad en Carrefour de contrato de trabajo es "seis horas", en lugar de "cuatro horas", lo cual dificulta el enganche de estudiantes universitarios, porque los horarios son menos flexibles para combinarse con la jornada de estudio, aunque en la práctica éstos son preferidos. Por otra parte, un trabajador de 36 horas por semana, que es el predominante entre vendedores y cajeros, logra un promedio mensual de 140 dólares, bien por debajo del monto salarial para el mismo tipo de trabajadores en Almacenes Éxito. Por lo anterior Federico manifiesta que "en Carrefour no hay un interés por el estudiante trabajador, a diferencia de Almacenes Éxito". También los salarios de los supervisores son menores en Carrefour (Raquel y Federico). Raquel insiste que en Carrefour la relación entre jefes y empleados "no es muy buena, hay conflictos entre cajeros y vendedores y entre vendedores y bodegueros, el control de los supervisores es mayor".

Almacenes Éxito tiene una estrategia de enganche y control de trabajadores centrada en aspectos de la vida privada del trabajador y su condición de estudiante. Esto se observa en los comentarios de Juan Carlos: "tras trabajar nueve meses como empacador en el almacén de San Fernando, fui llamado a presentar pruebas psicotécnicas para ser contratado directamente por Almacenes Éxito; en esa oportunidad, tras la presentación de las pruebas psicotécnicas realicé una entrevista con una de las psicólogas del departamento de personal (con sede en Medellín) que estaba en la ciudad, en la cual se me preguntaba principalmente acerca de mi vida familiar, de lo que yo estudiaba en la universidad, por qué y para qué lo hacía, y mis proyectos futuros, también en las preguntas se me hacía especial énfasis en las actividades que ade-

más se llevaban a cabo por fuera del estudio, en este caso el teatro y los deportes practicados en la adolescencia. En torno a todo esto se hizo principalmente la entrevista. Aunque no fui contratado en esa ocasión, cuatro meses después volví a ser llamado para un nuevo proceso de selección; en esta oportunidad se dieron dos entrevistas, la primera con una de las auxiliares del departamento regional de personal, acompañada de la prueba técnica, la cual presenté con otro compañero de la Cooperativa; luego de esta prueba tuve una entrevista con la jefa de recursos humanos, con quien hablé un largo rato, volviendo nuevamente la charla sobre mis actividades extracurriculares, la familia, el proyecto de vida y en una menor medida la situación por la que transcurría mi vida en ese período. En esta ocasión fui contratado para el cargo de auxiliar de ventas". De esto se desprende que más que los resultados "objetivos" de las pruebas psicotécnicas la biografía personal del candidato desempeñó un papel primordial en su enganche. En Carrefour se utilizan criterios de enganche similares.

Otra dimensión interesante de la contratación en ambas empresas es el reducido peso de la participación de trabajadores (mujeres y hombres) negros<sup>37</sup> en el personal contratado y su ubicación particular en ciertas tareas. Los entrevistados (uno de ellos negro, dos blancos y uno mestizo) coinciden en que la participación de estudiantes trabajadores negros o mulatos es reducida en Almacenes Éxito, pero para Raquel es mucho más baja en Carrefour. Según Germán, en "Almacenes Éxito de la Flora el personal negro es concentrado en bodega para recoger carros, no hay casi personal negro que atienda al público". Vale la pena recordar que el 21 de marzo de 1997 se llevó a cabo una protesta pública de organizaciones afrocolombianas frente al hipermercado de Almacenes Éxito de San Fernando, demandando cambiar los criterios de selección de personal, ya que había pruebas de que la empresa incluía el color de piel negra como hándicap para el enganche de trabajadores, sobre todo si ellos en sus tareas debían tener contacto con el público<sup>38</sup>.

<sup>37</sup> Cali y su región metropolitana presenta un 26,5% de su población autoclasificada como negra-mulata, alrededor de 610.000 personas sobre 2,3 millones. [Encuesta Nacional de Hogares (ENH, etapa 110, Departamento Nacional de Estadística, DANE, diciembre de 2000).]

<sup>38</sup> Este almacén estaba recién inaugurado. Se comprobó que en los criterios de selección del personal había prácticas discriminatorias de tipo racial. A raíz de esa protesta pública, supuestamente Almacenes Éxito prometió cambiar los criterios, mejorando el enganche de mujeres y hombres negros universitarios. Por otro lado, Federico, el trabajador negro, informa de que hoy en día en Almacenes Éxito de San Fernando alrededor de un 20% del personal "cuatro horas" estudiante trabajador dedicado a ventas es negro y que 3 de los 30 supervisores son personas de color.

También hay que señalar los roces o conflictos que aparecen entre las categorías distintas de trabajadores según modalidad de contratación y cargos. Por ejemplo, Germán insiste que "hay rechazo del personal de los trabajadores contratados por Almacenes Éxito respecto a las mujeres promocionistas o impulsadoras de productos [...], rechazo en el trato durante el trabajo, las desprecian, las aíslan, las ponen a hacer trabajo adicional". En el caso de Carrefour el ambiente entre vendedores y cajeros es de tensión, con una mayor presión de cumplimiento de parte de los supervisores.

¿Cuáles son los criterios prácticos que indican el compromiso del trabajador o el involucramiento de su subjetividad en las tareas que desempeña? Tanto Almacenes Éxito como Carrefour colocan los siguientes elementos: lo primero es la "atención al cliente", el vendedor debe ofrecer un servicio, vendiendo una imagen, de forma tal que el cliente perciba al vendedor como un asesor. El discurso de gestión del "servicio total" y "el cliente siempre tiene la razón" como una "filosofía del servicio" es un componente de la estrategia competitiva de las dos empresas. En el caso del cargo de cajero se marcan estos aspectos: "atender bien, rápido y sin errores". Hay además criterios de evaluación de la productividad en los cargos, el más frecuente es medir por el número de artículos registrados por caja en una jornada laboral. Esto frecuentemente se pone a prueba en momentos de mayor demanda o afluencia de compradores, pero también en momentos de menor demanda. Continuamente hay valoraciones de desempeño, el cual se relaciona con el "compromiso" subjetivo del trabajador. No obstante, hay matices diferentes entre las dos empresas: mientras que en Carrefour puede pesar más la productividad, en Almacenes Éxito se le da importancia a la "calidad del servicio" vía unas relativas mejores condiciones laborales (horarios más "flexibles" para los trabajadores, tiempos de descanso mayores, salarios superiores, controles de supervisión que generen un menor *stress*) que permiten un ambiente de trabajo de atención al cliente. Estas diferencias pueden modificarse hacia delante si la competencia se hace más intensa —como es de esperar— y, por lo tanto, las políticas de gestión en la cadena de hipermercados Almacenes Éxito van a ser más parecidas a las de Carrefour, para reducir aún más los costos laborales. En esta dirección un deterioro de la calidad en el servicio puede estar compensado por otros mecanismos para seducir a la clientela. De todas maneras, en el caso de Carrefour a pesar de unas inferiores condiciones laborales la exigencia de "mostrarse atento con el cliente" es prioritaria; por lo que la presión en el trabajo es más intensa. No obstante, la

expansión de la cobertura poblacional y de las ventas de Almacenes Éxito hasta el presente parece estar apoyada en la estrategia de la "calidad de servicio al cliente", aparte de las innovaciones tecnológicas que introducen los hipermercados. Por supuesto, en esto último Carrefour y otras cadenas son también altamente competitivas.

### Algunas conclusiones preliminares: modalidades de contratación y fluidez de la relación salarial

Los procesos de globalización en la sociedad colombiana profundizaron dinámicas desregulativas en la gestión de la fuerza de trabajo en las grandes empresas, las cuales ya venían de los años setenta. Sin embargo, es en un contexto sociohistórico de una débil presencia del Estado en la regulación de la relación salarial que a su vez se inscribe el fenómeno de la globalización en Colombia. No es casual que sea el país de América Latina con las mayores tasas de desempleo abierto, incluso superiores a las argentinas<sup>39</sup>, después de 1998, cuando la región atraviesa una de las peores recesiones de su historia. Esto coincide precisamente con la puesta en marcha de medidas de estabilización macroeconómica ortodoxas, pero con unas instituciones heredadas de Estado de Bienestar muy limitadas, de baja cobertura poblacional y a partir de la apertura económica en desmantelamiento progresivo<sup>40</sup>.

Los casos analizados de empresas del sector industrial y de la gran distribución, dos multinacionales y una nacional, con prácticas antisindicales en su historia, ilustran de manera particular las estrategias de flexibilización interna y externa de la mano de obra<sup>41</sup>. En Colgate Palmolive la estrategia se ha basado en la configuración de segmentos

<sup>39</sup> Tasas superiores al 18% en las 13 principales ciudades y de subempleo superiores al 30% entre los años 1999 y 2000. En algunas se llega a tasas de desempleo por encima del 20%. Véase Ocampo (2001).

<sup>40</sup> Al respecto es interesante la observación de Beck (1998, p. 93): "lo que se ha presentado como un remedio —la flexibilización del mercado laboral— no ha hecho más que ocultar la terrible enfermedad del paro; no la ha curado en absoluto. Al contrario, cada vez es mayor el paro, así como los casos de trabajos a tiempo parcial. Las precarias relaciones contractuales y la por el momento aún tranquila reserva laboral".

<sup>41</sup> Una descripción de este fenómeno en el contexto europeo se encuentra en Castel (1995, pp. 399-412).

diferenciados de trabajadores a través de agencias de intermediación laboral y una alta rotación<sup>42</sup>. Pero no se trata de segmentos para tareas también diferenciadas, sino lo contrario, pueden ser las mismas tareas, lo cual introduce un sentido de competencia y potencialmente de recelo entre las capas de trabajadores más estables y las menos estables. En las experiencias de Raquel y Germán, ambos trabajadores de Almacenes Éxito, la primera con un período en Carrefour, se observan trayectorias laborales bien fragmentadas y dispersas. Para Juan Carlos y Federico, los dos estudiantes universitarios con biografías personales y familiares distintas, su vinculación a Almacenes Éxito es percibida en forma transitoria, es decir, para ellos no forma parte de un proyecto futuro de carrera laboral estable. Si se toma en cuenta la información aportada sobre Carrefour las condiciones laborales son inferiores a las de Almacenes Éxito y sobre todo más inciertas debido a la alta rotación de personal como estrategia empresarial por esta multinacional francesa, no obstante aparentemente preferir en el enganche a estudiantes universitarios y de carreras intermedias.

Según Juan Carlos, en Almacenes Éxito "uno es todoterreno"<sup>43</sup>. Los trabajos descritos en las entrevistas son multitareas en todos los casos y móviles en algunos, debido a continuos desplazamientos en todo el edificio (vendedores en Almacenes Éxito y Carrefour). Pero lo fundamental es que son actividades rutinarias que no permiten (Colgate Palmolive, Almacenes Éxito y Carrefour) una calificación para quienes las ejecutan; el relato de un día de trabajo de Juan Carlos es bien indicativo. Por esta razón son ocupaciones no calificadas o semicalificadas en el mejor de los casos que están organizadas de tal modo que la inestabilidad en la contratación laboral o por ciclo de vida de estudiantes universitarios no permite definir una trayectoria biográfica alrededor del trabajo. Es lo que Paugam (2001, pp. 22-27) denomina "trabajo temporal vivido como una aventura", a partir de un modelo típico ideal que conjuga la satisfacción en el trabajo y la estabilidad en el empleo, ya que se estaría en una situación opuesta de integración laboral de completa descalificación, debido a una relación doblemente negativa en el trabajo (el oficio como actividad creativa) y en el empleo.

<sup>42</sup> La contratación temporal asociada a la alta rotación de mano de obra, de la cual ha sido pionera la multinacional Colgate Palmolive, ha sido una característica predominante de la gran empresa en la región del Valle del Cauca, donde está ubicada la multinacional (Urrea y Mejía, 2000).

<sup>43</sup> Alusivo a las bicicletas utilizadas para diferentes tipos de terrenos, en este caso aplicado a las múltiples tareas que tiene que desarrollar el trabajador.

Es interesante advertir que los empleos "cuatro horas" de estudiantes trabajadores puestos en marcha por Almacenes Éxito, el cual constituye un ejemplo ponderado por los discursos empresariales de las nuevas modalidades de contratación flexible, convierten la relación salarial en algo transitorio y artificial para el propio trabajador. La flexibilidad laboral, que estaría dada porque toma en cuenta las necesidades de la empresa y del trabajador en la distribución de la jornada, disuelve artificiosamente la separación entre estudiante y trabajador, sin que pueda desarrollarse una identidad laboral completa<sup>44</sup>. De acuerdo con Juan Carlos, "en los ratos libres, en la cafetería, entre nosotros se conversa acerca de los parciales o exámenes que todos tenemos en la universidad, de la rumba, sobre mujeres si estamos entre hombres y sobre hombres si hay mujeres [...] rara vez se habla sobre el trabajo, y cuando se comenta algo es sobre los 'guayos' [descaudre de caja, anécdotas sobre los clientes, etc.] [...], es un ambiente más de cafetería de universidad que de cafetería de trabajo". Como si el universo de lo cotidiano, mediante el cual se construyen afinidades afectivas pero también solidaridades grupales entre estos trabajadores permanentes que son a la vez estudiantes, estuviese por fuera del mundo laboral.

Aunque ha sido frecuente la figura del estudiante que realiza entre los 15 y 25 años actividades laborales asalariadas en los períodos de vacaciones escolares o fines de semana, esta mano de obra es temporal, sólo para la estación. Éste ha sido un patrón común en las sociedades anglosajonas y en diferentes países, incluyendo casi todos en América Latina, a lo largo del siglo XX. Sin embargo, se trata ahora de un cambio significativo en el que se puede tener al mismo tiempo, en forma permanente, dos condiciones. Por esta razón el fenómeno del estudiante trabajador con estatus laboral continuo y ya durante un período largo, entre 1 y 5 años, correspondiente a un ciclo de vida, es una nueva condición de asalariamiento que se extiende a todas las alternativas de horarios "flexibles" ("seis horas", sabatinos, etc.) con implicaciones en la autopercepción del sujeto de sus dos condiciones existenciales (trabajador asalariado *versus* estudiante). De esta manera no es visible para el trabajador, en cuanto construcción de su subjetividad, la relación salarial, ya que ella aparece porosa, fluida. Esta identidad escindida es favorable a una relación salarial sin contestación y

<sup>44</sup> Castel considera que las transformaciones recientes en el mundo del trabajo conllevan a una pérdida de la identidad individual construida a partir del trabajo (*op. cit.*, p. 413).

por lo mismo, a una mayor disciplina laboral. Juan Carlos lo expresa de una forma muy directa, "para qué un sindicato si uno va estar en esta empresa"<sup>45</sup> sólo durante dos o tres años".

Las nuevas exigencias de enganche laboral que favorecen a los estudiantes universitarios y de carreras intermedias en horarios flexibles tienen además otro efecto perverso. Los trabajadores (hombres y mujeres), en el rango de edad de 18-25 años, que se encuentran por fuera del sistema escolar son excluidos de estos empleos, ya que no reunirían el nivel educativo requerido por la empresa, el de estudios postsecundarios, supuestamente para garantizar una mejor "calidad del servicio al cliente". Es curioso advertir que según Juan Carlos esta modalidad "cuatro horas" de estudiante trabajador permite por ejemplo que jóvenes de clases medias acomodadas tengan opciones de empleo permanente para cubrir sus gastos extras, fenómeno que incide en ampliar la brecha de desigualdad para los jóvenes trabajadores de sectores populares que difícilmente tienen acceso a la educación superior.

Los mecanismos de exclusión se amplían a formas de discriminación racial para una serie de cargos en los hipermercados descritos (Carrefour y Almacenes Éxito), sobre todo cuando ellos tienen que ver con atención al cliente. La estrategia de flexibilización laboral externa en grandes cadenas de distribución comercial convive con prácticas discriminatorias históricas comunes a diferentes espacios colectivos de la sociedad colombiana. Paradójicamente los discursos de gestión que hacen una apología en la eliminación de las rigideces del mercado laboral, supuestamente afirmando la autonomía individual, dejan a un lado los factores discriminatorios de género y color de piel.

La utilización de segmentos de la población estudiantil como fuerza de trabajo permanente tiene importantes ventajas para las empresas aquí analizadas. Les permite aparentemente garantizar mejores condiciones de inserción subjetiva en el trabajo (bajo el supuesto de que sus vendedores y cajeros son universitarios con mejores modales y más solícitos a asumir una "filosofía de servicio al cliente"), sin comprometerse en una trayectoria laboral futura para el trabajador, porque la duración en el empleo es menor de 5 años, promedio entre 2 y 3 años, según los testimonios de los entrevistados, el cual corresponde al ciclo de vida universitario. Es claro que las expectativas del estudiante trabajador en estas empresas son terminar su ciclo de

<sup>45</sup> Se refiere a Almacenes Éxito.

estudios y desempeñarse laboralmente en su campo profesional, técnico o tecnológico. Difícilmente pueden tener expectativas respecto al empleo como vendedor o cajero que desempeñan en la actualidad. Esto le permite a Almacenes Éxito hacer contratos de trabajo permanentes sin mayor riesgo.

La flexibilización de la jornada laboral, como se ha podido observar en las empresas de hipermercados, genera también una fragmentación de los trabajadores como grupo social similar a la que produce el mecanismo de subcontratación mediante intermediarios laborales y temporalidades de duración del contrato de trabajo, pero tiene una ventaja adicional para la empresa. Este tipo de flexibilidad no sólo redundará en una mayor disciplina en el espacio laboral, sino que es favorable al involucramiento subjetivo en el trabajo<sup>46</sup>, garantizado por la distribución de la jornada, en la que supuestamente hay un acuerdo entre la empresa y el trabajador. Pero lo que hay detrás de este supuesto acuerdo es la terrible libertad de la inseguridad, de la incertidumbre.

La intermediación laboral vía agencias de empleo, fenómeno ampliamente generalizado en Colombia, configuró el mecanismo clásico inicial desde la década de los setenta que permitía la incorporación de trabajadores temporales para escapar de la legislación laboral vigente para la época. Fue la modalidad de subcontratación pero con una vinculación exclusiva a una empresa. Esto permitió a las empresas una alta rotación de una parte de su mano de obra, gracias a los enganches temporales, y con ello poner en marcha una estrategia de flexibilización externa, la cual precedió a las estrategias de flexibilización interna en los puestos de trabajo. Será en la década de los ochenta cuando se implementan estrategias en esta segunda dirección y luego en los noventa la rotación laboral irá acompañada de puestos con tareas diversas. De nuevo Colgate Palmolive será pionera, pero ya otras grandes empresas industriales habían incorporado estas estrategias. Posteriormente, a la temporalidad en el empleo se agregará una contratación cuasi permanente o mediante contratos temporales sucesivos por largos períodos (dos, tres, cuatro o cinco años). En las empresas consideradas en este documento hemos podido observar que se dan las diferentes formas de temporalidades laborales a través de la figura intermediaria (tanto Colgate Palmolive como Almacenes Éxito y Carrefour). En este sentido la intermediación laboral para el caso colombiano es anterior a las formas que van a configurar el llamado

<sup>46</sup> Recordemos el énfasis puesto a la vida privada y los proyectos personales en las entrevistas para el enganche de Juan Carlos como trabajador de Almacenes Éxito.

*outsourcing*, donde la subcontratación se realiza a través de otras empresas especializadas en ofrecer servicios sin que necesariamente signifique una vinculación exclusiva o permanente de la mano de obra a la empresa que demanda el servicio. De igual manera, encontramos en las empresas referidas servicios *outsourcing*.

En las experiencias analizadas se observa una dificultad en la construcción de una identidad asalariada con derechos individuales y colectivos en el contexto de una inserción en el mercado de trabajo con trayectorias laborales fragmentadas, ya sea por la condición de inestabilidad o por una condición "provisoria" como asalariado que es al mismo tiempo estudiante. Lo que Boltanski y Chipello (*op. cit.*, pp. 168-173) han analizado como la lógica *conexionista* y sus consecuencias en las relaciones laborales se aplica aquí<sup>47</sup>. Aunque la globalización ha intensificado el asalariamiento en la sociedad colombiana, en la medida en que se apoya sobre la desregulación de la relación salarial este proceso no ha permitido el desarrollo de identidades individuales y colectivas alrededor del espacio de trabajo<sup>48</sup>. La profundización de las desigualdades sociales en la sociedad colombiana y otras sociedades latinoamericanas va a la par con la pérdida de los referentes en el trabajo y con ello la invisibilización de las relaciones asalariadas.

<sup>47</sup> Al igual que el escenario analizado por Beck (1999, pp. 63-67) de individualización a toda costa que se expresa en el empresario autónomo cuya única opción es la libertad de la inseguridad.

<sup>48</sup> Sobre este punto véase en Veltz su excelente análisis sobre velocidad, incertidumbre y confianza en el mundo del trabajo flexible (1996, pp. 223-226), al igual que en su obra más reciente, sobre el tema de la libertad y el sentido (2000, pp. 221-227).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beck, Ulrich (1998), *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*, Barcelona, Paidós (Barcelona/Buenos Aires/México), Colección Estado y Sociedad.
- (2000), *Un nuevo mundo feliz. la precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona, Paidós (Barcelona/Buenos Aires/México), Colección Estado y Sociedad.
- Bergquist, Charles (1988), *Los trabajadores en la historia latinoamericana. Estudios comparativos de Chile, Argentina, Venezuela y Colombia*, Bogotá, Colombia, Siglo XXI Editores.
- Boltanski, Luc y Chiapello, Ève (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Francia, Editorial Gallimard.
- Castel, Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Francia, Librairie Arthème Fayard.
- Dornbusch, Rudiger y Edwards, Sebastián (1992), «La macroeconomía del populismo», en Dornbusch y Edwards (comps.), *La macroeconomía del populismo en la América Latina*, México, Fondo de Cultura Económica, p. 17.
- Ocampo, José Antonio (2001), *Un futuro económico para Colombia*, Colombia, Editorial Alfaomega.
- Palacios, Marco (2001), *De populistas, mandarines y violencias. Luchas por el poder*, Bogotá, Colombia, Editorial Planeta Colombiana, Colección Grandes Temas.
- Paugam, Serge (2001), «Les formes d'intégration professionnelle», en *Sciences Humaines*, núm. 114, marzo de 2001, París, p. 22.
- Pécaut, Daniel (1987), *Orden y violencia en Colombia, 1930-1954*, 2 vols., Bogotá, Siglo XXI Editores.
- Urrea, Fernando y Murillo, Guillermo (1993), "Nuevas tecnologías y acción sindical en la gran industria del Valle del Cauca según estilos de relaciones industriales y las dinámicas de la reforma laboral y la apertura económica de la administración Gaviria", 55 pp., ponencia presentada al simposio Sociología del Trabajo: Reestructuración Industrial, Empleo y Trabajo, VIII Congreso Nacional de Sociología, 24-26 de junio de 1992, Bogotá. Publicado en *Cambio técnico, empleo y trabajo en Colombia*; Bogotá, Rainer Dombois y Carmen Marina López Editores, FESCOL, pp. 91-116.
- Urrea, Fernando y Mejía, Carlos A. (2000), «Innovación y cultura de las organizaciones en el Valle del Cauca», en F. Urrea, L. G. Arango, C. Dávila et al., *Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia*, Bogotá, Colciencias, Corporación Calidad.
- Veltz, Pierre (1996), *Mondialisation villes et territoires. L'économie d'archipel*, Francia, Editorial Presses Universitaires de France.
- *Le nouveau monde industriel*, Editorial Gallimard, Francia, 2000.

## FUENTES PERIODÍSTICAS

- Dinero*, núm. 134, junio de 2001, «La expansión universitaria», p. 18.
- La Nota Económica*, núm. 64, abril de 2001, «Las 300 empresas más grandes», p. 23.
- La Nota Económica*, núm. 66, junio de 2001, «Las 10 iniciativas más destacadas por Colombia», p. 94.
- La Nota Económica*, CD-ROM, *Colombia y la nueva economía*. *Semana* (edición especial), Edición 988, 9-16 de abril de 2001, «Las 100 empresas más grandes de Colombia», p. 98.

## ENTREVISTAS A TRABAJADORES (NOMBRES MODIFICADOS)

- Carlos, 26 años, trabaja en Colgate Palmolive.
- Juan Carlos, 21 años, trabaja en Almacenes Éxito, San Fernando.
- Federico, 22 años, trabaja en Almacenes Éxito, San Fernando.
- Raquel, 21 años, trabajó en Carrefour y actualmente trabaja en Almacenes Éxito, San Fernando.
- Germán, 26 años, trabaja en Almacenes Éxito, La Flora.

## OTRAS FUENTES

- Encuesta Nacional de Hogares (ENH), Etapa 110, Departamento Nacional de Estadística, DANE, diciembre de 2000.

**Resumen.** «Globalización y prácticas de flexibilización laboral en grandes empresas: el caso colombiano»

La sociedad colombiana desde mediados de los años ochenta e intensamente durante los noventa ha abierto su economía y con ello el país ha estado bajo los efectos del proceso de globalización y políticas neoliberales. No obstante, es indispensable colocar este proceso en la perspectiva sociohistórica de la sociedad colombiana, sin una experiencia de política populista de distribución del ingreso y, por lo mismo, con un Estado débil en su capacidad de regular la riqueza y con una participación pobre en la generación del PIB. En este contexto deben ser observadas algunas estrategias de flexibilización interna y externa de la fuerza de trabajo en las principales grandes empresas en Colombia, en el sector industrial y en las más grandes cadenas de distribución, particularmente los hipermercados. Mi interés consiste en analizar tales estrategias a través de las prácticas y políticas de contratación y en los diferentes trabajos para entender las modalidades recientes del proceso de asalariamiento, bajo la mirada de fragmentación y discontinuidad de las trayectorias laborales de los trabajadores en estos dos tipos de negocios. Éstas son estrategias de empresas nacionales y multinacionales; no obstante, no puede decirse que la apertura económica y la inserción en las dinámicas de globalización sean las únicas que las expliquen, ya que algunas de ellas, tales como el trabajo temporal y la intermediación laboral, vienen desde los años setenta. De todos modos es claro que las prácticas de flexibilización llevadas a cabo por las empresas son hoy las formas de gestión del trabajo más extendidas en la sociedad colombiana.

**Abstract.** «Globalization and labor flexibility practices of largest firms: colombian case»

Colombian society since the middle of the 80s and deeply during the 90s has opened its economy and so the country has been under effects of globalization process and neoliberal policies. Meanwhile it is necessary to put all this process into the socio historic perspective of Colombian society without a populist political experience of income distribution and for this reason with a weak State as regulating the wealth and a poor historical participation into the generation of gross national product. In this context must be observed some strategies of internal and external labor force flexibility of the main of the largest firms in Colombia, into the industrial branch and biggest distributing chains, particularly hypermarkets. My interest is to analyze such strategies through the firm hiring practices and policies and the different kind of jobs to understand the recent ways of salaried process, under the view of fragmentary and discontinuity labor paths of the workers into these two types of largest business. These are strategies of national and foreign firms; nevertheless, it cannot say that the economic opening or the insertion into the dynamics of globalization process explain only all them, because some —such as temporary hiring by intermediary agencies— became since the 70s. Certainly, flexibility practices by the companies are today the labor force management ways more extendable in Colombian society.

# Racismo e integración social por medio del trabajo

Ignasi Brunet y Amado Alarcón\*

## 1. Introducción

Actualmente, el proceso de racialización de determinadas prácticas discriminatorias está en la presencia en la sociedad y la competencia en el mercado de trabajo de un número apreciable de trabajadores extranjeros extracomunitarios; inmigrantes activos que sustituyen a los españoles en las tareas y salarios que éstos rechazan<sup>1</sup>. La competencia en el mercado de trabajo, dada su actual configuración en términos de informalización, segmentación y fragmentación, es el factor objetivo para explicar las reacciones xenófobas y racistas, en la medida en que se percibe al inmigrante como agente potencial de amenaza de intereses y de identidades. Percepción, social y políticamente construida, a consecuencia de que el sistema capitalista se apoya, por un lado, sobre la explotación del trabajo por el capital y, por otro, en la competencia de todos contra todos. En este contexto, las dos leyes orgánicas publicadas —11 de enero de 2000 y 23 de diciembre de 2000— sobre los derechos de los extranjeros y su integración en España efectúan un tratamiento político de la inmigración extracomunitaria que la hace depender sobre la “situación nacional de empleo”, institucionalizando, así, un nicho ocupacional, dentro del segmento secundario del

\* Departament de Gestió d'Empreses, Facultat de Ciències Econòmiques i Empresarials, Universitat Rovira i Virgili. Av. de la Universitat, 1-43204 Reus. E-mail: [ibic@fcee.urv.es](mailto:ibic@fcee.urv.es), [amaa@fcee.urv.es](mailto:amaa@fcee.urv.es).

