

Expulsados del trabajo

La forma más sencilla de equivocarse
en ciencias sociales

Expulsados del trabajo... y más.
Un estudio de la salida anticipada del
mercado de trabajo de los trabajadores
mayores

¿La pérdida de la época dorada?
La terciarización y el trabajo en las
sociedades postindustriales

“Flexeguridad”: tiempo de trabajo
y empleo en los pactos de empresa

El Ejido, entre la política y la
sociología

ISSN 0210-8364



9 778402 108365

46

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA



REVISTA CUATRIMESTRAL DE EMPLEO, TRABAJO Y SOCIEDAD

OTOÑO 2002

Expulsados del trabajo



OTOÑO 2002

NUEVA ÉPOCA

Sociología del Trabajo

SIGLO VEINTIUNO DE ESPAÑA EDITORES

Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

Juan José Castillo
Santiago Castillo

Consejo de Redacción

Arnaldo Bagnasco, Departamento 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, RU.
José M^o 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 46

NUEVA ÉPOCA

Otoño 2002



SUMARIO

- Michel Freyssenet**, La forma más sencilla de equivocarse en ciencias sociales..... 3
- Anabel Suso e Imanol Zubero**, Expulsados del trabajo... y más. Un estudio de la salida anticipada del mercado de trabajo de los trabajadores mayores..... 19
- Rainer Dombois**, ¿La pérdida de la época dorada? La terciarización y el trabajo en las sociedades postindustriales..... 45
- A. Martín Artiles**, "Flexeguridad": tiempo de trabajo y empleo en los pactos de empresa..... 71
- Iñaki García Borrego y Andrés Pedreño Cánovas**, El Ejido, entre la política y la sociología..... 97
- LIBROS
- Juan Manuel Iranzo**, Cuatro globalizaciones: capital, trabajo, poder y contestación..... 119
- Rafael Feito Alonso**, ANDREA DEL BONO, *Telefónica. Trabajo degradado en la era de la información*..... 137
- Marcia de Paula Leite**, LAIS WENDEL ABRAMO, *O resgate da dignidade*..... 143

A los colaboradores

Extensión: Las colaboraciones, artículos o notas no deberán exceder de **25 páginas** mecanografiadas a doble espacio (30 líneas × 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 postal**, así como su e-mail, en su caso, 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 disquetes.

Los autores recibirán, al publicarse su texto, 20 separatas, además de 2 ejemplares del número en el que se publique su artículo; **indiquen con claridad la dirección postal**.

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. 46 - otoño de 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, octubre 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 Clossas-Orcuyen, S. L.

Polígono Igarza. Paracuellos de Jarama (Madrid)

Printed in Spain

La forma más sencilla de equivocarse en ciencias sociales

**'Japonización', fin del trabajo, globalización,
nueva economía, sociedades en red**

Michel Freyssenet *

Los últimos diez años han sido generosos en propuestas de visiones de futuro; desde la inevitable difusión del modelo llamado "japonés", o el inminente final del trabajo y la irreversible globalización, hasta el advenimiento de una nueva era de prosperidad gracias a la "nueva economía". La más reciente de dichas perspectivas es la que aporta Manuel Castells, para quien las sociedades podrían recomponerse en redes con la poderosa ayuda de Internet, o acaso gracias a ella.

El intento de poner al descubierto las líneas maestras que orientan la evolución de nuestras sociedades es un ejercicio legítimo y necesario. Es indudable que las representaciones del futuro que han sido propuestas han conseguido estimular el debate público y científico. No obstante, tales visiones no están en modo alguno exentas de problemas. El hecho de que hayan sido rápidamente desmentidas por los hechos, tras haber sido objeto de una adhesión muy extendida, no es, en definitiva, lo más preocupante de la cuestión. El destino de todas las teorizaciones, incluso de las más pertinentes, es acabar siendo contestadas más tarde o más temprano. Lo verdaderamente embarazoso del asunto es que las previsiones que se llevan a cabo, al margen de las

* CNRS, París, GERPISA, red internacional. Université d'Évry-Val d'Essonne, 4, bd. François Mitterrand - 91025 EVRY Cedex, Francia. «Le plus sûr moyen de se tromper en sciences sociales. Japonisation, fin du travail, globalisation, nouvelle économie, sociétés en réseau, etc.». Traducción de Ricardo Llamas.

diferencias que entre ellas se establecen, o incluso a pesar de que sean contrapuestas entre sí, reproducen siempre el mismo tipo de errores, sin que jamás se aprenda la lección. Dicha persistencia es lo realmente preocupante y merece un intento de explicación.

Es cierto que las teorías que han acabado siendo puestas en cuestión han hecho en ocasiones las veces de eficaz *punching ball* para los investigadores sociales más apegados al rigor conceptual. Sin embargo, hasta que acaban siendo refutadas, tales propuestas hacen perder una cantidad de tiempo preciosa. Tan es así que, a veces, y antes incluso de ser verdaderamente refutadas, acaban siendo desmentidas por inesperadas evoluciones del mundo y son reemplazadas de inmediato por sucesivas teorizaciones afectadas por los mismos defectos. Obligan a llevar a cabo un trabajo de Sísifo e impiden el desarrollo y la toma en consideración en el seno del debate público, pero también en la escena académica, de otras iniciativas y de otras teorías más elaboradas.

1. Hay tantas buenas razones para equivocarse en ciencias sociales que no es necesario añadir otras malas

Recordemos algunas banalidades. La ciencia sólo avanza emitiendo hipótesis y elaborando útiles intelectuales, los conceptos, coherentes con dichas hipótesis, para poner a prueba su fecundidad y sus límites en un esfuerzo colectivo que tiende a hacer más inteligibles las situaciones vividas. No hay nada más estéril que dejar siempre para más adelante la asunción del riesgo intelectual que consiste en proponer una explicación y diseñar posibles evoluciones futuras, tomando como pretextos la ausencia de una información completa y la imposibilidad de prever nada con una total certidumbre. Una teoría no es otra cosa que una caja de herramientas, y no una nueva verdad. Sin la asunción de riesgos teóricos, sin los interrogantes que la hipótesis genera, sin las dificultades que pone de manifiesto la utilización de los conceptos elaborados a partir de situaciones distintas de las analizadas simplemente no hay investigación e información que puedan utilizarse.

La falta de coraje que caracteriza a las conclusiones y las reflexiones que surgen de la investigación deja el campo libre a todos los ensayistas de moda, que pueden con absoluta tranquilidad pasarse por to-

das las circunstancias aparentes y renovar sus proezas intelectuales con sólo cambiar de postura, sin pudor ni explicaciones que valgan, en función de cómo respire la sociedad en un momento determinado. Todos los investigadores saben que los enunciados que puedan establecerse con el máximo de rigor posible no son nunca otra cosa que aproximaciones, en el mejor de los casos más satisfactorias que las disponibles; o representaciones, con suerte más esclarecedoras de la realidad de lo que eran las que se habían propuesto anteriormente. Es bien sabido que resulta por completo imposible identificar todas las condiciones de validez de un enunciado, ya se refiera este a fenómenos físicos o a fenómenos sociales. La inaccesibilidad de la verdad nos proporciona una única certeza: la de equivocarnos siempre. Por más que nos resulte posible mostrar la falsedad de un argumento, no nos será factible afirmar que un enunciado es "verdad". Sólo podrá ser posiblemente menos falso, o probablemente más cierto, según se quiera.

Para que la aceptación de este reto desprovisto de ilusión no llegue a parecernos en exceso desesperante, y para que el resultado de afrontarlo llegue a ser, en la medida de lo posible, acumulativo, de forma que contribuya a establecer una comprensión de nuestro mundo un poco mayor, todavía se hace necesario evitar la aplicación reiterada de los mismos enfoques y evitar asimismo la tentación de caer una vez más en los mismos errores que tales enfoques llevan consigo si no se extraen las consecuencias oportunas. Ahora bien, es precisamente a esta repetición a lo que estamos asistiendo desde hace ya demasiados años.

2. Un vals en tres tiempos: éxito espectacular, cuestionamiento brutal, olvido rápido... y vuelta a empezar

Limitémonos a examinar algunos ejemplos tomados de la última década: la *lean production*, el fin del trabajo, la globalización, la nueva economía y la sociedad en red.

En 1990, investigadores del MIT anunciaban la emergencia de un nuevo modelo productivo, la *lean production*, la *producción ligera*, que habría sido inventado por los japoneses (Womack *et al.*, 1990). Estaba llamado a tomar el relevo del modelo taylorista-fordiano que le había precedido y que estaría en los orígenes mismos de la crisis del trabajo y de la crisis de la productividad que tuvieron lugar en la década de los setenta. Su adopción por parte del conjunto de las empresas del

planeta fue presentada como la condición necesaria para su misma supervivencia frente al impetuoso despliegue japonés y como elemento del relanzamiento de la economía mundial. A pesar de numerosas inverosimilitudes, esta tesis tuvo un éxito considerable a nivel internacional, tanto en los ámbitos de gestión de las empresas mismas como en los ambientes académicos. Algunos años más tarde, se hizo evidente que “el sistema que debía cambiar el mundo” no era siquiera capaz de sacar del marasmo económico al mismo país que había sido considerado como su cuna. La *lean production* comenzaba de muy mala manera la revolución mundial que debía provocar. Después llegó la constatación de que las empresas japonesas podían ser tan distintas entre sí como las de cualquier otro país. Se supo, en fin, con un tremendo retraso, que la firma que mejor encarnaba el modelo de *lean production*, Toyota, había experimentado una grave crisis laboral, que la obligó a cambiar de manera sustancial y perdurable su sistema de producción, en el momento mismo en que dicho sistema era presentado como el modelo productivo del siglo XXI.

El “fin del trabajo” supuso para ciertos sociólogos lo mismo que la *lean production* para los investigadores de la administración de empresas: una tesis sorprendente, entusiasmante, corroborada por hechos aparentemente incontestables, y que situaba su disciplina en el corazón mismo de la evolución de la sociedad. Las nuevas tecnologías y un desempleo masivo convertido en estructural anunciaban la muerte de las sociedades fundamentadas en el valor del trabajo y hacían posible la puesta en práctica de aspiraciones al establecimiento de otras formas de riqueza y de relaciones sociales (Méda, 1995; Rifkin, 1996). La reactivación de la economía, las fuertes diferencias en las estadísticas de empleo según los países, la capacidad manifiesta del capitalismo por invertir nuevos campos de actividad considerados anteriormente como ajenos a la economía, y su capacidad, por lo tanto, para generar empleo en tales campos, han dejado esa perspectiva a la espera de tiempos mejores.

La tesis de la globalización se ha visto seriamente conmocionada; no tanto por los trabajos de investigación que demostraban que estaba muy lejos de cumplirse y que era un proceso reversible (Boyer y Souyri, 2001), sino sobre todo por tres espectaculares desmentidos: la crisis de los países “emergentes”, el fracaso de los megaprosesos de fusión de empresas y la implosión de la “nueva economía”. El rápido ascenso por parte de los países llamados emergentes a mejores condiciones de vida, gracias a la liberalización económica y a su apertura al mercado mundial, ha sido el primer argumento de peso que se ha

avanzado. Había nacido un cuarto polo a nivel mundial, que iba a tomar el relevo de un consumo exhausto en los países de la triada. Varias publicaciones de tipo académico han salido en defensa de esta perspectiva, a pesar de la ausencia de análisis relativos a las diferentes condiciones y circunstancias que habían presidido los procesos que mostraban tasas de crecimiento espectaculares. La crisis asiática y su contagio a otros países europeos y latinoamericanos nos han abierto los ojos de forma brutal. El espectacular crecimiento de ciertos países (en ocasiones medido con cifras de dos dígitos) se apoyaba sobre un endeudamiento considerable e incontrolado. Los inversores se retiraron de esos lugares con la misma rapidez con que anteriormente se precipitaron sobre ellos. El periodo durante el cual algunos de estos países habían podido, por ejemplo, exportar sin mayores contrapartidas bienes hacia los países industrializados (especialmente Estados Unidos) llegó a su fin con la implosión de los regímenes comunistas. Y entonces, estos países dejaron de beneficiarse de las facilidades con que habían contado anteriormente.

Las megafusiones o alianzas entre empresas a nivel mundial, facilitadas por la crisis precedente, tomaron el relevo en la argumentación. Pero tampoco hizo falta mucho tiempo para constatar que tales procesos no estaban necesariamente destinados al éxito y que tampoco podían dictar las condiciones macroeconómicas y sociales imprescindibles para que resultaran rentables.

Superados los temores y las satisfacciones, el argumento citado se esfumó en beneficio de una nueva fuerza atribuida a los mercados financieros y de valores. Tras haber recuperado la libertad de movimientos y de emplazamiento a finales de la década de los ochenta, el protagonismo de las finanzas sólo podía desencadenar una liberalización generalizada de los intercambios y una homogeneización mundial progresiva de las condiciones de producción y de consumo. El fortalecimiento del papel que juegan los accionistas institucionales, que exigían una alta remuneración por el capital invertido, aceleraría, por otro lado, la adopción de “mejores prácticas” y la inversión en los sectores con mayores perspectivas de futuro. Pruebas de ello serían el desarrollo impetuoso y el rendimiento elevado del sector de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC), el crecimiento ininterrumpido de Estados Unidos y la “desaparición” del paro en Gran Bretaña. Una vez olvidada la difusión irresistible del modelo japonés, la “nueva economía” y el modelo anglosajón que la hizo nacer sólo podían imponerse. El estallido de lo que resultó ser en buena medida una burbuja especulativa más llevó el crecimiento de finales de

los años noventa a unas proporciones históricas y geográficas más ajustadas (Artus, 2001).

El sociólogo Manuel Castells no podía avalar un tecnologismo y un economicismo tan rudimentarios. Sin dejar de considerar que el espectacular desarrollo de las NTIC constituía un suceso de enorme importancia, pronosticó el posible advenimiento de un mundo organizado en redes de intercambio en pie de igualdad en función de las afinidades y los intereses de cada cual, y que cortocircuitaría las jerarquías tradicionales con base territorial (Castells, 2000). El motor o el vector (no siempre está muy claro) sería Internet, que por su naturaleza misma (ya que así fue concebida la red) escaparía a cualquier control o limitación posibles. Los sucesos del 11 de septiembre han venido a atemperar los entusiasmos, incluidos los del propio Manuel Castells. Internet, como ya sucediera con el teléfono, la radio o la televisión en otros tiempos, no escapa, ni en su concepción concreta ni en su organización ni en su uso, a las relaciones sociales dominantes que son, por decirlo en pocas palabras, las exigencias del capital y el control de los Estados. Las infraestructuras, los costes de acceso, las exigencias de rentabilidad, las regulaciones nacionales e internacionales... reducen las posibilidades de comunicación de todo el mundo con todo el mundo, incluso si consideráramos que ese fuera un factor suficiente para estructurar la sociedad en redes. No basta con decir que Internet es el fruto de una cultura, la cultura occidental, que se impone actualmente en el mundo, para evitar caer en el tecnologismo. Si las técnicas son productos sociales, entonces es imprescindible reconstituir minuciosamente su génesis y sus evoluciones para poder comprender qué es lo que está en juego.

3. La aplicación incansable de la misma estrategia: transformar sucesos aparentemente convergentes en tendencia universal que resuelve las principales contradicciones sociales

Estas "burbujas" teóricas son todas fruto, a pesar de sus diferencias de contenido y sofisticación, de una misma estrategia intelectual.

El primer paso de esta estrategia consiste en reagrupar los hechos en función de sus similitudes o de su aparente convergencia y presen-

tarlos entonces como una tendencia radicalmente nueva. De este modo, la *lean production* fue teorizada seleccionando prácticas y dispositivos que parecían estar en ruptura con el modelo llamado taylorista-fordiano, tomados de diferentes empresas japonesas. Se presupuso que los elementos seleccionados sólo podían remitir a un único y mismo modelo. En cuanto a las otras características, sencillamente fueron desestimadas o ignoradas. La aparición en algunas empresas norteamericanas y europeas de algunos de los rasgos tomados en consideración, como por ejemplo el trabajo en grupo, fue considerada la prueba necesaria de su "japonización". Análisis más minuciosos mostraron que tales factores aparentemente comunes tenían orígenes y contenidos reales bien diferentes entre sí. Del mismo modo, el rápido desarrollo de nuevas tecnologías que ahorran mucho trabajo y la persistencia simultánea de un paro masivo fueron interpretadas como las manifestaciones de una reducción estructural irreversible del tiempo de trabajo global necesario. Esta conjunción, sin embargo, ya ha sido observada en varias ocasiones desde que existe el capitalismo, sin que por ello haya dejado el trabajo de ocupar un puesto central en la vida social. La afluencia de capital, el crecimiento de las exportaciones, las tasas de crecimiento elevadas fueron presentados como la expresión del definitivo despegue de los países emergentes, sin que nadie se tomara la molestia de recordar que las fuentes de crecimiento posibles en estos países eran muy distintas, y que las formas de distribución de la riqueza nacional impedían, salvo en casos contados, cualquier encadenamiento de un círculo virtuoso de crecimiento durable. Y eso olvidando algunos casos muy notorios, como el de Argentina, que no ha dejado de "emerger" desde hace un siglo y que de modo inexorable recae en profundas crisis. Las megafusiones o alianzas entre empresas han sido celebradas como la instauración de un modelo en vías de unificación, desestimando las condiciones muy restrictivas de éxito de tales reagrupamientos y los procesos de reheterogeneización del espacio mundial.

La siguiente etapa de este proceso consiste en demostrar que la tendencia nueva, si llegara a generalizarse, es susceptible de resolver una contradicción o un problema de envergadura, que polariza el debate público y alimenta las inquietudes de mucha gente. La *lean production*, al implicar a los asalariados en la resolución de los problemas de producción, resolvía al mismo tiempo, a juicio de sus promotores, tanto la crisis del trabajo como la crisis de productividad engendradas por el supuesto modelo taylorista-fordiano. Las nuevas tecnologías reducían el tiempo que debía consagrarse a la producción de los bienes

considerados necesarios, y una sensata repartición del trabajo residual y de sus frutos podía eliminar el subempleo y el paro. El fracaso de las "políticas de desarrollo", el marasmo de los países donde el Estado regula la economía, el "éxito" de otros países que habían liberalizado el mercado de trabajo y el mercado de los capitales, la "nueva economía" mostraban el camino hacia una nueva era de prosperidad mundial, después de muchos años de crisis y de esperanzas frustradas.