<sup>1</sup> En 2000 la población inmigrante extracomunitaria representa un 1,2% de la población total española.

mercado de trabajo, destinado a ser ocupado por la población inmigrada extracomunitaria. Por tanto, la política inmigratoria hace depender la presencia de inmigrantes de las necesidades de fuerza de trabajo en el Estado español, institucionalizando una situación de inferioridad (y criminalización) de la población inmigrada a través de la ley, al servir y legitimar una situación estructural de tipo discriminatorio, concretamente la segmentación étnica del mercado de trabajo<sup>2</sup>; segmentación que está en la raíz del racismo<sup>3</sup> y que no está al margen de prácticas xenófobas individuales de los empresarios demandantes de fuerza de trabajo y que, por vía de la competencia entre trabajadores, genera, en determinados sectores de actividad, actitudes xenófobas de los trabajadores autóctonos. Actitudes que, en un contexto donde se registran los índices de temporalidad y de rotación en el empleo más altos entre los países de la Unión Europea, introducen divisiones y conflictos entre los trabajadores, siendo un importante factor de debilidad y desestructuración del movimiento sindical.

En los siguientes apartados realizaremos, primero, una revisión teórica de los conceptos *racismo* e *integración* así como también una mención a las pautas de integración de los inmigrantes en el mercado de trabajo<sup>4</sup>. Segundo, ofreceremos los resultados de la investigación empírica realizada en la comarca de El Maresme, centrándonos en las representaciones sociales de autóctonos e inmigrantes; representaciones que juntan dos territorios de la miseria —el lejano y el próximo— y nos la colocan delante, esto es, hasta la puerta de nuestras casas. Tercero, a partir del contraste entre la irracionalidad del racismo<sup>5</sup> con la racionalidad de su análisis sociológico, destacamos que las prácticas racistas y/o xenófobas correlacionan con la estructura del mercado de trabajo, al estabilizar y profundizar sus tendencias hacia la precarización.

<sup>2</sup> Véase Balibar y Wallerstein (1991).

<sup>3</sup> El racismo, cuyo desarrollo y hegemonía coincidió con la expansión y el triunfo del capitalismo moderno y del imperialismo capitalista, se asienta, como categoría social de exclusión y discriminación, en categorías mentales jerarquizadas (producto de la interiorización del conjunto de divisiones y distancias sociales). Categorías que deben su eficacia propia al hecho de que funcionan más allá de la conciencia y del discurso, por tanto fuera de las influencias del examen y del control voluntario.

<sup>4</sup> El 80% del total de la población inmigrante se encuentra en edad de trabajar, porcentaje que alcanza el 82% en el caso de los inmigrantes no comunitarios, siendo el grupo más amplio el comprendido entre los 25 y los 44 años, lo que muestra la juventud de la población activa inmigrante.

<sup>5</sup> El término *racismo*, en un sentido amplio, engloba la xenofobia, el antisemitismo y muchas manifestaciones del nacionalismo excluyente.

## 2. Racismo e integración por medio del trabajo

### 2.1. Racismo y discriminación

El racismo, como una forma de discriminación que se asienta en la manera de organizar el mundo social, independientemente de que niegue su carácter racista, afecta a la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo por motivos del origen étnico o nacional. El racismo, como una "relación de dominación" (Flem, 1985), impone "la inferiorización de cualquier grupo social sobre el que la sociedad ha construido una imagen racial habiendo elegido para ello unos rasgos cualesquiera que se han supuesto congénitos; estos rasgos pueden ser físicos o psíquicos, reales o supuestos, lo mismo da, lo importante es la acción social que se ejerce sobre ese grupo" (Pajares, 1998, p. 283). Por tanto, racismo es la acción negativa de la sociedad hacia el grupo que, guiándose por una construcción imaginaria, ha racializado. Esta perspectiva se contrapone a la que guía la teoría económica neoclásica, la cual se representa la discriminación racial en el mercado de trabajo por medio de un "gusto por la discriminación"<sup>6</sup> que presentan tanto los empleadores (y que condiciona la remuneración diferencial a empleados) como los trabajadores (no dispuestos a compartir el lugar de trabajo o que deben ser primados por el hecho de compartirlo con trabajadores de otras etnias). En ausencia del "gusto por la discriminación", esta teoría entiende que la posición y rentas de los trabajadores en el mercado de trabajo es una función del capital humano que éstos aportan a los procesos productivos y por tanto a la productividad y competitividad de las empresas<sup>7</sup>. En este sentido, se consigne culpar a la inmigración por sus déficits en capital humano, lo que constituye otra forma de racismo<sup>8</sup>, el racismo de la inteligencia que es "propio de una clase dominante cuya reproducción depende en parte, de la transmisión del capital cultural, capital heredado que tiene la

<sup>6</sup> Véase Becker (1957).

<sup>7</sup> Véase Borjas (1983).

<sup>8</sup> No hay un racismo, sino racismos, en tanto que hay tantos racismos como grupos que "tienen la necesidad de justificarse por existir como existen, constituyendo esto la función invariable de los racismos" (Bourdieu, 2000, p. 261). Al respecto, Balibar y Wallerstein (1991) hablan de "racismo sin razas" para referirse al reemplazamiento del argumento genético por el de identidad cultural y/o nacional, con el objetivo de primar las identidades culturales y/o nacionales de las diferentes sociedades como esenciales e irreductibles.

propiedad de ser un capital incorporado y, por tanto, aparentemente natural, innato. El racismo de la inteligencia es lo que utilizan los dominantes con el fin de producir una teodicea de su propio privilegio, como dice Weber, es decir, una justificación del orden social que domina. Es lo que hace que los dominantes se sientan justificados de existir como dominantes, que se sientan de una esencia superior” (Bourdieu, 2000, pp. 261-262).

El racismo alude, también, a la división entre un “nosotros” y un “otros”, definida de acuerdo con los estereotipos de un determinado orden social<sup>9</sup> que exige, para dar validez a diferencias y límites generalmente aceptados, un espacio bien vallado (con vallas mentales) para hacer posible la conciencia de la propia identidad cultural o étnica. Identidad que responde a factores y decisiones de tipo puramente político (y por tanto arbitrario) y que se sirve del ropaje de lo natural, de la herencia, de lo originario y sustancial para la conformación de la divisoria étnica en el acceso a recursos y privilegios. Dicha división actúa como segregación y discriminación al reservar a la población inmigrada unas funciones concretas en la estructura económica o productiva<sup>10</sup>. Y es que la etnicidad es un excelente instrumento para mantener la sobreexplotación sin excesivos conflictos. Siempre hay una diferencia cultural a inventar, a fin de encubrir las segregaciones y discriminaciones en base a factores económicos y sociales.

La división para el acceso a recursos y privilegios se manifiesta en múltiples dimensiones de la vida social y, en particular, en el mercado de trabajo, en el que un sector importante de inmigrantes ocupa los peores puestos de trabajo. Y es que, en el terreno de las prácticas, racismo y etnicismo no dejan de ser o manifestarse como variantes del clasismo, ya que las diferenciaciones étnicas y raciales nos abocan inevitablemente a la desigualdad de posiciones sociales, a la existencia de un espacio social jerarquizado; espacio que manifiesta las distancias sociales bajo una forma deformada y oculta, a causa del efecto de naturalización que produce la inscripción de las realidades sociales en el mundo natural.

<sup>9</sup> Respecto a los estereotipos etnocéntricos de los españoles, que dan por supuesta la superioridad de los autóctonos sobre los colectivos inmigrantes que llegan en busca de trabajo, véanse Vallés *et al.* (1999), Díez Nicolás (1999).

<sup>10</sup> Como señala Ambrosini (1998, p. 145) “una cuota más o menos amplia de economía irregular es un rasgo constitutivo del funcionamiento de los sistemas económicos contemporáneos”. Este autor añade que “el trabajo del inmigrante parece diseñado precisamente para responder a esta demanda”.

## 2.2. Integración de la inmigración

Políticamente, hay tres modelos de integración de los inmigrantes: el modelo francés, el inglés y el alemán. En el modelo alemán, la ciudadanía se determina por el llamado *ius sanguinis*, mientras que en el francés la ciudadanía se rige por el *ius soli*, que se considera que es idéntico para todos los que la han obtenido y, en el supuesto de que mediara entre ellos diferencias, éstas únicamente existen en el ámbito privado. Por contra, en el modelo inglés se supone que unos ciudadanos son distintos de otros y que un inmigrante, por el hecho de adquirir la ciudadanía, no se convierte en un inglés igual al resto de los ingleses, al quedar adscrito a su minoría étnica.

En cuanto a España, el Plan Interministerial para la Integración de los Inmigrantes (1994) opta implícitamente por el modelo francés, ya que referencia a los ciudadanos españoles en general y remite a los inmigrantes, para la tutela y promoción de sus derechos, a las mismas instancias y organismos que están abiertos para los españoles (CECS, 2001). Por tanto, la integración es igual a ciudadanía y, políticamente, es sinónimo de legalización. Legalizar a los inmigrantes es convertirlos en ciudadanos, sin que se les requiera otros derechos y deberes que los que se exigen a los nacionales de origen. La palabra clave para la integración social de la inmigración no es identidad<sup>11</sup>, es ciudadanía. De hecho, la etnicidad, la identidad étnica, es un efecto de la diferenciación desigualitaria, ya que la cuestión de la integración únicamente se plantea en términos de identidad cuando son marginados, por la posición social, la lengua, las costumbres y, finalmente, el derecho. La inmigración no es un problema de identidad étnica, es una oferta en el mercado de trabajo y, por simple respeto a la igualdad humana, hay que conceder las mismas oportunidades a todos/as. Lo que equivale a otorgar a todos/as la identidad democrática moderna que, más allá del origen étnico, de la cultura, de la religión, de la lengua y de la nacionalidad, es, ante todo, el acceso a la ciudadanía, la humanidad política del hombre, el sistema de derechos y deberes que nos vuelve iguales en el espacio público respetando la singularidad en el espacio privado<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> La identidad no es algo, por otra parte, cerrado y definido, sino que se construye y redefine constantemente.

<sup>12</sup> La prueba de fuego de la ciudadanía es la realización de derechos sociales; es decir, el objetivo de la ciudadanía consiste en asegurar que cada sujeto sea tratado

Culturalmente, hay tres modelos de integración de los inmigrantes: el multiculturalismo, la asimilación y la interculturalidad. El multiculturalismo implica una política de acentuación de las diferencias culturales de la que derivan subculturas aisladas; la asimilación implica una política de homogeneización cultural para integrar a las minorías culturales o étnicas; la interculturalidad equivale a intercambio, fusión, mestizaje cultural, a consecuencia del reconocimiento de que las culturas en contacto interactúan y generan nuevas culturas<sup>13</sup>. Por otra parte, multiculturalismo y asimilación surgen a consecuencia de la existencia de la desigualdad disfrazada de diferencia cultural o étnica; en otras palabras, la diferencia y su construcción no es más que una justificación del proceso de desigualdad. En la interculturalidad se pueden observar procesos por reducir o eliminar las desigualdades y promover la igualdad mediante la explicación crítica de lo que de subjetivo y de relativo tienen las culturas propias en tanto que construcciones sociohistóricas o, también, procesos de construcción de la diferencia y de la desigualdad mediante discursos de igualdad y pluralismo cultural ocultando la conexión con las estructuras sociales más amplias en las que se inscribe la diversidad cultural. De aquí que el reconocimiento de la diversidad intercultural pueda encubrir un fuerte etnocentrismo, dado que en los contextos occidentales actuales, enfatizar las diferencias es "arriesgarse a convertirlas en desigualdades. Ello se debe, una vez más, a que los 'bordes' de las culturas son entendidos como algo fácilmente identificable, (pero) un reconocimiento de las diferencias culturales entre los grupos que 'conviven' en un mismo espacio geográfico no debe olvidar que, en gran medida, las diferencias han sido construidas desde una idea muy estática de qué son las culturas y, por tanto, enseñar las diferencias es una nueva manera de cosificar las culturas y favorecer la asunción de la desigualdad desde tal inmovilismo" (García y Granados, 1999, p. 63). Teniendo en cuenta lo dicho hasta aquí, y admitiendo que hay que someter críticamente el discurso cultural y étnico y su racionalidad al discurso científico y social y su racionalidad, controlando sus distorsiones etnocéntricas a causa de la determinación posicional de

como un miembro pleno de la sociedad de iguales, aunque este principio, sin embargo, coincide con el auge del capitalismo, que genera desigualdad.

<sup>13</sup> Las culturas se mueven y se enfrentan en el marco de unas determinadas relaciones de dominación, aunque hay que matizar que no son las culturas las que combaten por el espacio del poder en la sociedad sino determinados grupos que invocan la cultura en busca de legitimidad.

modo pensar humano, el análisis de los flujos migratorios (fruto de las desigualdades mundiales) y su integración por medio del trabajo ha de inscribirse, por su funcionalidad para las economías receptoras al mitigar los desajustes coyunturales de sus economías, dentro de una teoría global del desarrollo capitalista. Teoría que explique, por un lado, cómo el acceso de inmigrantes cualificados y poco cualificados es un efecto directo de las políticas y demandas de los países receptores y, por otro, la existencia de un proceso de descualificación de los inmigrantes a consecuencia directa de las prácticas de discriminación que constituyen un rasgo estructural de las sociedades capitalistas, articuladas en relaciones de clase. Rasgo netamente funcional al favorecer la escisión entre trabajadores autóctonos e inmigrantes, esto es, la división de la clase trabajadora en las sociedades receptoras al generar un estrato inferior en su seno. Así, a la estratificación social se le añade una estratificación étnica que dificulta la coalición de intereses. De aquí que, independientemente de que la clase trabajadora está segmentada, la integración suponga dos niveles: integración estructural o socioestructural (integración en el ámbito ocupacional y social llevada a cabo a través de la inserción de clase) e integración cultural o nacionalcultural (reflejada en la voluntad de los inmigrantes de reivindicar como propio el ámbito en el cual sean y se sientan ciudadanos de pleno derecho, a la vez que coprotagonistas de un proyecto político colectivo).

### 3. Análisis de la investigación

#### 3.1. Metodología de la investigación

En el desarrollo metodológico de la investigación se utilizaron prácticas cualitativas, concretamente, la entrevista abierta o en profundidad, que es una práctica mediante la cual se producen discursos que proporcionan información empírica<sup>14</sup> que permite captar las posi-

<sup>14</sup> El material empírico utilizado para captar las principales representaciones y actitudes de los inmigrantes procede de 30 entrevistas cuyo diseño técnico es el siguiente: el procedimiento seguido para la selección de los entrevistados fue el de "bola de nieve" a partir de informantes privilegiados por su contacto directo con el colectivo de inmigrantes extracomunitarios. Los entrevistados fueron: a) informantes privilegiados: se realizaron cinco entrevistas a informantes privilegiados (éstos son los responsables de la Asociación de Inmigrantes Marroquíes de Cataluña, el Banco

ciones ideológicas y contextualizar las representaciones y valoraciones de los diferentes agentes sociales; asimismo desentrañan el sentido que atribuyen a sus prácticas sociales. Tenemos que subrayar la problemática subyacente a la población objeto de estudio y las dificultades para el acceso de los entrevistadores a ésta. La marginación social que en muchos casos rodea a los trabajadores extracomunitarios, sus condiciones de trabajo particularmente, crea una importante barrera entre nosotros y el objeto de estudio. Tal y como ya se ha indicado en otros estudios (CEDIME, 1998), los empresarios son muy reticentes a manifestarse sobre racismo, particularmente en lo que atañe a las relaciones laborales en la propia empresa. Asimismo, es rotunda la negativa de éstos a permitir que se entreviste a los trabajadores de la empresa. Por otra parte, es frecuente la negativa de los trabajadores extranjeros a ser entrevistados —más, si cabe, a ser registrados magnetofónicamente— o, en algunos casos, que los entrevistados tiendan a responder las entrevistas como si se tratara de “un examen” en el cual deban dejar lo mejor parada posible a su empresa y entorno social.

### 3.2. Contexto de la investigación

Diferentes estudios han verificado que las características del mercado de trabajo en el que se insertan los inmigrantes (en particular las bolsas de trabajo no deseadas por los autóctonos) es un factor decisivo para su ubicación laboral. En España es en los inicios de los noventa cuando las cifras de inmigrantes comienzan a ser significativas, así el número de residentes extranjeros en situación legal pasa de 64.664 en 1960 a 881.332 en 1999<sup>15</sup>. Por otra parte, este aumento se produjo cuando el número de inmigrantes provenientes de África, de Lati-

de Alimentos de Cáritas Interparroquial, Centro de Información para Trabajadores Extranjeros —CITE—, la asociación de inmigrantes subsaharianos Musso Kafo; y servicios sociales del Ayuntamiento de Pineda de Mar); b) empresarios: dos entrevistas fueron realizadas a empresarios autóctonos de pequeñas empresas del sector de la construcción y una tercera a un empresario del sector servicios —propietario de una taurante—; además se entrevistó a un empresario senegalés —propietario de una tienda de productos tropicales; c) se entrevistó a 20 trabajadores inmigrantes procedentes de Marruecos (12 entrevistas, 3 mujeres —servicios— y 9 hombres —8 en construcción y 1 en servicios—), Guinea (hombre, construcción), Gambia (hombre, servicios), Senegal (hombre, construcción), Colombia (mujer, servicios), Argelia (hombre, construcción), Perú (mujer, servicios), China (hombre, servicios) y Corea del Sur (hombre, servicios).

<sup>15</sup> Véase IMSERSO-OPI (2000).

noamérica y de Asia comenzó a aumentar de forma continuada, pero los ciudadanos de la Unión Europea continúan siendo, con diferencia, el grupo mayoritario en situación legal, aunque su porcentaje ha caído del 62% en 1980 al 41% en 1998<sup>16</sup>. Otro dato a tener en cuenta es que el 79,8% de los extranjeros con permiso de residencia se concentra, según datos de IMSERSO-OPI (2000), en las siguientes comunidades autónomas: Cataluña (22,9%), Madrid (19,8%), Andalucía (13,6%), Comunidad Valenciana (10,1%), Canarias (8,5%) y Baleares (4,9%). Respecto al peso de la población extranjera sobre la total de cada provincia, es el siguiente: Girona (5,9%), Baleares (5,3%), Tenerife (4,6%), Málaga (4,4%), Las Palmas (4%), Alicante (3,9%), Almería (3,8%), Madrid (3,2%), Barcelona (2,8%) y Tarragona (2,8%).

En 1997, un 62,7% de los trabajadores extranjeros se ocupa en servicios poco cualificados (servicio doméstico, hostelería...), mientras que el resto se reparte entre la construcción y la agricultura, lo que indica que ingresan en el mercado de trabajo a través del segmento de ocupaciones más inestable y menos solicitado por los autóctonos. De este modo, los inmigrantes se concentran en aquellas actividades que presentan peores condiciones de trabajo<sup>17</sup> y que son menos deseables para los trabajadores autóctonos, generándose así una segmentación étnica del mercado de trabajo, dificultando la intercambiabilidad de los puestos de trabajo entre los autóctonos y los inmigrantes<sup>18</sup>.

Según Mendoza (2000), en un estudio sobre los trabajadores africanos en el sector de la construcción en Girona, existe gran movilidad intersectorial u horizontal de los trabajadores inmigrantes y escasa movilidad intrasectorial o vertical de los trabajadores inmigrantes. Los trabajadores inmigrantes se insertan en puestos de trabajo sin requerimientos formativos y con un alto nivel de temporalidad e irregularidad (la explicación básica atiende al modelo o teoría de la segmentación). El sector en su conjunto no es indeseable para los trabajadores autóctonos. Lo que es indeseable es el nicho de mercado que ocupan los trabajadores africanos. En la misma línea, un estudio realizado por CEDIME (1998) indica la elevada movilidad horizontal de los trabajadores africanos en el Baix Llobregat, donde las trayectorias oscilan entre los sectores agrícola y de la construcción, si

<sup>16</sup> Véase CECS (2001).

<sup>17</sup> Las malas condiciones en la relación laboral son muy frecuentes y se centran, básicamente, en la no formalización de la relación salarial, los recortes de salario, incumplimiento de normas y convenios colectivos.

<sup>18</sup> Véase Colectivo IOE (1999).

bien el paso de la agricultura a la construcción supone un ascenso en condiciones laborales y salariales para los trabajadores africanos<sup>19</sup>.

El hecho de que los trabajadores inmigrantes acepten estas pésimas condiciones de trabajo está íntimamente ligado a lo que Villa (1990) denomina el "nivel de aceptabilidad", que se define por la posición que ocupan los trabajadores en el sistema de reproducción social, tanto en la familia como en la estructura de clases. En este sentido, el "nivel de aceptación" estipula las condiciones de trabajo por debajo de las cuales los individuos tienden a considerar sus oportunidades de ocupación inaceptables. Cada grupo delimita qué condiciones son aceptables y cuáles no. Generalizando, los inmigrantes llegan a España, o a una Comunidad Autónoma, con la necesidad de subsistir o mejorar sus condiciones de vida, sabedores de que habrán de afrontar actividades muy duras y mal pagadas, rechazadas por los habitantes autóctonos. Esta necesidad económica, junto a la falta de redes familiares de apoyo análogas a las de los autóctonos, hacen que los trabajadores inmigrantes no tengan expectativas de una oferta de trabajo mejor, lo que explica un "nivel de aceptabilidad" muy bajo.

### 3.3. Pautas de inserción en el mercado de trabajo

El principal mecanismo de inserción en el mercado laboral español para los trabajadores inmigrantes, y en especial para los recién llegados, es el propio colectivo étnico. Los inmigrantes, mayoritariamente, se informan y acceden al empleo por medio de los connacionales instalados en España, así como para establecerse por cuenta propia<sup>20</sup>. El papel del colectivo étnico en la inserción laboral queda justificado por los inmigrantes al aludir a la desconfianza que muestran los empresarios hacia los inmigrantes sin referencias personales. Así, un empre-

<sup>19</sup> Hay que tener en cuenta la importancia de la variable género en la situación de los inmigrantes en el mercado de trabajo, aunque la distribución por sexos muestra un predominio de la población masculina extranjera con permiso de trabajo, pero los datos confirman la existencia de diferencias si tenemos en cuenta la variable continente de origen. Por ejemplo, los hombres predominan (65,2%) entre los africanos y las mujeres (63,1%) entre los latinoamericanos. Ahora bien, mientras que los hombres presentan movilidad horizontal, las mujeres inmigrantes están ancladas en el sector de servicios de proximidad, sin posibilidades de movilidad horizontal ni vertical.

<sup>20</sup> En algunos casos, como es el de la comunidad asiática, la única vía manifestada de acceso al mercado de trabajo son los negocios étnicos.

sario indica haber pasado experiencias negativas, lo que le conduce ya no sólo a seleccionar desconocidos en su empresa sino a cualquier inmigrante:

Aquí, en Canet, en las obras que tenemos han pasado 20 o 25 moros, cada día pasan. La mayoría son moros. De color ahora pasan pocos. Pasan más al campo, pero a la obra pasan más moros [...], la mayoría dice que son peones... Yo no he cogido a ninguno. Tuve una experiencia mala con un chagal moreno, de Gambia [el empresario le tramitó los permisos] y CCOO le calentó la cabeza [...] le gané el juicio [...]. A raíz de entonces juré que no volvería a coger ningún inmigrante. [Empresario de la construcción.]

Por otra parte, tanto empresarios como trabajadores inmigrantes recurren a las agencias de trabajo temporal como mecanismo de asignación de puestos de trabajo. Particularmente, los empresarios se aseguran de esta manera una fuerza de trabajo "en regla", es decir, regularizada. En particular, es una práctica habitual en la construcción, donde el alto índice de accidentalidad ha puesto en compromiso a empresarios del sector con trabajadores accidentados contratados irregularmente. Los trabajadores inmigrantes tienen una mayor confianza o al menos se dirigen antes a las propias empresas de trabajo temporal que a instituciones como el INEM para conseguir un empleo.

Junto a las prácticas anteriores de inserción en el mercado de trabajo, el tercer sector juega un importante papel en la inserción laboral de los inmigrantes, particularmente para mujeres inmigrantes sin experiencia previa. Instituciones benéficas como Cáritas proporcionan una bolsa de empleo, particularmente para mujeres según los casos observados, aunque también se benefician hombres.

Los sectores de actividad y puestos de trabajo ocupados por los inmigrantes son muy concretos: agricultura, construcción y servicios de proximidad. La movilidad ascendente es prácticamente nula y la forma de mejorar las condiciones de empleo y trabajo es la movilidad horizontal: de la agricultura a la construcción y de esta última, y con muchas dificultades, a la industria. En el caso de las mujeres, independientemente de su lugar de origen, éstas se encuentran indefectiblemente ligadas al sector servicios, particularmente al servicio doméstico, sin producirse, aparentemente, una movilidad entre sectores.

Existen unos trabajos designados socialmente para los inmigrantes, del mismo modo que existen trabajos a los que éstos no pueden acceder y que quedan reservados a los autóctonos, como los del sector industrial en general. Se hace una excepción en los trabajos más

degradantes de la industria, como el tratamiento de residuos industriales. La percepción general de los inmigrantes es que éstos realizan el trabajo que los españoles no quieren y en las condiciones de empleo que éstos rechazan:

Los de Marruecos que trabajan en fábricas, trabajan mejor. Un trabajo en fábrica [...] porque trabaja fijo, menos trabajo, y trabaja siempre [...]. He intentado trabajar en fábrica, pero no hay. Pero sí me gustaría trabajar en fábrica. [Trabajador marroquí en el sector construcción, 35 años y 2 en España.]

Asimismo, observan la función social que cumplen para el conjunto de la economía desde su posición como miembros del colectivo inmigrante, particularmente la percepción es más acusada cuanto más tiempo se lleva en España. Una entrevistada relata cómo no la rechazan nunca en los trabajos que solicita porque conoce qué tipos de trabajo están orientados a ella en su condición de inmigrante. En definitiva, un trabajador senegalés de la agricultura indica que “los trabajos que hacemos es porque no los quiere nadie”, pero enfatizando que su labor es imprescindible:

Hay trabajo para extranjeros. Si africanos no trabajasen en el campo, del campo se plega. Los españoles no quieren trabajar en el campo, y si no hay africanos nadie trabajaría en el campo. Es muy difícil que nosotros trabajar de oficial, ya dije antes que nosotros trabajamos de peón, ni de paleta. Los trabajos que hacemos es porque no quiere nadie. En la construcción los africanos que tienen 40 años pueden contratar de peón, pero un español de 40 años no trabaja en la construcción. Entonces capataz contrata africanos para peón. Los africanos trabajamos duro, muy duro, por eso jefe nos contrata. [Trabajador senegalés en el sector construcción, 31 años y 8 en España.]

En opinión de los empresarios el hecho de contratar mano de obra extranjera está condicionado por las características de la mano de obra autóctona, particularmente por el nivel de aceptabilidad de unos y otros con respecto a las condiciones de trabajo. Así, un empresario indica que las ventajas de contratación de la mano de obra extranjera radican en la flexibilidad que muestra ésta para aceptar jornadas de trabajo mayores en trabajos más difíciles o peligrosos:

Ventajas [de contratar inmigrantes] no hay ninguna. Si los tratas y les pagas como a los demás de aquel país. Y siempre basándome en la normativa vigente. Sí que tiene uno conocimiento de que la mayoría de los sitios pues los tienen porque les resultan más baratos, son personas que les hacen trabajar a lo mejor un sábado, un domingo o muchas horas. Pero esto es por oídas, no es

porque yo lo haya visto o vivido con ello. Pero normalmente, si son empresas serías hacen la jornada laboral igual que en cualquier otro país. [Empresario de la construcción.]

Muchas veces he dicho que no a los trabajos. Porque una vez nosotros trabajando en fachada y el andamio montar mal... se mueve mucho. Nosotros trabajar en esa fachadas siempre tres Marruecos, arriba en andamio. Españoles nunca querer trabajar ahí. Entonces yo no he querido trabajar ahí, he dicho al jefe que no, era demasiado peligroso. [Trabajador marroquí en el sector de la construcción, 35 años y 2 en España.]

A partir del discurso se puede apuntar que, por una parte, se ha producido una pauperización general de las condiciones de empleo (contratos temporales en lugar de indefinidos, por ejemplo) y que, por otra, es la población inmigrante la que se ve obligada a recurrir a los contratos con mayor inestabilidad laboral. En este sentido, tal y como indica un entrevistado, “ser inmigrante tiene dos tipos de problemas: los contratos laborales que hay [en referencia a la precarización de las condiciones de empleo], la situación laboral que afecta a todos los trabajadores; y por otra parte por ser inmigrante y por ser extranjero”.