La tercera etapa, aparentemente la más delicada, es la demostración de que la tendencia observada está destinada a difundirse y generalizarse y, por lo tanto, a resolver efectivamente ese problema que tanto preocupa a todo el mundo. Curiosamente, este es el punto en que se concentra la menor intensidad argumentativa y que sin embargo consigue atraer sin demasiadas dificultades la adhesión del lector. Sin una demostración que pueda dar por segura la realización del pronóstico de que se trate en los aspectos que aquí consideramos, el o los promotores de la tesis hacen entrar en juego de manera explícita, subrepticia o inconsciente ciertas "evidencias" extraídas del fondo ideológico común para eliminar así toda incertidumbre. Dado que la *lean production* produce resultados superiores y que el mercado mundial se ha convertido en altamente competitivo, no les queda otro remedio a las empresas no japonesas que adoptarla con la mayor rapidez que sea posible, si es que no quieren desaparecer. Si la historia industrial precedente ya había conocido (según se dice) dos fases, la producción cuasi artesanal y la producción en masa, correspondiéndose cada una de ellas con un tipo de demanda y un tipo de mano de obra particulares, resulta entonces lógico que aparezca una tercera fase, síntesis de las dos anteriores, a saber, la producción a bajo coste de productos personalizados por parte de una mano de obra bien formada e implicada en el proceso y destinados a un conjunto de consumidores cada día más exigentes. Afortunadamente, el trabajo, esa maldición milenaria o ese desafortunado invento, exige cada día menos tiempo gracias a las nuevas tecnologías y está destinado a perder esa centralidad. El subempleo y el paro estructural de masa, elementos que se han convertido en insoportables socialmente y contraproducentes económicamente, sólo pueden, más tarde o más temprano, conducir a un reparto entre todos del trabajo residual y hacer de este un aspecto despreciable de la vida de cada cual. Un mundo completamente nuevo es posible. La liberalización de los intercambios, la libre circulación de los capitales y la difusión de los recursos tecnológicos, gracias sobre todo a las megafusiones y a la internacionalización productiva, sólo pueden generar un crecimiento generalizado, una homogeneización

de las condiciones de vida y la superación de las rivalidades nacionales, haciendo interdependientes los intereses individuales y nacionales. Un juego donde todos ganan. El modelo anglosajón, al difundir ampliamente entre la población la propiedad del capital y al devolver a los accionistas el poder sobre el comportamiento de las empresas (un poder que vuelve a sus manos legítimamente), sólo podía dinamizar la economía mundial al privilegiar los espacios y los sectores más beneficiosos y al obligar a los demás a reformarse. La contradicción entre la condición de asalariado y la de accionista se resuelve en la fusión de ambas. Las tecnologías de la información y de la comunicación, que permiten a voluntad y con éxito garantizado entrar en contacto con otras personas que comparten los intereses y aspiraciones de cada cual, sólo pueden multiplicar las redes transversales y permitir que se liberen de todos los controles y todas las jerarquías.

Cuarta fase, frecuente, pero no imprescindible. Tras haber evacuado o relativizado la incertidumbre, las contradicciones y los conflictos, resulta posible entonces enumerar todos los cambios positivos que el proceso universalizado traerá consigo en todos los órdenes de la vida social. Los investigadores y los ensayistas más lúcidos se guardan muy mucho de hacerlo. Pero el hecho de hacerlo tampoco compromete necesariamente la reputación científica. De este modo, los promotores de la *lean production* han podido escribir, sin reírse ellos mismos ni hacer reír a nadie, que dicho sistema iba a cambiar el mundo al volver a darle sentido al trabajo, eficacia a las empresas, crecimiento a las naciones y paz sobre la tierra.

La última etapa, que en general suele tomar la forma de un nuevo libro, consiste (antes de que la propuesta quede cuestionada brutalmente por la propia actualidad y por el desinterés del público) en presentar toda divergencia entre la realidad y el modelo como efecto, a escoger, de factores secundarios, de resistencias en la retaguardia o del necesario aprendizaje para la adecuada comprensión y aplicación de los nuevos principios.

4. En defensa de las iniciativas sustantivas, históricas y analíticas

Varias son las lecciones que pueden extraerse del cuestionamiento de las tesis universalizantes y de las tentativas llevadas a cabo para sustituirlas por proyectos más rigurosos. A la hora de hacer frente a un fe-

nómeno que parece nuevo, resulta indispensable abordar tres operaciones de investigación. La primera consiste en reubicar esos hechos que parecen constituir una tendencia en su contexto: en la historia de la entidad concreta de la que cada uno de ellos nace (un individuo, un grupo, una institución, una sociedad, etc., precisos), para comprender su significado y verificar de este modo si es posible tomarlos en consideración conjuntamente. La segunda consiste en establecer, a través de comparaciones y razonamientos, las condiciones de posibilidad y de viabilidad de tales hechos, reagrupados o por separado. La tercera operación consiste en conceptualizar esos hechos para sustituir la representación común, espontánea o seudoespecializada por una representación más esclarecedora y operativa.

La primera operación es indudablemente decisiva. Hechos semejantes pueden tener, en efecto, un sentido bien distinto y, de igual modo, hechos diferentes pueden tener el mismo sentido. Hay sucesos novedosos que no remiten necesariamente a una nueva realidad y, a la inversa, sucesos ya bien conocidos que pueden convertirse en portadores de cambios. El sentido de un suceso sólo puede descubrirse en relación con las condiciones históricas que han presidido su aparición y su evolución. El sentido de una práctica o de un dispositivo precisos sólo se comprende en relación con el problema que una u otro parecían destinados a resolver. En resumen, sólo reconstituyendo la "trayectoria" de un individuo, de un grupo, de una institución o de una sociedad se hace posible una aproximación al sentido de determinados hechos, prácticas, dispositivos o discursos que se asocian a estos, y sólo así se hace posible apreciar su diversidad sustancial. De este modo, ha sido posible mostrar, por un lado, que el trabajo en grupo no era una especialidad exclusivamente japonesa (Durand *et al.*, 1999), pero también, por otro lado, que en Toyota y en Honda, dos constructores de automóviles de ese país, dicha forma de trabajo tenía un sentido completamente diferente y remitía a modelos productivos opuestos en muchos aspectos (Boyer y Freyssenet, 2000b). En Toyota, se trataba de reducir el tiempo estándar en el marco de una reducción permanente de los costes. En Honda, facilitaba la reconversión acelerada de los útiles de producción en el marco de una estrategia que combinaba innovación y flexibilidad. Al final, la *lean production* se ha revelado como una amalgama injustificada y contradictoria de los dos modelos productivos que dichas firmas habían construido. De igual modo, anunciar el fin del trabajo exige haber analizado su nacimiento, a no ser que se quiera creer la fábula de una humanidad que se libera progresivamente de su animalidad y de las

necesidades, causantes de sangre y sufrimiento. Sin embargo, la investigación sobre esta cuestión nos depara sorpresas. Todo invita a pensar que, de hecho, hemos calificado como trabajo (una noción y una realidad recientes, aparecidas con el siglo XVIII europeo) actividades aparentemente similares observadas en otras sociedades o en épocas anteriores, pero que tenían un sentido completamente distinto en ellas. El trabajo no perderá su centralidad ni desaparecerá hasta que llegue el día en que el modelo social que lo ha hecho nacer quede marginado o desaparezca (Freyssenet, 1999). El proceso por el cual unas determinadas relaciones sociales llegan a dominar a las otras sigue estando poco analizado. Tal estudio es, sin embargo, un elemento indispensable a la hora de establecer cuáles puedan ser las condiciones del fin del trabajo.

En efecto, todo fenómeno tiene condiciones de posibilidad y de viabilidad que delimitan sus probabilidades de emergencia, de difusión, de evolución, de desaparición y de resurgimiento. La segunda operación indispensable para poder esbozar escenarios de evolución que puedan tener alguna pertinencia y utilidad consiste en poner sacar a la luz tales condiciones. Esto puede hacerse por comparación y por razonamiento, como lo han demostrado los trabajos que hemos llevado a cabo desde el GERPISA* (Boyer y Freyssenet, 2000b, 2001).

A partir del momento en que diferentes modelos productivos igualmente competentes han podido diferenciarse, se ha hecho posible llevar a cabo dos operaciones que tienden a establecer sus condiciones de posibilidad y de viabilidad: el examen lógico de las condiciones macro y micro necesarias para que la particular estrategia de beneficios que cada uno ha puesto en práctica resulte eficaz y los medios empleados sean coherentes, y la comparación de los entornos donde han aparecido, en los que se han desarrollado o en los que han sido trasplantados con éxito. De este modo, se ha visto cómo el modelo "sloaniano", que pone en práctica una estrategia de beneficio que combina economías de escala y diversidad, gracias a la puesta en común de partes invisibles de los productos que sólo se diferencian en su aspecto externo, y del que se dijo que era un modelo anticuado, en tanto en cuanto no se adaptaba a las condiciones del mercado y laborales que se han impuesto desde los años setenta, resultaba ser, no obstante, igualmente posible y viable en el contexto de un merca-

* Sobre la red GERPISA, véanse *Sociología del Trabajo*, 27, 1996, "Emergencia de nuevos modelos productivos", y *Sociología del Trabajo*, 41, 2001, "El mundo que cambió la máquina" [N. del E.].

do de piezas de recambio. Con tres condiciones: el mercado debe continuar estando moderadamente jerarquizado gracias a una distribución de la renta nacional que limite las desigualdades; las empresas en cuestión deben producir y adquirir conjuntamente el mayor número de piezas comunes que sea posible, y la relación salarial debe privilegiar el empleo y la movilidad profesional sobre los salarios, como lo demuestra el caso Volkswagen. A la inversa, el modelo de Toyota, para ser posible y viable, ha demostrado necesitar condiciones muy restrictivas, que limitan considerablemente su difusión y su permanencia, al contrario de lo que se había afirmado sobre la posibilidad de aplicación universal de la *lean production*, modelo que debía conceptualizar el sistema de producción de Toyota y de las empresas japonesas en general. Dicho modelo, apoyado sobre la participación de los asalariados y los proveedores en la reducción permanente de los tiempos estándar y sobre el respeto escrupuloso del plan de producción, exige para su permanencia, entre otras cosas, que los trabajadores y los proveedores se sientan satisfechos con las contrapartidas negociadas: garantía del empleo y de la promoción para unos, garantía de encargos y de margen de beneficio para otros. Para ser aceptadas, tales contrapartidas, a pesar de su importancia, exigen sin embargo que la mano de obra y las subcontratas sean puestas bajo la presión de la competencia exterior, que la evolución de la tasa de cambio de la moneda nacional permanezca bajo control, que el mercado del trabajo disuada a los asalariados de cambiar de empresa y que las condiciones de trabajo sean soportables. El modelo toyotiano implosionó en 1990, precisamente, porque estas condiciones ya no se cumplían desde finales de los años ochenta (Shimizu, 1990).

La tercera operación consiste en elaborar conceptos, es decir, útiles de análisis adecuados a la nueva representación de la realidad, para construir posibles escenarios de evolución y para poner a prueba su fecundidad y sus límites al aplicarlos a otras circunstancias. De este modo, nociones como el “modo de crecimiento nacional”, la “estrategia de beneficios” o el “compromiso de gobierno de la empresa”, que hemos elaborado para comprender los diversos modelos productivos, nos han permitido, por ejemplo, elaborar hipótesis razonadas relativas tanto a las formas que podría adoptar el proceso de internacionalización de las empresas y la recomposición del espacio mundial como al futuro de las megafusiones llevadas a cabo a finales de los años noventa (Boyer y Freyssenet, 1999, 2000a; Freyssenet y Lung, 2001b).

Esta estrategia nos conduce a un paradigma que podríamos denominar el paradigma de la “diversidad limitada pero periódicamente

renovada” en el seno de las sociedades capitalistas, en lugar del paradigma del *one best way* o del *one necessary way* para cada gran periodo histórico, que resultan ser, en el mejor de los casos, ilusiones retrospectivas.

5. ¿Cómo someter a debate los dos tipos de aproximación?

Parece sencillo comprender que los resultados de la estrategia precedente presentan mayores dificultades a la hora de resumirlos en una fórmula, de conectar con el imaginario social y de dar respuestas a las inquietudes. En lugar de mantener la enorme probabilidad de resolver problemas de gran envergadura, en unos casos, o de afirmar el carácter inevitable de la crisis, en otros casos, lo que proponemos son útiles para hacer inteligible la diversidad de las trayectorias, de los contextos, de las condiciones y de las posibilidades. Las conclusiones no pueden sino ir en contra del espíritu en boga actualmente. Por ejemplo, se prestan con dificultad a ser retomadas por los medios de comunicación.

La afirmación de tesis universalistas no conlleva en modo alguno el reconocimiento de una mayor pertinencia de los útiles de análisis propuestos en sustitución de los precedentes. Cada explicación universalista que surge pone en fuga a otra anterior; la atención y las energías se reorientan de inmediato en defensa de la más reciente o en oposición a esta, en detrimento de un trabajo que extraiga alguna conclusión de los mismos errores cometidos una y otra vez.

¿Es conveniente abandonar la partida y refugiarse en la cómoda discreción de un círculo de iniciados? Posiblemente, no. ¿Qué puede hacerse? La sociología de la ciencia comienza a enseñarnos cómo se construyen los debates y las legitimidades científicas. Pero también en este caso no existe un *one best way* o un camino obligado. Probablemente puedan inventarse nuevos caminos posibles que estén más en conformidad con el tipo de modelo social cuyo advenimiento se desea, bien en el campo de la investigación o en cualquier otro (Freyssenet, 2001a).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Artus, P. (2001), *La nouvelle économie*, París, La Découverte.
- Boyer, R. y Freyssenet, M. (1999), «L'avenir est à nouveau ouvert. Stratégies de profit, formes d'internationalisation et nouveaux espaces de l'industrie automobile», *Gérer et Comprendre, Annales des Mines*, junio.
- (2000a), «Fusions-acquisitions et stratégies du profit», en *Revue Française de Gestion*, núm. 131, noviembre-diciembre.
- (2000b), *Les modèles productifs*, La Découverte, París.
- (2001), «El mundo que cambia la máquina. Un nuevo esquema de análisis de la industria del automóvil», *Sociología del Trabajo*, núm. 41, febrero.
- Boyer, R. y Souyri, P-F (2001), *Mondialisation et régulation. Europe et Japon face à la singularité américaine*, La Découverte, París.
- Castells, M. (2000), *La era de la información: economía, sociedad y cultura*, Alianza, Madrid.
- Durand, J. P.; Castillo, J. J. y Stewart, P. (dirs.) (1998), *L'avenir du travail à la chaîne. Une comparaison internationale dans l'industrie automobile*, París, La Découverte.
- Freyssenet, M. (1999), «Emergence, centrality and the end of work», en *Current Sociology*, vol. 47, núm. 2.
- (2001a), «Formes de coopération en sciences sociales et résultats de recherche. Brèves remarques sur deux réseaux interdisciplinaires et internationaux: l'IMVP et le Gerpisa», *Genèses*, núm. 43, junio.
- y Lung, Y. (2001 b), «Les stratégies de régionalisation de constructeurs automobiles», *Sciences de la Société*, núm. 54, octubre de 2001, pp. 51-79.
- Méda, D. (1995), *Le travail, une valeur en voie de disparition*, París, Aubier.
- Rifkin, J. (1996), *La fin du travail*, París, La Découverte.
- Shimizu, K. (1999), *Le toyotisme*, París, La Découverte.
- Womack, J.; Jones, D.T. y Roos, D. (1990), *The machine that changed the world*, Nueva York, MacMillan.

Resumen. «La forma más sencilla de equivocarse en ciencias sociales. 'Japonización', fin del trabajo, globalización, nueva economía, sociedades en red»

Desde la inevitable difusión del "modelo japonés" a la era de productividad anunciada por la "nueva economía" han sido numerosas las visiones del futuro propuestas en estos diez últimos años, y que han sido rápidamente negadas por los hechos, mientras que, a la vez, gozaban de un amplio consenso, incluso entre los investigadores. Este artículo desvela el enfoque común que conduce a estas tesis universalizantes, a veces opuestas, y las razones de su éxito mediático y académico. El autor se interroga sobre la reutilización del mismo abordaje, sin que nunca se saquen las lecciones de los errores que de él se han inducido. Apoyándose en las investigaciones del GERPISA, propone reemplazar esos abordajes por otros sustantivos, históricos y analíticos, fundados en el paradigma de la diversidad limitada pero renovada.

Résumé. «Le plus sûr moyen de se tromper en sciences sociales»

De l'inévitable diffusion du modèle japonais à l'ère de prospérité annoncée par la «nouvelle économie»: nombreuses ont été les visions du futur proposées ces dix dernières années à avoir été rapidement infirmées, alors qu'elles faisaient l'objet d'un large consensus, y compris parmi les chercheurs. L'article de Michel Freyssenet met à jour la démarche commune qui conduit à ces thèses universalisantes, parfois opposées, et les raisons de leurs succès médiatiques et académiques. Il s'interroge sur le réemploi de la même démarche, sans que jamais ne soient tirées les leçons des erreurs qu'elle induit. L'auteur, en s'appuyant sur les recherches du GERPISA, propose de la remplacer par des démarches substantives, historiques et analytiques fondées sur le paradigme de la diversité limitée mais renouvelée.

Vient de paraître

N° 79 Juillet-Septembre 2002

FORMATION

79

DOSSIER

Regards sur l'insertion après l'université

- ▶ UN CHANGEMENT SANS RÉFORME
- ▶ IMMIGRATION ET INSERTION
- ▶ LE DEVENIR PROFESSIONNEL DES DESS
- ▶ LOGIQUES D'USAGE DES STAGES
- ▶ MAROC : L'AIDE À L'INSERTION DES DIPLÔMÉS

ENTRETIEN : ÂGE ET EMPLOI



Céreq

HORS DOSSIER

EMPLOI

Entretien avec Bernard Quintreau sur son rapport au Conseil économique et social, *Âge et emploi* par Jean-Frédéric Vergnies

NOTE DE LECTURE

Présentation de l'ouvrage collectif, *Quand les jeunes entrent dans l'emploi* par José Rose

Une revue éditée par le Céreq

Le numéro : 14 € • Le numéro spécial : 18 € • L'abonnement un an (4 numéros) : France 53 € (TTC) • Europe 56 € (TTC) • Dom/Tom 57,50 € (HT) • Autres pays 60 € (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

Expulsados del trabajo... y más. Un estudio de la salida anticipada del mercado de trabajo de los trabajadores mayores

Anabel Suso e Imanol Zubero *

1. El contexto demográfico

Hace ya tiempo que la reducción de la tasa de natalidad y la mayor longevidad de la población configuran un escenario de envejecimiento demográfico común a todos los países desarrollados, aunque con distinto ritmo e intensidad en función de los países. Estos cam-

* Este artículo está basado en una investigación titulada *Las personas mayores de 45 años y su situación ante el empleo en la C.A. de Euskadi*, realizada entre abril de 2000 y febrero de 2001. Coordinada por Imanol Zubero (dirección postal: Departamento de Sociología I, Universidad del País Vasco. Apartado 644, 48080 Bilbao. E-mail: cipzubei@lg.ehu.es), el grupo investigador se completaba con Ane Ensunza, Nekane Garmendia, José Luis González Vadillo y Anabel Suso. Para su elaboración se realizaron 44 entrevistas en profundidad con personas mayores de 45 años en situación de desempleo, precariedad o prejubilación, se analizaron las estrategias de gestión de la edad en 40 empresas de diversos sectores y se manejan más de 180 fuentes documentales, entre libros, artículos e informes. La investigación fue impulsada por Caritas Euskadi y Bultz-lan Consulting y contó con el patrocinio económico de las siguientes instituciones: Federación de Cajas de Ahorro Vasco-Navarras; Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco; Departamento de Economía y Turismo de la Diputación Foral de Guipuzkoa; Departamento de Empleo y Formación de la Diputación Foral de Bizkaia; Departamento de Administración Foral, Local y Desarrollo Comarcal de la Diputación Foral de Araba.

bios en la estructura demográfica tenderán a hacerse más acusados en la Unión Europea durante los próximos 10 o 15 años. El declive del porcentaje de población joven en edad de trabajar y el aumento de la población mayor de 65 años configuran una nueva estructura demográfica que repercute en múltiples dimensiones de la vida social y económica, especialmente en la composición del mercado de trabajo y en la orientación de los sistemas de protección social.

Más que el tamaño de la población, el cambio que reviste consecuencias mayores es el cambio en la estructura por edades de las sociedades desarrolladas. El problema no es tanto que la cantidad total de población crezca menos o incluso disminuya, sino que su composición se modifica, con un importante incremento de las cohortes de edad más ancianas. Esta modificación de la estructura demográfica característica de finales del siglo XX y principios del XXI ha sido descrita como una tendencia a un *triple envejecimiento* de la población:

a) Un envejecimiento general, medido a través del porcentaje que representan los mayores de 65 años dentro del conjunto de la población.

b) Un «envejecimiento del envejecimiento», es decir, una cada vez mayor longevidad de los grupos de población de edades superiores a los 65 años.

c) Un envejecimiento de la población activa.

La edad media de la población se está incrementando en Europa a razón de unos cuatro meses por año, pasando de 36,4 en 1998 a 37,8 en 2000; las proyecciones del Eurostat apuntan que seguirá creciendo hasta alcanzar los 41,1 años en 2010 y los 44,6 en 2025. En promedio, el porcentaje de mayores de 65 años en la Unión Europea aumentará del 15,4% en 1998 al 17,9% en 2010; la tendencia se acelerará entre 2010 y 2025, cuando alcanzará el 22% de la población. Aunque más tardíamente la estructura poblacional española muestra las mismas pautas que el resto de los países de la UE. En el año 1997, la pirámide poblacional se aproximaba ya al modelo denominado de *población regresiva*, es decir, próximo al crecimiento negativo. Una proyección de la División de Población de Naciones Unidas sitúa a España como el país del mundo con la población más vieja para 2050, con una media de 54,3 años. De mantenerse la tasa de fecundidad como hasta ahora y excluyendo una llegada masiva de inmigrantes, las proyecciones demográficas del INE apuntan a que la población española comenzará a disminuir a partir del año 2010 (del año 2014 según el Eurostat).

De esta manera, el cambio demográfico se ha convertido en los últimos tiempos en imprescindible telón de fondo sobre el que se proyectan todas las reflexiones y debates sobre el presente y el futuro de las políticas sociales, laborales o económicas. Hay buenas razones para ello: al fin y al cabo, las sociedades humanas somos primeramente poblaciones. Pero existe un riesgo en este nuevo énfasis en la demografía: que así como el cambio tecnológico sirvió, en los años ochenta y noventa, como disculpa para la producción de una larga serie de *utopías postindustriales* (Frankel, 1988) con distintas versiones de la idea del fin del trabajo, el cambio demográfico sirva ahora, en un contexto ideológico en el que el neoliberalismo se autoconviene de lograr en pocos años el pleno empleo en Europa, para justificar la adopción de medidas que den al traste con los últimos vestigios de derechos sociales, económicos y laborales en Europa (Zubero, 2000).

2. Los mayores de 45 años y su relación con el empleo

Antes de nada, dejaremos clara nuestra posición: frente a una opinión muy extendida, *los trabajadores mayores no son un problema en sí mismos* (en el sentido de que supongan, por su edad, un lastre o un obstáculo para el funcionamiento del proceso de trabajo), *sino un indicador* de una serie de transformaciones profundas que está experimentando el mercado de trabajo en los países económica y tecnológicamente más desarrollados, transformaciones de importantes consecuencias sociales. Por tanto, de haber algún «problema» habrá que buscarlo en dichas transformaciones y no en quienes, al fin y al cabo, no son otra cosa que víctimas de las mismas.

Por regla general, los mayores de 50 años presentan tasas de actividad y de ocupación menores a la media de las poblaciones de referencia. En todos los países desarrollados, sin excepción, las tasas de participación en la fuerza de trabajo de los mayores de 55 años han caído desde los años sesenta, siendo Japón, con un 44%, el país desarrollado con las tasas de participación más altas. Las previsiones elaboradas por la OIT indican un continuado descenso de estas tasas (Samorodov, 1999). Por otro lado, los datos indican que nos encontramos ante un fenómeno que afecta especialmente a los varones: si bien las tasas de participación en el mercado de trabajo son siempre menores entre las mujeres, lo que ha ocurrido desde los años setenta es una importante

caída en el empleo de los varones de más de 55 años (de más de 15 puntos en muchos casos), mientras aumentaba, aunque sólo sea marginalmente, el empleo entre las mujeres de esa misma edad.

Tal y como se recoge en el primer *Informe conjunto sobre el empleo en Europa* (1999), en la Unión Europea la tasa de participación en el empleo (número de personas empleadas en relación con la población de 15-64 años) tiende a disminuir a partir de los 50 años: si en 1998 la tasa media de empleo en la UE era de un 61%, esta bajaba al 47,6% en el grupo de edad de 55-64 años, siendo aun menor entre los de 55-64 años (tan sólo un 36,5%). La cada vez más temprana retirada del mercado laboral de la población activa cuestiona la validez en la práctica de la frontera de los 65 años como edad determinante del paso de la ocupación a la inactividad.

El informe del Consejo Económico y Social español sobre vida laboral y prejubilaciones (CES, 2000b) nos ofrece una clarificadora aproximación al fenómeno que estamos describiendo mediante el recurso de analizar la evolución del empleo, la actividad y la población asalariada, siguiendo las trayectorias de cada grupo de edad. Se trata de una mirada longitudinal que nos permite, por así decirlo, neutralizar la variable "edad" y observar cómo un mismo grupo de edad tiene distinta relación con el mercado de trabajo a lo largo del tiempo. Según el CES, la progresiva disminución de la participación laboral de la población madura en las últimas décadas en España se ha producido en paralelo al mantenimiento casi sin variaciones de la tasa de actividad del conjunto de la población, que se ha sostenido, pese al descenso de participación de los grupos más jóvenes y más mayores, gracias a la creciente incorporación laboral de las mujeres. Entre estas últimas, el grupo de mayores de 55 años ha registrado también un descenso en su ya de por sí baja participación laboral, habiendo pasado del 12,1% en 1979 al 8,2% en 1999. Sin embargo, es en la participación de los hombres donde el descenso de la actividad ha sido más acusado. En particular, esta retirada temprana se circunscribe a los mayores de 55 años, y sobre todo a los de 60 o más. Así pues, la discusión sobre la salida temprana o prematura de la actividad en el caso de España podría ceñirse, según el CES, a los varones de entre 55 y 64 años.

Atendiendo a las trayectorias de la ocupación, medida como porcentaje de ocupados sobre la población total en cada grupo quinquenal de edad (según la tasa de empleo de aquellos varones que tenían 50-54 años al inicio de cada periodo), puede verse que, efectivamente, el fenómeno de la pérdida de empleo ha sido muy acusado entre los varones:

— El grupo que tenía entre 50 y 54 años en 1969 trabajaba casi en su totalidad (más del 90%); cinco años más tarde la mayoría mantenía esa situación de ocupados y aún otros cinco años después, cuando el grupo tenía entre 60 y 64 años, estaba ocupado más de un 65%; incluso en el siguiente quinquenio un 15% de esta cohorte, ahora con más de 65 años, estaba trabajando, probablemente por el peso de la actividad agraria.

— En el siguiente grupo, el que cumplió 50-54 años en 1979, la situación había cambiado radicalmente: no sólo trabajaban menos personas en ese grupo en 1979 (diez puntos menos de tasa de empleo), sino que cinco años después, con 55-59 años, la tasa de empleo de la cohorte era más de 15 puntos más baja (en torno a un 70%); tras otros cinco años, el porcentaje de ocupados en esa generación (ahora con 60-64 años) no llegaba al 50%; casi todos, además, finalizaron su vida laboral en el siguiente quinquenio.

— En la tercera generación estudiada, la que cumplió 50-54 años en 1989, la trayectoria fue similar a la anterior, pero menos intensa.

Desde entonces las cosas parecen haber cambiado algo, pues la última cohorte, la que cumplió 50-54 años en 1994, ha mantenido en el último quinquenio su proporción de ocupados mucho mejor que la anterior: en 1994 trabajaba algo menos de un 80% de los varones de entre 50 y 54 años; en 1999, algo menos de un 70% de este grupo, ahora con 55-59 años. Aunque con distintos valores, estas trayectorias se repiten básicamente desde la perspectiva de la actividad.

Según la *Memoria sobre la situación económica y laboral* de 1999, durante todo ese año ha continuado disminuyendo el empleo de las personas con edades comprendidas entre los 60 y los 64 años, lo cual, asociado a la escasa reducción del número de parados en este grupo de edad, "permite apreciar la continuación de la otra gran tendencia que se viene observando en sucesivos ejercicios, que es la expulsión del empleo (y en no pocas ocasiones de manera definitiva) de personas próximas a la edad de jubilación" (CES, 2000a).

Destacamos la paradoja que esta situación (la expulsión del mercado de trabajo de trabajadores "mayores") plantea, en un momento en el que por doquier se alzan voces mostrando su preocupación por el progresivo descenso de la población activa en España. Pero el caso que así es. La cada vez mayor longevidad de la población y el progresivo acortamiento de la vida laboral han sido dos fenómenos que han evolucionado en paralelo. Se ha producido un paulatino estrechamiento de la vida laboral, de manera que la incorporación al mer-

cado de trabajo regular se produce más tardíamente a la vez que los riesgos de ser expulsados prematuramente del mismo se incrementan sustancialmente¹. En España, la edad media de entrada al trabajo (considerando exclusivamente a aquellos individuos entre los 16 y los 34 años cuyo empleo actual coincide con su primer trabajo) está entre los 20 y los 21 años, mientras que la edad de abandono del mismo (considerando a aquellos individuos de entre 45 y 64 años que habiendo trabajado antes han sido despedidos o jubilados) está entre los 57 y los 58 años (Montero y Ruesga, 2000)².

3. ¿Es inevitable la expulsión de los trabajadores mayores del mercado de trabajo?

J. M. Riera (1999) es autor de un estudio pionero en España sobre las prejubilaciones, las jubilaciones anticipadas y otras formas de expulsión de los trabajadores mayores del mercado de trabajo. Este autor pone de manifiesto que la posibilidad de cesar en la actividad laboral a los 50 años no es un fenómeno coyuntural, asociado a situaciones de crisis o recesión, sino un fenómeno estructural. Esta es también la opinión del CES:

La salida del empleo de colectivos de trabajadores con una característica común, superar una determinada edad, ha respondido en el tiempo a causas o circunstancias de diferente tenor. En las décadas de 1970 y 1980 este fenómeno tenía su causa en situaciones concretas de reconversión o crisis empresariales. En la actualidad, el riesgo de expulsión del mercado laboral de trabajadores de edad avanzada adquiere un perfil más estructural, independiéndose, en parte, de los avatares negativos que puedan afectar a las empresas o a los sectores (CES, 2000b).

¹ Con una orientación similar a la del CES, el Instituto Vasco de Estadística (EUSTAT) ha elaborado un análisis generacional transversal de la actividad entre 1986 y 1996 en el País Vasco como parte de su informe *Principales resultados de la Estadística de Población y Viviendas 1996*, en uno de cuyos capítulos se realiza. La conclusión del análisis es categórica: "Así pues, tenemos un mercado laboral que no admite a los más jóvenes y tiende a rechazar, incluso antes de la edad de jubilación, a los mayores".

² Con ocasión de la reciente reunión en Barcelona de los jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Europea (marzo de 2002) se han publicado cifras distintas: según algunos estudios la edad media de jubilación en España sería de 62,9 años (*El Mundo*, 17-3-02, p. 10), sensiblemente superior a la media de la Unión Europea, situada en los 58 años (Cruz, 2002).

Pero si no se trata de un fenómeno asociado a coyunturas de crisis, como pudo serlo en la década de los ochenta en el caso de España, ¿cuáles son las razones que explican este vaciamiento del mercado de trabajo de trabajadores mayores de 45-50 años? Una posible explicación puede hallarse en las características propias de este tipo de trabajadores, características asociadas, de una o de otra manera, a su edad: ¿será que los trabajadores mayores son, en razón de su edad, menos capaces de adaptarse a las exigencias de cambio y mejora continuas que hoy exige una economía flexible? Aparentemente, esta es una explicación de sentido común que, por lo mismo, apenas si precisa demostración. Sin embargo, esto es algo que dista mucho de poder ser tomado como una evidencia.

B. Casey (1997) es autor de un estudio sobre las razones que pueden explicar la retirada temprana del mercado de trabajo de los trabajadores mayores. Entre estas razones, Casey señala las siguientes: *a)* estos trabajadores presentan mayores niveles de absentismo laboral, especialmente por razones de salud; *b)* son menos productivos que los jóvenes por sus cualificaciones no actualizadas; *c)* son menos capaces de aprender nuevas habilidades, y/o *d)* su menor expectativa de permanencia en la empresa, dada su mayor cercanía a la edad de jubilación, hace que la inversión en su cualificación sea menos eficiente. En consecuencia, se asume con facilidad que los trabajadores mayores sean más vulnerables en caso de reducciones de plantilla o que tengan mayores dificultades para encontrar nuevos empleos en caso de perder su trabajo. Sin embargo, Casey presenta abundantes evidencias que cuestionan o, cuando menos, matizan estas creencias tan extendidas.

Absentismo por razón de enfermedad. Según el trabajo de Casey, es cierto que los datos indican una mayor incidencia de las ausencias del trabajo por enfermedad entre los mayores de 55 años. No obstante, estos datos exigen alguna aclaración. Primero, aunque no es una cuestión objeto de nuestro análisis, sobre las diferencias en función del género: como señala el mismo Casey, las ausencias al trabajo por cuestiones de enfermedad de las mujeres, especialmente de las mujeres casadas, no son debidas a enfermedades propias, sino a enfermedades de otros miembros de la unidad familiar —niños y ancianos, particularmente— cuyo cuidado recae sobre la mujer³. Además, Casey

³ Recordemos, a este respecto, el trabajo de M. Á. Durán titulado *Los costes invisibles de la enfermedad*, en el que se destaca el papel fundamental que juega la unidad familiar en el cuidado de la salud, con datos como estos:

indica en su investigación que la enfermedad es una de las muchas causas posibles de absentismo laboral, pero no la única. Existe también el absentismo "ocasional", que es, generalmente, más corriente entre los trabajadores jóvenes, de manera que, en términos generales, cabe concluir que no hay diferencias significativas en los niveles globales de absentismo de jóvenes y mayores, más allá de que el de los primeros es más frecuente aunque por periodos cortos, mientras que el de los segundos es menos habitual pero por periodos más prolongados.