#### 3.4. Los significados de “integración”

Los inmigrantes que llevan más tiempo en España o aquellos que poseen una mayor formación poseen un discurso elaborado sobre la integración en España. Además, aquellos que no acaban de introducir el concepto *integración* en su discurso tienen claro su objetivo o el modelo de vida que buscan en España. Existe un discurso relativo a la integración como asimilación, particularmente extendido entre los autóctonos. Así, una entrevistada autóctona describe el trabajo de su entidad para promover la integración del siguiente modo:

Estamos buscando la forma de ayudarlos, pero la solución es que se espabilen por ellos mismos [...]. Los inmigrantes tienen problemas de integración [...]. La mayor dificultad es su religión. Tienen sus propias tiendas y carnicerías [...]. Los niños tienen como dos sistemas de vida, el del cole y el de la familia [...]. [Cuando dos chicas marroquíes hablan en árabe:] “Habla que nos enteremos todos”, pero ellas no cambian. Los moros no quieren integrarse porque imponen lo suyo antes de adaptarse. Ellos imponen sus criterios, su religión, su forma de vivir, y te dicen: “Esto es lo único y esto es lo que estoy haciendo” y no se adaptan [...], allí, en la sala de espera de Cáritas se habla mucho y se arma cada follón que tenemos incluso que cerrar. [Trabajadora social autóctona.]

El hecho de que algunos inmigrantes prefieran el modelo de vida que tienen en España (como modelo occidental de vida) puede influir en la argumentación de la bondad de la asimilación como vía de integración. Pero frente a esta idea de integración, un entrevistado argumenta:

Yo estaba en una charla, y hablaban de la integración, y para mí [el uso que se hace de] la integración es hacer igual como los demás. Ni tampoco tolerar, odio esa palabra, no quiero que nadie me tolere. Es como una enfermedad, un cáncer, la persona que tiene cáncer el médico le dice: usted tiene que aguantar, va a morir, pero tiene que aguantar. Yo no soy una enfermedad, soy un ser humano, y lo que quiero es que me respeten. Si no me quieren, es igual, no pasa nada, yo quiero que me respeten, y yo le respeto. [Trabajador marroquí en la construcción, 33 años y 6 en España.]

La asimilación, por tanto, genera, mayoritariamente, un discurso de rechazo entre el colectivo inmigrante. La asimilación es la solución a una "patología social" donde una parte de la sociedad está enferma y se ha de curar por medio de la homogeneización cultural. El discurso de la asimilación evita cualquier tipo de referencia a la inserción en el mercado de trabajo y a la ciudadanía. Es una cuestión de maneras de hacer, pensar y sentir que según los autóctonos marginaliza a los inmigrantes. Desde el punto de vista de los inmigrantes son también esas maneras de hacer, pensar y sentir de los autóctonos las que marginalizan a su colectivo.

Entre el colectivo inmigrante emerge y cobra sentido la interpretación de integración como derecho a la ciudadanía y a un trabajo digno. Partiendo de la premisa normativa de que los inmigrantes tienen tanto derecho a estar en Europa como cualquier otra persona y de la premisa, contemplada como positiva por los entrevistados, de que los españoles también han sido inmigrantes, desean, y lo comunican de forma repetitiva, lo mismo que los españoles: trabajar y vivir con su familia. Sólo existe un camino hacia la igualdad entre las personas: la ciudadanía y la participación en el espacio público y que el trabajo les pueda proporcionar una vida material adecuada y una dignificación de la propia persona. En cuanto a lo primero, un entrevistado relata el momento en que se sintió plenamente realizado como ciudadano, cuando se sintió integrado:

Yo viví en Llinars, y en Llinars pues había el problema de que van a pasar un tren de alta velocidad, y yo me sentí afectado, uno más del pueblo. O sea, la integración es el derecho a la ciudadanía. El ciudadano es aquel que partici-

pa cívicamente en todo, cuando hay que salir a la calle, firmar, mojarse. Y esto es lo que tiene que hacer el inmigrante. Éste es un inmigrante de verdad, y esto es lo que temen los gobernantes. Che Guevara era un inmigrante. O sea, los inmigrantes, a lo mejor llegan vacíos, pero cuando llenan un poco la cabeza... es una cosa efervescente, y empiezan a querer saber más y más. Yo estoy seguro de esto. En Francia, gracias a los inmigrantes ha habido mucho movimiento, ellos empujan. Porque venimos y nos instalamos en sitios marginados, y es ahí donde está el caldo de cultivo de cualquier movimiento, ¿no? Yo creo que el inmigrante para mí es esto. El inmigrante económico... por desgracia, no me gusta, yo también soy económico, vengo para trabajar y tal. Pero mientras estás aquí... participa en todo cívicamente, buscar el derecho como ciudadano. Mojarse, como dicen aquí. [Trabajador marroquí en la construcción, 33 años y 6 en España.]

En cuanto al segundo, la integración por medio del trabajo, es el principal argumento de integración:

Nosotros los inmigrantes, no penséis que porque no tenemos nada, no sabemos nada. Hay una cosa que podemos conseguir y podemos solucionar; y tenemos derecho de solucionarlo. Y tenemos derechos de pedirlo. Por ejemplo, tú, que eres europeo, me das mil pelas, mañana te pediré mil pelas, pasado mañana te pediré mil pelas; pero, mañana ¿qué va a pasar? Que me vas a decir: "Oye, yo estoy harto ya". Antes de que pase esto tienes que enseñarme cómo se puede ganar mil pelas. Ésa es la solución. Si tú me das la solución, intentaré enseñarme cómo ganar esto. Para eso hemos venido a buscar a Europa: venimos a estudiar y saber cómo podemos vivir, cómo podemos seguir, cómo podemos trabajar, cómo podemos comunicar con la gente, cómo podemos estar con la gente, cómo podemos estar con nuestros padres y nuestras familias. [Representante de asociación de inmigrantes senegalesa.]

La mejora de las propias condiciones de empleo y trabajo es una constante en las reivindicaciones individuales de los trabajadores —junto con las vinculadas a los derechos de ciudadanía, mejor articuladas éstas por medio de asociaciones—. La situación individual mejora "cobrando más" en el caso de los trabajadores con menos años en España. "Como todo el mundo", el trabajador prefiere un trabajo estable y bien pagado, a ser posible en el sector o actividad para la que ha estudiado. El problema básico es haber llegado solo y tener que aceptar cualquier trabajo en cualquier condición, situación ésta que la segunda generación no padece tan intensamente. Una comunidad tan estanca como la china, argumenta un entrevistado, puede sentirse satisfecha en cualquier lugar del mundo, "sin problemas", gracias a que económicamente, por medio de sus negocios, es autosuficiente.

### 3.5. Formas de racismo

Según un entrevistado, la diferencia —la distancia cultural, el color— es motivo de racismo. Ahora bien, la implantación de un único modelo cultural, la asimilación, es percibido como una forma de racismo por parte de los trabajadores entrevistados:

Cuando hablan del racismo de los niños... ellos entran en una iglesia y ven que todos los jesucristos son con los ojos azules y son blancos. ¿Quién dice que Jesucristo es blanco? Es como las películas que ven los niños, el malo siempre es negro, siempre. El negro siempre es el malo, o una persona servible que trabaja para los blancos. Es como decir que una mujer es sensible, eso es machismo total. [Trabajador marroquí en el sector construcción, 35 años y 3 en España.]

Ser diferente, negro, es el motivo más superficial del racismo, pero esta idea es transmitida de generación en generación por los propios padres a los hijos. Este tipo de racismo es como “ser bajo o feo y se meten contigo [...] gente muy ignorante”, desconocimiento de que hay costumbres y maneras diferentes, esto es, un problema de información. Ahora bien, bajo esta forma del “odio o miedo a lo diferente”, según los entrevistados hay otros elementos del concepto *racismo*, determinantes de las prácticas racistas. Sin embargo, frente a la mera idea de racismo como diferencia biológica o cultural, el racismo es visto por los entrevistados como ausencia de derechos de ciudadanía y explotación en el trabajo. Las aseveraciones principales en este punto giran en torno a la siguiente idea: “el racismo es entre ricos y pobres” y el Estado se encarga de reproducir la situación de pobreza y debilidad de los inmigrantes por medio de la Ley de Extranjería: “si eres débil, los fuertes te pisotean”, particularmente en el mercado de trabajo.

Según los discursos, los inmigrantes procedentes del tercer mundo están en una situación marginal a consecuencia de la Ley de Extranjería. Ley que conduce a la carencia de prestaciones sociales y posibilidad de hacer frente a los abusos empresariales así como los condena a sectores marginales de la economía. Los trabajadores se ven obligados a trabajar a cualquier precio e incluso perjudicando a otros inmigrantes. El racismo no es consecuencia de las crisis económicas coyunturales en las que unos grupos compiten por otros, es una situación económicamente estructural:

Primero podemos decir el Estado es racista a través de la Ley de Extranjería, que promueve todo esto. La gente no quiere ser racista, por ello le llaman de otra manera: diferencia, discriminación [...]. Estamos trabajando todos en sectores marginados, pero la gente no lo entiende así porque hay lo que domina, que es la opinión pública, hay un ataque directo a los inmigrantes a través de los medios de comunicación. Estamos trabajando en sectores marginales [...], estamos trabajando en condiciones inhumanas, y sin derechos porque estos sectores son sectores especiales, por ejemplo el régimen especial agrario, que quiere decir que no tienes derecho al paro [...], y el trabajo doméstico igual. Aquí tampoco tienes derecho a prestaciones sociales, ni nada, porque estás en el régimen especial. ¿Cómo piensa la gente? No, no ve, porque la gente no lo reconoce, no lo sabe, porque son gente mal informada. [Representante marroquí de un sindicato autóctono.]

En tanto que al racismo individualizado se le denomina discriminación laboral, al concepto *racismo* se lo reserva para designar una característica estructural de una sociedad: la “inmigración” y la forma en que es tratada socialmente, colectivamente (como en el caso de un todo diferente a la suma de las partes). Ese racismo colectivo consiste en la negación de las capacidades de un colectivo frente a las de otro. Para los entrevistados llega a suponer la naturalización y normalización de la discriminación:

Yo por ser africano el capataz me trata diferente por ser de África, sabe que es difícil salir adelante en un país como España teniendo la piel diferente, pero somos todos iguales. [Trabajador senegalés en el sector de la construcción, 31 años y 8 en España.]

En cambio, para el grupo autóctono el racismo es un mecanismo de defensa de la población inmigrante: “el inmigrante está sobreprotegido”:

Ellos se sienten tan protegidos por el tema racismo y xenofobia que ellos enseguida abusan un poquito... o sea: a un trabajador normal le podrás alterar un poquito la voz y llamarle la atención si ha hecho algo mal, y a ellos posiblemente que tengas que tener un poco más de cuidado, porque parece ser que tratándolo lo mismo que tratas a la otra persona, a lo mejor se considera que lo haces porque eres racista o tal. Pero no es verdad, no es verdad. Yo creo que estos señores están muy bien considerados en España, no se deben de quejar, están muy bien protegidos. En la Guardia Civil, que me conocían bastante, y me dijeron textualmente “no hagas mucho caso porque estos señores, tú sabes que cuando venís vosotros al cuartel, estáis de pie, hablamos, arreglamos la documentación que haya que arreglar y no os ofrecemos ni sentaros siquiera. Y estos señores, cuando vienen al cuartel a arreglar

algún documento o tal, lo primero que hacemos es facilitarles una silla para que se sienten y pedirles el favor, que se sienten. Y aun con todo y con eso, dicen que somos racistas". O sea que es un tema que ya lo tienen como una defensa, para en muchos casos hacer cosas que no deben. [Empresario del sector de la construcción.]

La discriminación en el mercado de trabajo sería una función del poder de negociación —determinado por la ley— de cada colectivo: "un español cuando trabaja sabe poner las condiciones, los extranjeros no". La solución, en línea con los anteriores entrevistados, es evidenciar el conflicto, "hacerse fuerte", es el enfrentamiento directo con el empleador:

Me enfrenté a la mujer para la que trabajo, ya que estaba estipulado que yo le limpiase la casa, viviendo ella sola. Más adelante trajo una amiga a vivir con ella y yo tenía que limpiar también su habitación y sus cosas. Les dije que no se había acordado que limpiase lo de otra persona, cobrando lo mismo. Ella me dijo que podía tener a quien quisiese en su casa. Yo le dije que si no le gustaba cómo lo hacía o no estaba contenta conmigo que lo dejaba en aquel mismo momento. Al final lo solucionamos. Sigo trabajando para ella. [Trabajadora colombiana en el sector servicios, 35 años y 3 en España.]

Sin embargo, para la mayoría de los entrevistados lo anterior no es solución sin una modificación de la propia Ley de Extranjería. Se ha de superar el racismo institucionalizado hacia el inmigrante:

La gente de aquí no quiere extranjeros, pero hacemos los trabajos que los españoles no quieren, yo que sé, los de limpieza no le gustan a nadie. España está llena de inmigrantes pero los partidos políticos no los reconocen. Son duros [los partidos], no dan ventajas y no reconocen la función de los inmigrantes. El racismo no es problema. El problema es conseguir los papeles, pero eso es difícil. [Trabajadora peruana en el sector servicios, 31 años y 10 en España.]

Por otra parte, el racismo sería consecuencia de la falta de solidaridad entre la clase trabajadora. Los inmigrantes reconocen que compiten por puestos de trabajo, que presionan los salarios a la baja y que falta solidaridad tanto entre los diferentes colectivos de inmigrantes como entre los inmigrantes y los asalariados autóctonos:

Los inmigrantes quitan trabajo a los españoles, ya que los extranjeros están dispuestos a trabajar de lo que sea, no conocen las leyes y no saben cuáles son sus derechos. Por tanto le parece lógico que los españoles no quieran la

presencia de inmigrantes [...]. Yo siempre he trabajado en sitios que no había más inmigrantes, aunque en este último, cuando yo salí entró otro marroquí que le pagó con 80.000, y aceptó [...]. Él, porque claro, como no tiene papeles y tal, acepta trabajar por cualquier precio. Y no, no es así. Intenta arreglar los papeles, pero intenta también trabajar con honor [...]. Está trabajando casi gratis para la seguridad social, no cotiza. No te quedas aquí como una mierda, como nada. Además, estás provocando el odio otra vez, y no hay que hacer esto [...]. ¿Cómo tiene que integrarse [...], entrar en asociaciones y estar con los sindicatos, con los trabajadores, e ir juntos con los marginados, no? [Trabajador argelino en el sector servicios, 31 años y 8 en España.]

No es una cuestión de color. Los inmigrantes entrevistados sienten el racismo no en forma de violencia física —en España "no se pega"— o de discriminación individual en el mercado de trabajo —pues ya se ha naturalizado la precariedad del colectivo— sino como negación a un colectivo de derechos y trabajo digno.

#### 4. Conclusiones

En el análisis efectuado se evidencia que las prácticas racistas y xenófobas correlacionan con las transformaciones del trabajo, el problema reside en las condiciones de empleo y trabajo en las que los inmigrantes se incorporan. Por otra parte, se destaca los siguientes aspectos: 1) El trabajo ocupa un lugar central para la mayoría de los inmigrantes, y esto es así en todas las variables a considerar: procedencia geográfica, cultural, edad, género, estado civil, nivel de educación, tipos de experiencia laboral... La motivación de emigrar es fundamentalmente económica e indisociable del trabajo. Podemos indicar que el trabajo asalariado ya era central en el país de origen. El propio trabajo, el del cabeza de familia, o los estudios en el país de origen no satisfacen las expectativas del individuo en su dimensión de trabajador. Ello conduce a la emigración. En España, los entrevistados encuentran su estatus social determinado por su ocupación e ingresos y toman conciencia de ello. 2) Los inmigrantes tienen una actitud positiva hacia el trabajo, es decir, consideran el trabajo como un valor instrumental, pero desean (expectativas), exigen (demandas) y persiguen (trayectoria y búsqueda) un trabajo en condiciones y con sentido, o sea, valoran de forma significativa las denominadas funciones expresivas del trabajo laboral. La actitud positiva de los inmigrantes hacia el trabajo queda reflejada en la persistencia en mejorar su cali-

dad de vida material y prestigio por medio del trabajo, pero también la realización personal. En el inicio de sus trayectorias aceptan cualquier tipo de trabajo en el mercado de trabajo de la sociedad receptora. Incluso estos trabajos les permiten "ganar más" que en sus países de origen aunque ello implique un descenso de estatus profesional con respecto a la situación de partida. Con el paso del tiempo, cuando afianzan su situación en España, cuando materialmente están capacitados para ello, buscan y exigen un puesto de trabajo "digno" acorde con sus expectativas; más allá del valor puramente instrumental del trabajo, persiguen, cuando el entorno lo permite, la realización personal por medio del trabajo. 3) La situación de dependencia, precariedad y marginalidad de los inmigrantes respecto del mundo laboral posterga indefinidamente su inserción plena en la sociedad. Esta situación se reproduce y legitima por el marco legal. Es significativa la voluntad de los entrevistados jóvenes y educados parcialmente en España de rechazar la categoría "inmigrante" para indicar su situación personal, conscientes de que perjudica sus posibilidades de inserción y movilidad. 4) El trabajo es un factor esencial para configurar, construir y consolidar la identidad de los inmigrantes. Las nuevas exigencias tecnoeconómicas del capitalismo global crean una identidad que tiene su origen en la desestabilización, el neopauperismo y la normalización de la precariedad. La identidad configurada a partir de las condiciones de empleo actuales para este colectivo conduce a una "naturalización" de la pauperización de sus condiciones de trabajo como "inmigrantes", admitida por los propios trabajadores inmigrantes. 5) La percepción y la valorización de los inmigrantes tienden a estructurarse en función de la inmigración económica, a la separación de la fuerza de trabajo entre el centro y la periferia, al sistema de jerarquías y de exclusiones que se manifiesta ante todo mediante el racismo y el sexismo. 6) La percepción tanto de la xenofobia como del racismo por parte de los inmigrantes se centra en torno a la inmigración, más que a la raza. La sustitución del referente biológico (raza) por el sociológico (inmigración) en las representaciones sociales y prejuicios deriva en formas de doble discriminación (clase y etnia) o triple (clase, etnia y género), por lo que para los inmigrantes los elementos culturales que los identifican les sirven para mantener la cohesión/identidad social del grupo en un medio hostil.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ambrosini, M. (1998), «La incorporación de los inmigrantes a la economía informal», *Migraciones*, núm. 4, pp. 135-154.
- Balibar, E. M. y Wallerstein, I. (1991), *Raza, nación y clase*, Madrid, Iepala.
- Becker, G. S. (1957), *The economics of discrimination*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Borjas, G. J. (1983), «The substitutability of Black, Hispanic, and White Labor», en *Economic Enquiry*, núm. 21, pp. 93-106.
- Bourdieu, P. (2000), *Cuestiones de Sociología*, Madrid, Istmo.
- CECS (2001), *Informe España 2001. Una interpretación de su realidad social*, Madrid, Fundación Encuentro.
- CEDIME (1998), *La discriminació de la immigració estrangera en les condicions laborals a la comarca del Baix Llobregat*, Barcelona, Fundació Bofill.
- Colectivo IOE (1999), *Inmigrantes, trabajadores, ciudadanos. Una visión de las migraciones de España*, Valencia, Universitat de Valencia/Patronato Sud-Nord.
- Diez Nicolás, J. (1999), *Los españoles y la inmigración*, en IMSERSO-OPI.
- Flem, L. (1985), *Le racisme*, París, MA.
- García Castaño, F. J. y Granados Martínez, I. (1999), *Lecturas para educación intercultural*, Madrid, Trotta.
- IMSERSO-OPI (2000), *Indicadores de la inmigración y el asilo en España*, núm. 10, Madrid.
- Mendoza, C. (2000), «African Employment in Iberian Construction: a Cross-Border analysis», en *Journal of Ethnic and Migration Studies*, núm. 26, pp. 609-634.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1998; 1999), *Anuario de Migraciones*, Madrid.
- Pajares, M. (1998), *La inmigración en España. Retos y propuestas*, Barcelona, Icaria.
- Solé, C. (1995), *Discriminación racial en el mercado de trabajo*, CES, Madrid.
- Vallés, M. S. y Cea, M. A. e Izquierdo (1999), «Las encuestas sobre inmigración en España y en Europa», en IMSERSO-OPI, Madrid.
- Villa, P. (1990), *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**Resumen.** «Racismo integración social por medio del trabajo»

En este artículo se desarrolla, a partir de una investigación realizada en la comarca de El Maresme —Catalunya—, la relación entre inmigración y trabajo, en un contexto de guetización de la población inmigrada (no comunitaria) como consecuencia de la discriminación que sufren en su acceso al mercado de trabajo y al disfrute de plenos derechos de ciudadanía, constituyéndose así un nuevo eje de desigualdad en la estructura social española, el que discrimina en razón de la adscripción étnica. Frente a la lógica de guetización que afecta tanto a los equilibrios sociales como a la justicia social, se impone remover los obstáculos que impiden a todos los individuos que viven en un país democrático gozar de los derechos básicos de ciudadanía y de las posibilidades de integración, y lo que mejor conjuga ambos casos es el trabajo.

**Abstract.** «Racism and social integration by labour»

This article analyses, from a research made in the Maresme's comarca —Catalonia—, the connection between immigration and labour, in a context of the immigrant population's ghettization. This results from discrimination they suffer in their access to the labour market and enjoyment of full citizenship's rights, which generates a new central point of inequality in the Spanish social structure, which discriminates owing to ethnic assignation. In contrast to the ghettization's logic which affects both social balance and social justice, it is needed to remove the obstacles that impede every person who lives in a democratic country to enjoy the basic citizenship's rights and the integration's chances, and labour is the best to combine them both.

# Reestructuración y sistemas productivos locales en Andalucía

El caso de la industria agroalimentaria  
en el eje transversal central norte

Daniel Coq Huelva \*

## 1. Introducción

La industria agroalimentaria es la principal especialización industrial de la economía andaluza. En 1995, Andalucía representaba, según los datos de la encuesta industrial de empresas, alrededor del 25% del valor añadido bruto agroindustrial generado en el conjunto del Estado español. Por ello, un análisis pormenorizado de su comportamiento es básico para entender el funcionamiento de la economía regional. Pero, pese a algunos tópicos existentes al respecto, la industria agroalimentaria andaluza se concentra mayoritariamente, ya desde los primeros años ochenta, en entornos urbanos. En este sentido, la mayor parte de la actividad agroalimentaria se localiza en las principales aglomeraciones urbanas, quedando, progresivamente, los espacios rurales y la mayor parte de las ciudades intermedias de la región al margen de los procesos de crecimiento y cambio técnico experimentados por el sector (Coq, 1999).

Los escasos municipios rurales y ciudades intermedias capaces de liderar, en los últimos años, procesos de desarrollo de especializaciones agroalimentarias se localizan dentro de lo que los primeros docu-

\* Grupo Área, Departamento de Economía Aplicada II, Universidad de Sevilla, Raimundo y Cajal, s/n, 41005.

mentos programáticos de la Junta de Andalucía (en concreto, el Plan de Infraestructuras de 1984) denominaban el eje transversal central norte (Márquez, 1997). Estos municipios<sup>1</sup> suponen hasta cierto punto una excepción, dado que los patrones de desarrollo de la industria agroalimentaria priman crecientemente las localizaciones puramente urbanas (Coq, 2001). Por ello, es interesante profundizar en las razones que explican la existencia de actividades agroalimentarias en estos entornos. En este sentido, la literatura viene insistiendo en la importancia de factores inmateriales como la cultura, el tipo de relaciones establecidas en los mercados de trabajo, la existencia de redes de competencia/colaboración entre empresas, etc. (Becattini, 1994; Garofoli, 1994). El objetivo del presente artículo es ver hasta qué punto este tipo de desarrollos es capaz de explicar la dinámica de los municipios estudiados o si, por el contrario, los elementos que rigen los procesos productivos y de trabajo en los mismos son diferentes a los tradicionalmente considerados.

Con esta finalidad, el presente artículo va a estructurarse del siguiente modo. A continuación se realizarán una serie de precisiones sobre la metodología de investigación empleada. Se realizarán unos comentarios mínimos que permitan situar al lector sobre la forma empleada de análisis de la realidad y los eventuales límites de la misma. Posteriormente, se va a caracterizar en términos generales la actividad agroindustrial de estos municipios, los grupos sociales sobre los que se sustenta y la traducción de todo ello sobre la "población" de empresas y el tejido productivo. Sobre la base de esta primera caracterización se realizarán una serie de comentarios sobre la forma real de organización industrial realmente vigente en las actividades estudiadas.

Posteriormente, van a analizarse los procesos de trabajo, así como los cambios asociados a la creciente demanda de flexibilidad por parte de las organizaciones empresariales. Este análisis se realiza partiendo del convencimiento de que el análisis de la forma en que se garantiza la flexibilidad, así como la precariedad laboral asociada a ella, es fundamental para el impacto de la reestructuración productiva y la globalización en entornos socioespaciales concretos.

<sup>1</sup> En concreto van a ser objeto de análisis los establecimientos agroindustriales localizados en los municipios de Écija, Lucena, Morón de la Frontera, Puente Genil, Montilla, Priego de Córdoba, Cabra, Arahal, Marchena, Osuna, Estepa, Rute y La Roda de Andalucía.

## 2. Algunas precisiones sobre la metodología de investigación utilizada

El objetivo de la presente investigación es *analizar los factores económicos, sociales e institucionales que, en una serie de casos de estudio, encuadran y explican los cambios en la actividad agroindustrial de ciertos municipios*<sup>2</sup>.

Un análisis como el presente no puede hacerse si no es encargándose directamente de recopilar la información necesaria para ello. Es decir, es preciso la utilización de "fuentes primarias" a la hora de proceder a realizar la investigación. En la medida que "enfocan" aspectos diferentes de una misma realidad social, las técnicas de investigación cualitativas y cuantitativas no sólo no son contradictorias, sino que son complementarias entre sí (Bericat, 1998). Pero, además, la utilización de las diferentes fuentes de información tiene que ser sistematizada con anterioridad al comienzo de las tareas de investigación propiamente dicha. La tarea de realizar una investigación social "cualitativa-cuantitativa" requiere de un trabajo previo a la hora de conseguir que los diferentes elementos de una y otra encajen. Con esta finalidad genérica, las orientaciones metodológicas desarrolladas van a permitir distinguir cinco fases en el desarrollo de la investigación:

<sup>2</sup> No va a analizarse toda la industria agroalimentaria. Van a excluirse de la misma los establecimientos situados en el epígrafe 15.811 de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) correspondiente a panadería fresca, es decir, a los hornos de panadería tradicional, que diariamente elaboran pan. Hay varias razones para ello. La primera es de índole eminentemente práctica. Se trata de pequeñas empresas con unos propietarios/gerentes que resultan extremadamente difíciles de citar para la realización de entrevistas. Adicionalmente, suele tratarse de instalaciones con unos niveles de inversión reducidos (alrededor de los 10 millones de pesetas en maquinaria en los casos analizados), cercanas a los puntos de consumo y con bajos niveles de cualificación del personal y escaso desarrollo organizativo, etc. Al ser más del 25% de los establecimientos, su inclusión supone que todos los indicadores que muestran el nivel de competitividad y niveles de modernización de la IAA en estos municipios se vean fuertemente sesgados a la baja, debido a la alta participación relativa de ellos. Sin embargo, estas actividades suponen tan sólo el 13,7% del empleo. Por ello, consideramos que su inclusión distorsiona, más que clarifica, la situación real de la actividad agroindustrial en los municipios considerados.

1. *Elección de la muestra.* Se han seleccionado 32 empresas con la finalidad de analizar su origen, estructuras, posicionamiento, forma de toma de decisiones, etc.<sup>3</sup>

2. *Realización de las entrevistas.* Las empresas seleccionadas han sido objeto de la realización de *entrevistas semiestructuradas o entrevistas en profundidad*<sup>4</sup>.

3. *Análisis cualitativo de las entrevistas.* Las entrevistas han sido objeto de un análisis cualitativo de la información contenida en las mismas<sup>5</sup>.

4. *Codificación y cuantificación.* Las entrevistas, del mismo modo, han sido codificadas bajo forma de "ítems" cerrados. Es decir, la información puramente cualitativa, derivada de un "discurso" de uno de los entrevistados, ha pasado a ser utilizada de forma que ha permitido estimar una serie de porcentajes que resumen el comportamiento de los actores.