Formación y cualificación. También es cierto, de entrada, que los trabajadores mayores están en general menos cualificados que los jóvenes, si bien esta diferencia ha disminuido sensiblemente en los últimos años. Según el estudio sobre la fuerza de trabajo (*Labour Force Survey*) realizado en 1996 por el Eurostat, las tasas de participación en programas de formación de los trabajadores (definidas como porcentaje de trabajadores que han recibido formación en las cuatro semanas previas a la realización del estudio), ya de por sí bajas, tienden a descender a medida que aumenta la edad de los trabajadores, de manera que si esta era del 7,3% para el grupo de 30-39 años, descendía hasta el 5,6% para los de 40-49 años, al 3,6% para los de 50-59 años y era menor del 2% para los trabajadores de más de 59 años (Cavigan, Ottisch y Greaves, 1999). Pero cabe preguntarse por las razones de este déficit de formación, no al principio de su vida laboral, sino en el transcurso de la misma. ¿Es acaso debido a problemas "propios de su edad"? En el fondo de este déficit de formación actualizada y permanente influye grandemente una estrategia empresarial más preocupada por sustituir a los trabajadores mayores que por formarlos. No parece que existan dificultades para la formación "insuperables por razón de la edad"; más bien, todo indica que el problema estriba en una determinada estrategia empresarial de gestión de la edad que se aleja de las buenas prácticas recomendadas por la Unión Europea. Una investigación sobre el diseño y la implantación de conceptos antropocéntricos de producción en varias empresas punteras en la fabricación de máquinas-herramienta de la zona del Bajo Deba (Lahera,

— El 88% del tiempo anual dedicado en España al cuidado de la salud se presta fuera del sistema sanitario y sin remuneración, en la unidad familiar.

— Cada español mayor de 18 años dedica por término medio 227 horas anuales al cuidado de la salud, propia o de otras personas de su entorno familiar, con un fuerte sesgo de género: las mujeres dedican 338 horas y los hombres 211. Además, las mujeres dedican el 65% de esas horas al cuidado de otras personas, mientras que los varones sólo dedican a otros el 27% de ese tiempo para el cuidado de la salud.

2000) descubría que, en el discurso directivo, los trabajadores mayores "no son tenidos en cuenta como posibles sujetos de recualificación por su, nunca justificada, 'resistencia al cambio' y por la 'rigidez de su edad', aunque, eso sí, se les obliga a transmitir sus conocimientos empíricos a los jóvenes trabajadores"; y concluye el investigador:

Los mayores poseen el conocimiento y las pericias empíricas que son imprescindibles para los jóvenes pero, sin embargo, a los veteranos no se les da la posibilidad de recualificarse de manera que puedan aplicar ellos mismos sus métodos empíricos [...] lo que lleva a la mayoría de operadores a establecer estrategias de rechazo y disconformidad con una limitada política de modernización del trabajo que les excluye del futuro productivo del sector [...] al tiempo que la dirección les obliga a enseñar a unos "jóvenes competidores" que, sin embargo, son dependientes de los conocimientos de los mayores, a los que no se reconoce como factor productivo relevante. [De este modo se está] desaprovechando y perdiendo los yacimientos de experiencia de los veteranos a causa de una interpretación ideológica negativa sobre sus características, que se puede resumir en considerar que "el reciclaje de los trabajadores veteranos es difícil por su falta de experiencia en el uso de ordenadores frente a los jóvenes, con mejor y mayor disposición a adaptarse a las nuevas tecnologías", en vez de reflexionar sobre instrumentos de formación que permitan orientar antropocéntricamente esa tecnología y recualificar a los veteranos, respetando sus características y experiencias.

Por otro lado, si de verdad fuera imposible incorporar a los trabajadores mayores a procesos de formación continua (el *lifelong learning* por el que apuesta la OCDE), no tendría ningún sentido plantear, como hace por ejemplo el Pacto de Toledo o como se acaba de proponer en la cumbre de jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Europea celebrada en Barcelona, la posibilidad de prolongar la vida laboral hasta los 70 años.

En términos generales, la expulsión de los trabajadores mayores del mercado de trabajo no obedece a razones que tengan que ver con "problemas asociados a la edad", sino con cambios en la gestión empresarial del trabajo que han hecho de la edad una variable relevante a la hora de tomar decisiones que afectan a las plantillas. Recogemos, en este sentido, algunas de las conclusiones a las que hemos llegado en nuestra investigación:

a) En las últimas dos décadas se ha producido un cambio en la definición social de la vejez en el empleo. El umbral en que empieza a considerarse vieja a una persona para ser contratada, desempeñar un trabajo o recibir formación no se sitúa ya en el momento inmediata-

mente anterior a la edad antes "normal" de jubilación (65 años), sino que este momento se ha adelantado considerablemente en el tiempo. La proliferación de las políticas de prejubilación y jubilaciones anticipadas ha contribuido a la generalización de la idea de este adelantamiento en el fin de la carrera laboral de las personas. El umbral de la vejez para el trabajo no está ya determinado por la edad cronológica (fijada en el momento de la jubilación, antes similar para todos), sino por la edad funcional (basada en una serie de estereotipos y creencias).

b) La construcción de la diferencia a partir del criterio edad en el mercado laboral se basa en una serie de prejuicios y estereotipos, que garantizan la legitimidad y el consentimiento necesario, al poner orden en un contexto de incertidumbre, considerando a todos los miembros de una categoría de edad en el mismo saco y olvidando las características individuales. Se trata por lo general de ideas preconcebidas y juicios insuficientemente fundamentados, con un sentido habitualmente negativo. Es larga la lista de estereotipos sobre los trabajadores mayores, los cuales remiten a una serie de supuestas actitudes y aptitudes atribuidas de forma homogénea a esta categoría de edad, que tienen una incidencia negativa sobre el rendimiento y la productividad: los trabajadores mayores oponen más resistencia al cambio, les falta creatividad, tienen una capacidad física menor, no están interesados por el cambio tecnológico, no están dispuestos a seguir procesos de formación, son más lentos a la hora de tomar decisiones, tienen más probabilidades de sufrir un accidente, están menos motivados y sus cualificaciones tienden a considerarse obsoletas. A pesar de que todos los estudios sobre el envejecimiento confirman que este es un proceso individualizado, que por lo mismo presenta una gran variabilidad entre los individuos en cuanto a sus efectos, entre los empleadores se constata una visión globalizadora y homogeneizadora del mismo.

c) Las políticas públicas han tenido una incidencia directa en la formación de la nueva relación entre la edad y el empleo en la empresa. Las jubilaciones anticipadas han contribuido a un adelantamiento de la aparición de la noción de la vejez en el empleo, definida como ineptitud para el trabajo, que la jubilación sanciona. La generalización de estas salidas anticipadas ha tenido un efecto desvalorizador sobre la franja de edad situada de forma inmediatamente anterior a la edad de jubilación. Las políticas de empleo que buscan un efecto de discriminación positiva en algunos casos de los trabajadores de más de 45 años han contribuido por su parte a desarrollar una ima-

gen de esta categoría de edad como un colectivo de inempleables, a los cuales se atribuye una serie de déficits (de formación o cualificación) difícilmente salvables desde la empresa (*efecto fin de carrera*).

d) En el ámbito de la contratación los responsables de personal de las empresas ejercen, unas veces de forma consciente y otras inconsciente, una discriminación por motivos de edad. En los procesos de selección la empresa tiende a recurrir a un perfil que responde a unos parámetros cuya observación es fácil y de bajo coste: es frecuente la consideración en primera instancia de características como el nivel de formación y la experiencia profesional; en segunda instancia, se suele producir una evaluación de la productividad esperada, para lo cual los empleadores se ven influenciados por el factor edad. De este modo aparece en la contratación la discriminación estadística, derivada de una atribución homogénea a los trabajadores, llegada una determinada edad, de una serie de características negativas respecto a su nivel de productividad.

e) En el área de la formación se produce una discriminación directa, en la medida en que los trabajadores mayores son excluidos de forma mayoritaria de los programas de formación. La mayor parte de las empresas no se interesan por el mantenimiento o la renovación de las competencias de sus trabajadores llegada una determinada edad. Ello es debido a que, por un lado, se ven influenciados por una serie de prejuicios que les conducen a la creencia de que los trabajadores mayores son menos capaces de adaptarse a la evolución de los cambios tecnológicos y de adquirir nuevas competencias y conocimientos; y, por otro lado, por la escasa rentabilidad que atribuyen a dicha inversión, dado el menor potencial de futuro que conceden al trabajador mayor en la empresa, por la consideración de la anticipación del final de su carrera laboral.

f) Respecto a la gestión de las condiciones de empleo y las circunstancias de producción, parece generalizarse la falta de una gestión previsora de la edad, que atienda a la adaptación de la carga de trabajo en función de la evolución de las capacidades físicas con la edad. En este sentido, parece muy escasa la presencia de medidas de carácter ergonómico o de adaptación de la jornada o del tiempo de trabajo. Argumentos que confirmarían el escaso interés por una gestión preventiva de los problemas que pueda conllevar el envejecimiento.

g) La edad constituye un filtro determinante en los procesos de salida o expulsión de los trabajadores de la empresa. Los trabajadores de edad avanzada han sido y son utilizados como reserva de mano de

obra, y en cuanto tal son considerados el primer recurso sobrante en caso de reestructuración de plantillas o de despido colectivo. La edad resulta el criterio de clasificación más cómodo para la empresa, puesto que resulta el menos conflictivo atendiendo al discurso de la solidaridad intergeneracional. Ello viene garantizado por el consenso en torno a las políticas públicas puestas en marcha en los últimos años para favorecer la salida de los trabajadores mayores de la forma menos traumática posible y facilitar la entrada de jóvenes. La utilización del filtro de la edad en los despidos y salidas de trabajadores de las empresas está legitimada en el discurso empresarial, básicamente por criterios económicos. Además de la búsqueda de la mejora de la productividad y de la aplicación de nuevas tecnologías, el coste laboral (resultado del cálculo en que consideran el coste de antigüedad, las cuotas a la Seguridad Social y el gasto en formación) aparece como un criterio central a la hora de determinar quiénes han de ser los primeros trabajadores que salgan de la empresa. Ello es justificado con el argumento de que la continuidad del grupo de los trabajadores de edad avanzada en la empresa o una incorporación de los mismos supondrían el aumento de los años de antigüedad acumulados y del coste para la empresa. Este análisis en términos de rentabilidad económica olvida sin embargo, por un lado, las compensaciones que se derivan de la experiencia, fidelidad a la empresa, memoria colectiva, etc., que aportan los trabajadores con cierta antigüedad en la empresa o experiencia en determinados procesos de trabajo; y, por otro lado, los costes socioeconómicos que se derivan muchas veces de la expulsión de las personas con más saber-hacer acumulado, y con cierta memoria de empresa.

h) Se ha roto la cadena de valoración en la empresa, que vinculaba edad-antigüedad-experiencia. La nueva relación que busca la empresa pasa a ser: edad-potencial-capacidades. Ello supone que la experiencia es olvidada en muchos casos más allá de un margen mínimo requerido, en función del perfil profesional, y que la especialización sea considerada como una manifestación de obsolescencia, frente a la demanda de polivalencia; que la antigüedad sea considerada un elemento de rigidez y un sobre coste económico; y que se demanden conocimientos de base, capacidades que permitan la introducción de nuevas habilidades y nuevas actitudes hacia el trabajo, que ofrezcan un potencial de desarrollo en la empresa.

i) El importante peso atribuido al coste salarial de los trabajadores que acumulan antigüedad en la empresa parece ser un factor negativo que contribuye a su salida anticipada. Mientras que la edad y la

antigüedad sólo se vinculen a un coste económico añadido, y no se valoren otras dimensiones positivas vinculada a ella, se evitará la acumulación de trabajadores con derechos de antigüedad. Sólo en la medida en que se vincule la antigüedad con la experiencia en cuanto competencia, ello podrá permitir plantear el envejecimiento de los trabajadores en la empresa como un proceso de maduración.

j) En virtud de una imagen desvalorizadora de los trabajadores a medida que envejecen, estos se convierten en el primer recurso o víctima para hacer frente a los problemas de la empresa; problemas centrados en tres ejes básicamente: el incremento de la productividad, la reducción de los costes salariales y la flexibilidad del personal. Por otro lado, esta lógica se articula en torno a un nuevo modo de regulación de la mano de obra, que va más allá de la relación de trabajo y que se construye en las nuevas relaciones de empleo basadas en los principios de la flexibilidad.

k) Las estrategias flexibilizadoras puestas en marcha están profundizando en la segmentación del mercado de trabajo, produciendo una sociedad dual en torno a la edad, atendiendo al proceso de discriminación en la distribución del empleo a lo largo del ciclo de vida. La segmentación del mercado de trabajo estará cada vez menos definida por las diferencias entre los estables y los temporales, dada la homogeneización de las condiciones de trabajo en torno a la flexibilidad y el abaratamiento del coste salarial. De un lado, podremos encontrar una minoría de activos entre los 30 y 50 años que monopolizan una garantía de trabajo relativamente estable, y de otro una gran mayoría de situaciones entre el empleo, el desempleo y la inactividad del colectivo de menores de 30 años y mayores de 45, con una tendencia a ser marginados del mercado a medida que aumenta su edad. Ello supone la aparición de nuevas formas y condiciones de empleo al final de la carrera laboral, con un carácter mixto público-privado, definidas por la homogeneización en torno a condiciones de precariedad, funcionales al crecimiento económico.

l) Lo que está en juego, en definitiva, es el análisis de la tendencia de la distribución del empleo a lo largo del ciclo de vida, debate olvidado en favor de propuestas de reparto que sólo hacen hincapié en la distribución del trabajo en la jornada laboral. Se plantea una situación paradójica, en la que entran en contradicción las tendencias a alargar la vida laboral, por un lado, con la persistencia de prejubilaciones en numerosos sectores, por otro lado, y la demanda de mano de obra por parte de las empresas, cubierta de un lado a través de la punta de lanza de la flexibilidad protagonizada por los jóvenes y, de otro

lado, por la inmigración, para cubrir la falta de personal en sectores intensivos en mano de obra.

En la práctica, muchos trabajadores mayores se están viendo forzados a abandonar prematuramente el mercado de trabajo, lo que está provocando un fenómeno de *desempleo oculto* caracterizado por la apariencia de retiro voluntario (Samorodov, 1999). El fenómeno de las prejubilaciones se torna, así, paradigmático a la hora de analizar los problemas de los trabajadores mayores en el trabajo.

4. Las prejubilaciones: ¿en interés de quién?

El 13 de diciembre de 2000 el diario *El País* informaba de que la empresa Altadis, la tercera sociedad tabacalera de Europa, resultado de la fusión de Tabacalera con la francesa Seita, se disponía a firmar con los sindicatos un plan industrial que contempla el cierre en dos años de 6 de sus 14 fábricas en España. El plan preveía así mismo la prejubilación de 1.450 trabajadores mayores de 55 años, con un coste de 38.000 millones de pesetas. Diez días después, el 23 de diciembre de 2000, la comisaria de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, Anna Diamantopoulou, afirmaba en una entrevista concedida al mismo diario que “las jubilaciones anticipadas tienen que acabarse”, coincidiendo con las recomendaciones realizadas a principios de noviembre por el Comité de Política Económica (*El País*, 2 de noviembre de 2000). No es la única contradicción entre teoría y práctica que, en este terreno, hemos podido detectar en los últimos tiempos. Así, mientras que el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Juan Carlos Aparicio, indicaba que el Gobierno español es partidario de incentivar la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de los 65 años (*Deia*, 18 de julio de 2000) y el secretario de Estado de la Seguridad Social, Gerardo Camps, reclamaba un gran pacto social sobre incentivos que hagan posible y atractiva la permanencia voluntaria de los mayores de 65 años en el mercado laboral (*El Correo*, 11 de julio de 2000), la compañía eléctrica Endesa, presidida por Rodolfo Martín Villa, pactaba con los sindicatos un plan de prejubilaciones que afectará a 4.972 empleados mayores de 50 años (*El País*, 19 de octubre de 2000). ¿Qué está ocurriendo?

Para empezar, hay que decir que en el ordenamiento jurídico español no existe en cuanto tal el concepto de *prejubilación*, si bien se

contemplan situaciones que pueden asimilarse a él. De ahí que la prejubilación se caracterice más por ser una cuestión *de hecho* que de derecho. En segundo lugar, habría que matizar también esa referencia a la edad del trabajador, “próxima a la jubilación”. Como hemos visto en las informaciones a las que acabamos de hacer referencia, las prejubilaciones están afectando a trabajadores de 55 o incluso de 50 años, es decir, a personas a las que aún les esperaban, en condiciones normales, diez o quince años de vida laboral activa. En nuestra investigación nos hemos encontrado con casos de trabajadores prejubilados con escasos 45 años. De ahí que el CES opte por una definición mucho más pragmática: “Cabría considerar la prejubilación como la situación en que se encuentra un trabajador de edad avanzada y, en razón de tal circunstancia, cuando se extingue su relación laboral sin expectativas de reingreso a la vida laboral activa y hasta el momento en que pase a percibir una pensión de jubilación, ya sea anticipada u ordinaria” (CES, 2000b).

A pesar de esta ambigüedad legal (¿o precisamente por ella?), cada año son miles los trabajadores que abandonan su actividad laboral acogiéndose a medidas de prejubilación. ¿La razón? En principio, la prejubilación es siempre una situación *negociada* entre la empresa y el trabajador o sus representantes. Sin embargo, habría que matizar esta afirmación. En opinión de Riera, “las empresas han sido y son las principales y casi exclusivamente las únicas beneficiarias de las políticas de prejubilación y de las jubilaciones anticipadas” habiéndose convertido en “un instrumento central para ajustar sus plantillas con muy poca conflictividad interna” (Riera, 1999)⁴. “La razón —sostiene por su parte el CES— por la que se elige a los trabajadores de mayor edad, tanto en expedientes de regulación de empleo como en los planes de bajas voluntarias, es la de buscar la solución menos traumática que asegure a los trabajadores que abandonen el empleo la percepción de una renta, aunque sea mínima, hasta que puedan acceder a la jubilación” (CES, 2000b). Son los trabajadores mayores los que, por contar con una mejor red de protección social, pueden ser utilizados por las empresas para adaptarse en cada momento a un merca-

⁴ Estos días pasados, al hilo de la cumbre de la UE en Barcelona, algún medio de comunicación ha recordado una reflexión realizada en 1999, año en que el Estado español gastó alrededor de 100.000 millones de pesetas para apoyar medidas de prejubilación adoptadas por diversas empresas, por el entonces ministro de Trabajo, Manuel Pimentel: “A veces, son irremediables, pero no es admisible que las empresas se tomen como costumbre enviar a casa a trabajadores con dinero público sólo porque tengan 50 o más años” (*El Correo*, 24-3-02).

do cada vez más flexible, que favorece el uso *just in time* de todos los recursos productivos, también del trabajo humano. Trabajadores que son sustituidos, cuando lo son, "por jóvenes con mayor formación y retribuciones más bajas" (Cruz, 2002).

Sorprende por eso que el CES afirme que "no se puede hablar de discriminación en función de la edad respecto de la salida de la ocupación", máxime cuando es este mismo organismo el que advierte que la expulsión prematura del mercado de trabajo de los trabajadores mayores es "un fenómeno que no tiene explicación sólo desde la perspectiva de una hipotética incapacidad de los trabajadores de edades más avanzadas para adaptarse a los cambios tecnológicos u organizativos de las empresas, ya que la incidencia de la edad para alcanzar mayor adaptabilidad a un entorno afectado por cambios tecnológicos varía en función del modelo de organización del trabajo". De ahí que este fenómeno no se limite, en modo alguno, a trabajadores con baja cualificación profesional o con carencias formativas, sino que afecte "a determinados grupos de edad independientemente de sus niveles de cualificación profesional, formativos o salariales, extendiéndose además a todos los sectores productivos" (CES, 2000b).

Pero ¿y el trabajador?, ¿qué pasa con el trabajador prejubilado? Las investigaciones indican que el paso a la situación de prejubilación no se realiza de buen grado. En su investigación sobre los trabajadores prejubilados o "retirados" como consecuencia de la reorganización productiva de la factoría de Motores de Fasa-Renault en Valladolid durante los años 1992-1995, J.J. Castillo desvela los procesos mediante los cuales la empresa procuró que los trabajadores aceptaran "voluntariamente" abandonar su trabajo muchos años antes de su edad legal de jubilación:

En todas las entrevistas, incluidas las que aquí no han tenido cabida, las presiones para fabricar voluntarios a la fuerza están presentes. Así lo dice "Juan", un jefe de equipo, a quien un año antes de salir, en 1991, lo trasladaron a trabajar directamente «en una máquina, como un especialista», para ayudarlo a tomar una decisión... E igualmente lo cuenta "Alberto", un especialista soltero que abandonó la fábrica en 1991, después de veintidós años, como él dice "por el ambiente", por la disciplina, por los mandos, y la intensificación del trabajo: "los últimos [años] estaba a disgustísimo; no por el trabajo, por el ambiente, porque los encargados sólo hacían que manejar el látigo, te echaban unas broncas impresionantes". Los cambios de puesto de trabajo, de lugar, el "baile", como lo llaman los trabajadores, son el preludio de la disolución de cualquier posible resistencia a la salida "ordenada" por la empresa. Hasta que se consigue una generalizada convicción de que lo mejor es dejar la empresa (Castillo, 1998).

También Riera insiste en la naturaleza no elegida de la mayoría de las salidas anticipadas del mercado de trabajo: "Un primer efecto de la práctica de las prejubilaciones es que la jubilación está dejando de ser un itinerario individual para pasar a depender de la empresa. A la incertidumbre de qué va a pasar con nuestras futuras pensiones se añade la de saber cuándo la empresa en la que trabajamos decidirá que ya ha llegado nuestra hora". Esta es también la conclusión que se deriva de las entrevistas realizadas en nuestra propia investigación:

Nosotros no pintamos nada ahí, en eso. La empresa igual te dice "Oye, o te jubilas (o te prejubilas, vamos) o tienes un dinero de la empresa, escoge", o sea, no te dieron opción a decir "Bueno, de aquí vas a seguir trabajando o te vas...". A la calle te vas de todas formas. Entonces tienes dos opciones: o te prejubilas con unas condiciones equis o coges una cantidad de dinero de indemnización. Entonces, hay de todo: hay gente que coge el dinero, hay gente que no se ha prejubilado... la mayoría cogió la prejubilación (el 99% yo creo que [la] cogió). No hubo opciones, no hubo opciones de decir "Oye, el que quiere seguir trabajando sigue trabajando, el que no, en estas condiciones". Nosotros no tuvimos esa opción (E-36: Isidro).

Ni siquiera el incentivo económico es, en muchos casos, suficiente para hacer más aceptable la prejubilación. Primero, porque depende de la capacidad de negociación el lograr que la empresa garantice a los afectados una indemnización superior a la legalmente establecida y un cierto nivel de ingresos hasta que puedan acceder a la pensión de jubilación, acompañando a estas aportaciones el abono de las cotizaciones para mantener vigente la relación con el sistema de la Seguridad Social, lo cual sólo puede ser factible en grandes empresas con fuerte presencia sindical. Pero, además, esta previsión de aportaciones financieras de las empresas en la tramitación del expediente no siempre se produce. Según ha señalado el sindicato UGT, sólo una minoría de los aproximadamente 400.000 prejubilados españoles disfruta de unas buenas condiciones económicas, estando el resto abocados a recibir una exigua pensión de jubilación a pesar de haber cotizado durante muchos años. Esta situación se explica por el coeficiente reductor que se aplica a las jubilaciones anticipadas, que resta un 8% a la prestación por cada año de adelanto.

Si además de esta dimensión económica —los trabajadores ven mermadas sus rentas tanto por la pérdida prematura de salarios como por la cuantía de la pensión que finalmente generarán— tenemos en cuenta el impacto que la salida prematura del mundo laboral tiene sobre la normal secuenciación de nuestra vida, sobre la autoestima,

sobre la capacidad de organizar los tiempos vitales, etc., no es difícil matizar la aparente voluntariedad de las prejubilaciones.

¿Y el futuro? Les sorprende y les indigna la extensión de la precariedad en el mundo del trabajo, situación que afecta en muchas ocasiones a sus propios hijos e hijas y que contrasta fuerte y dolorosamente con su historia laboral. Y creen que no se está haciendo gran cosa para enmendar un cambio de rumbo en la norma social de empleo que, en su opinión, no puede traer consigo nada bueno:

Con relación al futuro, a los hijos, yo no lo veo muy halagüeño [...]. Aquí se ve claramente, sobre todo en las personas jóvenes, que los trabajos que tienen muchos de ellos son precarios, están con unos contratos basura, están con unos contratos que te llaman dos o tres días para ir a trabajar porque les hace falta, con muchas horas de trabajo; esas horas de trabajo, luego, incluso no te las pagan o te las pagan a un precio muy bajo [...]. Y luego, pon un piso, vete a comprar un piso con el sueldo de hoy que tiene la juventud, a ver dónde lo compras, y dice «No, un alquiler»; pero si es que ni un alquiler puedes hacer. Si hay pisos de alquiler que con un piso normal que te pongan cuatro muebles, tienes el tapete colgado en 100.000 pesetas; ¿pero si estás cobrando 100.000 pesetas al mes cómo vas a alquilar un piso? (E-38: Arturo).

Al final, queda una sensación agridulce. Testigos privilegiados de una época cercana en el tiempo que, sin embargo, parece muy lejana de la realidad actual, los trabajadores mayores, que desarrollaron toda su vida laboral, hasta su expulsión anticipada, bajo la protección de la norma social de empleo keynesiana, transmiten una impresión de ocaso. Con ellos se está yendo, también, un tiempo en que el mundo del trabajo era muy distinto del presente:

De todas maneras, cada vez estamos menos: somos una generación a extinguir, una especie a extinguir. [por] que lógicamente vosotros, en el mejor de los casos, si tenéis 25 años de retenciones, va a ser estupendo. Nosotros estamos [...], hemos tenido la suerte o la desgracia, según cómo se vea (E-39: Carlos).

5. Construyendo una propuesta de interpretación: los trabajadores mayores, testigos de un cambio estructural en la norma social de empleo

Durante las décadas de los ochenta y de los noventa se han producido cambios fundamentales en la gestión empresarial de los recursos hu-

manos, cambios que han tenido como consecuencia la modificación y, en algunos casos, la ruptura de la norma social de empleo que históricamente ha servido como elemento básico de integración social: un empleo estable y regulado, continuo y prolongado a lo largo de toda la vida activa hasta configurar una carrera profesional. Los trabajadores mayores de 45 años han experimentado con toda su fuerza estos cambios, cambios que probablemente afectarán en el futuro de manera generalizada a todos los trabajadores, independientemente de su edad.

¿Por qué hablamos de *norma social de empleo*? Desde hace tiempo la sociología del trabajo nos advierte de que no es posible reducir el empleo a su facticidad en un momento dado, a una serie de tasas o de características objetivas (número de empleos, horas trabajadas, niveles de productividad, etc.). El empleo ha tenido siempre, además de esta dimensión fáctica, una dimensión normativa que define no sólo lo que el empleo de hecho es, sino lo que debe ser. Esta norma de empleo ha sido siempre objeto de lucha y de conflicto, variando a lo largo de los años. Los rasgos que configuran la norma social del empleo durante los años sesenta y setenta (una norma que podemos denominar "keynesiana") son los siguientes:

— El empleo típico es "el empleo asalariado, estable, a tiempo completo, acogido a algún convenio colectivo de rama, con perspectivas de promoción, inscrito en una tendencia a cierta homogeneización y universalización en las condiciones de trabajo y ligado a medidas de protección social" (Prieto, 1999).

— El ciclo de la vida laboral es mayoritariamente prolongado (más de cuarenta años) y sin grandes interrupciones, configurando una biografía laboral de gran coherencia.

— El empleo es la columna vertebral en torno a la cual se pretende construir un orden social justo y legítimo, alcanzando así una situación de cohesión social.

— El hecho social del empleo articula las principales dimensiones institucionales de las sociedades modernas: el empleo es la puerta de acceso a la ciudadanía plena y se convierte en el eje articulador de toda la constelación de derechos sociales, "desde la cuna hasta la tumba".

— No podemos olvidar el fuerte sesgo de género de este modelo de empleo: este empleo fue siempre la "profesión de persona y media". Diseñado a la medida del varón, exigía que este tuviera "una mujer en la trastienda" que se ocupara de todo "lo demás": de la casa,

de los niños, de los ancianos, del equilibrio emocional, etc. (Beck, 2000).

Esta norma de empleo keynesiana entra en crisis y se transforma profundamente durante los años ochenta y noventa, dando lugar a una nueva situación caracterizada por:

— La aparición y extensión de una amplia gama de contratos temporales, con una escasa capacidad de protección social.

— El desarrollo de una cada vez mayor heterogeneidad en las condiciones de trabajo y en las percepciones salariales, cada vez más dispersas y desiguales.

— Un estrechamiento de la vida laboral, motivado por la tardía incorporación a la actividad laboral de los jóvenes y la temprana salida de los mayores, así como una ruptura en la vida laboral, sembrada de discontinuidades.

— Una cada vez mayor individualización de las relaciones laborales.

— El reajuste de las protecciones sociales asociadas al empleo (salud, jubilación, desempleo), sometidas a nuevas lógicas de privatización e individualización.

En resumen: hemos pasado de la estabilidad como norma a la flexibilidad precarizadora. Recordemos que, según datos ofrecidos por el Consejo Económico y Social de Euskadi, el 94% del total de los empleos creados durante el año 1999 fueron temporales. El 94%. Prácticamente todos. Así se explican cifras tan paradójicas como las siguientes: durante todo el año se crearon 29.000 nuevos empleos, pero se firmaron 636.000 contratos. Esto quiere decir que durante 1999 en Euskadi se firmaron, por término medio, 22 contratos por cada puesto de trabajo de nueva creación. Dicho de otra manera: una media de 22 personas pasaron a lo largo del año por cada puesto de trabajo. Lo cual significa, haciendo una sencilla operación matemática, que cada contrato tuvo una duración media de alrededor de 18 días.

¿Qué consecuencias van a tener sobre nuestras vidas estos cambios? En su informe para la OCDE sobre el futuro del trabajo, la familia y la sociedad en la Era de la Información, Carnoy y Castells (1997) han definido con gran precisión el futuro que se nos avecina: "Lo que emerge de nuestro análisis es la visión de una economía extraordinariamente dinámica, flexible y productiva, junto con una sociedad inestable y frágil, y una creciente inseguridad individual". Por su par-

te, Beck (2000) nos advierte de la amenaza de una *sociedad de riesgo mundial* asociada a la ruptura de la anterior norma social del empleo, lo que puede desencadenar un efecto dominó de imprevisibles consecuencias: "Lo que en los buenos tiempos se complementaba y reforzaba de manera recíproca (pleno empleo, pensiones más seguras, elevados ingresos fiscales, márgenes de maniobra de la política estatal) se ve ahora en recíproco peligro: el trabajo se torna precario; los ci-mientos del Estado asistencial se vienen abajo; las biografías personales se tornan frágiles; la pobreza de la vejez se programa anticipadamente; de las arcas vacías municipales no se puede sacar dinero para financiar el volumen cada vez más hinchado de la asistencia pública".

Si lo que dicen estos (y otros) autores es cierto, hemos de concluir que el problema de los trabajadores mayores, caracterizado como una difícil inserción social como consecuencia de una trayectoria laboral rota, no será en el futuro un problema asociado a la edad, sino un problema que acabará afectando a una mayoría de la sociedad, independientemente de la edad. Los trabajadores mayores de hoy no serán los únicos que experimenten las consecuencias individuales y sociales de la crisis de la norma social del empleo keynesiana.

6. Conclusión

La reciente cumbre de jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Europea, celebrada en Barcelona en marzo de 2002 bajo la presidencia de turno de José María Aznar, ha decidido la adopción de medidas destinadas a desincentivar las jubilaciones anticipadas y, más en general, a ampliar la vida laboral de los europeos más allá incluso de los 65 años, edad legal de jubilación. No conocemos en detalle las medidas que se van a adoptar, pero nos tememos lo peor. El debate sobre el envejecimiento y su impacto sobre el mercado de trabajo ha caído en manos de instituciones como la OCDE o los servicios de estudios de diversas entidades financieras, cuya única obsesión es la de aventar el miedo a la crisis fiscal del Estado, ofreciendo como única alternativa la sustitución del sistema público de pensiones por un sistema de capitalización privado. Mucho nos tememos que cuando en estos ámbitos se habla de "desincentivar" las jubilaciones anticipadas y de prolongar la vida laboral, se mantiene el mismo paradigma *flexplotador* vigorosamente denunciado por Bourdieu. Y si va a ser así, conviene recordar el importante dato dado a conocer recientemente por el de-

partamento de estudios de Caixa Catalunya en su *Informe sobre consumo y economía familiar*: uno de cada tres hogares españoles, exactamente el 34,2% del total, tiene como ingreso principal la pensión de un jubilado de 65 o más años; en 1978 suponían el 23,9% (*El País*, 19-3-2002). No creemos que la constitución de una sociedad decente pueda lograrse por la vía de la precarización generalizada de jóvenes y mayores.

Sin duda nos hallamos ante un asunto cuya importancia radica, como hemos señalado anteriormente, en que sus raíces se hallan en la línea de fractura del modelo económico y social hasta el momento vigente. El desempleo de los mayores (y sin duda el del resto de grupos sociales) sólo encontrará solución utilizando un modo de pensar distinto del que es dominante en el sistema actual. Lo mismo cabe decir del conjunto de problemáticas asociadas a la transformación de la norma social del empleo: seguridad social, exclusión, cohesión social, etc. Estamos ante un problema que implica una *discontinuidad*, una ruptura, en la evolución de nuestra sociedad. En la medida en que estamos ante una situación totalmente nueva, las soluciones tradicionales producto de un modo de pensar tradicional van a mostrarse del todo inadecuadas para facilitar una respuesta satisfactoria a los intereses sociales en juego.

Desde esta perspectiva ampliada, podemos fijarnos en las propuestas que hacen Liedtke y Giarini en su *Informe al Club de Roma* (1998), en el que defienden un *sistema de trabajo multiestratificado*, de manera que se reconozcan tres estratos diferenciados de actividades productivas: el primero, un trabajo remunerado equivalente a lo que puede ser el tiempo de trabajo básico, es decir, unas 20 horas semanales o unas 1.000 horas anuales, garantizado para todas las personas capaces mediante la intervención pública; el segundo, el trabajo remunerado desarrollado en condiciones de mercado; el tercero, las actividades de autoproducción, así como las voluntarias no remuneradas. En una línea parecida, P. Bouffartigue ha propuesto la creación de un mecanismo de *contratos de actividad* que ligue a cada persona a una red de empresarios privados o públicos, asociaciones y organismos de formación, de manera que cada individuo recibiría una renta en la medida en que participe de las actividades de esa red, actividades que hoy pueden ser laborales, sociales mañana o formativas pasado mañana. Algo similar es planteado por Carnoy y Castells: para hacer frente al incremento del riesgo que amenaza a todos los trabajadores en la nueva economía informacional, proponen organizar *redes que configuren itinerarios* en torno a la educación, la formación pro-

fesional y la información. Lo mismo que el Informe Supiot para la Unión Europea cuando propone la definición de un nuevo estado profesional "que acompañara a las personas desde la cuna a la tumba, cubriendo tanto los periodos de inactividad propiamente dichos como los periodos de formación, de empleo, de trabajo autónomo o de trabajo fuera del mercado". También la Comisión de las Comunidades Europeas nos invita en su Libro Verde de 1996, *Vivir y trabajar en la sociedad de la información*, a repensar trabajo y vida desde la perspectiva de una sociedad sometida a un cambio constante y acelerado que introduce una permanente incertidumbre en todos nuestros sistemas sociales:

Es necesario replantear de raíz todos los sistemas —protección del empleo, jornada laboral, protección social, seguridad e higiene— para adecuarlos a un mundo laboral organizado de forma diferente, en particular un mundo en el cual las fronteras entre trabajo y ocio, trabajo y aprendizaje, trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia son, o pueden hacerse, más difuminadas. Es necesario desarrollar y ampliar el concepto de seguridad para los trabajadores, pensar más en la seguridad que dan la empleabilidad y el mercado laboral que en la seguridad del puesto de trabajo individual. Debería pensarse en la seguridad dentro del cambio, no en la seguridad contra el cambio. En este contexto, es importante tener particularmente en cuenta las cuestiones de igualdad y el modo de garantizar que el cambio impulse los esfuerzos por lograr la desagregación del mercado de trabajo y una mayor conciliación del trabajo con la vida familiar, tanto para hombres como para mujeres.