5. *Análisis cuantitativo.* Las entrevistas igualmente, han sido objeto de un análisis cuantitativo sobre la base de las frecuencias relativas de las preguntas finalmente definidas. No obstante, el reducido número de entrevistas realizado hace que los márgenes de error asociados a la cuantificación sean muy elevados. Por tanto, las cuantificaciones que aparecen en el presente artículo deben tomarse únicamente como una indicación de tipo genérico de las principales tendencias existentes, no como un resultado cerrado de la investigación. O dicho en términos más simples, si en una determinada pregunta se obtiene que el 70% de los entrevistados es partidario de una cierta medida, esto viene a indicar únicamente que ésta es valorada por un número importante de ellos. Siempre y cuando se tenga en cuenta esta limitación, la cuantificación de los resultados puede ser un ins-

<sup>3</sup> La elección se ha realizado sobre la base de un muestreo aleatorio tomando como referente la Base de Datos utilizada por el Instituto de Estadística de Andalucía para elaborar la Tablas Input-Output de 1995.

<sup>4</sup> Normalmente, dado el reducido tamaño de las mismas, se ha entrevistado a empresarios o gerentes de estas empresas. No obstante, en las grandes organizaciones, también presentes, aunque en mucho menor número en el área, por un lado, las responsabilidades directivas se encuentran muy distribuidas y, por otro, el acceso al director general o presidente del consejo de administración es muy complicado. Por ello, las entrevistas se han realizado siempre al personal directivo al que se tenía encargadas las funciones relacionadas con las políticas de comunicación exterior desarrolladas por la empresa.

<sup>5</sup> Para ello, han sido transcritas y resumidas. Del análisis cualitativo se han obtenido muchas de las pautas que definen el comportamiento del sector en sus relaciones laborales, comerciales e institucionales.

trumento útil de presentación de los contenidos y principales conclusiones de la investigación<sup>6</sup>.

Se dispone, por tanto, de un análisis cuantitativo (sin duda limitado, pero existente en todo caso) y un análisis cualitativo de las entrevistas realizadas. De esta forma en el desarrollo del presente artículo se ha optado por la siguiente estrategia: realizar una exposición ordenada de los principales agregados cuantitativos identificados para, a la hora de explicar el significado de los mismos, introducir comentarios realizados por los entrevistados. En última instancia, esta metodología de investigación tiene una justificación *ontológica*, es decir, *relacionada con la propia naturaleza del "ser social" a estudiar*.

### 3. Elementos definidores de la realidad actual de la actividad agroalimentaria en el eje transversal

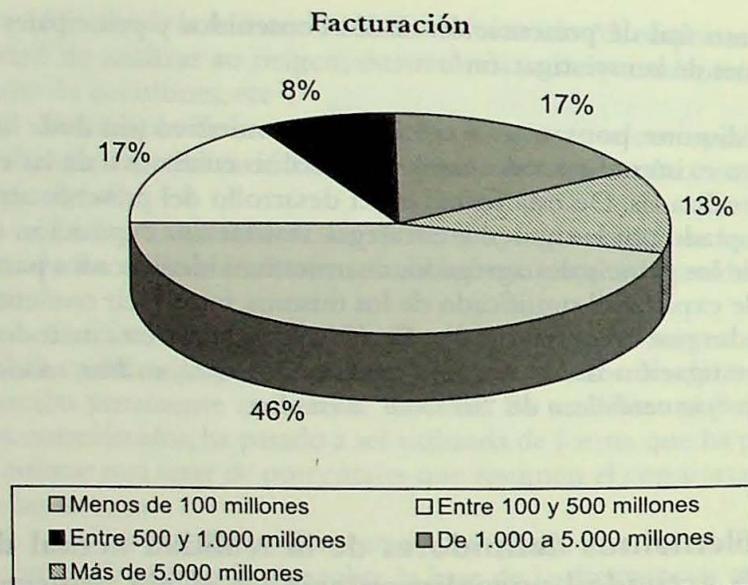
#### 3.1. Caracterización básica de las empresas agroindustriales

Lo primero que hay que destacar es que el desarrollo de la IAA en estos municipios es el resultado de la actividad "empresarial" de los habitantes de los mismos. Si se considera empresa "local" aquella que es propiedad (o se encuentra accionarialmente controlada) por una persona o conjunto de personas residentes en el mismo municipio en que la misma registra su razón social, casi la totalidad de las empresas existentes en los municipios citados pueden considerarse locales.

Por tanto, el desarrollo agroindustrial de estos municipios no se ha producido sobre la base de la localización en los mismos de empresas foráneas, sino de la actividad industrial de sus habitantes. *En este sentido, y con todas las precisiones necesarias, podría a priori hablarse de un caso de desarrollo endógeno*<sup>7</sup>. Son los empresarios locales los que "defienden" las tradicionales especializaciones agroindustriales de una

<sup>6</sup> Debido a las limitaciones de la cuantificación realizada se ha tenido un especial cuidado en el análisis en no utilizar pequeñas diferencias en los datos para obtener conclusiones de ningún tipo.

<sup>7</sup> No obstante, el término *desarrollo endógeno* tiene otras muchas connotaciones a las que la IAA situada en estos municipios, como tendrá ocasión de verse, no responde.



serie de municipios que, desde esta perspectiva, pueden considerarse absolutamente afortunados, ya que, como se ha indicado, las actividades agroindustriales tienden a localizarse mayoritariamente en entornos urbanos.

La importancia de la pequeña y mediana empresa también se observa si se analiza la facturación de las empresas entrevistadas. Aquí, sin embargo, puede observarse que las empresas son locales, pero aunque no tienen un volumen de facturación excesivamente elevado, tampoco puede afirmarse que sean pequeñas. En este sentido, más de un 37% de las empresas entrevistadas factura más de 500 millones de pesetas. Además hay casos muy destacados de facturación superior a los 5.000 millones de pesetas.

Por tanto, las empresas agroindustriales del área estudiada no son únicamente empresas de escaso número de trabajadores y reducida facturación. Sin que lleguen a ser grandes organizaciones empresariales —sólo en dos casos se superan los 5.000 millones de facturación—, las empresas entrevistadas tienen en más de un 37% de los casos unos niveles de facturación superiores a los 500 millones de pesetas. Por tanto, es necesario huir de tanto de la imagen de existencia de un “tejido denso” de pymes, como de la imagen de existencia de exclusivamente un residuo atrasado, propio de etapas anteriores.

### 3.2. Formas institucionales a través de las cuales se ejercita la actividad empresarial

Afirmar que los capitales locales son los “responsables” de la actividad de transformación agroindustrial que se da en estos municipios no es suficiente para caracterizar el proceso social que se encuentra detrás de cualquier fenómeno económico. La existencia de capitales locales puede jugar roles y funcionalidades muy distintas. Por ello, es necesario profundizar en las relaciones sociales que gobiernan los procesos de acumulación de capital. En este sentido, se considera que el papel de los capitales locales y el desarrollo general de la IAA en estos municipios se comprende mejor si se toma como indicador la antigüedad de las empresas entrevistadas.

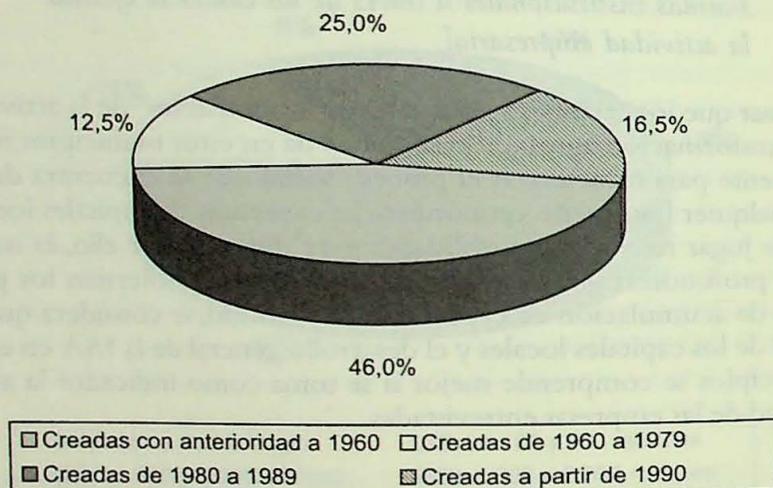
#### 3.2.1. El papel de las “viejas” empresas creadas por la burguesía agraria

De esta forma, casi el 50% de las empresas entrevistadas fueron fundadas con anterioridad a 1960, fecha en la que la relevancia social de la burguesía agraria era todavía muy significativa. Pero, más importante aún, casi el 70% del empleo se encuentra generado por estas empresas<sup>8</sup>. Por tanto, no parece excesivo afirmar que la importancia de estos municipios, desde la perspectiva del empleo, se debe a la supervivencia y desarrollo de sus actividades de una serie de empresas que remontan su existencia a más de 40 años. Si, en este sentido, se examinan detenidamente las estructuras productivas de los municipios analizados puede comprobarse cómo en muchos de ellos tienen su sede una serie de empresas que, dado su desarrollo, emplean niveles muy significativos de mano de obra<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Es decir, pese a que en términos generales estas empresas, como se ha visto con anterioridad, mantienen sus niveles de empleo, se mantiene su alta participación en el total. Las empresas de nueva creación, en este sentido, crean más empleo, pero éste viene a “compensar” el destruido debido al cierre de establecimientos.

<sup>9</sup> En este sentido, las mayores empresas analizadas son propiedad de familias concretas que remontan su relación con la base agropecuaria de estos municipios, cuando menos, hasta principios de siglo. Los casos de Coreysa, propiedad de la familia Espuny, con actividades en la molturación de aceites desde 1912; de Ángel Camacho, que desarrolla una importante actividad envasadora igualmente desde principios de siglo; de Membrillos El Quijote, fruto de la agrupación de los mayores membrilleros de Puen-

## Antigüedad de las empresas entrevistadas



Por tanto, puede verse con claridad la importancia de empresas de una sustancial facturación y número de trabajadores. Adicionalmente, como tendrá ocasión de analizarse más adelante, lo auténticamente relevante no es el empleo directo que generan sino el indirecto, a través de prácticas de subcontratación.

Por otro lado, estas empresas, dadas las fechas de su fundación y desarrollo, tienen su origen en una organización socioeconómica muy diferente de la actual, en la que existía un grupo dominante, la burguesía agraria, que en algunos casos concretos se preocupó por extender "hacia delante" el ámbito de sus actividades. Pero para comprender mejor la dinámica de transformación socioeconómica de estos municipios hay que realizar una serie de referencias sobre el proceso de industrialización del conjunto del Estado. Como indican Abad y Naredo, hasta principios de los sesenta, la agricultura había sido la principal fuente de extracción de excedente de la economía española. Es decir, la mayor parte de los recursos invertidos en el proceso de industrialización tenía su origen en la plusvalía generada en

te Genil, o de Alvear, creada en 1729, demuestran la importancia productiva de unas pocas empresas creadas antaño por la escasa burguesía rural existente y que, todavía hoy en día, son propiedad de familias muy concretas, aunque el capital en ocasiones se encuentra muy repartido entre un gran número de descendientes de los fundadores.

CUADRO 1. Importancia de la gran empresa en los municipios del área <sup>10</sup>

	Municipios	Núm. de empleos fijos	Núm. de empleos eventuales	Ventas
Industrial Aceitunera Marciense .....	Marchena	10	100	1.050
Compañía Oleícola de Refinación y Envasado, S.A. (Coreysa) .....	Osuna	17	48	6.350
Ángel Camacho, S. A. ....	Morón de la Frontera	80	120	7.250
Galván Fernández Hnos., S. L. ....	Estepa	8	230	1.095
Membrillos El Quijote, S. A. ....	Puente Genil	14	20	1.800
Alvear, S. A. ....	Montilla	15	30	1.783

Fuente: Alimarket, 1997.

el sector agrario. De este modo, el papel de la agricultura en el proceso industrializador español es muy destacado. Esta condición de generadora de recursos financieros hace que, ligado a su control, exista un grupo social que se apropia de los mismos. La posibilidad de generar financiación sirve para el proceso de desarrollo industrial del país, lo que no es óbice para que, en ciertos casos concretos, este excedente pueda emplearse en el desarrollo de determinadas actividades ligadas con la transformación de las producciones agrarias.

Esto explicaría que, en el momento del cambio en el modelo de acumulación, en los sesenta, cuando la agricultura pasa de ser generadora a demandante de recursos financieros, algunos capitales (con las empresas ligadas a los mismos) sean capaces de llevar a la práctica procesos de acumulación de capital en una economía donde el exceden-

<sup>10</sup> Se considera gran empresa cualquier organización que tenga unas ventas anuales superiores a 1.000 millones de pesetas.

te se genera mayoritariamente en el sector industrial. O, dicho de otra forma, el nivel de acumulación de capital de algunas empresas agroindustriales al comienzo de los sesenta era tal que permitía afrontar con ciertas garantías los procesos de apertura y liberalización en ciernes y, en definitiva, un cambio en el modelo de acumulación que las alejaba de las fuentes de obtención y de empleo de los recursos financieros existentes.

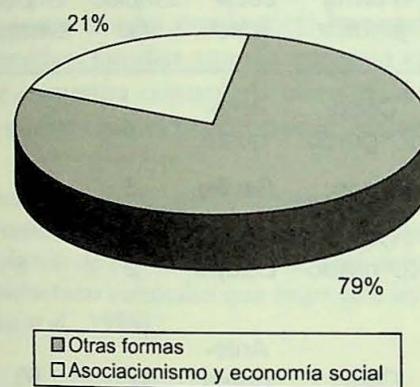
En el momento en que yo tomé las riendas de la empresa (1964), la empresa tenía un radio de acción básicamente regional. Atendíamos a toda Andalucía y hacíamos unas pequeñas incursiones en Madrid... Actualmente, vendemos en toda España y una mínima parte de nuestra producción, entre un 5% y un 10%, la destinamos a la exportación.

### 3.2.2. Las empresas de "economía social"

El mercado no es el único mecanismo de regulación económica. Así, existen mecanismos alternativos de coordinación de la actividad económica. De este modo, frente al mercado se situarían las jerarquías (representadas, por ejemplo, por los poderes públicos en economías centralmente planificadas) y los valores que agrupan relaciones de solidaridad y reciprocidad entre agentes sociales (Polanyi, 1992; Anisi, 1995). En la sociedad contemporánea coexisten las tres formas de actuación, aunque el capitalismo como sistema económico prima las relaciones a través del mercado (Polanyi, 1994). Esto no es óbice para que la mayor parte de las relaciones mercantiles se basen en relaciones de reciprocidad o jerarquía previamente existentes. De esta forma, el adecuado estudio de una realidad socioeconómica implica el conocimiento no sólo de la forma de comportamiento de los mercados sino de los elementos jerárquicos y de reciprocidad que van intrínsecamente unidos a los mismos. Para entender este conjunto de factores es necesario remontarse al concepto de *acción social*.

La acción social ha tenido en el marco de nuestra realidad objeto de estudio un papel muy destacado. En realidad, en el mundo rural andaluz, el gran propietario de tierras no se ha caracterizado por tener un elevado nivel de legitimidad. Por el contrario, eran percibidos por la mayoría como "los otros" y, por tanto, sus prácticas no eran objeto de emulación. La acción social ha tendido por tanto, a la creación de organizaciones productivas al margen de este grupo social. En nuestro caso, ello se ha concretado en una fuerte dinámica de crea-

Porcentaje de empresas creadas bajo forma jurídica de cooperativas



ción de cooperativas. Más del 20% de las empresas entrevistadas se crearon bajo la forma jurídica de cooperativas.

El proceso de creación y consolidación de cooperativas puede interpretarse como una forma de acción social que pretende mediante la "institucionalización" de lazos de reciprocidad limitar el ámbito de actuación de principios exclusivamente mercantiles<sup>11</sup>. Las cooperativas tienen una especial importancia en el subsector de Aceites y Grasas. En este sentido, desde mediados de los sesenta se asiste a un activo movimiento de creación de cooperativas de agricultores que proceden, fundamentalmente, a realizar una primera transformación de sus productos (cooperativas de primer grado aunque abarca también el emvasado del aceite molturado, así como otras actividades como pueden ser el tratamiento de los residuos). Igualmente, la actividad cooperativa abarca también el segmento de la aceituna de mesa. De hecho, en este caso, el proceso de creación de cooperativas es tanto la respuesta del entramado social frente a una situación de excesivo protagonismo de algunos industriales (ligados normalmente a viejos capitales agrarios) cuanto un modelo de organización institucional favorecida por los poderes públicos. Es decir, la intervención pública se concreta en favorecer la actuación de entidades que, aunque inser-

<sup>11</sup> Aunque, al mismo tiempo, las cooperativas existentes, en buena medida basadas en el acceso a la propiedad de la tierra y agrarias, en una serie de zonas eminentemente de latifundio no hacen sino reproducir relaciones de poder previamente existentes.

CUADRO 2. Principales cooperativas existentes en el área estudiada

Razón social	Forma jurídica	Localidad	Empleo fijo	Empleo eventual	Facturación (en mill. de ptas.)
Coop. Oleícola Hojiblanca .....	Coop. 2.º grado	Antequera	7	20	12.436
Coop. Agrosevilla..	Coop.	Sevilla	5	0	9.722
Coop. Oleoestepa.....	Coop. 2.º grado	Estepa	2	8	2.500
Coop. And. Agrop. Ntra. Sra. de los Remedios .....	Coop.	Antequera	12	80	2.000
Coop. Olivareras Sierra Sur.....	Coop. 2.º grado	Sevilla	2	1	1.301
Coop. Agr. Ntra. Sra. de los Desamparados .....	Coop.	Puente Genil	14	20	1.000
Coop. La Unión de Montilla.....	Coop.	Montilla	12	15	775
Coop. Vitivinícola La Purísima.....	Coop.	Puente Genil	6	100	670

Fuente: Alimarket, 1997.

tas en un mecanismo de mercado, tienen una forma de funcionamiento interno en la que el objetivo, al menos teórico, no es la búsqueda del lucro personal. El grado de desarrollo de estas empresas es, en ocasiones, muy importante.

### 3.2.3. Una tercera forma institucional. La empresa familiar

Existe una tercera y muy extendida forma institucional de las empresas en esta área. Nos estamos refiriendo a la empresa familiar. Resulta difícil precisar exactamente el contenido del término, de modo que existen distintos significados del mismo. Si por familiar se entiende

aquella empresa que es mayoritariamente propiedad de una misma familia, el 67% de las mismas lo son.

Esta definición no nos sirve porque se solapa con la definición realizada de empresas creadas por la vieja burguesía agraria. Si por el contrario, se considera familiar aquella empresa en la que la totalidad de la gestión se encuentra controlada por más de un miembro de la misma familia, en este caso, el porcentaje se reduce hasta el 46%.

La familia favorece el reclutamiento de la mano de obra, como se ha demostrado antes, y es también un recurso de apoyo a la empresariabilidad proporcionando acumulación de capital, aunque sea mínimo, o bien en tanto que depósito de las estructuras culturales que impregna las relaciones sociales en la empresa [Santos *et al.*, 1998].

De este modo, el recurso a la familia en territorios donde la acumulación de capital no ha sido especialmente intensa es, hasta cierto punto, obligado. Pero la familia es, adicionalmente, un mecanismo generador de solidaridad, de códigos no escritos de conducta, de relaciones de confianza, de saber-hacer no codificado. Así uno de los entrevistados afirmaba "al ser una empresa familiar no resulta tan preciso delimitar las funciones porque la comunicación es muy fluida y no se presentan los problemas que pueden existir en otros sitios".

Adicionalmente, el elemento familiar es no sólo una realidad, sino, en muchas ocasiones, un valor. En este sentido, los entrevistados dan frecuentemente una valoración muy positiva del mismo. Por tanto, la empresa familiar resuelve muchos problemas. El primero es el de la confianza. Así, a la hora de confiar en alguien, sobre todo en las empresas más nuevas y de menor desarrollo organizativo, el papel de la familia, como núcleo generador de confianza y valores, es fundamental. Adicionalmente, en ocasiones, actúa como un elemento que asegura la supervivencia de la empresa, en tanto facilita la flexibilidad de la misma. A este respecto uno de los entrevistados indicaba "la verdad es que la empresa ha pasado por pocos momentos difíciles. Hemos sobrevivido, básicamente, porque se trata de una empresa familiar y eso hace que todos esos problemas que afectan a los demás cuando llegan las vacas flacas a nosotros sea más difícil que nos afecten".

Sin embargo, también se observa la existencia de la familia como un elemento que condiciona, cuando no retrasa, el desarrollo organizativo. Por ejemplo, en el caso de una empresa de mantecados y en una empresa de productos cárnicos nos encontramos con la siguiente situación. Las estructuras de las mismas (directores de área) estaban

enteramente ocupadas por los hijos de los propietarios. Es la presión de éstos por tener un puesto de trabajo socialmente reconocido lo que mueve a los gerentes-propietarios a desarrollar la estructura organizativa de sus empresas. Sin este elemento sería impensable que las empresas se embarcaran en un proyecto como éste debido al alto coste y riesgo del mismo. Por ello, en este caso, el desarrollo organizativo de la empresa se encuentra indisolublemente ligado a las reglas de reciprocidad que rigen las relaciones familiares.

### 3.3. Evolución de los sistemas productivos locales

En los puntos anteriores se han analizado diversos aspectos que caracterizan la actividad de las empresas situadas en los municipios estudiados. Sin embargo, no se ha hecho ninguna referencia a la evolución de los sistemas productivos agroalimentarios situados en estas localidades. Pues bien, lo primero que hay que destacar es que, como consecuencia de la dinámica impuesta por los procesos de competencia entre empresas, sólo las más competitivas han podido adaptarse

CUADRO 3. Reducción de establecimientos en el período 1980-1995

	Estable- cimientos 1980	Estable- cimientos 1995	Reducción en el número de establecimientos
Montilla.....	123	78	36,59%
Estepa.....	69	52	24,64%
Lucena.....	65	63	3,08%
Rute.....	50	28	44,00%
Marchena.....	50	38	24,00%
Cabra.....	48	32	33,33%
Puente Genil.....	48	48	0,00%
Priego de Córdoba.....	47	34	27,66%
Arahal.....	47	33	29,79%
Aguilar de la Frontera.....	41	29	29,27%
Morón de la Frontera.....	37	40	-8,11%
Osuna.....	36	24	33,33%
Écija.....	33	32	3,03%
Roda de Andalucía (La).....	17	10	41,18%

Fuente: Base de datos del INE 1980 y 1995.

a las nuevas circunstancias. Por ello, los procesos de destrucción de establecimientos industriales han sido muy importantes.

Esta conclusión también se obtiene del análisis cualitativo de algunas entrevistas. En este sentido, sistemas productivos locales se han visto fuertemente afectados por esta dinámica.

En Estepa ha llegado a haber 150 fábricas de mantecados que, realmente, no eran fábricas, eran casas particulares que elaboraban mantecados y los vendían [...]. Estepa ha sido tradicionalmente un pueblo con una gran tradición por lo que respecta a la elaboración de licores. Cuando yo empecé, había sólo en Estepa más de 15 empresas que se dedicaban a esto [...]. Antes había 30 fábricas de membrillo en Puente Genil. Pero con el estancamiento de la demanda hubo una reestructuración del sector, que llevó a que una fábrica (Membrillos El Quijote) absorbiera a las demás empresas. Así se redujo la competencia y se pudo seguir con la actividad.

Por tanto, la evolución del mercado, también en este caso “de éxito”, tiende a una reducción de los establecimientos. Es decir, nos encontramos muy lejos del patrón de desarrollo de distritos agroindustriales sobre la base de la “empresariabilidad” local. Si así fuera, primaría un modelo de organización productiva basado en la pequeña y mediana empresa. Es decir, deberían darse procesos de creación de empresas y establecimientos muy intensos. O, dicho en otros términos, la “natalidad” y la “población” de empresas deberían ser muy elevadas. Por el contrario, no se crean empresas sino que desaparecen. Esto es, no se fortalecen sistemas de pequeñas y medianas empresas, sino que los que existían se debilitan.

Esto da lugar a que la supervivencia de especializaciones agroindustriales en estos municipios dependa crecientemente de un número cada vez más reducido de empresas. Por ejemplo, en Morón de la Frontera el desarrollo de las actividades agroindustriales depende en buena medida de la actividad inducida directa o indirectamente por una empresa, Ángel Camacho, S.A. De la misma forma, en Osuna la importancia de las actividades del grupo Espuny, en el que se integra la compañía Coreysa, es fundamental para entender la organización agroindustrial en este municipio. Lo mismo ocurre, aunque en menor medida en Estepa con dos o tres fabricantes destacados de mantecados o en Puente Genil con la fábrica de Membrillos El Quijote o en La Roda de Andalucía con Agrosevilla Aceitunas. Todas estas organizaciones territoriales de la producción no responden al modelo teórico del distrito industrial, pese a que por distrito industrial se entienden cosas muy diversas.

El uso de esta categoría analítica, en efecto, puede hoy día en la literatura —y en la política industrial— ser tan laxo que abarque cualquier tipo de conjunto industrial [Castillo, 1994, página 52].

Es decir, ni tan siquiera tomando las definiciones más laxas puede hablarse de la existencia de distritos industriales en estos municipios, porque, en muchas ocasiones, no existe una amplia población de pequeñas y medianas especializadas en estas actividades. Todavía es, en este sentido, más difícil de sostener la existencia de distritos industriales si se toma una definición precisa de los mismos.

Para nosotros [...] existe un distrito industrial [...] cuando nos hallamos ante una población de empresas, localizada en un territorio, entre las cuales existen redes de cooperación y confianza y cuyo obrero colectivo es un (o una) trabajador cualificado, con salarios altos, implicado en los procesos, en un clima de diálogo social, con instituciones que materializan esos significados y propósitos humanos a la vez que los refuerzan. En suma, distrito es, para nosotros, otra forma de hablar de la “vía alta” de desarrollo económico [Castillo, 1994, p. 52].

Aunque se anticipen algunos de los elementos que van a tratarse a continuación, puede decirse que ni mucho menos esto es así en los municipios analizados. En primer lugar, porque no nos encontramos frente a un trabajador colectivo cualificado y de alto salario. Muy al contrario, la organización del trabajo se basa en una fuerte “flexibilidad” laboral, en la que la contratación temporal y el ajuste automático de plantilla juegan un papel fundamental. Adicionalmente, como también tendrá ocasión de analizarse, no existen redes de cooperación entre empresarios. La competencia entendida individualmente es lo que domina. Pero, además, la idea que tienen los entrevistados sobre la evolución de la actividad agroindustrial en su entorno tampoco prima visiones basadas en la cooperación. Hasta tal punto esto es cierto que algunos de los entrevistados asumen la inevitabilidad de un proceso de evolución de la IAA en estos municipios que la alejaría del paradigma teórico de los distritos industriales.

Actualmente, hay 21 fábricas en Estepa. En el futuro yo creo que no quedarán más de 10. Es normal porque hay una tendencia a aumentar los volúmenes de producción y la demanda no crece a ese ritmo. Lo que pasa es que no sé cuanto tardará en venir ese futuro [...]. Tiene que haber una concentración de empresas en Estepa. Si echamos cuentas hay de 26 a 28 fábricas de mantecados. Eso supone 50 o 60 hornos (industriales, se entiende, valorados en 50-60 millones cada uno, a precio de reposición), 60.000 m<sup>2</sup> de naves y

100 máquinas de envolver, a una media de 5 o 6 por empresas... si eso se juntase en tres o cuatro grupos habría ahorros de todo tipo, de energía, de maquinaria, de mano de obra.

Esto último es importante por dos razones, una “ideal” y otra “material”. La material, efectivamente, indica que los procesos de crecimiento acaecidos hasta la fecha no se han basado en el desarrollo de sistemas de pymes sobre la base de la cooperación empresarial. Porque si así fuera, en el *habitus* de los empresarios estaría arraigada la idea de que la cooperación es una vía de superación de los problemas existentes. Pero además, desde una perspectiva “ideal” indica que, en la práctica, más allá del discurso político, la cooperación no es un “valor” de la cultura empresarial. Por tanto, en el caso de la industria agroalimentaria andaluza localizada en entornos no urbanos no parece adecuado hablar de la existencia de distritos industriales, sino más bien de la existencia de fuertes procesos de concentración empresarial en áreas donde con anterioridad florecían sistemas de pequeñas y medianas empresas.

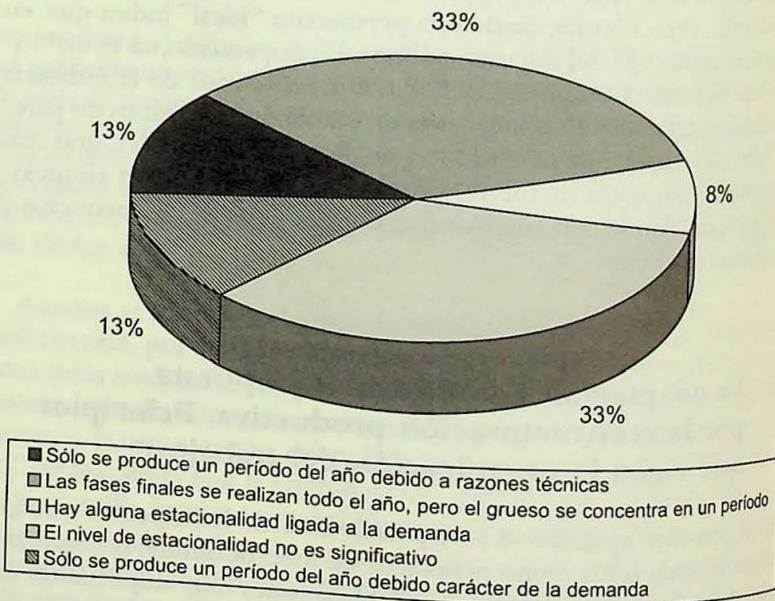
#### 4. La adaptación a la dinámica impuesta por la reestructuración productiva. Principios que rigen la organización del trabajo

En el presente epígrafe va a estudiarse uno de los aspectos que en mayor medida actúa como generador de incertidumbre: la organización del trabajo. Ésta ha sufrido modificaciones muy importantes en su forma de funcionamiento en los últimos años. Estos cambios no son sino el reflejo parcial de cambios más profundos en la forma de funcionamiento de la actividad económica a escala mundial. En este sentido, desde hace más de veinte años, diversos análisis han insistido en la interdependencia de las transformaciones observables en la base económica y social de las economías capitalistas.

Así, lo primero que es necesario destacar es el fuerte grado de estacionalidad de las producciones estudiadas. Esta estacionalidad tiene orígenes diversos. La primera causa de la misma es que, como se ha visto, el 66% de las empresas realiza —aunque la mayor parte de ellas no de forma exclusiva— tareas de primera transformación de las producciones agrarias. Estas tareas son fuertemente estacionales, lo cual influye en el grado de estacionalidad del conjunto de la actividad em-

presarial. Al realizar la mayoría de las empresas encuestadas tareas de primera y segunda transformación, lo más frecuente es que la estacionalidad se refiera únicamente al primer tipo de actividades, con lo que se explica que el ítem más frecuente sea que se vende todo el año, pero que las tareas de producción tienden a concentrarse en un período concreto.

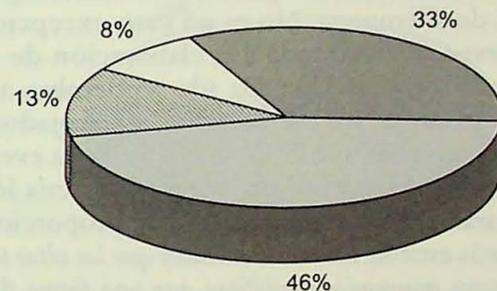
Estacionalidad en la producción



Por ejemplo, en el caso de la aceituna el envasado es una tarea que se lleva a cabo durante la totalidad del año, mientras que el aderezo de la aceituna está circunscrito al período de recogida de la misma. Por tanto, la actividad es parcialmente estacional. La aceituna aderezada se conserva en una serie de bidones y son éstos los que se emplean en el momento en el que se procede al tratamiento (deshuesado, relleno) de la aceituna y su envasado.

La estacionalidad de la producción se refleja también en las formas de contratación dominantes. Debido, parcial pero no totalmente, a la fuerte estacionalidad de muchas producciones, el concepto que quizá mejor sintetice las formas de contratación dominantes en el interior de la empresa es *flexibilidad*. En este sentido, se fomenta la utili-

Porcentaje de empresas que utilizan trabajadores temporales



- Número muy reducido de trabajadores temporales
- ▨ Existen trabajadores estacionales, pero importancia reducida
- ▤ El nivel de estacionalidad es importante
- El nivel de estacionalidad del trabajo es muy importante

zación de personal contratado únicamente durante ciertos períodos del año. De hecho, el 54% de las empresas utiliza regularmente personal "eventual", es decir, contratado únicamente en ciertos momentos del año. Pero además, un 41% de las empresas tiene un nivel de contratación "eventual" considerado alto o muy alto<sup>12</sup>.

Por ejemplo, actualmente, una empresa de aceitunas dice tener 165 trabajadores fijos, aunque de ellos 95 son fijos discontinuos, es decir, que "trabajan con nosotros cuando hay pedidos, y cuando no, están en el paro". Por tanto, el personal realmente fijo de la empresa se reduce a 70 personas, de las cuales 35-40 personas forman el personal directivo, los equipos de distribución y el personal de oficina. Es decir, el 60% de los fijos indefinidos son personas cuya carga de trabajo no se ve sustancialmente modificada por el volumen de pedidos. Son tareas que, adicionalmente, tienen que ser cubiertas siempre. La empresa no se puede quedar sin telefonista, sin contables o sin director financiero. El otro 40% de los fijos indefinidos está compuesto por personas que resultan claves *para pilotar este sistema de producción flexible*. Se trata de los encargados de fábrica, de los mecánicos, etc. Ellos tienen que ser capaces de llevar adelante tanto una fábrica que funciona (sin que nadie sobre) con 40 trabajadores como una fábrica que puede llegar a emplear en momentos de actividad punta 300 tra-

<sup>12</sup> O, lo que es análogo, muy superior al de su plantilla fija, esto es, más del doble en un momento de actividad punta.

bajadores. En un momento de actividad punta, la plantilla "eventual", es decir, los contratados más los fijos discontinuos, supone más del 75% del personal de la empresa. No es un caso excepcional. Una de las empresas entrevistadas, dedicada a la elaboración de mantecados, contrata 250 trabajadores en campaña (de septiembre a diciembre), manteniendo una plantilla "fija" de tan sólo 10 trabajadores.

Los entrevistados, por otro lado, no se quejan de la eventual falta de personal, ya que, dado el alto nivel de precariedad, sería lógico que los trabajadores buscaran otras ocupaciones que le proporcionaran ingresos de un modo más estable. *Esto da a entender que las altas tasas de desempleo existentes en estos municipios posibilitan que una forma de organización del trabajo como la apuntada no suponga una alta tasa de rotación de la mano de obra.* Esta forma de funcionamiento está, a su vez, fuertemente arraigada en el *habitus* dominante entre los trabajadores (y los empresarios) de estos municipios. Las prácticas de contratación de estos "obreros agroindustriales" se asemejan, de este modo, a las formas de contratación en la agricultura, donde, tradicionalmente, la figura del "jornalero", contratado por "jornal", es decir, diariamente, es muy importante.

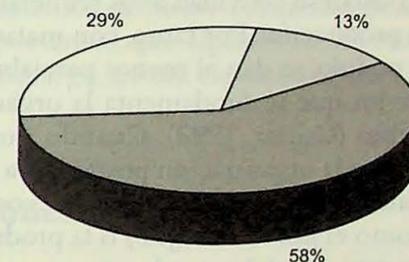
Podría argumentarse que esta práctica no es sino el resultado de llevar hasta sus últimas consecuencias los principios de "racionalidad económica" y maximización del beneficio. Pero si sólo fuera el producto de un "cálculo contable", también se intentaría obtener el máximo rendimiento de la maquinaria utilizada. Por el contrario, en muchas actividades los equipos están parados una buena parte del año. Uno de los entrevistados (gerente de una empresa de mantecados) intentaba justificarlo del siguiente modo:

La gente se cree que sólo trabajamos en diciembre, pero no es verdad. En diciembre estamos terminando, pero es que el resto del tiempo no estamos parados. La campaña dura desde finales de septiembre hasta diciembre y después hay que reparar las máquinas, limpiar las instalaciones... además las máquinas están 24 horas trabajando, así que si se hacen horas las máquinas trabajan en 3 meses lo mismo que una empresa que funcione el año entero 8 horas al día.

De este modo, a las empresas entrevistadas les cuesta mucho trabajo pagar a alguien en un momento en que su concurso no es imprescindible, pero, sin embargo, no tienen problemas en mantener inactivas durante meses máquinas que cuestan, en ocasiones, cientos de millones de pesetas y que tienen que amortizar en un plazo limitado de tiempo.

En otro orden de cosas, otro elemento que adapta la organización del trabajo de forma que se minimiza la incertidumbre ligada al mer-

Fabricación sobre pedido



Sí  No  Sí, pero afecta tan sólo a parte proceso

cado es la fabricación sobre pedido. La fabricación sobre pedido es indicativa de una organización de la producción muy flexible que es capaz de adaptar su ritmo a la evolución de la demanda.

En el caso que nos ocupa, la fabricación contra pedido es difícil de poner en práctica. No hay que olvidar que dos tercios de las empresas realizan tareas de primera transformación de productos agrarios que, como tales, son perecederos. Por ello, casi un 30% de las empresas "fabrica sobre pedido", aunque este principio se aplica, tan sólo, a una parte de su proceso. Sólo un número limitado de empresas puede llevar la fabricación sobre pedido hasta sus últimas consecuencias. Por ejemplo, las grandes aceituneras, que dejan las tareas de primera transformación en manos de cooperativas (de primer grado, normalmente), encargándose ellas del resto de las actividades de transformación y envasado de este producto.

Nosotros trabajamos en el mercado nacional contra stock con un stock de seguridad mínimo. En Estados Unidos y el resto del mundo trabajamos sobre pedido. El pedido mínimo es un contenedor y lo llevamos hasta el puerto del país que se nos solicite. El plazo de ejecución del pedido oscila entre los 21 y los 35 días dependiendo del pedido. Si me piden, por ejemplo, un contenedor de manzanilla rellena con pimienta, 21 días; pero si me piden un contenedor con 4 cajas de manzanilla, 4 gordales, 3 deshuesadas [...] pues entonces son 35 días.

Esto supone habitualmente un cambio en la forma de organización de la producción, de forma que, en la práctica, la información fluye de atrás hacia delante, es decir, desde los departamentos encargados de la comercialización de los productos a los departamentos

encargados de la producción y dentro de ellos a los diferentes equipos de trabajo que ajustan su actividad a los requerimientos que día a día se realizan de la producción. Por tanto, con matizaciones allí donde se fabrica sobre pedido, se dan al menos parcialmente algunos de los principios sobre los que se fundamenta la organización postfordista de la producción (Coriat, 1993). Cuando nos referimos a los principios que orientan la organización postfordista de la producción nos estamos refiriendo a la implantación de nuevos sistemas de gestión de la misma como el *just in time* (JIT) o la producción ligera. No obstante, raramente estos modelos productivos se aplican en las realidades estudiadas con todas sus consecuencias. Puede afirmarse que, en los casos estudiados, la aplicación de estos principios es bastante libre y se encuentra en relación con algunas de las características que definen las actividades agroindustriales en los municipios considerados; por ejemplo, la tremenda flexibilidad del mercado de trabajo. Sin embargo, desde una perspectiva amplia, sí puede afirmarse que los principios básicos rectores del JIT son aplicados, con adaptaciones, por muchas de las empresas estudiadas. En este sentido, uno de los entrevistados afirmaba:

[Aplicamos las técnicas JIT] desde hace 30 o 40 años. Vamos, desde antes de que se inventara el nombre. Ten en cuenta que antes el interés estaba al 17-18%, ¿para qué iba yo a tener aceitunas aquí, cuando si otra empresa me almacena la aceituna me está financiando? [...]. Nosotros vamos a la cooperativa y le compramos tantos kilos de aceituna y nos comprometemos a retirárselos antes de abril, con lo que nuestro stock de aceitunas es cero. Cuando nos llega el pedido, vamos a la cooperativa, retiramos la aceituna y la pagamos.

En algunos casos, sin embargo, se sigue produciendo totalmente contra stock debido a la propia naturaleza del producto y de las relaciones de contratación en el interior de las distintas cadenas de valor<sup>13</sup>. Esta forma de proceder trae no pocos problemas, pues mientras que la gran distribución minimiza sus stocks, las industrias agroalimentarias deben mantener niveles de almacenamiento muy signifi-

<sup>13</sup> Uno de los entrevistados, cuya empresa se dedica a la elaboración de dulces de navidad, respondía a esta demanda de la siguiente forma: "Es imposible. A nosotros las grandes cadenas nos hacen todos los pedidos en un plazo de 15 días y en ese período es imposible ajustar la producción. Para nosotros la campaña empieza en septiembre. Conforme vamos produciendo, vamos almacenando. Claro que para almacenar hay que tener sitio y, en un producto como éste, además, instalaciones, aire acondicionado, etc."

cativos. El mantenimiento de una organización fordista de la producción en unos momentos de fuerte volatilidad de la demanda presenta unos riesgos importantes, que algunos de los entrevistados reconoce, aunque, sin embargo, no sea capaz de evitar<sup>14</sup>.

## 5. Conclusiones

Como ha tenido ocasión de verse a lo largo de todo el estudio, la evolución de la actividad agroindustrial en los municipios considerados se ve afectada por dos tipos fundamentales de influencias.

- *Por un lado, el peso de la historia.* El hecho de tratarse de zonas tradicionalmente agrícolas con un régimen latifundista de tenencia de la tierra ha tenido un efecto importante sobre la construcción social de la actividad agroindustrial. El origen de los capitales existentes, las formas de acción social, la importancia de la familia, la relevancia de las tradiciones productivas locales, etc., son aspectos fundamentales para explicar la realidad de la industria agroalimentaria existente. En concreto, *determina la existencia de una serie de sistemas productivos controlados por empresarios locales, pero, sin que ello suponga una extensión del valor de la "empresariabilidad" por el conjunto del tejido social.* Por tanto, se trata de empresas que, sin ser excesivamente grandes, tampoco son únicamente microempresas. Por otro lado, buscan activamente el crecimiento, sobre la base de un conjunto acotado de especializaciones productivas (fruto en casi todos los casos de un saber-hacer local fuertemente extendido) y con una fuerte relación con la base agrícola tradicional de estos municipios. Pero no sólo "el peso de la historia" condiciona el futuro del sector. En la actualidad, el desarrollo de la actividad agroindustrial en estos municipios depende de cómo se solventen otros conflictos de intereses.
- *Por otro lado, la forma en la que se organice socialmente el trabajo.* La organización del trabajo de las empresas encuestadas se caracte-

<sup>14</sup> El gerente de una empresa de dulces navideños declara al respecto: "Lo peor es que te juegas no ya todo el año, sino toda la vida, en 15 días cada año (que es cuando las grandes cadenas realizan los pedidos). Estamos a salvo porque las navidades son hasta cierto punto especiales".

riza por su flexibilidad. La mayoría de las empresas entrevistadas pueden adaptar sus ritmos de producción a las necesidades de los mercados o a las especiales características de los productos que transforman. Pero esta flexibilidad se basa, sobre todo, en la temporalidad, en la eventualidad de la mano de obra. De hecho, la temporalidad es mayor cuanto más elevado es el nivel de facturación de las empresas entrevistadas. Esto da a entender un "patrón social de acumulación", que coincide con prácticas de contratación en el sector agrario tradicionalmente vigentes en el entorno "social" en que las empresas desarrollan sus actividades. Esto, a su vez, se relaciona con el hecho de que, tradicionalmente, las fuertes tasas de desempleo existentes en estas localidades han hecho que los empresarios se encuentren en una posición muy favorable a la hora de proceder a la contratación de trabajadores. Dada la fuerte oferta de trabajo, se ha optado por aumentar al máximo la rotación de los trabajadores en el interior de las empresas. La estacionalidad de algunas producciones y la fuerte volatilidad de la demanda se han solventado, en parte, acudiendo a contratos "temporales". De este modo, las empresas agroindustriales de estos municipios tienen un alto número de contratados temporales cuya actividad depende de la carga de trabajo de la factoría.

Así, aunque la flexibilidad laboral es uno de los rasgos del modelo postfordista de producción, en este caso parece que su origen es muy anterior. Es decir, incluso durante el período fordista las tasas de temporalidad de las industrias agroalimentarias aquí localizadas fue muy alta. Por tanto, la reestructuración postfordista no ha hecho sino acentuar unos de los rasgos característicos de estas formaciones sociales: la precarización en el empleo de los trabajadores como forma de obtención de la máxima plusvalía de los mismos. Sobre la base de estos dos elementos —peso de la historia y formas de organización social del trabajo— las áreas estudiadas han sido capaces de mantener y desarrollar sus tradicionales especializaciones productivas. Pero, aunque a través de estas vías se reconozca la importancia de lo "local" en la organización económica actual, esto no debe llevar a ocultar los profundos pasivos que tiene la estrategia de desarrollo de estos municipios. De esta forma, el coste social pagado para permanecer en un mercado crecientemente competitivo no debe ser ignorado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aglietta, M. (1979), *Regulación y crisis del capitalismo*, Madrid, Siglo XXI.
- Anisi, D. (1995), *Creadores de escasez: del bienestar al miedo*, Madrid, Alianza.
- Becattini, G. (1994), «El distrito marshalliano. Una noción socioeconómica», en Benko, G. y Lipietz, A., *Las regiones que ganan*, Valencia, Ed. Alfons el Magnanim.
- Beltrán, M. (1994), «Cinco Vías de acceso a la realidad social», en García Ferrando et al. (eds.), *El análisis de la realidad social: Métodos y Técnicas de Investigación*, Madrid, Alianza Editorial.
- Bericat, E. (1990/1991), «Distritos y nebulosas industriales», *Sociología del Trabajo*, nueva época, Madrid, núm. 11, pp. 49-66.
- (1998), *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. Significado y medida*, Ariel Sociología.
- Boyer, R. y Freyssenet, M. (1996), «Emergencia de nuevos modelos industriales. Problemática del programa internacional del GERPISA», *Sociología del Trabajo*, nueva época, Madrid, núm. 27, pp. 23-54.
- Castillo, J. J. (1994), «¿De qué postfordismo me hablas? Más sobre la reorganización productiva y organización del trabajo», *Sociología del Trabajo*, nueva época, Madrid, núm. 21, pp. 49-78.
- (1995), «Distritos y detritos. La nueva organización productiva en España», *Revista Internacional de Sociología*, Madrid, núm. 10, pp. 29-58.
- (1996), «Un fantasma recorre Europa... de nuevo la producción ligera», *Sociología del Trabajo*, nueva época, Madrid, núm. 27, pp. 3-21.
- (1996), «Fabricando la organización del trabajo de mañana: una fábrica líder en la mecánica», *Sociología del Trabajo*, nueva época, Madrid, núm. 27, pp. 56-76.
- (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos.
- Coq, D. (1999), «La localización de la industria agroalimentaria en Andalucía» en Grupo Área (1999), *Globalización e industria agroalimentaria en Andalucía*, Sevilla.
- (2001), *Impactos económicos y territoriales de la reestructuración: La industria Agroalimentaria en Andalucía*, tesis doctoral.
- Coriat, B. (1993), *Pensar al revés: trabajo y organización*, Madrid, Siglo XXI.
- (1993), *El taller y el robot*, Madrid, Siglo XXI.
- Garofoli, G. (1994), «Los sistemas de pequeñas y medianas empresas: un caso paradigmático de desarrollo endógeno», en Benko G. y Lipietz, A., *Las regiones que ganan*, Valencia, Alfons el Magnanim.
- López Novo, J. P. (1994), «El intercambio económico como arena estratégica», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 21, pp. 129-157.
- Márquez, C. (1997), *Autonomía política y desarrollo regional*, Instituto de Desarrollo Regional.

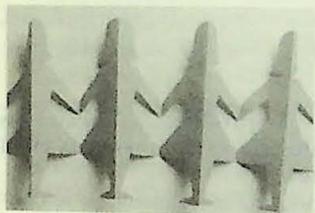
- Martín Criado, E. e Izquierdo Martín, J. (1992/1993), «Elementos para una sociología económica de la gestión de la fuerza de trabajo», *Sociología del Trabajo*, nueva época, Madrid, núm. 17, pp. 121-145.
- Ortí, A. (1995), «La confrontación de modelos y niveles epistemológicos en la génesis de la historia de la investigación social», en Delgado, J. M. y Gutiérrez, J. (eds.) (1995), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*, Madrid, Ed. Síntesis.
- Polanyi, K. (1992), *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*, México-Madrid, Fondo de Cultura Económica.
- (1992), «The economy as instituted process», en Granovetter, M. y Swedberg, R. (eds.), *The sociology of economic life*, Londres, Westview Press.
- Santos Sánchez, M. et al. (1997/1998), «Discrecionalidad en la gestión de la fuerza de trabajo. Fuenlabrada entre el distrito y el detríto», *Sociología del Trabajo*, nueva época, Madrid, núm. 32, pp. 81-105.

**Resumen.** «Reestructuración y sistemas productivos locales en Andalucía: el caso de la industria agroalimentaria en el eje transversal central norte»

Pese a lo que, a priori, pudiera pensarse, la industria agroalimentaria se concentra en Andalucía en entornos urbanos. Únicamente algunos municipios rurales y ciudades intermedias tienen un importante desarrollo de la actividad agroindustrial. En el presente artículo se exploran el origen de las organizaciones empresariales y la organización de los procesos de trabajo agroindustriales en alguno de estos municipios. El análisis realizado permite concluir que la forma de organización espacial dista mucho de los modelos habitualmente considerados para explicar la industrialización de espacios rurales. Del mismo modo, se demuestra que la flexibilidad de los procesos productivos se encuentra ligada a una precarización creciente del empleo que es aceptada socialmente, entre otras cosas, debido a las elevadas tasas de paro existentes.

**Abstract.** «Restructuring and local productive systems in Andalucía: the case of the agroindustry in the central northern cross axis»

Contrary to what one might first expect, the agroindustry in Andalucía is located above all in urban areas; only a few rural municipalities and small towns and cities engage in significant agricultural production of foodstuffs. This article explores the origins and evolution of the business organization and the labour process in the agroindustry in a number of these municipalities. In doing so, the author demonstrates that the spatial organization of production identified in this case study does not conform to the pattern outlined in most explanatory models of rural industrialization. This article also shows that the flexibility of productive processes in the sector is founded on increasingly insecure and unstable employment, and that the social acceptance this enjoys is explained —among other factors— by the high employment in these areas.



Add dimension to  
your sociological  
research

## sociological abstracts

*Comprehensive, cost-effective, timely*



Abstracts of articles, books, and conference papers from nearly 2,500 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](http://www.csa.com)).

Contact [sales@csa.com](mailto:sales@csa.com) for trial Internet access or a sample issue.

## sociological abstracts

*Published by CSA*



**Cambridge Scientific Abstracts**

7200 Wisconsin Avenue

Bethesda, Maryland 20814 USA

Tel: +1 301-961-6700

Fax: +1 301-961-6720

E-Mail: [sales@csa.com](mailto:sales@csa.com)

Web: [www.csa.com](http://www.csa.com)

# ¿Competencia o cooperación? Sobre el desarrollo sociocultural de la sociedad de la información

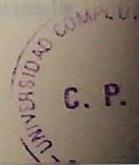
Bettina-Johanna Krings y António B. Moniz \*

## 1. Campo de investigación del estudio

El campo de investigación a que se refieren los resultados siguientes fue definido dentro el proyecto europeo Information Society, Work and Generation of New Forms of Social Exclusion (SOWING). En este proyecto financiado por el programa TSER cooperan grupos de investigación de ocho países europeos. El punto de partida y el centro temático del proyecto se basan en la cuestión de las relaciones que existen entre la introducción de tecnologías de información y los cambios en el trabajo retribuido así como en la organización del tra-

\* Bettina-Johanna Krings es socióloga (Universidad de Heidelberg), investigadora del ITAS-Instituto para Evaluación Tecnológica y Análisis de Sistemas del FZK-Forschungszentrum Karlsruhe. António Brandão Moniz es profesor asociado de Sociología Industrial en la Facultad de Ciencias y Tecnología de la Universidad Nova de Lisboa. Esta comunicación tuvo el apoyo de la Comisión Europea (DG XII), de ITAS-FZK (Karlsruhe), de FCT-UNL (Monte de Caparica) y de la Fundación Calouste Gulbenkian (Lisboa) y se basa en una ponencia hecha en San Juan, Argentina (junio de 2001), para el XIV International Sociological Seminar: Democracy and Participation in Organizations in the New Informational Societies.

Correspondencia: António B. Moniz; Rua Professor Dias Amado, 8, Apto. 2-E, 1600 Lisboa. E-mail: [abm@mail.fct.unl.pt](mailto:abm@mail.fct.unl.pt).



bajo. Se examinó la hipótesis de que estos cambios pueden entrañar cambios masivos en el mercado del trabajo y al mismo tiempo nuevas formas de exclusión social, basándose en recogidas detalladas de datos cuantitativos y cualitativos (Schienstock *et al.*, 1999).

Observaciones científicas muestran que la complejidad y la cantidad de los flujos de información en la economía y la sociedad siguen creciendo y se extienden progresivamente hacia el mercado mundial. Las técnicas multimedia permiten comunicar por distintos medios, combinados entre ellos, de alta calidad y con velocidad increíble, a través de cualquier distancia, e intercambiar informaciones (Bosch, 1997; Rodrigues, 1997). El objetivo es, en pocas palabras, aumentar la flexibilidad, la rapidez y la productividad de los procesos de trabajo, acelerando las operaciones internas y externas de suministro, de tratamiento y de distribución. Este fenómeno puede considerarse como nuevo empuje a la racionalización, que tiene repercusiones no solamente sobre la producción, sino también sobre servicios operacionales. En cuanto a las estructuras de trabajo se refiere, resultan evoluciones que desde el principio de los años noventa han llevado a nuevas formas de la organización del trabajo y de los perfiles de las profesiones. Este proceso todavía no se acabó. Este contexto se describe bajo el lema de "la mundialización del trabajo", que caracteriza una diferenciación suplementaria de las estructuras profesionales y, por consiguiente, desplazamientos futuros en el mercado de trabajo.

Los resultados de la encuesta cuantitativa y cualitativa citada presentan algunas afirmaciones fundamentales válidas para todos los países estudiados (Bechmann *et al.*, 2001):

1. Para la continuidad del proceso de racionalización, las tecnologías de información tocan un papel particular. Los aspectos flexibilidad, rapidez y productividad dentro de los procesos de trabajo vienen de nuevo revalorizados especialmente en los sectores de prestaciones de servicio.
2. Este desarrollo lleva a nuevas formas del trabajo retribuido. La forma y la intensidad del cambio dependen muy fuertemente del sector, del empleo, de las tecnologías, de su introducción en modelos de organización tradicionales así como del grado de interconexión global.

Las repercusiones sobre la estructura del trabajo pueden ser muy distintas y son naturalmente muy determinadas por las condiciones generales culturales y sociopolíticas de los diferentes países. En suma, el estudio concluyó que se imponen progresivamente nuevas formas

de estructuras de trabajo que en el contexto de los cambios de organización describen el tránsito desde una organización formal hacia una organización informal del trabajo. El lema de este tránsito es la flexibilización del trabajo, lo que se refiere sobre todo a las exigencias temporales y cualitativas del trabajo.

Según el nivel de la perspectiva de investigación, dentro de los países estudiados pueden distinguirse diferencias o características comunes. Pero la cuestión de las características comunes muestra, sobre todo en los sectores con alto porcentaje de empleo de la tecnologías de información, que se desarrollan ciertas tendencias de la organización del trabajo que se observan como *leitmotiv* en todos los países.

Desde el punto de vista de las empresas, con el trasfondo de situaciones de competencia agravadas en los mercados, los aspectos "alta cualificación profesional", "flexibilidad", "responsabilidad" y también "capacidad de aprender a lo largo de la vida" se citan como los aspectos más importantes de las nuevas estructuras de trabajo. Se consideran como contenidos centrales de nuevos perfiles de trabajo que tendrían que ser apoyados por medios organizacionales y garantizados. Las condiciones y formas de enganche de nuevos empleados y empleadas se orientan particularmente hacia los aspectos "cualificación profesional" y "flexibilidad". Por estas razones se buscan, según las afirmaciones de todas las empresas encuestadas, hombres y mujeres jóvenes desde cualificados hasta altamente cualificados, dispuestos a corresponder de modo flexible y comprometido a las exigencias profesionales.