Algo de esto es lo que Beck ha denominado *la Europa del trabajo cívico*: una nueva Europa construida a partir del reconocimiento para todas las personas del "derecho al trabajo discontinuo que permita a las mujeres y a los hombres cambiar entre los distintos campos de actividad (trabajo convencional, trabajo doméstico, trabajo cívico) según su propia discreción", sin que tales cambios —añadimos nosotros— supongan merma alguna en las posibilidades de cada persona de llevar una vida digna.

Una advertencia: que nadie pretenda enfrentar estas y otras propuestas al objetivo de lograr, como ha señalado la OIT, un *trabajo decente* (1999). Como se advierte en el prólogo a la edición española del Informe Supiot:

No se trata de "superar el empleo" y las formas típicas de trabajo, menos aún a costa de sus derechos, sino de, manteniendo el empleo y un modelo de "empleo con derechos" (derechos específicos dirigidos a contrapesar la relación de poder que el contrato de trabajo establece), extender una serie de

derechos a otras formas de trabajo: trabajos personales remunerados calificados de "independientes" o "autónomos" para un derecho del trabajo replegado en la subordinación, pero económicamente dependientes; formas no mercantiles como el trabajo voluntario o la propia formación, o trabajos de desempleados ajenos a esquemas contractuales.

Pero no basta con prolongar la vida laboral más allá incluso de la actual edad de jubilación, buscando revertir así la práctica de anticipar la salida del mercado de trabajo de trabajadores que, con 45 o 50 años, son definidos como "mayores", convirtiendo este adjetivo en sinónimo de "inútiles" o "inempleables" (lo que en una sociedad del trabajo como es la nuestra viene a ser lo mismo). "¿Qué efectos psicológicos —se pregunta Gavigan— produce una prolongación de la vida laboral después de la edad de jubilación esperada? Para algunos trabajadores la perspectiva de la jubilación puede ser una experiencia traumática cuando la continuación es el vacío. Para otros, la jubilación puede marcar una bajada de ingresos y de nivel de vida. Sin embargo, para muchos, una cómoda y económicamente autónoma jubilación de los 60 a los 65 años es sacrosanta, e interferir en ello significa violar el contrato social entre los individuos y el marco institucional" (Gavigan, 1999). Es precisamente en el ámbito del empleo, entendido como norma social, donde está el problema. Por eso, la solución —las soluciones si preferimos ser más humildes en nuestra pretensión— pasa por repensar la relación que históricamente hemos mantenido con el mundo del trabajo.

En uno de sus libros escribe J. J. Castillo (1998): "La 'flexibilidad sostenible' debe comenzar por colocar en el punto de mira, en el horizonte, el desarrollo, el despliegue de todas las capacidades de las personas, la felicidad de la mayoría como objetivo posible y razonable. Eso es lo que hay que sostener y fomentar". Reconciliar vida y empleo: esta es la cuestión. Trabajo y vida forman un paquete indisoluble. Nunca más deberíamos vernos ante la elección de perder el trabajo para ganar vida, mucho menos de perder la vida para obtener un empleo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beck, U. (2000), *Un nuevo mundo feliz*, Barcelona, Paidós.
- Bouffartigue, P. (1999), «Francia: ¿la norma del empleo hecha trizas?», en Prieto, C., *La crisis del empleo en Europa*, 2 vols., Alzira, Germania.
- Carnoy, M. y Castells, M. (1997), *Sustainable Flexibility*, París, OECD.
- Casey, B. (1997), *Incentives and disincentives to early and late retirement*, Working paper AWP 3.3, París, OECD.
- Castillo, J. J. (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos.
- CES (2000a), *Memoria sobre la situación económica y laboral, 1999*, Madrid.
- (2000b), *Informe sobre vida laboral y prejubilaciones*, Madrid.
- Comisión de las Comunidades Europeas (1996), *Vivir y trabajar en la sociedad de la información*, COM (96), 389 final.
- Cruz Roche, I. (2002), «Debate sobre la jubilación en la UE», en *El País*, 25 de marzo.
- Frankel, B. (1988), *Los utopistas postindustriales*, Nueva Visión, Buenos Aires.
- Gavigan, J. P. (1999), «El imperativo del aprendizaje para la población europea que envejece», en *The IPTS Report*, núm. 38.
- , Ottisch, M. y Greaves, C. (1999), *Demographic and Social Trends Panel Report*, European Commission Directorate, The Futures Project núm. 2, EUR 18729.
- Giarini, O. y Liedtke, P. M. (1998), *El dilema del empleo. El futuro del trabajo. Informe al Club de Roma*, Barcelona, Galaxia Gutenberg/Círculo de Lectores.
- Lahera, A. (2000), *La emergencia de nuevos modelos productivos y la participación de los trabajadores*, tesis doctoral defendida en la Universidad Complutense de Madrid, julio.
- Montero, J. M. y Ruesga, S. M. (2000), «La inestabilidad permanente. El mercado de trabajo en España», en J. F. Tezanos (ed.), *Escenarios del nuevo siglo. Cuarto Foro sobre Tendencias Sociales*, Sistema, Madrid.
- OIT (1999), *Trabajo decente*, Ginebra.
- Riera, J. M. (1999), *Jubilarse a los 50*, Madrid, Pirámide.
- Samorodov, A. (1999), *Ageing and labour markets for older workers*, Employment and Training Papers, núm. 33, Ginebra, International Labour Office.
- Supiot, A. (coord.) (1999), *Trabajo y empleo*, Valencia, Tirant Lo Blanch.
- Zubero, I. (2000), *El derecho a vivir con dignidad: del pleno empleo al empleo pleno*, Madrid, HOAC.

Resumen. «Expulsados del trabajo... y más. Un estudio de la salida anticipada del mercado de trabajo de los trabajadores mayores»

La actividad de las personas mayores de 45 años viene experimentando una continua reducción en la práctica totalidad de los países económicamente más desarrollados. La cada vez más temprana retirada del mercado laboral de la población activa cuestiona la validez en la práctica de la frontera de los 65 años como edad determinante del paso de la ocupación a la inactividad. La posibilidad de cesar en la actividad laboral a los 45-50 años (es decir, mucho antes de la edad legal de jubilación) no es un fenómeno coyuntural, asociado a situaciones de crisis o recesión, sino un fenómeno estructural. En la actualidad, el riesgo de expulsión del mercado laboral de trabajadores de edad avanzada adquiere un perfil estructural, independizándose, en parte, de los avatares negativos que puedan afectar a las empresas. Frente a una opinión muy extendida, los trabajadores mayores no son un problema en sí mismos (en el sentido de que supongan, por su edad, un lastre o un obstáculo para el funcionamiento del proceso de trabajo), sino un indicador de una serie de transformaciones profundas que está experimentando el mercado de trabajo en los países económica y tecnológicamente más desarrollados, transformaciones de importantes consecuencias sociales. Por tanto, de haber algún "problema", habrá que buscarlo en dichas transformaciones y no en quienes, al fin y al cabo, no son otra cosa que víctimas de las mismas.

Abstract. «*Out of work, and more...: a study of early exit from the labour market of older workers*»

Levels of employment among people aged over 45 have been falling steadily in nearly all the economically advanced countries. The spread of early retirement means that, in practice, the age of 65 no longer marks the real frontier between employment and economic inactivity. The possibility of being out of work at the age of 45-50 (that is, before the legal retirement age), is not a passing phenomenon linked to an economic crisis or recession, but rather a structural feature of advanced societies. The risk that older workers now face of being expelled from the labour market has become a structural feature of employment, and one that is not always related to the economic fortunes of the company concerned. In contrast to what is often argued, older workers do not constitute a problem in themselves (in the sense of representing, due to their age, a burden or obstacle to the smooth operation of the labour process). Rather the situation of these workers is just one manifestation of a serious of profound changes currently taking place in the labour market in the economically and technologically advanced societies, changes that have major social consequences. If, therefore, there is a "problem", this lies not in the workers affected, but in these structural changes of which they are merely the victims.

¿La pérdida de la época dorada? La terciarización y el trabajo en las sociedades postindustriales

Rainer Dombois *

Introducción

En las últimas tres décadas se percibe una transformación social profunda en nuestras sociedades que a menudo ha sido interpretada más bien en la perspectiva de la pérdida de conquistas sociales. Esto no solamente se limita a las sociedades de industrialización temprana, donde en la época de la posguerra se acabó el "sueño corto de prosperidad eterna" (Lutz); también en América Latina los años setenta marcan el fin de una época que Hirschman llamó los *trente glorieuses* del desarrollo económico y social del subcontinente (Hirschman, 1987).

Un área central en la cual se manifiesta la transformación es la del trabajo y del empleo. La difusión de formas de "empleo atípico" y de desempleo y varios procesos más tildados de *desindustrialización*, *desregulación*, *descentralización* de la negociación colectiva parecen indicar la despedida (y nostalgia) de una época feliz de estabilidad, normalidad y bienestar social.

* Rainer Dombois, Universidad de Bremen, Institut Arbeit und Wirtschaft, Parkallee 39, D 28209 Bremen; e-mail: rdombois@iaw.uni-bremen.de. Versión revisada de la ponencia presentada al Seminario Internacional «Cambios del Trabajo. Condiciones para un Sistema de Trabajo Sustentable». Realizado por el Centro de Estudios de la Mujer con auspicio de la Fundación Ford; Santiago, Chile, 18, 19 y 20 de abril de 2001.

La sociología del trabajo, en sus conceptos y análisis, no solamente refleja esta transformación, sino que también ha contribuido a la producción de tal interpretación. Hasta los años noventa se ha anclado en un paradigma de producción que tenía fuerza explicativa en la época "dorada": enfocaba el trabajo industrial en la empresa grande y la organización fordista-taylorista como marco de interpretación del cambio.

Las connotaciones "postfordistas", "postindustriales", etc., indican el rezago conceptual y la persistencia de marcos conceptuales que radican en otra época: parecería que los cambios se definieran como desviaciones de una normalidad pasada. Es cierto que los cambios implican la erosión de instituciones y, por lo tanto, de seguridades antiguas, pero también revelan tendencias nuevas. Pero ¿cuáles? ¿Se perfilan contornos de una nueva configuración institucional?

En mi aporte voy a partir de la emergencia de la "relación de empleo normalizada" que se estableció con el paradigma fordista en la posguerra, en las condiciones económicas e institucionales particulares de Alemania, y presentaré algunos indicios de la "erosión" de esa configuración, como es la expansión rápida de formas de empleo llamadas atípicas que se muestra no sólo en Alemania, sino en otros países de la Unión Europea. La interpretación que le daré se distinguiría de la queja sobre la pérdida de la época dorada: trataré de explicarla por cambios estructurales —la transición hacia la sociedad de servicios—, nuevos principios organizativos —representados por el tipo de "trabajador asalariado-empresario"— y cambios socioculturales —la feminización y la profesionalización del empleo.

1. La formación de la "relación de empleo normalizada". El ejemplo de Alemania

En la posguerra, el sistema de la ocupación de la República Federal de Alemania se definía por una constelación singular: el rápido crecimiento en el sector de la producción industrial desplazó a la pequeña producción artesanal y agrícola y absorbió rápidamente una gran parte de la fuerza de trabajo de los sectores tradicionales. Este proceso fue flanqueado y fomentado por el desarrollo del Estado del bienestar. La política económica keynesiana, las políticas redistributivas, la regulación jurídica del empleo y la construcción del sistema de protección social, tanto como del sistema de negociación colectiva, con-

tribuyeron al pleno empleo y a la estabilización y relativa igualación de los ingresos. Entre 1950 y 1973 aumentó la porción del trabajo por cuenta ajena, pasando del 68% al 84% de la población ocupada, de modo que el trabajo asalariado, el empleo, se convirtió en la forma predominante de trabajo, mientras que el empleo por cuenta propia se convirtió en una forma "atípica" de trabajo (Lutz, 1984).

Fue en este periodo del auge del fordismo cuando esta modalidad de empleo adoptó y perfeccionó una configuración normativa, y también cuando conoció su mayor amplitud. Se formó la figura de la "relación de empleo normalizada", que no sólo se convirtió en el "punto de referencia para las leyes y normas jurídicas y su interpretación legal" (Mückenberger, 1985), sino que también se estableció el marco de referencia para las expectativas y estrategias de trabajadores y empresarios en el mercado de trabajo.

En la "relación de empleo normalizada" se podían advertir los siguientes elementos constitutivos:

— El trabajo asalariado era la única fuente de ingresos y subsistencia. Se trataba de una ocupación de tiempo completo que proporcionaba, como mínimo, unos ingresos que garantizaran la existencia. La relación laboral era indefinida y diseñada como una relación de largo plazo y fue establecida sobre la base de una red de normas jurídicas y convencionales entrelazadas que regulaban las condiciones contractuales y la protección social. También la organización temporal del trabajo —duración y distribución— se estandarizó.

— La relación laboral representaba un lapso relativamente largo en una biografía laboral continua, interrumpida eventualmente por breves fases de paro (Teriet, 1980; Mückenberger, 1985; Hinrichs, 1996; Mathies *et al.*, 1994). La edad, la permanencia en el empleo y, ante todo, la antigüedad otorgaban derechos y garantías crecientes. De hecho, las trayectorias profesionales no sólo estaban estructuradas por el oficio, sino también por normas estrictas de antigüedad y de edad, que se entendían como "biografías normales" caracterizadas por patrones de estabilidad y de perfeccionamiento del estatus, en forma de carreras laborales (Osterland, 1990).

Este es el tipo de relación laboral y de trayectorias ocupacionales que aún subyacen en las regulaciones sobre protección social y que han sido respaldadas y aseguradas por las instituciones jurídicas y sociales. El derecho al trabajo y a los convenios colectivos restringe la libertad contractual en lo que se refiere a la limitación temporal y despidos y

otorga a la edad y a la antigüedad un lugar central como criterios de protección social. Los derechos a la protección social —como, por ejemplo, a los subsidios de desempleo y a las pensiones— están condicionados por fases de empleo anteriores y son proporcionales a la duración del empleo, a los ingresos y a las cotizaciones. Solamente las personas que en su vida laboral han trabajado en forma continua y de tiempo completo pueden esperar una protección social suficiente.

Durante el auge del fordismo, en el desarrollo del capitalismo industrial alemán, podemos considerar este tipo de “relación laboral normalizada” como el *leitbild* o imagen-guía sociopolítica y, en la práctica del mercado de trabajo, como la forma de empleo dominante en la posguerra. Su obligatoriedad normativa y su difusión empírica se debieron a cuatro factores estrechamente ligados entre sí:

1. Después de la Segunda Guerra Mundial, la economía de Alemania Occidental experimentó un crecimiento sin parangón y, durante años, una escasez de fuerza de trabajo. Desde finales de los años cincuenta hasta principios de los setenta hubo una fase de pleno empleo, con tasas de desempleo por debajo del 1%.

2. La fase de la posguerra marca, hasta los años setenta, el apogeo de la producción y del empleo industrial. Montados en el tren del rápido incremento de la exportación, la producción estandarizada en masa y, con ella, el modo de producción fordista-taylorista experimentaron su mayor expansión y apogeo. Las condiciones laborales y ocupacionales de los trabajadores de “cuello azul” de la gran industria fueron favorables a un alto grado de regulación mediante reglamentos estandarizados. Al mismo tiempo, la incesante escasez de mano de obra de la industria contribuyó a una cierta igualación de las condiciones del empleo entre las empresas.

3. En el curso del crecimiento económico fue consolidado el Estado de bienestar. Junto a políticas redistributivas que aseguraron los derechos sociales a la educación, la salud, la vivienda y unas condiciones vitales suficientes. En la “era socialdemócrata” de los años setenta se ampliaron sus funciones de intervención en el mercado de trabajo, sobre todo por la expansión de los derechos individuales y de los derechos participativos colectivos.

4. Finalmente, las relaciones industriales contribuyeron a la estabilización del empleo y a la consolidación y ampliación de la relación de empleo normalizada. En las negociaciones colectivas, los sindicatos y las asociaciones de empleadores, no solamente a nivel de la empresa individual, sino representados en grandes agrupaciones, definen

las normas convencionales del empleo para los trabajadores de la industria. A nivel de las empresas, los comités de empresas, como forma institucionalizada y legal de representación de los trabajadores, participan en las decisiones empresariales y controlan el cumplimiento de las normas legales y convencionales (Schmidt y Trinczek, 1993; Müller-Jentsch, 1995 y 1997).

La “relación de empleo normalizada” que se desarrolló en la posguerra encerraba, en efecto, una nivelación de determinadas condiciones laborales. No obstante, la construcción normativa inscribía ya diversas formas de desigualdad. Ello se expresa en las funciones de protección que, ya sea directa o indirectamente, estaban ligadas al tamaño de las empresas, privilegiando a los trabajadores de las grandes empresas mediante los gremios de codeterminación establecidos y las políticas participativas del personal (Mückenberger, 1985).