Estas tendencias, observadas en las empresas, coinciden con los desarrollos descritos en la literatura especializada sobre investigaciones en el campo de la sociología del trabajo y de las empresas. Los cambios de las estructuras de trabajo se refieren principalmente a perfiles profesionales calificados y altamente calificados y pueden resumirse en que por una parte se introducen "elementos flexibles" (Hildebrandt, 2000) en la organización del trabajo y en que por otra parte la insistencia en la flexibilización del trabajo acaba en una individualización de las estructuras de trabajo (Hielscher/Hildebrandt, 1999; Sennett, 1998).

Esta distinción también se introdujo en la concepción teórica del proyecto. Por estas razones, se estudiaron los *elementos flexibles* de las estructuras de trabajo dentro y fuera de las empresas. En el exterior de las empresas, se analizaron aspectos como, por ejemplo, la externalización, la subcontratación, los desplazamientos geográficos de ciertos segmentos de la empresa así como las nuevas alianzas estratégicas entre las empresas. Dentro de las empresas, y este tema es importante

en el presente artículo, el aspecto de flexibilización comprende la introducción de nuevos conceptos de *management* (reducción de la jerarquía, acentuación de la responsabilidad propia), las nuevas estructuras de gestión del tiempo de trabajo, las estructuras de trabajo orientadas hacia los proyectos y los equipos, así como nuevos requisitos frente a la cualificación de los empleados.

Estos cambios no solamente tienen una gran influencia sobre los contenidos y la organización del trabajo retribuido, sino también repercusiones secundarias considerables sobre las condiciones de vida extraprofesionales de los empleados y empleadas. Con esto, las relaciones y la interacción entre el trabajo retribuido y el trabajo no retribuido, entre "trabajo y descanso", alcanzan más y más importancia, lo que lleva a una nueva organización individual de la vida de trabajo cotidiana (Hielscher/Hildebrandt, 1999; Hildebrandt, 2000; Cerdeira, 2000).

Especialmente por el hecho de que un número creciente de mujeres ejercen una profesión, y de que dentro de las generaciones jóvenes se está operando un cambio de los valores, la separación entre el trabajo de familia y el trabajo profesional que prevalece en la mayoría de los países europeos se pierde. Eso también lleva a una situación de cambios socioculturales considerables (Büssing/Seifert, 1999; Perista, 1999; Krings, 2001)<sup>1</sup>.

## 2. Aspectos "flexibles" del trabajo

Dentro del proyecto SOWING, se comenzó por hacer dos diferencias importantes: los cambios de la organización que afectan a la estructura del trabajo (coordinación, el control, niveles jerárquicos, etc.) así como a los perfiles de trabajo (cualificación, exigencias en cuanto al contenido se refiere, el reclutamiento, etc.). El primer elemento se refiere a la evaluación de los cambios de organización desde el punto de vista de las empresas, mientras que el segundo nivel evalúa estos mismos desde el punto de vista de los empleados. Dentro

<sup>1</sup> En Alemania, este desarrollo llevó a un descenso apreciable de la natalidad. Se supone por ejemplo que un tercio de todas las mujeres nacidas en el año 1965 quedarán sin hijos (*Süddeutsche Zeitung*, núm. 84, 10 de abril de 2001, p. 11). En el caso portugués verificase también que las mujeres con más altos niveles educacionales tienen su primer hijo después de los 25 años. Solamente el 2,8% lo tiene antes (p. 183).

## ¿Competencia o cooperación?

del margen del proyecto, el punto esencial de los estudios empíricos era la presentación principalmente sistemática de los cambios de organización, y secundariamente un asiento centrado sobre los actores. Sin embargo, los resultados mostraron que los límites son flujos y que las perspectivas y las cuestiones pendientes de la realización de medidas de racionalización suplementarias están muy fuertemente orientadas hacia los cambios de los perfiles de trabajo.

Así se tomaron para este análisis dos países que generalmente se consideran muy distintos en el proceso de desarrollo de la sociedad de información: Alemania y Portugal. Parecía ser interesante comprender si esos cambios se efectúan de modos adecuadamente distintos o si se verifica que las tendencias de cambio en las estructuras profesionales indican más bien una individualización de las inseguridades, independientes de los contextos nacionales. Puede ser que a largo plazo ese desarrollo lleve a cambios sociales y culturales en la vida profesional y también (cada vez más) en la vida privada.

Generalmente se puede decir para la interpretación que, en cuanto al cambio de organización en la región de Stuttgart se refiere, existen grandes diferencias entre las ramas y los sectores. Lo mismo pasa cuando se toman en consideración los datos sobre Portugal. Eso se refleja también en la literatura de las ciencias sociales, donde términos como *lean management* u "organización descentral del trabajo" ya fueron discutidos en el principio de los años ochenta, especialmente en el campo de la producción. La introducción de las tecnologías de información y comunicación transformó especialmente las actividades de servicio así como ciertas ramas, donde se suponen grandes cambios de la organización del trabajo para un futuro próximo, que se discuten dentro del margen del debate sobre formas futuras del trabajo (Beck, 2000; Bosch, 1998, etc.).

La introducción de estas tecnologías se ha hecho en Portugal desde los años ochenta; eso ha sido muy significativo en sectores del metal (mecánica de precisión, automóvil, equipos eléctricos) que pasaron a incorporar sistemas avanzados de producción (Kovács/Moniz, 1992). Solamente desde los años noventa ese proceso de cambio ha producido fuertes alteraciones en la organización del trabajo en los sectores de producción de *software*, comercio, telecomunicaciones e, incluso, en la administración pública (Rodrigues *et al.*, 1997).

El análisis mostró que el dinamismo de racionalización en las distintas ramas se presenta en entornos específicos. En los distintos campos, el empleo de la técnica y el trabajo tiene una relevancia diferente para los procesos correspondientes —a pesar de un desarrollo general hacia

la racionalización sistemática—. Por ejemplo, mediante la aplicación de la técnica, se sigue automatizando el trabajo de rutina en los servicios administrativos (sea en el sector manufacturero, sea en el terciario), lo que pone problemas para el personal que trabaja allí, porque los empleos que quedan no prometen muchas perspectivas de desarrollo profesional y, por otra parte, amenazan los despidos de personal.

Dentro de los servicios orientados hacia los clientes, la aplicación de tecnología de la información aspira sobre todo a mejorar cualitativamente las actividades de consulta, dado que las exigencias de los clientes aumentan. A largo plazo, se apunta más fuertemente a la mano de obra cualificada y se hace adelantar una reprofesionalización, lo que por una parte lleva a un aumento de la cualificación y por otra parte a un aumento de los requisitos frente a los empleados (Oberbeck/Neubert, 1992; Moniz/Kovács, 1997). En los apartados siguientes presentamos los aspectos *flexibles* del trabajo.

### 2.1. Desde el control hacia la coordinación del trabajo

En este contexto, la coordinación del trabajo significa la organización de la estructura del trabajo, es decir, el nivel de la organización del trabajo en la empresa. Éste comprende criterios como la organización del control o la importancia funcional de los niveles jerárquicos dentro de las empresas. La discusión sobre los instrumentos de control se concentra sobre la cuestión de si existen desarrollos hacia estructuras de servicio descentrales que sustituyen a las organizaciones de servicio centrales, con estructura jerárquica. La tesis de que a largo plazo se imponen modelos de organización descentrales no puede mantenerse para el análisis. Al revés, los resultados empíricos muestran que siguen dominando conceptos de dirección organizados de modo central. Eso se verifica para el caso alemán, lo mismo que para el caso portugués y de otros países europeos.

Sin embargo, en ciertas ramas, pueden observarse ciertas tendencias hacia nuevos mecanismos de control. Muestran perfectamente cómo, bajo las condiciones de una autonomía relativa de los empleados y de una ausencia de un alto grado de control burocrático formal, se resuelve el problema de la coordinación. Por una parte, se sustituye el control formal por una relación directa entre el empleado y el *management*, basada sobre un contrato de trabajo específico individual. Este contrato se define en el momento del enganche. Contiene las condiciones del trabajo, sus exigencias, la carrera y el nivel del sueldo. Normalmente, estos

criterios se examinan y se redefinen en un procedimiento de control anual (evaluación de competencias y de *performance*).

Por otra parte, los empleados son integrados en la definición de los objetivos y de los campos de trabajo, es decir, tienen una influencia normativa mucho más fuerte sobre los intereses y los objetivos de la empresa. Las estrategias de regulación del control de calidad, de mejoramiento continuo (o *kaizen*), del nivel cero-defectos y cero-stock implican ese involucramiento de los empleados.

Ambos aspectos vuelven muy fuertemente sobre el término de la “responsabilidad propia individual”, que penetra hasta los campos de trabajo y que tendría que estimular el trabajo. Pero este entusiasmo de los expertos en gestión por la flexibilidad y por la individualización del trabajo (incluso en red) no permite comprender las consecuencias negativas del capitalismo competitivo y flexible en la vida profesional (Sennett, 1998).

También se observaron otros métodos, “más blandos”, donde los empleados fueron integrados en la coordinación de sus actividades, como por ejemplo la definición de una visión común de la empresa (*corporate culture*) o la institucionalización de una plataforma de información al efecto de planificaciones a largo plazo. En esta última forma, es principalmente el intercambio entre los empleados y la empresa el que ocupa un puesto destacado, lo que se describe en la literatura como “coordinación discursiva” (Schienstock *et al.*, 1999, p. 71).

Puede observarse esta forma de coordinación sobre todo dentro de los llamados *global players*, donde mecanismos de control tradicionales fueron sustituidos por los llamados *agreements*. Aquí las diferencias entre las grandes y las pequeñas empresas son obvias: en el caso de las empresas con radio de acción internacional, el control social directo no es la base de la coordinación del ritmo de trabajo, lo que sin embargo todavía puede tener importancia en muchas pequeñas empresas.

Pero generalmente puede concluirse que los resultados dejan ver una mezcla de mecanismos de control tradicionales y nuevos dentro de las empresas, a los que se atribuyen una importancia distinta.

### 2.2. Desde el ritmo fijo hacia la organización individual del trabajo

El término *flexibilización del trabajo* se introdujo sobre todo en cuanto a las posibilidades de aplicaciones técnicas de tecnología de la información se refiere, y es discutido a muchos niveles. Significa sobre

todo la disolución de las estructuras temporales y espaciales tradicionales que deben llevar a formas completamente nuevas del trabajo retribuido. Pero formas del trabajo como, por ejemplo, actividades orientadas hacia proyectos o equipos también llevan a formas del trabajo flexibles que se comentarán con más detalle más adelante. Éstas llevan a nuevas exigencias frente al perfil de la profesión. Sobre todo los aspectos de "cualificación" y "nuevas exigencias" vienen reevaluados en este contexto. Estos aspectos se tratan al nivel del puesto de trabajo, porque permiten indicar las consecuencias y los impactos sobre nuevas estructuras socioculturales del trabajo.

La *flexibilización temporal* significa una organización más o menos flexible del trabajo que puede presentar formas muy distintas. Estas formas comprenden modelos de jornada reducida, de reducción de la jornada, el trabajo por turno, el trabajo de fin de semana, hasta el *job-sharing*. Estas formas no son nuevas, en ciertas ramas así como en el campo de la producción (en sectores de actividad continua, como industrias de proceso, servicios de control de tráfico, transportes, telecomunicaciones, producción de energía, servicios financieros, incluso cada vez más en el comercio) forman parte de la organización temporal del trabajo desde hace mucho tiempo. Sin embargo, dentro del estudio, puede destacarse una cierta evidencia para nuevas formas de la flexibilización temporal del trabajo que se atribuye a la aplicación de nuevas tecnologías de la comunicación.

Por ejemplo, el teletrabajo se desarrolla en algunos países en una forma popular del trabajo, que tiene en cuenta no solamente los intereses de la empresa, sino también las necesidades temporales de los empleados. Al contrario de los países socios del proyecto SOWING, el teletrabajo (en el sentido del teletrabajo subordinado) en Alemania y en Portugal se extiende solamente sobre un porcentaje marginal de la población activa (1,1% para el caso alemán y 0,1% para el portugués en 1997<sup>2</sup>). El mismo resultado fue encontrado para la región de Stuttgart<sup>3</sup>. Incluso aunque exista alguna evolución rápida de estos números en los últimos años, podemos tomar como referencias el 3,9% de teletrabajadores subordinados en Dinamarca o el 3% en Holanda y 0,8% de media europea. Si se toman en consideración también los teletrabajadores autoempleados, trabajadores de *call centers*,

<sup>2</sup> Datos publicados por la Comisión Europea en *Telework 1998*.

<sup>3</sup> El teletrabajo se considera como una forma de "puesto de trabajo externalizado" que se establece a través de un desplazamiento funcional y local duradero de actividades en el exterior de la empresa.

etc., los números pasan apenas al 1,9% en Alemania, 1,3% en Portugal y 3,1% en la media europea.

Son sobre todo las mujeres con hijos las que aprovechan las posibilidades de flexibilización temporal para encontrar de este modo un puente entre la profesión y la familia. Pero diferentes estudios mostraron especialmente en el caso del teletrabajo que éste puede entrañar cargas muy grandes para las mujeres, porque normalmente pueden ejecutarlo solamente por la tarde, la noche o durante los fines de semana (Huws *et al.*, 1996; Geideck/Hammel, 1997; Hornberger/Weisheit, 1999).

La flexibilidad temporal está muy particularmente relacionada con la capacidad de las empresas de reaccionar rápidamente y de modo adecuado a las demandas del mercado. Esta reacción rápida y espontánea a ciertas evoluciones del mercado se realizó entretanto como principio interior, al que los empleados también tienen que reaccionar en forma de una cierta disponibilidad. En el estudio, pudimos constatar aquí diferencias entre los sectores. Mientras que en el campo de producción, altas exigencias de disponibilidad temporal encontraron cierta resistencia por parte de los empleados, estas exigencias fueron consideradas como nuevo código de trabajo en los múltiples sectores administrativos y creativos. Por ejemplo, en estos últimos, muy frecuentemente la jornada de trabajo fijada fue sustituida por relojes marcadores digitales que permiten a los empleados organizar su jornada de trabajo libremente según las necesidades del trabajo.

En conclusión puede constatarse que las formas de flexibilización temporal también forman parte del modelo industrial con orientación fordística y que la transición al nuevo modelo de producción es caracterizada por el hecho de que las estructuras de las horas de trabajo están sometidas a un proceso de desregulación. Una nueva calidad específica del modelo de trabajo flexible está caracterizada por el hecho de que ya no es decisiva la presencia controlada en el lugar de trabajo, sino la obtención de un resultado de trabajo dentro del plazo determinado (Willke, 1999, p. 89). Esto se refiere sobre todo a los empleados que trabajan en actividades altamente cualificadas y se impuso como parte de los conceptos de dirección modernos, además del trabajo orientado hacia proyectos y del trabajo en equipos. Esta forma de organización del trabajo también se observó en el presente estudio para las actividades cualificadas del sector de prestaciones de servicio.

Los potenciales flexibles de las tecnologías de la información admiten posibilidades de desarrollo distintas. Siendo tecnologías uni-

versales, pueden ser utilizadas no solamente para la organización integradora, sino también para la organización desmembrada de las actividades, y ofrecen en suma grandes márgenes de maniobra de la organización. Éstos están fuertemente caracterizados por los objetivos correspondientes de la empresa, la tradición interior de las empresas, el trato de los empleados, así como por las exigencias frente al medio ambiente y la evaluación de éstas en la empresa (Goldmann, 1993).

### 2.3. *Desde las estructuras jerárquicas hacia las estructuras orientadas hacia los proyectos y los equipos del trabajo*

El trabajo orientado hacia proyectos y equipos como nueva calidad de la organización del trabajo se reconoce dentro del margen de las condiciones de las nuevas formas de trabajo y de organización sobre todo en la literatura sobre el trabajo retribuido de las mujeres. Estas formas se observan sobre todo en actividades cualificadas de prestaciones de servicio con fuerte orientación hacia los clientes. Pueden ser combinadas con un cierto grado de flexibilización local y temporal y hacen resaltar la solución de exigencias nuevas y suplementarias. Generalmente, el trabajo organizado en proyectos y equipos depende de las exigencias frente a la competencia técnica (contenido del trabajo, tareas, organización del trabajo), la competencia metodológica (adaptación a nuevos medios de trabajo) y la competencia social (desempeño de nuevos papeles y cambio de los colegas) (Wieland, 2000, p. 32).

En las empresas con formas de trabajo en equipo se introducen ahora sistemas más complejos de la organización temporal del trabajo. La planificación de las horas de trabajo ya no la hace el superior, sino el equipo de trabajo mismo, y aquí se observa un cambio frente a la práctica de un régimen de tiempo rígido. Los deseos de trabajo de los empleados vienen integrados en la planificación del trabajo hasta ciertos límites, lo que puede ser favorable para mujeres con obligaciones familiares. Normalmente, los conceptos de trabajo de grupo u otras formas de trabajo en equipo prometen grandes perspectivas de desarrollo profesional, porque se amplían los campos de trabajo y se confieren tareas más complejas a los empleados. Se abre la posibilidad de penetrar, con gran iniciativa individual, en posiciones que ofrecen largas competencias (Goldmann, 1993).

En la literatura, se describe esta tendencia especialmente bajo el aspecto de la *autorreflexividad del trabajo*. Este término significa la inte-

### ¿Competencia o cooperación?

rriorización del control de trabajo en los campos de trabajo individuales para los cuales cada uno es responsable por sí mismo. Este modo de proceder garantiza por una parte el control de calidad y de productividad del trabajo; por otra parte, aparecen nuevas formas de la coordinación entre los colegas, que ya no es determinada por reglas sino por la orientación continua hacia la demanda del mercado, las necesidades de los colegas y de los objetivos de la empresa.

Las tendencias hacia la autorreflexividad del trabajo son muy marcadas en empresas que han orientado su estructura de organización hacia un concepto de autorregulación. Las actividades y los proyectos son sugeridos a los empleados o grupos de trabajo, a intervalos regulares se evalúan los resultados de los empleados y se los aprecia bajo el punto de vista de la empresa entera. Esto quiere decir que la autonomía parcialmente amplia del individuo se basa no solamente en la apreciación de sí mismo, sino que es sometida a un control permanente. Normalmente, la autorregulación también es sometida al control social del grupo de trabajo y a las exigencias de la empresa.

### 2.4. *Desde la formación profesional hacia el aprendizaje a lo largo de la vida*

En todos los países se observó una tendencia general hacia el aumento de las exigencias frente a la calificación y la formación. En los sectores y ramas que ocupan desde empleados no calificados hasta poco calificados, se observó una regresión progresiva. Esto es debido a la aplicación continua de tecnologías de información que a largo plazo sustituyen actividades de rutina o las hacen obsoletas. Esto afecta a unos países más que a otros. Casos como el de Portugal son mucho más graves en su (in)capacidad en este proceso, cuando la mayor parte de la población activa tiene solamente cuatro años de escolaridad. Esa situación revélase como obstáculo importante en el proceso de desarrollo sociocultural en la sociedad de información (Moniz, 1998), y decisivo cuando la comparamos con la de Alemania. Estas diferencias pueden jugar un papel determinante y son mucho más complejas y difíciles de superar que la mera política de inversión en tecnología de información.

Pero la importancia creciente de la calificación formal es solamente un aspecto del cambio profesional. Debido al modo de trabajo orientado hacia proyectos y equipos, no solamente los conocimientos de tecnologías de la información, sino también talentos organiza-

dores, la capacidad de comunicación social, así como la capacidad de desarrollar estrategias para solucionar problemas (competencias sociales), se han hecho condiciones importantes de un trabajo eficaz. Además, se exige normalmente que la mayoría de los empleados tenga un alto nivel de iniciativa, así como la voluntad de perfeccionarse continuamente. Las únicas diferencias entre las empresas consisten en que unas ofrecen cursos de perfeccionamiento internos y otras invitan a los empleados a participar en cursos por iniciativa propia, externalizando costes de formación. Esto vale especialmente para cursos en el campo del entrenamiento en *software*. En suma, las empresas dan mucha importancia al llamado *learning on the job*, lo que en este contexto también se refiere a los conocimientos de tecnología de la información y comunicación.

Especialmente las empresas que apoyan y realizan el concepto de autorregulación como forma de organización tienen muy altas exigencias en cuanto a la flexibilidad y a la voluntad de aprender de los empleados. De aquí resulta que en el caso del enganche de nuevos colaboradores se prefieren hombres y mujeres altamente calificados. Por consiguiente, la edad y la calificación se han hecho criterios centrales del enganche. También en el nivel medio y superior del *management*, en los cinco años pasados, estos criterios, así como características individuales, como la creatividad, la iniciativa y la voluntad de asumir responsabilidades, se han hecho condiciones importantes para el acceso a la carrera profesional.

La revalorización de los perfiles de trabajo y de profesión puede atribuirse no solamente a la introducción de nuevas tecnologías de información, sino también y especialmente al cambio de las condiciones del mercado. Bajo varios aspectos, estos perfiles profesionales comprenden un grado más alto de autonomía y de libertad de decisión. Pero las entrevistas mostraron que esto no siempre equivale a una mejora de las condiciones de trabajo, porque los empleados normalmente son fuertemente apremiados por el tiempo y obligados a tener éxito cuando se trata de tomar la buena decisión. Además, especialmente en las empresas que han realizado una reorganización interna, se impone el sistema de los contratos de trabajo a plazo señalado, lo que continúa la tendencia de la responsabilidad profesional propia de los empleados.

Este parece ser el caso de sectores y ramas de las telecomunicaciones (teléfonos, televisión, ISP), de la industria de *software*, del sector financiero (bancario, seguros y transacciones), de la industria de contenidos (multimedia), de los transportes y control de tráfico (sobre todo, aéreo y ferroviario). En estos sectores, los procesos son muy si-

milares en Alemania y en Portugal. La diferencia reside en el volumen de empresas y de empleo que es bastante más grande en Alemania que en Portugal.

En conclusión, para todos los países puede observarse un aumento de la calificación formal y de las competencias sociales que se negocian con las empresas en forma de *agreements* individualizados. Éstos normalmente derogan las condiciones de trabajo negociadas según el derecho de convenios colectivos, lo que por una parte lleva consigo una debilitación de las representaciones de personal y por otra parte excluye prácticamente la elaboración de derechos de trabajo negociados al nivel colectivo. Eso es, muy claramente, un punto de controversia que los sindicatos presentan actualmente, a propósito de las diversas dimensiones de la precarización en el mercado de trabajo.

### 3. Perspectivas: inseguridad contra participación dentro del margen de la biografía profesional

Las tendencias arriba mencionadas indican un cambio de la situación del trabajo que bien puede describirse como una *individualización* del trabajo. Este cambio se distingue por las características siguientes:

1. Cambia el modo individual de acabar con la vida cotidiana de trabajo. Los aspectos flexibles del trabajo llevan a condiciones de trabajo relativamente *abiertas*, es decir, que las condiciones fundamentales ya no son fijadas en convenios legales obligatorios, cambian las exigencias y por consiguiente los contenidos; además, la calificación exige sobre todo competencias sociales y culturales de los empleados.

2. El modelo del trabajo retribuido asegurado de toda la vida (con orientación de tipo masculino) como garante de seguridad, continuidad e integración cede ante el modelo de contingencia. Este modelo está basado no solamente en la eficacia individual, sino también en la voluntad de reaccionar de modo flexible a nuevas situaciones.

3. El trabajo retribuido está muy particularmente ligado con la identidad biográfica. La intensidad del trabajo en cuanto al tiempo y al contenido se refiere tiene que adaptarse más que antes a la vida cotidiana y a la planificación biográfica. Esto afecta especialmente a la jornada de las mujeres que intentan realizar una compatibilidad entre la profesión y la familia.

4. La solución (con éxito) de la vida cotidiana del trabajo y de la vida en general se basa cada vez más en la capacidad de reflexividad de las orientaciones y de los valores propios, así como en el autocontrol de los desarrollos biográficos (Wohlrab-Sahr, 1993).

5. Las perspectivas de desarrollo profesional se transforman en un rendimiento que se tiene que suministrar y justificar individualmente. Este rendimiento se presenta cada vez más como una decisión personal, es decir, que viene individualizado y atribuido al individuo como inseguridad o riesgo (Wohlrab-Sahr, 1993; Behringer, 1998).

Estos desarrollos tienen lugar dentro de evoluciones a semejanza de procesos de largo plazo. Especialmente para hombres y mujeres calificados y jóvenes ofrecen perspectivas de carreras atractivas y campos de actividad que abren posibilidades de autorrealización creativa y profesional.

¿Cuáles son las posibilidades de participación que estas tendencias contienen? ¿Se las puede considerar también como una oportunidad de campos creadores más grandes dentro del margen de los conceptos de trabajo y de vida?

Según la perspectiva, las evaluaciones pueden variar considerablemente. Pero en conclusión queremos mencionar cuatro aspectos críticos que se discuten con respecto a *la individualización del trabajo*:

- El análisis de proyecto mostró que en el futuro van a intensificarse los conflictos de distribución en el mercado del trabajo. Se considera que a los trabajadores muy poco o nada calificados y a personas más viejas prácticamente ya no se les puede procurar empleos, o a quienes los tienen no va a ser posible reconvertirlos. Eso depende más bien de los modos de gestión de los recursos humanos que de las características técnicas de las tecnologías de la información.
- Las posibilidades de aplicación de las nuevas tecnologías continuaron el proceso de racionalización dentro de las empresas, lo que llevó a una aceleración e intensificación del trabajo. De este modo la carga psicosocial de las tareas ha aumentado. Según el sector y la rama este desarrollo se percibe individualmente de modo diferente.
- Debido a la vinculación estrecha del desarrollo biográfico (trayectorias profesionales), una "presión de planificación" que ya no viene compensada por la normalidad de un desarrollo insti-

tucionalizado de la vida pesa sobre los empleados individuales. Así el conocimiento de los riesgos asumidos con los enlaces privados pasa a primer plano (Wohlrab-Sahr, 1993, p. 71). Los riesgos profesionales vienen individualizados. En Alemania, esto llevaba a una gran reserva frente a las obligaciones a largo plazo que resultan del hecho de tener niños. En Portugal, a pesar de no haber uniformidad, esa situación se refleja más bien en las trabajadoras más cualificadas y más escolarizadas. Los estudios permiten percibir una gran fragilidad en la red formal de servicios sociales de apoyo. La estructura familiar garantiza ese apoyo a las mujeres que participan en el mercado de trabajo con tasas de actividad del 73% (Perista, 1999).

- El *nuevo* paradigma del trabajo se llama eficacia y concurrencia, lo que dirige las perspectivas más fuertemente hacia las oportunidades y posibilidades individuales y menos hacia los *agreements* colectivos. Pero eso no es una evolución fatal de la modernización tecnológica, sino un modo de hacer prevalecer la imposibilidad de cambiar el trabajo de acuerdo con objetivos sociales. O sea, una inevitabilidad de esconder la posibilidad de opciones.

Las tendencias *dentro* de las estructuras profesionales indican una individualización de las inseguridades y una apertura de las carreras profesionales. Por estas razones, el desarrollo de la carrera profesional está cada vez más ligado a la planificación biográfica, o sea, de las trayectorias de vida. El modelo profesional institucionalizado está cambiando muy fuertemente, lo que a largo plazo llevará a cambios sociales y culturales no solamente en la vida profesional, sino también en la vida privada. Como afirma Manuel Castells: "nunca fue el trabajo más central en el proceso de creación de valor. Pero nunca fueron los trabajadores más vulnerables, ya que se han convertido en individuos aislados, subcontratados en una red flexible, cuyo horizonte es desconocido incluso para la misma red" (Castells, 1997, p. 309).

Con el ahucamiento de las ofertas del Estado social y con el ahucamiento de los componentes sociales, no solamente de la seguridad social, sino también de la formación y de la cultura, se minan espacios políticos tradicionales (Sauer, 1999). Que el trabajo en forma extendida sea reintegrado en un proceso democrático, es decir, participativo, dependerá de las discusiones futuras sobre el trabajo y de su realización en la práctica.

## Anexo

## Algunos datos comparativos (OCDE y Comisión Europea)

Indicadores	Portugal				Alemania			
	1997	1998	1999*	2000*	1997	1998	1999*	2000*
Desempleo (%).....	6,8	5,0	5,0	5,0	11,4	11,2	10,7	10,0
Tasa de actividad.....	1996	1997	1998		1996	1997	1998	
% hombres.....	76,1	76,7	79,0		79,3	79,3	79,2	
% mujeres.....	59,5	60,3	61,9		61,3	61,8	60,9	
Gastos públicos en formación profesional (% PIB).....	0,29	0,28	—		0,45	0,36	0,34	
Núm. de participantes (% de poblac. activa).....	6,1	7,1	—		1,9	1,3	1,5	
Tasa de escolarización (20-23 años), % 1989/1990.....	20 años	23 años			20 años	23 años		
	13,0	6,7			39,6	18,1		
Tasa de escolarización (17-18 años), % 1991.....	17 años	18 años			17 años	18 años		
	49,0	42,0			81,6	80,0		
Tasa de preescolarización (3-4 años), % 1991.....	3 años	4 años			3 años	4 años		
	28,2	44,0			35,1	70,6		
Asalariados a tiempo parcial deseando trabajar a tiempo completo (total), % 1994.....		62				15		
idem (hombres), %.....		100				52		
idem (mujeres), %.....		40				12		
Empleo a tiempo parcial (% del total del empleo), 1997								
hombres.....		5,1				3,7		
mujeres.....		16,5				29,9		
% de empresas que declaran aplicar delegación individual de responsabilidades, 1996.....		26				64		
% de empresas que declaran aplicar círculos de calidad, 1992..		11				19		
% de empresas que declaran aplicar rotación de tareas, 1996 ...		9				7		
% de empresas que declaran aplicar equipos de trabajo, 1996 ..		22				20		
% de empresas que declaran aplicar nivelamiento de estructuras jerárquicas, 1996.....		3				30		
Utilizadores de internet por 1.000 habitantes, 1997.....		19				50		
Coste percibido relativo de un PC....		213				135		

\* Previsiones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, L. y Abreu, A. P. (eds.) (1998), *Género e trabalho na sociologia latinoamericana*, S. Paulo, ALAST.
- Bechmann, G.; Frederichs, G. y Krings, B.-J. (2001), *Information Society, Work and the Generation of New Forms of Social Exclusion (SOWING): Final National Report: Germany*, Karlsruhe.
- Beck, Ulrich (ed.) (2000), *Die Zukunft von Arbeit und Demokratie*, Frankfurt del Meno.
- Bosch, Gerhard (ed.) (1998), *Zukunft der Enverbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt*, Frankfurt y Nueva York.
- Behringer, L. (1998), *Lebensführung als Identitätsarbeit. Der Mensch im Chaos des modernen Alltags*, Frankfurt.
- Büssing, A. y Seifert, H. (ed.) (1999), *Die Stechuhr hat ausgedient. Flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen*, Berlín.
- Caraça, J. y Amaral, J. F. (eds.) (2000), *Sociedade, tecnologia e inovação empresarial*, Lisboa, INCM.
- Castells, Manuel (1997), *La era de la información: Economía, sociedad y cultura*, Madrid, Alianza.
- Cerdeira, M. C. et al. (2000), *As novas modalidades de emprego*, Lisboa, DGEFP.
- European Commission (1998), *Status Report on European Telework-Telework 1998*, Bruselas.
- Geideck, S. y Hammel, M. (1997), *Wohin blickt der Januskopf der Telearbeit? Zur Metamorphose des "Normalarbeitsverhältnisses"*, *Feministische Studien*, núm. 15, Jahrgang/Nr. 1/1997, pp. 48-64.
- Goldmann, M. (1993), «Organisationsentwicklung als Geschlechterpolitik. Neue Organisations- und Managementkonzepte im Dienstleistungsbe- reich», en Aulenbacher, B. y Goldmann, M. (eds.), *Transformationen im Geschlechterverhältnis*, Frankfurt y Nueva York.
- Hielscher, Volker y Hildebrandt, Eckart (1999), *Zeit für Lebensqualität. Auswirkungen verkürzter und flexibler Arbeitszeiten auf die Lebensführung*, Berlín.
- Hildebrandt, Eckart (ed.) (2000), *Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit*, Berlín.
- Hornberger, S. y Weisheit, J. (1999), «Telearbeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie», en Büssing, A. y Seifert, H. (eds.), *Die "Stechuhr" hat ausge- dient. Flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen*, Berlín, pp. 127-145.
- Huws, U. et al. (1996), *Teleworking and gender* (informe núm. 317), Brighton, Universidad de Sussex.
- Kovács, I. y Moniz, A. B. (1992), «La introducción de sistemas antropocén- tricos automatizados en Portugal», *Sociología del Trabajo*, Madrid, núm. 16, Siglo XXI, pp. 27-51.
- Kovács, I. y Castillo, J. J. (1998), *Novos modelos de produção: trabalho e pessoas*, Oeiras, Celta.

- Krings, Bettina-J. (2001), «A flexibilização do trabalho melhorará realmente as perspectivas de carreira das mulheres?», *Organizações e Trabalho*, núm. 25, Oeiras.
- Moniz, António B. (1998), «Políticas de emprego e sociedade da informação: para uma sociedade do conhecimento», *Sociedade e Trabalho*, núm. 2, Lisboa, pp. 56-65.
- Moniz, A. B. y Kovács, I. (1997), *Evolução das qualificações e das estruturas de formação em Portugal*, Lisboa, IEFP.
- Oberbeck, H. y Neubert, J. (1992), «Dienstleistungsarbeit zu Beginn der 90er Jahre - vor einem Rationalisierungsschub?», en Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München (ISF)/ Internationales Institut für empirische Sozialökonomie, Stadtbergen (INIFES)/ Institut für Sozialforschung, Frankfurt/M. (IfS)/ Soziologisches Forschungsinstitut, Göttingen (SOFI) (eds.), *Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung*, Schwerpunkt: Dienstleistungsarbeit, Berlín, pp. 15-63.
- Perista, H. (ed.) (1999), *Os usos do tempo e o valor do trabalho. Uma questão de género*, Lisboa, MTS.
- Rebelo, Glória (1999), *A (in)adaptação no trabalho*, Oeiras, Celta.
- Rodrigues, M. J. et al. (1997), *As tecnologias de informação e electrónica em Portugal: desenvolvimento competitivo e recursos humanos*, Lisboa, DGI.
- (ed.) (2000), *Para uma Europa da inovação e do conhecimento*, Oeiras, Celta.
- Schienstock, G. et al. (1999), *Information Society, Work and the Generation of New Forms of Social Exclusion (SOWING): First Interim Report*, Tampere.
- Sauer, B. (1999): «“Es rettet uns (k)ein höh'eres Wesen...” Neoliberale Geschlechterkonstrukte in der Ära der Globalisierung», en Stolz-Willig, B. y Veil, M. (eds.), *Es rettet uns kein höh'eres Wesen... Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft*, Hamburgo, pp. 215-239.
- Sennett, Richard (1998), *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, Nueva York, W. W. Norton.
- Sousa, J. P. (ed.) (2001), *O impacto da inovação tecnológica na organização das empresas e do trabalho*, Oporto, FEUP.
- Wieland, R. y Scherrer, K. (ed.) (2000), *Arbeitswelten von morgen. Neue Technologien und Organisationsformen, Gesundheit und Arbeitsgestaltung, flexible Arbeitszeit- und Beschäftigungsmodelle*, Wiesbaden.
- Willke, G. (1999), *Die Zukunft unserer Arbeit*, Frankfurt del Meno.
- Wohlrab-Sahr, M. (1993), *Biographische Unsicherheit. Formen weiblicher Identität in der 'reflexiven Moderne': Das Beispiel Zeitarbeiterinnen*, Opladen.

**Resumen.** «¿Competencia o cooperación? Sobre el desarrollo sociocultural de la sociedad de la información»

El campo de investigación a que se refieren los resultados presentados en este artículo fue definido dentro el proyecto europeo TSER sobre Sociedad de Información, Trabajo y Generación de Nuevas Formas de Exclusión Social (SOWING). El centro temático del proyecto está conectado con la cuestión de las relaciones que existen entre la introducción de tecnologías de información y los cambios en el trabajo retribuido así como en la organización del trabajo. La introducción de estas tecnologías transformó especialmente las actividades de servicio así como ciertas ramas, donde se suponen grandes cambios de la organización del trabajo para un futuro próximo, que se discuten dentro del margen de la discusión sobre formas futuras del trabajo. Las tendencias dentro de las estructuras profesionales indican una individualización de las inseguridades y una apertura de las carreras profesionales. Por estas razones, el desarrollo de la carrera profesional está cada vez más ligado a la planificación biográfica (trayectorias de vida). El modelo profesional institucionalizado está cambiando muy fuertemente, lo que a largo plazo llevará a cambios sociales y culturales no solamente en la vida profesional, sino también en la vida privada.

**Abstract.** «Competition or Cooperation? On sociocultural developments of Information Society»

The results presented in this article are related to the field of investigation defined inside the European TSER project on "Information Society, Work and Generation of New Forms of Social Exclusion" (SOWING). The thematic center of the project is connected with the question of the relations that exist between the introduction of information technologies (IT) and the changes in the waged labour as well as in the organisation of work systems. The introduction of these technologies transformed specially the activities on services as well as certain branches, where great changes of the organization of work for the next future assume, which are discussed within the margin of the debate on future forms of work. The tendencies within the occupational structures indicate an individualisation of the insecurities and an opening of the occupational careers. For these reasons, the development of the occupational careers is more and more bound to the biographical planning. The institutionalised occupational model is changing very strongly, which in the long term will take to social and cultural changes, not only in the professional life, but also in the private life.

Vient de paraître

■ LA FRANCE A-T-ELLE CHANGÉ DE RÉGIME D'ÉDUCATION ET DE FORMATION ?

Éric Verdier

*Sur le même thème, contributions de :*  
Benoît Bouyx, Muriel Penicaud, David Raffe

■ TRENTE ANS DE CÉREQ DES QUALIFICATIONS AUX COMPÉTENCES : CHRONIQUE D'UN OUBLI ACCEPTÉ ?

Alain d'Iribarne

*Sur le même thème, contributions de :*  
Matéo Alaluf, Anne-Marie Grozelier et Pierre Héritier, Henri Rouilleault

■ AU-DELÀ DES MARCHÉS INTERNES : QUELLES MOBILITÉS, QUELLES TRAJECTOIRES ?

Jean-François Germe

*Sur le même thème, contributions de :*  
Marinella Giovine, Jean-Christophe Le Duigou

■ FORMATION ET ÉDUCATION TOUT AU LONG DE LA VIE, 1971-2001 : DEUX RÉFORMES, UN MÊME DÉFI

Vincent Merle et Yves Lichtenberger

*Sur le même thème, contributions de :*  
Jean-Marc Devaud, Paul Santelmann, Michael Young

■ CONCLUSION GÉNÉRALE : GOUVERNER LES SYSTÈMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE : PLANIFICATION, MARCHÉ, COORDINATION ?

Philippe Méhaut

## FORMATION 76

Numéro spécial  
**30 ANS D'ANALYSES**

- Quelle formation initiale ?
- Quelles dynamiques travail-formation ?
- Entreprises et marchés du travail
- Former tout au long de la vie
- Gouverner les systèmes de formation



N° 76 Octobre-Décembre 2001

Une revue éditée par le Céreq

Le numéro : 13 € • Le numéro spécial : 16 € • L'abonnement un an (4 numéros) : France 49 € (TTC) • Europe 52 € (TTC) • Dom/Tom 53,50 € (HT) • Autres pays 56 € (HT) • Supplément avion rapide : 8,70 € • Commande adressée à La Documentation française 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex Tél. 01 40 15 70 00 - Fax. 01 40 15 68 00

# Accidentes de trabajo en España: la construcción social de la normalidad

Juan José Castillo \*

El estudio recientemente finalizado por encargo del presidente del Gobierno, bajo la dirección del, a la sazón, presidente del Consejo Económico y Social, Federico Durán, ha permitido llevar a cabo un análisis pormenorizado de los datos estadísticos sobre siniestralidad laboral que nos muestran informaciones de gran valor para interpretar los aspectos más sobresalientes del problema social de los accidentes de trabajo en nuestro país<sup>1</sup>.

Los miembros de la comisión convocados para llevar a cabo esta tarea no pudieron realizar, por problemas de tiempo derivados del plazo para la entrega de los resultados, enero de 2001, estudios de casos específicos ni tampoco notas de síntesis que reunieran el conocimiento hoy disperso en distintas instituciones y publicaciones parciales, aunque sí hay que decir que se ha podido contar con la información directa de un conjunto de instituciones y personas que comunicaron a la comisión sus saberes, sus impresiones, sus conclusiones de la práctica diaria o de la investigación aplicada.

El análisis de los datos, y, en ocasiones, la producción propia de nuevas elaboraciones de los mismos, se ha fundado en las que son hipótesis de interpretación compartidas por distintos analistas y por los interlocutores sociales y ha tratado de verificar, o invalidar en su

\* Departamento de Sociología III (Estructura Social), Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid. Correo electrónico: jjcastillo@cps.ucm.es.

<sup>1</sup> Federico Durán (editor), *Informe sobre riesgos laborales y su prevención. La seguridad y la salud en el trabajo en España*, Madrid, Presidencia del Gobierno, 2001, 320 pp.

caso, esas hipótesis que nos ayudan a remontarnos desde los datos desnudos hasta su encarnación en un sistema complejo de explicaciones.

De esta forma, con los datos disponibles, los objetivos perseguidos —limitados, pero importantes— nos permiten señalar cuáles pueden ser, *en primer lugar*, las áreas, los problemas que conviene abordar con más urgencia, y sobre las que hay un notable consenso tanto en la comunidad científica como entre los interlocutores sociales y en la propia sociedad.

*En segundo lugar*, la información presentada nos permite identificar aquellas áreas que, para poder continuar una política que construya socialmente entornos menos “propensos al accidente”, necesitan investigación social urgente, puesto que, aunque no sepamos la altura exacta de la montaña, es evidente que es muy alta. Es decir, permiten afirmar que es muy grave la situación que atraviesa nuestra sociedad en lo que concierne a la siniestralidad laboral.

Y, *finalmente, en tercer lugar*, permite plantear con claridad cómo deben abordarse las situaciones que nos son prácticamente desconocidas desde el punto de vista de la prevención laboral, pero sobre las que, sin embargo, hay un gran conocimiento desde otros puntos de vista, como es el caso de la reorganización productiva, la fragmentación empresarial, la subcontratación y externalización de actividades, etc.

### Tres volantes que convergen en la situación de trabajo

El conjunto de evidencias recogidas en la explotación estadística desplegada en el estudio tiene *tres volantes* que se presentan en epígrafes distintos, pero cuyos datos se cruzan para darnos una panorámica muy nítida de *la situación de trabajo generadora de accidentes* que está en la base de la identificación de lo que podríamos llamar el retrato robot del accidentado más frecuente: los perdedores del sistema, los que reciben más daños a la salud como categoría en estos últimos diez años, son jóvenes, sin experiencia en el trabajo por la alta tasa de rotación a la que se ven sometidos. Son los trabajadores “fabricados” arquetípicamente por las grandes reformas laborales de 1984 y 1994.

De esos tres volantes que, juntos, nos muestran cuál es la situación de trabajo que ha de cambiarse si se quiere frenar la siniestralidad, el

primero de ellos se introduce en el proceso de trabajo desde el mercado de trabajo.

El volante “mercado” se puede dibujar bajo una triple perspectiva: la edad, el tipo de contrato y la antigüedad en el puesto.

El índice de incidencia de los accidentes, visto con el cristal de la edad de los accidentados y, por tanto, al lado —que no al margen, como veremos— de los puestos que ocupen en los distintos procesos productivos, es buen reflejo de la concentración de accidentes en unas categorías de edad, que no son más que otra manera de leer la situación que ocuparán en los procesos de producción: una tasa de incidencia en 1999 de 133,5‰ para los jóvenes entre 16 y 19 años frente a una tasa de 55,4‰ para los mayores de 55 años y de 110,9‰ para las edades comprendidas entre 20 y 24 años. Cifras que sólo se van reduciendo con la edad y, por supuesto, como se ha mostrado, con la mejor situación de estabilidad en la empresa.

La evolución de dichas tasas de incidencia se ha incrementado para esas categorías de edad, hasta 25 años, de manera muy significativa en los últimos cinco años.

O sea, el primer rasgo del trabajador o trabajadora accidentado y accidentable es su juventud, y con ella su baja capacidad de negociación de posiciones de mercado más favorables para la consecución de “buenos” puestos de trabajo: los contratos de duración determinada, los sin contrato indefinido, concentran tasas de precariedad de hasta el 86,4% para los jóvenes de 16 a 19 años y del 69,6% para los de 20 a 24 años en 1998.

La proporción de los accidentes ocurridos a personas con contrato temporal no ha dejado de crecer desde 1993 y todos los análisis manifiestan que el crecimiento general de la siniestralidad laboral que se ha producido desde 1994 se ha concentrado en los trabajadores temporales, cuya tasa media triplica la que sufren los trabajadores con contrato indefinido. Mientras tanto, el índice de incidencia para los trabajadores con contrato indefinido se mantiene estable desde 1994.

La antigüedad en el puesto no es más que otra cara del poliedro de la precariedad: existen datos de estudios de casos y análisis sindicales que muestran que esta altísima rotación en puestos distintos, que impide la acumulación de experiencia y saber hacer, una integración siquiera sea mínima en los equipos de trabajo, se dobla por la gran concentración de los accidentes en gentes con poca experiencia en el puesto de trabajo: el 45% de los accidentes de los últimos diez años recayeron sobre personas con menos de un año de experiencia en el puesto de trabajo.

Jóvenes, sin contrato fijo ni expectativas de carrera, con alta rotación en puestos distintos y por tanto sin experiencia en su propio oficio son las figuras más dañadas por el deterioro de la salud impuesto por nuestro sistema productivo.

El *segundo volante* que hemos explorado, como constituyente fundamental de la base explicativa de la alta tasa de accidentabilidad en la sociedad española, está relacionado con un fenómeno en expansión en todo el mundo y ampliamente estudiado para España en los últimos quince años: se trata de la descentralización de la producción, de la proliferación de centros de trabajo menores, de la *fragmentación empresarial* (y/o productiva), de la subcontratación.

El análisis de la estructura productiva, a partir de los tamaños de empresa, permite verificar si la aparente concentración de accidentes en los centros de trabajo menores podría aportar explicación a la situación actual. Del tratamiento de los datos se concluye que no es en las empresas que tienen entre 1 y 25 trabajadores donde éstos sufren más exposición al riesgo y, por ello, más accidentes, sino que son otros tamaños de empresas los más afectados, las que tienen entre 26 y 50 trabajadores y aquellas entre 101 y 500 trabajadores.

En todo caso queremos llamar la atención aquí hacia el hecho, puesto de manifiesto muy enfáticamente por algunos de los responsables de salud laboral convocados por la Comisión Durán para informar y, además, por la mejor investigación sobre la reorganización de las tramas productivas: la necesidad de estudiar estas tramas desde el punto de vista de las relaciones de cooperación o subordinación entre empresas. El director general de Relaciones Laborales del gobierno navarro ilustró su comparecencia con ejemplos extraídos de su práctica diaria, poniendo de manifiesto los problemas de coordinación en la organización de los centros de trabajo en los que participan distintas empresas. En sus palabras, cada vez más accidentes se deben "a una maquinaria de una empresa que arrolla a un trabajador de otra empresa [en el mismo centro de trabajo]; un trabajador que arranca una máquina que acaba de apagar otro trabajador de otra empresa y provoca el accidente". La producción *justo a tiempo*, continuó, "aloca la producción", introduce un "estrés terrorífico", despliega, hasta límites difícilmente imaginables por un *sociólogo de despacho*, la *intensificación del trabajo*<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Apoya estas apreciaciones el análisis de este modelo de subcontratación, vinculado además con la temporalidad contractual, que ha aplicado, con datos de la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, Javier Pinilla: «Flexibilidad contractual y

Es necesario y muy urgente, si se quieren conocer las causas reales del desastre que parecen reflejar las estadísticas y las informaciones recogidas, llevar a cabo investigaciones específicas sobre la *fragmentación empresarial, la subcontratación, las políticas organizativas empresariales* que crean un caldo de cultivo especialmente negativo desde la perspectiva de los puestos de trabajo que se crean, que son, como decían los psicólogos de los años cincuenta, puestos "propensos al accidente".

Se trata de analizar cómo y por qué las relaciones entre una empresa "cabeza" y una empresa "mano", subordinada a aquélla, pueden hacer que se transfieran las malas condiciones de trabajo y empleo hacia esas empresas "mano" con poca capacidad de negociación de mercado en la cadena productiva. Lo que revierte en una concentración de los accidentes en un polo de esta nueva "división del trabajo entre empresas": una empresa que domina la relación con la red de subcontratistas o trabajos externalizados puede no tener accidentes en su propia plantilla porque exporta condiciones de contratación, de trabajo y de riesgo a otras empresas o fragmentos productivos. Serán estas empresas, o estos centros de trabajo, o estos falsos autónomos trabajando, *aparentemente*, por su cuenta, quienes aparezcan en las estadísticas (y a veces, ni eso, como esos trabajadores "autónomos"), lejos del origen real de sus condiciones de trabajo, las impuestas por la empresa "cabeza", en un árbol de causas complejo, donde es difícil determinar la causa del accidente<sup>3</sup>.

Una vez dentro de cada empresa, en el proceso productivo concreto, el *tercer volante* que compone la *situación de trabajo* sólo se puede tratar estadísticamente buscando las categorías laborales, las ocupaciones, como descripción estadística más cercana a la situación real de trabajo. Los puestos de trabajo que, tramados entre sí, componen el "trabajador colectivo" de cada proceso concreto de producción. Esto es, el lugar científico de donde debe arrancar cualquier análisis de las "causas" de los accidentes, de los daños a la salud.

Las ocupaciones de los trabajadores accidentados son, mayoritariamente, *las peor colocadas en la división del trabajo dentro de las empresas o de los sistemas productivos*, son las que concentran las tres cuartas par-

accidente de trabajo: un enfoque sociológico», en *Revista de Derecho Social*, núm. 11, 2000, pp. 223-231.

<sup>3</sup> Veáanse los trabajos sobre reorganización productiva recogidos en Juan José Castillo, *El trabajo del sociólogo*, Madrid, Editorial Complutense, 1994; y el capítulo final de Juan José Castillo, *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos, 1998.

tes de los accidentes leves. Quizá ésta sea una de las razones por las que cuesta tanto que la accidentabilidad se haga visible socialmente hablando: su alta concentración en unas categorías reducidas de personas.

Estos puestos están ocupados, muy probablemente, por las categorías que ya habíamos identificado: jóvenes, sin experiencia, *débiles* en el mercado de trabajo y moldeados en sus expectativas por él y *fuertes* en los puestos de trabajo intensificados. Puestos que “encajan” con el *trabajador tipo* generado por las regulaciones del mercado de trabajo: puestos sin responsabilidad, triviales, sin requerimientos ni perspectivas de carrera, pero enormemente exigentes en cuanto a la carga de trabajo. Un “obrero modelo” que anticipa lo que ya está en las puertas, si no dentro, del sistema productivo español: su sustituto funcional, inmigrantes sin cualificaciones especializadas y menor capacidad de negociación en el mercado laboral, ciudadanos de segunda a quienes se fuerza a jugarse la vida para ganársela.

Y los mismos indicios de concentración en categorías y lugares, en áreas, nos los proporciona la información analizada desde el punto de vista de la actividad económica: así, la construcción y el metal explican el 28% de los accidentes en los últimos diez años, y con esa identificación se está señalando, de nuevo, hacia puestos de trabajo duros y difíciles, pero también hacia sectores que, a la vez, concentran las más altas tasas de trabajo sin contrato indefinido, como en la construcción, con puestos de trabajo descualificados y alta rotación, junto con exigencias de intensificación del trabajo muy destacables, todo ello rematado con una creciente subcontratación en cascada que se ha convertido en “normal”.

Pero conviene, precisamente en este punto, llamar la atención hacia el hecho de que, junto con esas dos ramas productivas, otras, que no suelen mencionarse al hablar de accidentes, explican una buena parte de los mismos: comercio al por mayor y menor, hostelería, transporte y hasta Administración pública. Lo que invita a realizar estudios más detallados que rompan con los estereotipos de las buenas condiciones de trabajo en el llamado “sector servicios” y, por ende, que lleven al análisis de los accidentes que también se producen en estos sectores menos explorados por los analistas.

Así, la representante del gobierno balear nos recordó que en 1998 la comunidad autónoma con mayor tasa de accidentalidad fueron las Islas Baleares, con una tasa de 102 accidentes por cada mil trabajadores, cuando la media española era de 67 accidentes por mil trabajadores. Por supuesto que el sector de la construcción está en pri-

mera línea, pero nuestra informante, manejando datos de primera mano, quiso destacar, sobre todo, la accidentabilidad en el sector turístico-hotelerero. En él se concentran algunos de los rasgos que hemos destacado: una precariedad contractual generalizada, pues sólo un 6,5% de los contratos realizados lo fueron indefinidos; los contratos de tres o menos meses fueron el 48% del total; como resultado de ello —argumentó— “destaca el fuerte peso de la contratación en ocupaciones de baja o nula calificación profesional previa”. Copando ambos sectores, construcción y servicios, el 95% de la contratación, casos como el que ilustró esta presentación, de un cocinero contratado precario como encofrador, no parece ser excepcional. Y “predecir” el accidente, presionado por la incentivación del trabajo a destajo, por la intensificación del trabajo, no es, desgraciadamente, muy difícil.

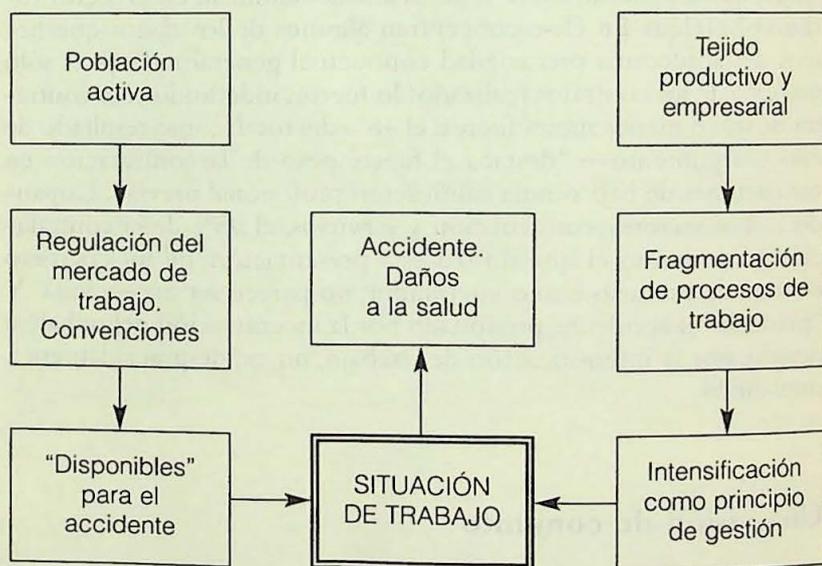
### Una visión de conjunto

Estas informaciones se pueden leer *desde el lado de las personas* que ocupan los puestos y que sufren los riesgos de accidente o el accidente mismo, los daños a la salud, como la intervención de una institución social (y por tanto modificable) como es el “mercado de trabajo”: el conjunto de regulaciones, convenciones y prácticas que definen las reglas del juego, las posibilidades de negociación y capacidad de influencia, de cada persona, en tanto que actor social. Lo que vemos a través de los datos del *primer volante*, el mercado de trabajo, es la plasmación de una movilización de una gran parte de la población activa que, por esa mediación y tránsito, se convierte en *disponible para un trabajo que implica riesgos*. Riesgos que, como muestran todos los datos a nuestro alcance, son cada vez más crecientes en los últimos años.

Desde el otro lado, *el tejido productivo y los puestos de trabajo* que genera, aplicando una determinada división del trabajo, la reorganización empresarial, la fragmentación y exteriorización de funciones, la fragmentación de los procesos productivos, los métodos de organización del trabajo, convergen con aquellas personas “creadas” por las relaciones sociales cristalizadas en las reglas vigentes en el mercado de trabajo.

Acaban ocupando estos puestos de trabajo personas disponibles para el accidente, esto es, personas que, forzadas por las relaciones so-

GRÁFICO 1.



ciales en las que han de "jugar" el juego del mercado, están dispuestas a "aceptar" esos puestos. Y se ven obligadas a aceptar la *situación de trabajo* generada por los "organizadores de la producción": los puestos concretos de trabajo, a veces en difícil conexión y coordinación con el resto de puestos que componen un proceso productivo discreto, identificable por un producto o por un cliente. Puestos de trabajo en condiciones de "contratación" (j), de empleo y de desempeño del puesto que tienden a ser descalificados y fácilmente sustituibles, ya que los ocupantes de esos puestos los facilita ampliamente, se los "fabrica", el mercado de trabajo.