De hecho, grandes grupos de personas fueron excluidos de las promesas de estabilidad y cobertura de la relación del empleo normalizada. Aunque esta pareciera tener un carácter universalista, implicaba unas condiciones de vida normales muy excluyente (Matthies *et al.*, 1994). Las mujeres, en su gran mayoría, fueron excluidas de las garantías sociales y materiales de la “relación de empleo normalizada” porque, en el marco del régimen doméstico tradicional, no podían o no querían ser asalariadas en forma continuada y de tiempo completo. Su subsistencia y seguridad social dependía de los derechos adquiridos por sus cónyuges asalariados. La tasa de ocupación de las mujeres se encontraba muy por debajo de la de los hombres permaneciendo, todavía a principios de los años setenta, por debajo del 50%. La “relación de empleo normalizada” se construyó sobre el régimen familiar del “hombre sosten de la familia y la mujer ama de casa” (Pfau-Effinger, 1998 y 2000; Hinrichs, 1996; Zukunftskommission, 1998). Como consecuencia del empleo masculino de tiempo completo, que proporcionaba los ingresos de la familia y la protección social, el hombre fue el responsable de la subsistencia y protección social de la esposa, mientras que la mujer casada se dedicaba al cuidado de la familia y normalmente no estaba obligada a realizar un trabajo asalariado. La relación de empleo estandarizada —o sea, el trabajo de tiempo completo y con continuidad— dificultó que las mujeres conciliaran el empleo con el trabajo en el hogar. Frecuentemente, muchas mujeres renunciaban al empleo cuando nacía el primer hijo para, más tarde, cuando los niños comenzaban la escolaridad, buscar de nuevo un empleo, encontrando entonces unas condiciones mucho más difíciles (Pfau-Effinger, 1990).

En conjunto, el modelo familiar tradicional presuponía un alto grado de estabilidad de la pareja y de su división del trabajo; requería la renuncia de las mujeres a una garantía de existencia propia y a su independencia respecto a sus compañeros. De tal manera, la "relación de empleo normalizada" se construyó sobre las estructuras de la desigualdad social, que al mismo tiempo vino a afianzarla. También otros grupos de personas, como los trabajadores extranjeros o aquellos que cambiaban de profesión o de empresa, se expusieron al riesgo de caer fuera de la relación normalizada porque no querían o no podían ser empleados en forma continua o de tiempo completo y sólo podían aspirar a unas pretensiones pobres de protección social.

2. La erosión de la relación de empleo normalizada

A partir de los años ochenta, se observa ya una clara tendencia a la erosión en la práctica de la "relación de empleo normalizada". Se expresa en un rápido incremento del desempleo y, en particular, del paro de larga duración, en la importancia creciente de las modalidades contractuales llamadas "atípicas", así como en la progresiva diferenciación de normas de la jornada. Sin embargo, la institucionalidad de la regulación laboral se orienta todavía en las normas antiguas.

En la primera mitad de los años ochenta, se registró por primera vez más de dos millones de personas cesantes. Tras un breve retroceso, en el curso de la reunificación alemana, en los años noventa el desempleo alcanzó una cifra de más de cuatro millones de personas, es decir, más del 10% de la población económicamente activa.

A partir de mediados de los años ochenta y en vista de la "estructuración" social del desempleo —en particular de los grupos crecientes de parados de larga duración y de pobres— ha adquirido relevancia la teoría de "la sociedad de dos tercios": de una nueva segmentación de la sociedad, según la cual esta se presentaría dividida en una mayoría que asegura su existencia mediante el trabajo asalariado y una minoría de pobres que están excluidos del empleo y dependen de los subsidios sociales (Leibfried y Tennstedt, 1985).

Esta tesis fue puesta en tela de juicio debido a una diferenciación creciente en el mismo sector del empleo, puesto que la situación de los asalariados ya no es tan homogénea como se suponía en la tesis: entre la "relación de empleo normalizada" como "relación labo-

ral duradera, continua y de tiempo completo" (Matthies *et al.*, 1994) y la desocupación, hay todo un abanico de formas contractuales que difieren de la relación normalizada como, por ejemplo, el trabajo de tiempo parcial, el trabajo temporal, el autoempleo y la subcontratación (Dombois y Osterland, 1987; Deml y Struck-Möbbeck, 1998).

Una comisión de peritos, establecida por los Estados federales de Baviera y Sajonia, llegó a la conclusión de que la porción de personas con contratos indefinidos de tiempo completo dentro de la "relación de empleo normalizada" en Alemania Occidental, entre 1970 y 1995, se había reducido desde aproximadamente el 84% hasta el 68% (Kommission, 1996). Aumentó considerablemente el empleo de tiempo parcial, pasando del 6% al 24%, con un dominio casi exclusivo de las mujeres (90%). En 1996 trabajaban en esta modalidad el 40% de todas las mujeres ocupadas y sólo un 5% de los hombres (Hoffmann y Walwei, 1998a; Holst y Schupp, 1998). Sólo una parte —aunque considerable— de esta modalidad contractual goza plenamente de una protección de sus derechos laborales y sociales. Sin embargo, más de la mitad del trabajo de tiempo parcial se realiza en la forma de contratos precarios: la contratación se limita a 14 horas semanales, con un salario mensual muy bajo (de 620 marcos en el año 2000). Junto con el trabajo de tiempo parcial, el trabajo temporal forma —con aproximadamente un 5%— un segundo gran grupo de empleo "atípico", aunque realmente este sólo ha crecido de manera insignificante desde la mitad de los años ochenta.

Finalmente, también se han ampliado, aunque de manera menos significativa, formas de empleo como la subcontratación y el empleo público subvencionado por el Estado (empleos ABM). Hay que añadir los grupos de trabajadores por cuenta propia, que, sin contar la agricultura, pasaron del 8,1% en 1985 al 9,3% entre las personas ocupadas en 1995, permaneciendo, desde entonces, en niveles similares. Con toda la imprecisión de la estadística, se puede partir, en conjunto, de una diferenciación considerable de las formas de empleo. La "relación de empleo normalizada" ha perdido en extensión empírica: si tomamos en cuenta el grupo de trabajadores asalariados en empleo "atípico", los autónomos y los cesantes, la "relación de empleo normalizada" ya no incluye más del 60% de la población activa en Alemania Occidental y sólo menos de la mitad en Alemania Oriental (Kommission, 1996).

Las formas "atípicas" de empleo indican problemas intergeneracionales y desigualdades específicas entre los géneros. Frente a la

casi totalidad de hombres de la generación mayor, que han estado toda la vida trabajando dentro de la "relación de empleo normalizada" y que han adquirido plenos derechos a las prestaciones de la seguridad social, hay un grupo de personas que, por haber tenido empleos breves o discontinuos, no pueden contar con una seguridad individual estable, sobre todo mujeres y jóvenes. La comisión de los Estados federales de Baviera y Sajonia (de orientación conservadora) llega a la conclusión de que el trabajo asalariado pierde paulatinamente su función de contribuir al desarrollo del bienestar general (Kommission, 1996).

Pero no sólo se ha extendido el fantasma del empleo "atípico" o "divergente"; también las condiciones laborales dentro de la relación normalizada se han diferenciado considerablemente, como se deduce, sobre todo, de la flexibilización de la jornada: en muchos sectores, el tiempo de trabajo ya no se realiza en bloques estandarizados, sino en módulos definidos, flexibles, redistribuidos por días, semanas, meses o incluso años (Hinrichs, 1996; Rinderspacher, 1998; Seifert, 1998).

3. Tendencias de una transformación fundamental en las sociedades de temprana industrialización

Aunque la norma social de empleo tradicional alemana se ha desarrollado por dinámicas económicas y políticas y canales institucionales específicos, esta encuentra formas afines en otros países europeos (Prieto, 1999). Las estadísticas muestran indicios de la erosión de la relación de empleo normalizada parecidos a los alemanes, incluso en el lapso tan corto entre 1988 y 1998. Sin embargo, llaman la atención las diferencias en la fuerza y la dinámica de este proceso entre países diferentes. El aumento del empleo de tiempo parcial, tanto como el empleo temporal, se da en proporciones y desde niveles muy diferentes.

Muchos críticos atribuyen la erosión de la relación laboral normal sobre todo a los cambios políticos y económicos que han desembocado en una rigurosa dislocación de las relaciones de poder entre el capital y el trabajo. El *jobless growth* (crecimiento sin empleo) y el desempleo masivo —que en Alemania como en el promedio de la Unión Europea alcanzó casi el 10% a finales de los años noventa—, acompañados de una ofensiva neoliberal de desregulación, crean asimetrías de

CUADRO 1. Porcentaje de formas de empleo "atípicas" en Europa con respecto a la población ocupada

	Empleo de tiempo parcial		Empleo temporal		Trabajo por cuenta propia no agrícola		Empleo "atípico" total	
	1988	1998	1988	1998	1988	1998	1988	1998
Unión Europea	13	17	6	9	9	7	25	29
Alemania Occidental	13	20	5	5	3	5	20	27
Francia	12	17	5	10	5	4	20	28
Gran Bretaña...	22	25	5	6	8	8	30	34
Holanda	30	39	7	11	5	6	36	45
España	5	8	15	24	13	11	31	40

Fuente: Eurostat; Dostal/Reinberg, 1999.

poder en la sociedad y en el mercado laboral que permiten a las empresas horadar el antiguo sistema de patrones de protección más elevados, sólidos e igualitarios y crear nuevas segmentaciones y diferenciaciones a costa de los trabajadores.

Ese tipo de argumento seguramente no es infundado. Sin embargo, parece que se queda corto, porque pasa por alto otras dinámicas que han estado presionando el cambio, no solamente de la "relación de empleo normalizada" antigua, sino todo el paradigma fordista de la sociedad industrial. Estas dinámicas, que tienen una relación estrecha entre ellas y que voy a enfocar en este artículo, incluyen: 1) la transición de la sociedad industrial hacia la sociedad de servicios, la cual asienta las bases para una nueva diferenciación de actividades y condiciones laborales; 2) el surgimiento de nuevas formas de reorganización empresarial y de procesos de trabajo, y 3) la participación creciente de las mujeres en el empleo como expresión y resultado de un cambio social y cultural profundo.

3.1. La transición de la sociedad industrial hacia la sociedad de servicios

Un proceso que de una manera profunda ha estado transformando tanto las formas de la organización productiva de la sociedad como las formas de trabajo y empleo es la transición de las sociedades de temprana industrialización hacia sociedades de servicios, transformación que apenas se ha reflejado en la sociología del trabajo, cuyo pensamiento o *mainstream* parece ligado a la tradición industrial. El proceso se manifiesta, por un lado, en la expansión del sector servicios a costa de la participación decreciente del sector industrial en el empleo y en el producto interno. En la misma industria, por otro lado, se muestran tendencias de "terciarización" y de "inmaterialización" de la producción, se observa una importancia creciente de la producción de conocimientos y símbolos: las labores de producción, manuales o mecanizadas, pierden importancia frente a actividades en el área de la investigación y el desarrollo y el procesamiento de la información, la planificación y la administración y otros servicios allegados a la industria. Muchas actividades dentro de la industria forman parte ahora de las prestaciones de servicios, antes que de la producción material; además están insertadas en estructuras de organización y estructuras temporales que muchas veces tienen ya poco que ver con el trabajo industrial clásico y sus estandarizados regímenes normativos. Esto se refleja en el nivel alto de trabajadores de cuello blanco en el sector manufacturero que representan más de un cuarto (27,6%) de los trabajadores de este sector en el promedio de la OCDE (OECD, 2000).

A largo plazo, en todos países de temprana industrialización se observan los avances del sector servicios. Como demuestran los casos de Alemania, Gran Bretaña y Francia, parece cumplirse el pronóstico de Jean Fourastié, hecho ya en los años cincuenta, según el cual los aumentos tan fuertes de la productividad en el sector manufacturero serían la causa de la expansión del sector "terciario", llegando hasta a emplear el 80-85 % de la fuerza de trabajo (Fourastié, 1969).

Entre los años setenta y noventa, el sector de servicios ha desplazado al sector industrial en su papel hegemónico en la economía y en el mercado de trabajo en casi todos los países de temprana industrialización, aunque se muestran diferencias considerables entre los países: Alemania tiene un nivel todavía relativamente bajo de servicios en comparación a Gran Bretaña o Estados Unidos (véase cuadro 3).

CUADRO 2. Desarrollo del empleo por sectores a largo plazo en la comparación internacional

	Alemania	Francia	Inglaterra
<i>Agricultura</i>			
1870	50	49	23
1950	22	28	5
1992	3	5	2
<i>Industria</i>			
1870	29	28	42
1950	43	35	45
1992	38	28	26
<i>Servicios</i>			
1870	22	23	35
1950	35	37	50
1992	59	67	72

Fuente: Baethge, 2000.

Sin embargo, la diferenciación del empleo por sectores ni siquiera refleja la expansión real de los trabajos de servicios, porque gran parte de los trabajos en el sector manufacturero consiste, hoy en día, en funciones de servicios. Sumando todas las actividades por sus características, se calcula que en 1995 el 70% de los trabajadores en Alemania se desempeñaron en actividades de servicios y solamente el 30% en actividades de producción; para 2010 se pronostica una relación de 76/24% (IAB-Kurzbericht, 1999).

Heterogeneidad del sector servicios

El sector servicios comprende tipos muy diferentes de trabajo. Se distinguen cuatro subsectores (OECD, 2000):

- servicios para la producción que incluyen servicios profesionales para empresas, servicios financieros y de seguros, etc. (*Produktions und unternehmensbezogene Dienstleistungen*);
- servicios de distribución que incluyen comercio, transporte y comunicaciones;

CUADRO 3. Composición del empleo en el sector servicios en 1998

	Servicios (porcentaje del empleo total)	Servicios de produc- ción	Distri- bución	Servi- cios perso- nales	Servi- cios socia- les
OCDE.....	64	11	21	9	24
México.....	56	4	22	18	12
España.....	62	9	22	12	19
Alemania.....	63	11	20	7	25
Francia.....	69	12	20	8	29
Gran Bretaña.....	71	15	22	9	26
Suecia.....	71	12	19	6	34
Estados Unidos..	74	16	21	12	25

Fuente: OECD, *Employment Outlook*, 2000.

- servicios personales: para hogares y con un contacto directo entre productor y consumidor (restaurantes, trabajo doméstico, etc.);
- servicios sociales (colectivos), normalmente suministrados por entidades públicas u organizaciones sin ánimo de lucro (educación, salud, etc.).

Los servicios de distribución conforman el subsector más tradicional de los servicios y se han mantenido estables (entre el 8 y el 26% del empleo en los países de la OCDE). Son los servicios sociales y los servicios para la producción los que han crecido en las décadas pasadas y, hoy en día, juntos emplean entre el 25 y el 40% del total de los trabajadores. Aparte de la tendencia más general al crecimiento de estos tipos de servicios, llama la atención que las diferencias entre los países, sobre todo en el nivel de los servicios sociales —por ejemplo, entre México, España y Suecia como extremos—, reflejan tanto el desarrollo del Estado social como los diferentes “regímenes de bienestar” (Esping-Andersen, 1990).

CUADRO 4. Composición de los sectores diferentes por géneros: hombres/mujeres (OCDE, 1998)

	Produc- ción total	Servi- cios total	Servicios de produc- ción	Distri- bución	Servi- cios perso- nales	Servi- cios sociales
OCDE.....	1/0,4	1/1	1/0,9	1/0,7	1/1,4	1/1,8
México.....	1/0,3	1/0,8	1/0,6	1/0,6	1/0,8	1/1
España.....	1/0,2	1/0,9	1/0,8	1/0,6	1/1,3	1/1,2
Alemania.....	1/0,3	1/1,2	1/0,9	1/0,9	1/1,5	1/1,7
Francia.....	1/0,3	1/1,4	1/1	1/0,6	1/1,7	1/1,6
Gran Bretaña...	1/0,3	1/1,2	1/0,8	1/0,7	1/1,5	1/2,1
Suecia.....	1/0,3	1/1,3	1/0,7	1/0,6	1/1,3	1/3
EE.UU.....	1/0,3	1/1,2	1/1	1/0,7	1/1	1/2

Fuente: OECD, *Employment Outlook*, 2000.

Perfiles diferentes de la fuerza de trabajo: profesionalización y feminización

El representante típico, tanto del paradigma fordista-taylorista como de la relación de empleo normalizada, era el obrero industrial, hombre, con conocimientos y experiencias laborales que había adquirido en un aprendizaje y/o en el mismo proceso de trabajo.

La “terciarización” —la transición hacia la sociedad de servicios— tiene implicaciones dramáticas sobre el trabajo. Aunque los servicios comprendan una gama bastante amplia y heterogénea tanto de funciones como de requisitos, vale hacer resaltar, como tendencia más general, la importancia creciente de la comunicación y del manejo de símbolos como contenido de trabajo, tanto como el cambio en los perfiles de los trabajadores.

Por un lado, son los servicios los que absorben la participación laboral creciente de las mujeres. Mientras que en el sector industrial las mujeres siempre han representado una minoría, han ocupado espacios crecientes de empleo en el sector servicios. La feminización del empleo se muestra sobre todo en los servicios sociales (donde las mujeres ocupan entre dos terceras y tres cuartas partes de los puestos), en los servicios personales, pero también en la participación creciente en los servicios orientados a la producción (véase cuadro 4).

CUADRO 5. Composición de los sectores diferentes por calificaciones (OCDE, 1998)

Relación entre trabajadores según diferentes niveles de calificación	Producción total	Servicios total	Servicios de producción	Distribución	Servicios personales	Servicios sociales
Bajas calificaciones: medianas/altas	1/0,75	1/2	1/4	1/6	1/1	1/4
Con formación universitaria/ sin formación universitaria	1/12	1/4	1/2	1/11	1/12	1/2

Fuente: OECD, *Employment Outlook*, 2000; cálculos propios.

Por otro lado, se muestra una diferenciación fuerte con respecto a las calificaciones. Con los servicios se desarrolla una mezcla novedosa de calificaciones que combina las competencias prácticas, los conocimientos teóricos y las capacidades analíticas (Baethge, 2001) y que se manifiesta en la profesionalización de muchas áreas de servicios. Los trabajadores en los servicios tienen en promedio niveles de calificación más altos que los de la industria; en este sector se concentran los profesionales, sobre todo en las áreas expansivas de servicios para la producción y de servicios sociales, donde los profesionales representan una tercera parte de los trabajadores (industria: 8%) (véase cuadro 5).