Exactamente ésas eran las características requeridas para la implantación del taylorismo en sus primeros tiempos: obreros fragmentados y descalificados, sin organizaciones sindicales de defensa para puestos de trabajo donde las personas son solamente elementos necesarios, pero transitorios y desechables sin gran costo para el gestor, puesto que todas las piezas del mecano son baratas y sustituibles.

La lógica de la *intensificación del trabajo* preside, en esas circunstancias, la organización y gestión de la fuerza de trabajo en nuestros sis-

temas productivos: el caldo de cultivo de las malas condiciones de trabajo, del desgaste prematuro de la fuerza de trabajo, de los daños a la salud, de los accidentes.

## Dos políticas necesarias: mercado y organización del trabajo

En consecuencia con la interpretación anterior, lógicamente *se ha de propugnar una intervención sistemática y urgente, en dos direcciones.*

En primer lugar, se ha de intervenir en la regulación del mercado de trabajo, que devuelva más capacidad de negociación, de la propia venta de la fuerza de trabajo en condiciones propias de una potencia industrial como España, o simplemente que permita a los trabajadores expectativas de conseguir un *trabajo decente*, como propugna la OIT.

Pero, en segundo lugar, y simultáneamente, se deben regular, y negociar con los interlocutores sociales, y especialmente los sindicatos, las formas que puede adoptar la organización empresarial y productiva, garantizando la creación de puestos de trabajo que reúnan rasgos y características que permitan, para decirlo como Charles Perrow, que los accidentes no sean "normales", esto es, que no sean perfectamente previsibles, dadas las negativas condiciones de los puestos de trabajo.

Se ha de intervenir tanto en lo que concierne a la creación y modificación de las tramas productivas (descentralización de la producción, subcontrata, trabajo *in house*, etc.), como en las formas de división y organización del trabajo internas a cada empresa o sistema productivo. Experiencias internacionales de los últimos treinta años, con ejemplos ya experimentados en otros países y sectores de nuestro entorno, son de todos conocidas.

Los accidentes de trabajo son un síntoma de los "estragos del progreso", de las consecuencias de una *vía baja* del desarrollo económico y social, fundada en la intensificación del trabajo, los bajos salarios y la precariedad.

En el caso de España disponemos de información e interpretación más que suficiente para que la voluntad política de decidir colectivamente qué modelo productivo queremos se instale con urgencia en nuestro país.

Si continuamos por la senda de los últimos veinte años, los accidentes, los daños a la salud de los trabajadores, seguirán siendo "normales", esto es, un tributo demasiado oneroso en vidas y biografías rotas como para seguir ignorándolo por más tiempo. Aunque tal ignorancia se cubra con el manto cuasi metafísico del llamado "libre mercado"<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Mientras se preparaba el Informe Durán, el Partido Popular rechazó en el Congreso de los Diputados, el 21 de noviembre de 2000, la proposición de ley de iniciativa popular reguladora de la subcontratación en la construcción, promovida por Comisiones Obreras, con el apoyo de UGT, y con más de 600.000 firmas de ciudadanos. Según recoge la prensa (*El País*, 22-11-2000), "la diputada del PP Reyes Monseny aseguró que no podía secundar la propuesta porque 'las normas reguladoras de contenido intervencionista' van en contra de lo que defiende su grupo porque perjudican la economía de libre mercado". Puede consultarse dicha propuesta, íntegra, junto con un artículo introductorio de Justin Byrne, en *Sociología del Trabajo*, núm. 40, invierno 2000-2001.

Corrigiendo pruebas de este artículo nos sorprende otra noticia, un año después, y con el Informe publicado: "El PP rechaza adoptar en el Congreso medidas contra la siniestralidad", *El País*, 21-11-2001. La misma señora Montseny hace oídos sordos a la mención expresa del Informe Durán.

**Resumen.** «Accidentes de trabajo en España: la construcción social de la normalidad»

A partir del *Informe sobre riesgos laborales y su prevención. La seguridad y la salud en el trabajo en España*, recientemente publicado, el autor propone un cuadro interpretativo de las *situaciones de trabajo* que permita plantear abordajes complejos que permitan explicar el continuado deterioro de las condiciones de empleo y trabajo en España a lo largo de los últimos veinte años. A partir de ese marco es posible identificar: 1) los problemas urgentes que necesitan de intervenciones inmediatas; 2) las necesidades de investigación científica *para la acción*; y 3) la necesidad de insertar las políticas de salud laboral en el contexto de las políticas económicas, industriales y laborales más amplias.

**Abstract.** «Work injuries in Spain: the social construction of normality»

Taking as a starting point the recent publication of a Spanish report on work risks and prevention, Health and Safety in Spain, the author proposes an interpretative framework of workplace situations, able to understand the continuous deterioration, in the last 20 years, of the working conditions of employment and work in Spain. This approach permits: 1) to identify the most urgent situations needing an also urgent and defined policy; 2) the need for more research oriented for application; and 3) the need to consider the policies for health and safety inside the more general industrial, economic and labour relations policies.

# POLÍTICA 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:**

Cristina Álvarez Rodríguez, Celestino del Arenal Moyúa, Rafael Bañón Martínez, Mercedes Cabrera Calvo-Sotelo, Cecilia Castaño Collado, Juan José Castillo Alonso, María Catedra Tomás, Rafael Díaz Salazar, María González Encinar, Jesús Leal Maldonado, Lorenzo Navarrete Moreno, Juan L. Paniagua Soto, Laureano Pérez Latorre, Bernabé Sarabia Heydrich, Fernando Valdés dal Re

**Secretaría:**

Carmen Pérez Hernando

## CONTENIDO N.º 36

**David Casado Neira, Andrés Davila y Eva Mouríño**  
*Del icono canónico a los cronotopos de la frontera. Un viaje de ida y vuelta por las Trincheras, el Muro y el Camino*

**Heriberto Cairo Carou**  
*Territorialidad y fronteras del estado-nación: las condiciones de la política en un mundo fragmentado*

**Ignacio Irazuzta**  
*La sociedad en los bordes. Una representación ritual de la construcción/deconstrucción de fronteras sociales*

**José A. Santiago García**  
*Las fronteras (étnicas) de la nación y los tropos del nacionalismo*

**Aurora Álvarez Veinguer**  
*Transgresión de fronteras en la República de Tatarstán: identidades múltiples, el «multiverso» frente al «universo»*

**Encarna Gutiérrez Rodríguez**  
*Deconstruir la frontera o dibujar nuevos paisajes: sobre la materialidad de la frontera*

**Elixabete Imaz Martínez**  
*Mujeres gestantes, madres en gestación. Metáforas de un cuerpo fronterizo*

**Gabriel Villota Toyos**

*Mirando el patio: el cuerpo representado en la frontera entre las esferas de lo privado y lo público*

**Amparo Lasén e Iñaki Martínez de Albeniz**  
*El tecno: variaciones sobre la globalización*

**Elena Casado y Gabriel Gatti**  
*Viaje por las fronteras del campo sociológico. Una cartografía de la investigación social*

**Jakue Pascual y Alberto Peñalba**  
*El laberinto como frontera en la ciencia-ficción de William Gibson*

**Francisco Javier Tirado y Miquel Domènech**  
*Extituciones: del poder y sus anatomías*

**Ignacio Mendiola**  
*Cartografías liminales: el (des)pliegue topológico de la práctica identitaria*

### VIARIOS

**Diego Guerrero**  
*Desempleo, keynesianismo y teoría laboral del valor*

**Juan Ignacio Castien**  
*Familia y reproducción del capitalismo*

## SUSCRIPCIONES

Número suelto: 2.000 ptas - 12,03 €. Suscripción anual: individual, 4.000 ptas. - 24,04 €; institucional, 5.000 ptas. - 30,05 €. Para el extranjero: 40 \$ USA las individualizadas, 50 \$ USA las institucionales y 20 \$ USA el número suelto. Ver Boletín de Suscripción en páginas finales de cada revista.

## LIBROS

# De la invención moderna del trabajo

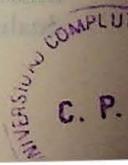
**Fernando Díez**

*Utilidad, deseo y virtud. La formación de la idea moderna del trabajo,*  
Barcelona, Península, 2001, 303 pp.

JOSÉ-MIGUEL MARINAS\*

Estamos ante una original obra que versa sobre un tema candente. En tiempos de redefinición dramática del trabajo y de desaparición de referentes cuasinaturales de la identidad de las clases trabajadoras, este documentado texto que nos pone a recorrer la construcción de la idea moderna del trabajo resulta de especial interés. Sobre todo por dos cualidades apreciables desde el comienzo de su lectura: se trata de una elaboración lenta y documentada, una tarea de largo aliento y, además, de una escritura cuidadosa y precisa. Reconstruir la formación de las representaciones del trabajo desde los umbrales de la modernidad supone una incursión decidida y poco común en un espacio de representaciones, en la ideología del trabajo, en los que beben espontáneamente —como si de una naturaleza ahistórica se tratara: así nos enseñó Barthes, siguiendo a Marx, que obra la ideología— los debates contemporáneos, tanto las posiciones de los que podríamos llamar necesaristas de la liquidación del trabajo, que parecen contar con el concurso de una ontología histórica a su favor, como los rebeldes que cuestionan la desaparición fatal del arraigo sociogeográfico de las formas no tan antiguas de la producción industrial. El resultado es un arsenal de argumentos, bien ordenados y agrupados en torno a cuatro núcleos: la formación del trabajo productivo y su do-

\* Facultad de Psicología, UCM, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid. E-mail: marinas@psi.ucm.es.



ble, el trabajo animado, motivado; la utilidad de la pobreza; la relación del trabajo y la virtud y, antes, la relación del trabajo con el lujo.

El abordaje de un corpus de autores, que van de la domesticación racionalizadora de finales del XVII a la Ilustración, entre los que se cuentan los primeros economistas modernos, los moralistas y los pensadores del trabajo productivo, proporciona al lector otra ocasión importante: calibrar en detalle cómo se articulan y se tensionan entre sí los largos procesos de la *modernidad* y la *modernización*. Si acotamos en el primero de estos dos términos los principales referentes doctrinales desde la fisiocracia hasta la ilustración productivista, y ceñimos en el segundo los procesos de construcción de estamentos sociales, de identidades centradas en torno a la realidad del desempeño profesional —y ya no del linaje o de alguna estamentalización *ab origine*—, vemos cómo la formación del trabajo es un intenso esfuerzo racionalizador para lograr que el diseño ilustrado conquiste y discipline las dinámicas incontrolables que la producción, en su despliegue tecnológico y en su disciplinamiento, va generando en los sujetos sociales.

### Ya no es "tripalium"

El primer gran paso de este itinerario es precisamente el distanciamiento de las técnicas y prácticas del trabajo moderno de su carácter fragmentario, penal, fatal. El trabajo se pone de pie en la forma de una práctica que genera la riqueza del sujeto que emerge, a saber, el Estado-nación. Y éste es el largo camino aquí dibujado en el que la cultura capitalista trata de implantarse no como un necesario histórico, sino como el resultado de diseños y estrategias de pensamiento y de normatividad en los que los escritores y tratadistas —considerados en el texto con el acierto de ser "nudos discursivos", es decir portavoces ideológicos— tratan de beber en el nuevo saber hacer que se va implantando por la vía de la división del trabajo preindustrial, para lograr nuevas formas de identificación. Por ello se analizan los enunciados del primer mercantilismo que diferencian riqueza y dinero, así como producción en el sentido pleno frente al trabajo de mera supervivencia. El segundo mercantilismo, con la mención de autores españoles de época como Antonio Muñoz, afina más en la construcción de la noción de trabajo productivo y trabajo improductivo, categorías éstas que afianzan la noción de utilidad como gozne del pensamiento sobre la economía y la sociedad hasta el presente. La misma dualidad productivo-improductivo será piedra de toque para iniciar,

en el período de entreguerras del siglo XX (concretamente en Mauss y sobre todo en Bataille), la crítica a un utilitarismo demasiado estricto y denegador de la función del consumo ostentatorio.

A partir de aquí, las que, a la manera de Foucault, pudiéramos llamar políticas del sujeto, es decir, las estrategias de representación e identificación que tratan de lograr, de inventar, el *productor* acorde con este nuevo escenario, construyen la idea del trabajo como fuente de realización, como virtud, en el sentido moral más integral. Éste requiere de una moción interior, de una motivación en la que el patrón objetivo de rentabilidad ha de verse duplicado por el patrón subjetivo de eficacia, de moralización central de la vida de quien produce para el enriquecimiento de la nación y logro del desahogo personal.

Así, las imágenes y mitos nuevos que van de los mercantilistas a Rousseau, cuyo desmontaje y hermenéutica conceptual son muy precisos, se arraciman en torno a la centralidad —weberianamente establecida— del trabajo: éste es fuente de realización, garante de salvación, criterio de producción, metro de la mercancía, razón de vida.

Este dibujo completo de las determinaciones del trabajo moderno es, a mi entender, el gran logro de esta obra. Y si antes apunté a uno de sus subtextos (la tensión modernidad-modernización), este punto de la subjetivación del trabajo como cierre del proceso nos permite ver el otro de los subtextos implícitos: me refiero a la superación o el desplazamiento de un enfoque interpretativo que contrapone o balancea a Marx con Weber. Más allá de Marx y de Weber, pero con ellos, este trabajo, que se pretende más historiográficamente anclado que vuelo sin motor exegético, señala un nuevo modo de ver el proceso de invención de la institución del trabajo moderno. Lo posibilitan los cambios en las condiciones de producción, pero no sólo; lo legitiman los cambios en las formas de representación, pero no sólo. El desplazamiento radica, a mi entender, en el recurso a *la reproducción del sistema* como marco estructural. Es decir, simplificando, ni razones puramente económicas —el trabajo es visto con detalle en su aspecto socializador— ni razones puramente ideológicas —el trabajo es analizado como proceso de identificación— son las que explican la nueva institucionalización. Si el trabajo aparece como generador de virtud, moralizador, como vía de la nueva ascesis laica y como garante de la morigerada mesocracia como nuevo ideal, es porque, en términos de Mauss —a quien tanto recurrimos quienes estudiamos el paradigma del consumo—, es un *fenómeno social total*. Abarca más allá de la esfera económica, estructura los modos de ser, ciudadanos e íntimos, en la totalidad de las vidas modernas.

No hay sólo razón técnica, sino estrategia de reproducción del sistema. Por ello la ciudadosa reconstrucción de las razones que separan y aúnan trabajo y pobreza —que, más allá del ideal ascético del desapego cristiano, aparece como pérdida de potencial, no sólo personal— y que vinculan trabajo y posibilidades de disfrute, de construcción de la propia identidad social: la representación de las nuevas clases burguesas que son hijas de sus obras y también de los signos que éstas producen y el mercado convierte en signos con valor.

### *Del trabajo al consumo*

De especial interés —precisamente por lo escasamente tratado en la historia y aun en la sociología contemporáneas— resulta el excelente capítulo sobre las relaciones entre trabajo y lujo. Conocedor de los debates tanto historiográficos como sociológicos que en el siglo XX han llevado al desarrollo del que él mismo llama el paradigma del consumo frente al paradigma de la producción, Fernando Díez analiza cuidadosamente lo que no sólo a la historia económica y social de la modernidad, sino a la actual sociología del consumo resulta un estímulo especial. Me refiero a la vinculación entre los componentes económicos de la esfera del lujo (un sector, un medio de cualificación, una fuente de rentas planteada en términos de economía nacional) con la formación de una identidad de los sujetos modernos. Aquella que Habermas, en su *Strukturwandeln der Öffentlichkeit*, señala como la formación del sujeto moderno como ciudadano —ante la esfera de lo público político— y productor-consumidor en la esfera del mercado. De sus virtudes de laboriosidad, honestidad (tan cercana de la *honestas* romana, como *marbete* de quien responde esta vez no por un honor de linaje, sino por una honradez construida a la vista de todos), da cuenta Díez en el capítulo siguiente, pero en éste apunta a una vinculación entre lo superfluo (orden del consumo que representa nuestro deseo o nuestra posición social) y lo necesario, más ligado a la utilidad-necesidad como garantes de la legitimación del trabajo desarrollado en los momentos anteriores.

El autor argumenta recurriendo a tres modos de representación de las relaciones entre lujo y trabajo: una, la del humanismo cívico o “republicanismo clásico” que contrapone *lujo a frugalidad*: en esta óptica el lujo amenaza la construcción misma de la república por su carácter en extremo hedonista y corruptor de la tensión cívica necesaria; la segunda, contrapone *hedonismo y ascetismo*, y llega, al hilo de la

casuística, a considerar una justificación del lujo con tal de que no se pegue al alma, sino que permanezca en lo útilmente presentable, el aparato y la pompa barroca serían ejemplos de ella. Y la tercera, que contrapone *comodidad y ostentación*. Estos pares nos permiten entrar de manera matizada en las sucesivas formas de representación e identificación social de los modos que acentúan no tanto la productividad cuanto la virtualidad del trabajo moderno.

Que el trabajo sea generador de riqueza nacional y personal y que éstas sean signos positivos en el horizonte de la ética moderna parecen ideales que topan con una paradoja cuando las señales perseguidas parecieran contradecir aquellos ideales que se convirtieron, como se muestra en los capítulos primeros del libro, en motor del trabajo productivo desde el mercantilismo. Me refiero a la paradoja que levanta Bataille, y antes Sombart, y de la que se hace eco, entre nosotros, Ortega —en un fragmento de *El Espectador* en el que distingue entre necesidad y deseo—, y tiene que ver con el valor de emulación y por tanto de consumo, y por tanto de producción, que el lujo, el consumo ostentatorio, representa para el sistema capitalista de producción: éste se beneficia de un modo de ser social que, aunque le perfecciona en el sentido dicho, sin embargo contradice aquellos postulados —utilidad, necesidad, parsimonia, virtud, ahorro— que lo fundaron.

Fernando Díez desarrolla una fina analítica, que le lleva a una crítica de lo reductivo de la visión productivista o economicista del trabajo, y en la que considera, con textos de época al apoyo, las sensibles diferencias del lujo que beneficia y ayuda a la propia representación frente a las meramente reducibles a capricho hedonista, las que revertirán en mayor aprovechamiento de la construcción del ciudadano de aquellas que se tornarán deletéreas no sólo para el individuo —aquí apunta sin duda la génesis de un individualismo no posesivo, a lo MacPherson, sino desposeído, a lo posmoderno— sino para las formas mismas de sociabilidad.

Cualidades y dimensiones que este trabajo —del que el enorme esfuerzo y pasión heurísticos dan eficazmente un texto que enseña y se disfruta— despliega para completar un mapa crítico del que aquí, en reconocimiento y amistad, me limito a señalar alguno de sus hilos rectores. Trabajo y vida social total aparecen como parámetros implicados que, a partir de él, pueden ilustrar no sólo la reconstrucción de nuestro ser modernos, sino esclarecer las bases del debate acuciante de hoy y del diseño del trabajo que queremos. Más allá de los visos de la fatalidad —invento de la neoliberal prosapia— que a los pocos aprovecha y a los muchos aplana.

Y concluyo con el fragmento en el que Bataille toma el hilo de época aquí devanado para rematar su ya conocida crítica, que bien puede leerse — pese a su tono y carácter más ensayístico que sociológico o historiográfico — como *pendant* de esta gran obra de Fernando Díez, que en buena parte al francés lo desmonta y lo supera.

Como clase poseedora de riqueza y habiendo recibido con ella la obligación del consumo funcional, la burguesía moderna se caracteriza por la negación de principio que ella opone a esta obligación. La burguesía se ha distinguido de la aristocracia en que no ha consistido en *gastar* sino *para sí misma*, en su interior, es decir, disimulando sus gastos, lo más posible, a los ojos de las otras clases. Esta forma particular es debida en su origen al desarrollo de la riqueza a la sombra de una clase noble más poderosa que ella. A estas concepciones humillantes de gasto restringido han respondido las concepciones racionalistas que ha desarrollado a partir del siglo XVII y que no tienen otro sentido sino el de una representación del mundo estrictamente *económica*, en el sentido vulgar, en el sentido burgués, de la palabra. El odio al dispendio es la razón de ser y la justificación de la burguesía; es, al mismo tiempo, el principio de su terrible hipocresía [*La parte maldita*, Edhasa, 1980].

## Libros recibidos en la Redacción

- Alemán Páez, Francisco** (2001), *La movilidad geográfica. Problemática social y régimen jurídico*, Madrid, Tecnos.
- Andrade, Elizirio** (2000), *Nova ofensiva do capital sobre o trabalho*, Salvador de Bahia (Brasil), Universidade Católica do Salvador.
- Bauman, Zygmunt** (2001), *La sociedad individualizada*, Madrid, Cátedra.
- Boix, Pere et al.** (2001), *Percepciones y experiencia. La prevención de los riesgos laborales desde la óptica de los trabajadores*, Valencia, ISTAS-Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- Corfield, D. B., Campbell, K. E. y McMeron, M. J.** (eds.) (2001), *Working in restructured workplaces, challenges and new directions for the sociology of work*, Londres, Sage Publications.
- Criado, María Jesús** (2001), *La línea quebrada. Historias de vida de migrantes*, Madrid, CES.
- Díaz Casanova, Máximo** (2000), *El cambio social planificado y la cultura. El desarrollo social en las zonas rurales deprimidas*, Madrid, UNESCO-Editorial Complutense.
- Díaz, Pilar** (2001), *El trabajo de las mujeres en el textil madrileño. Racionalización industrial y experiencias de género (1939-1986)*, Málaga, Universidad de Málaga.
- Durán, Federico** (ed.) (2001), "Informe sobre riesgos laborales y su prevención. La seguridad y la salud en el trabajo en España", Madrid, Presidencia del Gobierno.
- Fernández García, Tomás y Marín Sánchez, Manuel** (dirs.) (2001), *Estudio de bienestar y socialdemocracia. Ideas para el desarrollo*, Madrid, Alianza Editorial.
- Fina Sanglas, Lluís** (2001), *Mercado de trabajo y políticas de empleo*, Madrid, CES.
- Fina Sanglas, Lluís** y otros (2001), *Negociación colectiva y salarios en España*, Madrid, CES.
- Lasierra, José Manuel** (2001), *Mercado de trabajo y estrategias empresariales*, Madrid, Consejo Económico y Social.

**Martínez Cuadrado, Miguel** (ed.) (2001), *Estructura política de la Unión Europea*, Madrid, Servicio de Publicaciones de la Universidad Complutense, Pdo. de Estudios Europeos Jean Monet.

**Menéndez Pérez, Emilio** (2001), *Energías renovables, sustentabilidad y creación de empleo. Una economía impulsada por el sol*, Madrid, La Catarata.

**Palmer, Marilyn y Neaverson, Peter** (eds.) (2001), *From industrial revolution to consumer revolution: international perspectives on the archeology of industrialisation*, Londres, The Association for Industrial Archeology, 2001.

**Radl Philipp, Rita** (ed.) (2001), *Cuestiones actuales de sociología del género*, Madrid, CIS-Universidad de Santiago de Compostela.

**Rubio Gil, Ángeles** (2001), *Los recursos humanos en el sector turístico español: organización del trabajo y empleo*, Barcelona, Ariel.

**San Miguel, Begoña** (2000), *Eldel: la fábrica dispersa. Los trabajadores de la industria del calzado. Cambios en las condiciones de vida y trabajo*, Alicante, Instituto Alicantino de Cultura Juan Gil-Alberto.

**Sisson, K., y Martín Ariles, A.** (2001), *Pactos para el empleo y la competitividad*, Madrid, CES.

**Susser, Ida** (ed.) (2001), *La sociología urbana de Manuel Castells*, Madrid, Alianza Editorial.

**Timmins, Nicholas** (2001), *Los cinco gigantes. Una biografía del Estado del Bienestar*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**Weber, Max** (2001), *La ética protestante y el "espíritu" del capitalismo*, Madrid, Alianza Editorial (edición a cargo de Joaquín Abellán).

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

# 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:**  
Cristina Álvarez Rodríguez, 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, Jesús Leal Maldonado, Lorenzo Navarrete Moreno, Juan L. Paniagua Soto, Laureano Pérez Latorre, Bernabé Sarabia Heydrich, Fernando Valdés del Re

**Secretaria:**  
Carmen Pérez Hernando

CONTENIDO N.º 37

**Adam Smith**

**Andrés Bilbao Sentís**  
*La Influencia de Newton sobre Smith*

**Ramón Ramos Torre**  
*La más melancólica de las reflexiones. Simpatía, virtud y fortuna en La Teoría de los Sentimientos Morales de Adam Smith*

**Ricardo Miguel Alfonso**  
*Estética, Poesía y Retórica en la obra de Adam Smith*

**Luis Miguel Bascones y Mario Domínguez**  
*Palabras, monedas y seres vivos. Adam Smith y la historia conjetural del origen de la lengua*

**Francisco Serra**  
*Adam Smith y la jurisprudencia*

**Esther Pascual López**  
*Mandeville y Smith: elementos de una herencia no reconocida*

**Adam Smith**  
*Los principios que dirigen y gobiernan las investigaciones filosóficas, ilustrados por la historia de la metafísica y la lógica antiguas*

**ARIOS:**

**Miguel A.V. Ferreira**  
*Más allá del Laboratorio. La Antropología del Conocimiento Científico como apuesta metodológica*

**Alberto Oliet Palá**  
*La concertación social en el período socialista: la crisis de un modelo de intercambio*

**Mónica Cornejo Valle**  
*El debate actual sobre pentecostalismo*

**Ignasi Brunet e Inma Pastor**  
*La axiomática de la ciencia económica convencional*

**Rafael Domínguez Martín**  
*¿Por qué la economía es una ciencia tan misógina? Una relectura de los clásicos desde la economía feminista*

**M.ª Isabel Jociles Rubio**  
*Representaciones y modelos de formación en el profesorado de «Servicios Socioculturales y a la Comunidad»*

## SUSCRIPCIONES

Número suelto: 2.000 ptas - 12,03 €. Suscripción anual: individual, 4.000 ptas. - 24,04 €; institucional, 5.000 ptas. - 30,05 €. Para el extranjero: 40 \$ USA las individualizadas, 50 \$ USA las institucionales y 20 \$ USA el número suelto. Ver Boletín de Suscripción en páginas finales de cada revista.

Centro de Información y  
Documentación Científica



[www.cindoc.csic.es](http://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](mailto: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, Daniel Cornfield, Michel Freyssenet, Enrique de la Garza, Juan Manuel Iranzo, Iлона Kovács, Marcia de P. Leite, Ruth Milkman, Alfonso Ortí, Andrés Pedreño, Ludger Pries, Helen Rainbird, José M.<sup>o</sup> Sierra, Agnes Simony, Jorge Uría, Fernando Valdés Dal-Re, Imanol Zubero.

Número 43 (otoño de 2001)

Tercera Vía y relaciones de trabajo

**Miguel Martínez Lucio y Mark Stuart,** *Tercera Vía* y relaciones de trabajo: *Co-participación social, estrategias de gestión e identidad sindical en el Reino Unido*

**Josep-Antoni Ybarra, Jorge Hurtado y Begoña San Miguel,** La economía sumergida revisitada

**José Luis Contreras Navarro, Juan Ramón Gallego Bono y José Nácher Escriche,** Crisis industrial y reacción territorial. El caso de Canals (Valencia)

**Octavio Monserrat Zapater,** Estudios recientes sobre la historia de los balnearios en España

**José Enrique Monterde,** ¿España va bien? La temática sociolaboral en el cine español

**Redacción:** Revista *Sociología del Trabajo*.  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.  
Universidad Complutense  
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: [sigloxxi@sigloxxieditores.com](mailto:sigloxxi@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](mailto:suscripciones@mundiprensa.es)

### anual (3 números)

España: 31 € (5.158 pta.);  
(núm. suelto: 12 €) (1.997 pta.)  
Europa: 35 € (5.824 pta.);  
Resto del mundo: 46,25 € (7.695 pta.)  
Correo aéreo: 87,51 € (14.560 pta.)

## BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

### Desco suscribirme a *Sociología del Trabajo*

SUSCRIPCIÓN ANUAL:	ESPAÑA	31 € (5.158 ptas.)
(3 números)	Europa	35 € (5.824 ptas.)
	Resto del mundo	46,25 € (7.695 ptas.)
	Correo aéreo	87,51 € (14.560 ptas.)

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  
Universidad Complutense  
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  
[www.mundiprensa.com](http://www.mundiprensa.com)

### Venta de números atrasados o colecciones

Distribuidora Literaria de Siglo XXI, S. A.  
Camino Boca Alta, nave 8 y 9  
Polígono "El Malvar"  
28500 Arganda del Rey (Madrid)  
Teléfono: 91 871 93 72/9  
Fax: 91 871 94 08  
E-mail: literaria@retemail.es  
<http://www.literariasigloxxi.com>