La expansión rápida de un sector —con estructuras empresariales y formas de trabajo diferentes al sector industrial decreciente, aun en sí mismas heterogéneas—, la feminización y la profesionalización son cambios que contribuyen a la transformación del perfil e igualmente del contexto organizativo-institucional del trabajo y del empleo, los cuales son cada vez menos el resultado del tipo de trabajo de producción —de la fabricación en masa—, mostrando más bien una diferenciación de tipos de trabajos y exigencias sin precedentes. Nuevos tipos de trabajadores y trabajadoras, sin la herencia del mundo obrero tradicional, han entrado al mercado de trabajo trayendo actitudes y

expectativas diferentes: más individualizadas hacia el trabajo y hacia las normas de empleo.

3.2. Racionalidad económica y organizativa particular de los servicios. ¿El trabajador-empresario como nuevo paradigma de organización?

El trabajo de servicios tiene algunas características que lo distinguen del sector industrial y son estas las que contribuyen a la erosión de la relación de empleo normalizada tradicional y, más en general, al cambio del paradigma productivo de índole fordista que formaba una de las bases de la relación del empleo.

El paradigma fordista-taylorista sometía al trabajo industrial a algunos principios de racionalidad organizativa y económica: la separación de la planificación y ejecución del trabajo productivo; la estandarización y normalización de todos los procesos de trabajo; la cuantificación estricta de todos los procesos en términos de tiempos y costes. Por medio de tales principios se establecía una forma de control sobre el trabajador que apuntaba a eliminar los márgenes de discrecionalidad de los trabajadores con respecto a los métodos y tiempos de la ejecución del trabajo (Braverman, 1977). Este tipo de organización sentaba la base tanto del conflicto colectivo como de su regulación por normas estandarizadas colectivas.

Los servicios, por su parte, muestran características del proceso de producción que implican lógicas organizativas y económicas diferentes a las de la producción industrial. En buena parte de los servicios, el proceso de producción coincide con el del consumo y requiere de la presencia simultánea del productor y del consumidor —sobre todo en los servicios personales y sociales—. De tal manera, la interacción y la comunicación forman una parte central del trabajo (Häussermann y Siebel, 1995). Según Offe, los servicios son sometidos a principios de racionalidad económica y organizativa muy diferentes a los de la producción y al del trabajo industrial: 1) para buena parte de los servicios (en particular los servicios sociales) no hay criterios económicos estrictos que definan el tipo y la cantidad de la oferta, los servicios son frecuentemente útiles, sin dar resultados monetarios atribuíbles; 2) por la heterogeneidad, la discontinuidad y las incertidumbres materiales, sociales y temporales los procesos de trabajo a menudo no pueden ser normalizados y controlados. En vez del control externali-

zados requieren competencias de interacción, responsabilidad y empatía por parte de los trabajadores (Offe, 1983).

Tiene que ver con esta racionalidad propia de gran parte los servicios que los principios fordistas-tayloristas de organización y control han sido desplazados por nuevos conceptos y estrategias gerenciales. Ya en los años ochenta se difundieron estrategias nuevas (como la gerencia de recursos humanos, la cultura organizativa, la gerencia cooperativa y hasta la gestión por objetivos) que dan más espacio a la autonomía, a la creatividad y a las calificaciones de los trabajadores, de tal manera que devuelven algo del control sobre el proceso de trabajo al trabajador y aprovechan un potencial "subjetivo" de motivación y capacidades que fue ignorado sistemáticamente en el paradigma fordista-taylorista.

En los años noventa estas estrategias para la reorganización han sido sistematizadas y generalizadas y señalan la emergencia de un nuevo paradigma organizativo. Se basa en una combinación de espacios más amplios de la autonomía en el trabajo, con compromisos económicos implantados en la organización "mercantilización" (*Vermarktlichung*) (Moldaschl, 1998). Formas del control que se basan en la normalización de la ejecución del trabajo son reemplazadas por formas que solamente definen los objetivos y dejan a la discrecionalidad del trabajador la manera de organizar el trabajo en términos de funciones, tiempo y espacio. Los trabajadores se ven obligados a tener en cuenta criterios empresariales en la organización de su trabajo (Sauer y Döhl, 1997; Döhl, Kratzer y Sauer, 2000).

Este nuevo paradigma se manifiesta en muchas formas organizativas nuevas: formas de descentralización que tratan de introducir principios del mercado a la organización (como centros de costes o centros de utilidades que parecen empresas dentro de empresas y expuestas a la competencia); organización de proyectos o de grupos que disponen de su propio presupuesto y deciden sobre los métodos y ritmos de su trabajo; acuerdos sobre recursos y remuneraciones en función de metas cumplidas (Voswinkel, 2000); (tele)trabajo a domicilio o trabajo *cuantapropista* de personas que, en el marco de sus compromisos comerciales y/o laborales, tienen que estructurar su trabajo de acuerdo a criterios técnicos, económicos, etcétera.

El nuevo concepto de la organización del trabajo reemplaza formas de estandarización y de control rígidas "externas" por formas internalizadas de autocontrol, autoorganización y autorracionalización por parte de los mismos trabajadores. Por un lado, exige a los trabajadores que ellos mismos organicen su trabajo y las formas de cooperación según criterios de "economía de producción" o de "racionalidad técnica", es

de una manera eficiente con respecto al uso de tiempo, espacio y otros recursos. Por otro lado, les exige la organización de su trabajo según los criterios de "economía del mercado" o de "racionalidad económica": los trabajadores tienen que orientar su trabajo en función de costes y precios y tienen que desarrollar estrategias para comercializar sus capacidades y servicios, bien sea en mercados internos de la empresa o externos; se convierten en empresarios de su propia mano de obra (Voss, 1998; Voss y Pongratz, 1998; Moldaschl, 1997). En este sentido se ha hablado de un nuevo tipo de trabajador, el cual sucede al tipo de obrero fordista, esto es, el "obrero-empresario", *intrapreneur* o coempresario, una figura social paradójica que tiene que cumplir con exigencias contradictorias de autorregulación y de subordinación. Es el trabajador asalariado con sus riesgos sociales propios, quien al mismo tiempo tiene que asumir responsabilidades empresariales, pero dentro del marco de objetivos, recursos y control de los resultados establecidos por las empresas. Con estas exigencias se desdibujan las líneas clásicas que formaron la base tanto del paradigma de producción antiguo como de la normalización de empleo normal: la separación de los papeles del empresario y del trabajador asalariado como protección de los estándares sociales frente a la lógica mercantil; la separación de derechos y responsabilidades que formaban el fundamento de las definiciones colectivas de la situación laboral, de los conflictos y de las normas laborales; la separación (relativa) de la persona de su mano de obra, de la esfera del trabajo y de otras esferas de la vida.

Es claro que este tipo de paradigma organizativo emergente implica tanto riesgos como oportunidades nuevas. Los riesgos incluyen una sobrecarga de responsabilidad y de intensificación del trabajo, la "colonización" de otras esferas de la vida por la economía del trabajo y una individualización que dificulta cada vez más la probabilidad de definir y reclamar estándares mínimos de la protección social. Por otro lado, les devuelve a los trabajadores competencias y espacios de autonomía negados en el paradigma antiguo.

El nuevo paradigma organizativo corresponde a procesos de trabajo heterogéneos, discontinuos, poco normalizables y en contextos cambiantes; parece un paradigma adecuado a la sociedad de servicios. Pero sería una interpretación "economicista" sesgada y simplista explicar su difusión solamente en términos económicos, como consecuencia de las transformaciones de los mercados y de las formas de producción en las últimas décadas. La formación del nuevo tipo del trabajador-empresario, con sus capacidades y sus necesidades de autonomía, es una de las manifestaciones del cambio cultural de nues-

tras sociedades. Se basa tanto en la expansión de la educación superior y la amplia profesionalización como en la individualización y la pluralización de los estilos de vida. Este cambio cultural facilita y, al mismo tiempo, exige que las personas desarrollen estrategias propias para estructurar sus vidas laborales.

3.3. La feminización del empleo y nuevas demandas sociales al trabajo remunerado

En casi todas las sociedades de la Unión Europea se ha visto un aumento rápido de la participación laboral femenina en las últimas décadas, favorecido por la expansión fuerte de la demanda de mano de obra en el sector creciente de los servicios. Se pueden apreciar tendencias a la convergencia de las tasas de participación laboral entre los géneros (véase cuadro 6).

La participación laboral femenina refleja una transformación profunda de la estructura de la familia: por un lado, tanto el número de hijos como su permanencia en el hogar de los padres se han reducido dramáticamente en las últimas décadas; así, las mujeres han encontrado nuevos espacios para actividades fuera del hogar. Por otro lado, el promedio del nivel educativo de las mujeres ha aumentado hasta superar el de los hombres, dando piso tanto a las expectativas como a las probabilidades de las mujeres en el mercado de trabajo (véase cuadro 7 en el anexo).

La participación creciente y continua de la mujer en el mercado de trabajo indica la erosión del modelo familiar tradicional de "hombre proveedor y mujer ama de casa" y la progresiva difusión de formas hogareñas, en las que la mujer contribuye al ingreso familiar con su trabajo remunerado o, incluso, como en el caso del creciente número de madres que crían solas a sus hijos, convirtiéndose así en principales proveedoras de la familia (véase cuadro 8 en el anexo).

El trabajo remunerado se está convirtiendo cada vez más en una necesidad existencial, pero también en la base de la independencia, la autonomía y la autoafirmación. Con esto, el trabajo asalariado ha traspasado las limitaciones excluyentes implícitas en la "relación de empleo normalizada"; se ha universalizado (Bonss, 2000).

Buena parte del empleo de las mujeres asume la forma de empleo de tiempo parcial (véase cuadro 6). De hecho, el empleo de tiempo parcial es la forma "atípica" de empleo que más ha crecido desde los años setenta. Durante mucho tiempo era visto por los expertos labora-

CUADRO 6. Participación laboral* y empleo de tiempo parcial** de hombres y mujeres en la Unión Europea

	Participación hombres		Participación mujeres		Empleo tiempo parcial hombres		Empleo tiempo parcial mujeres		Empleo tiempo parcial mujeres en porcentaje del empleo parcial total
	1990	1999	1990	1999	1990	1999	1990	1999	1990
Unión Europea...	80	78	55	60	5	6	27	30	79
Alemania...	80	80	56	62	2	5	30	33	84
Francia...	75	74	57	61	4	6	22	25	79
Países Bajos...	88	84	67	68	5	8	40	41	80
Suecia...	87	81	83	76	5	7	25	22	74
Irlanda...	80	78	42	50	1	3	11	17	77
Reino Unido...	80	83	52	64	13	12	53	55	77

* Mujeres económicamente activas/total de este grupo entre 15-16 y 64 años de edad.
 ** Empleo parcial (hasta 30 horas semanales) como porcentaje del empleo total del grupo.
 Fuente: OECD, *Employment Outlook*, 2000.

los y sindicalistas con ojos críticos, ya que jurídicamente o sólo de hecho está ligado a escasas garantías sociales. También se difundió el temor a que el trabajo de tiempo parcial pudiera aumentar a costa del empleo de tiempo completo, es decir, que lo pudiera sustituir. Sin embargo, en gran parte, el veloz aumento de los empleos de tiempo parcial a partir de los ochenta no se remite a la presión por el lado de la demanda, sino más bien a los cambios de la actitud laboral y de la orientación laboral de la mano de obra, sobre todo al rápido crecimiento de la participación laboral de la mujer. El trabajo de tiempo parcial es una forma de empleo conveniente para personas que quieren o tienen que dedicarse a una actividad salarial sin tener que renunciar a otras tareas. Este es válido en particular respecto a las mujeres, quienes no pueden

asumir un trabajo remunerado de tiempo completo debido a la necesidad de cumplir con las obligaciones familiares (por ejemplo, crianza de los hijos, atención de los ancianos, etcétera).

A pesar de niveles de desarrollo económico-social bastante parecidos, llaman la atención las diferencias tanto en las tasas de participación laboral de las mujeres como en los niveles de empleo parcial entre los países de la Unión Europea.

Hay países como Suecia o Finlandia que tienen una participación laboral femenina mucho más alta que otros países con niveles socio-económicos parecidos, como Alemania o Francia. Al mismo tiempo, la tasa de participación laboral femenina no corresponde a la tasa de empleo de tiempo parcial: el empleo parcial de las mujeres muestra un nivel más bajo en Suecia que en Alemania. Es obvio que el empleo parcial no es la única forma de integración femenina en el mercado de trabajo y ni siquiera la forma dominante.

Las interpretaciones ofrecidas en las ciencias sociales, respecto a estas diferencias, destacan el papel de las tradiciones culturales y de políticas sociales específicas de los países: diferencias de "los regímenes de bienestar" y de los "arreglos entre los géneros". Esping-Andersen distingue "regímenes de bienestar" como formas diferentes en que se combinan y distribuyen las funciones de bienestar social (educación, servicio de salud y otros) entre el Estado, el mercado y la familia; los regímenes les abren espacios distintos a las mujeres para combinar el empleo con los compromisos familiares y explican estructuras de desigualdad social. El "régimen socialdemócrata" de corte escandinavo se caracteriza por una concepción del Estado social que garantiza derechos sociales universales y es el productor principal de bienestar en la sociedad. Según esta concepción, las mujeres están integradas en el mercado de trabajo de la misma manera que los hombres; por lo tanto, es obligación del Estado ofrecer servicios sociales comprensivos para descargar a las mujeres del trabajo familiar. El Estado se convierte en un empleador importante de mujeres en servicios tales como la educación, el cuidado y la salud; los servicios prestados por mujeres en jardines infantiles y colegios a tiempo completo facilitan, al mismo tiempo, la participación laboral de las demás mujeres. Mientras tanto, el "régimen conservador-corporativista", de corte alemán y francés, asigna las tareas de la producción de servicios sociales a la familia; el Estado apoya a la familia y solamente entra en función cuando la familia no puede cumplir con estas obligaciones. El Estado, en esta concepción, no presta los servicios que facilitarían el empleo de las mujeres madres; al contrario, el contexto político

institucional del mercado de trabajo en muchos aspectos desincentiva el empleo femenino (por ejemplo, el sistema de impuestos, servicios escolares y preescolares de tiempo parcial, etc). Finalmente, en el "régimen liberal", de corte anglosajón, domina la concepción de que el mercado es la institución principal para generar el bienestar social; buena parte de los servicios sociales y personales se intercambian y organizan por medio del mercado. El Estado no asume más que un papel residual de bienestar; ni fomenta la participación laboral femenina ni asume un papel importante como empleador de mujeres en los servicios sociales (Esping-Andersen, 1990). Esping-Andersen da una explicación de los patrones diferentes del empleo femenino: el empleo de tiempo parcial correspondería a regímenes en que el Estado no presta los servicios sociales que les abran espacio y den oportunidades a las mujeres para acceder a empleos de tiempo completo.

La teoría de Esping-Andersen ha sido criticada en el sentido de que no otorga relevancia a las bases culturales de los "regímenes de bienestar": son más bien los "arreglos entre los géneros" (Pfau-Effinger, 2000) u "órdenes de géneros" (Ostrner/Lewis, 1995) los que definen los compromisos de reciprocidad entre los sexos e implican tanto a las estructuras y políticas institucionales como a las orientaciones y estrategias laborales de los individuos.

En el trabajo de tiempo parcial de mujeres como "dominio" de las mujeres, se manifiestan y mantienen relaciones sociales de desigualdad y dependencia entre los géneros. Difícilmente proporciona un ingreso suficiente para subsistir, y mientras la seguridad social se siga basando en el concepto de la "relación de empleo normalizada", no proporciona ninguna seguridad adecuada para la vejez y los tiempos de déficit para la mujer: presupone el ingreso y la seguridad adquiridos por el empleo del *male bread winner*.

En general, el ejemplo del empleo de tiempo parcial muestra que también del lado del ofertante en el mercado de trabajo existe una necesidad creciente de formas de empleo diferentes. Ya las formas de la estructuración variable del tiempo de trabajo —como permisos posnatales, años sabáticos, trabajos de tiempo parcial en la fase anterior a la jubilación— reflejan cambios en la orientación laboral que guardan relación con el cambio sociocultural, y que en condiciones más favorables del mercado de trabajo no deberían decaer, sino incluso expandirse. Esto no solamente se aplica a las mujeres, sino a otros grupos sociales: también los estudiantes mediante empleos de tiempo parcial —en su mayoría precarios— pueden mejorar sus presupuestos, o también las personas que desean combinar el trabajo remunera-

do con el perfeccionamiento profesional. Para estos grupos sociales, el trabajo de tiempo parcial no es de ninguna manera una forma de empleo impuesta a la fuerza. Por ejemplo, las encuestas sobre las preferencias en cuanto al tiempo de trabajo comprueban que sólo una pequeña parte de las mujeres que trabajan a tiempo parcial buscan un empleo de tiempo completo, mientras una parte no poco considerable de mujeres que trabajan a tiempo completo reducirían con gusto sus horas de trabajo; esto, claro, en condiciones institucionales y sociales del "régimen de bienestar" alemán, el cual no favorece el empleo femenino (Holst y Schupp, 1998).

4. Conclusiones

La erosión de la relación laboral normalizada, que se basa en el paradigma fordista-taylorista, se debe a una transformación profunda y compleja de las sociedades de temprana industrialización.

Destaqué algunas tendencias del cambio estructural en el sistema del empleo: las sociedades industriales se han convertido en sociedades de servicios, con una heterogeneización enorme de los tipos de organización y trabajo que cuestionan principios antiguos de la racionalidad organizativa industrial propia al paradigma fordista-taylorista. La "terciarización" está intrínsecamente relacionada no sólo con la productividad y el cambio tecnológico y organizativo de la industria, sino con el desarrollo del Estado social y de los servicios sociales. Viene acompañada de cambios profundos en el perfil del trabajo y en el volumen y la estructura de la demanda de mano de obra y es la puerta principal al mercado de trabajo para las mujeres y profesionales. Pero sería una interpretación demasiado angosta y economicista explicar la "feminización" y la "profesionalización" del empleo únicamente por cambios en la demanda de mano de obra: la transformación del empleo y del trabajo se basa también en cambios socioculturales que han tenido un impacto fuerte sobre la oferta (y las expectativas y estrategias) de la mano de obra, como son la expansión y el papel incluyente del sistema educativo y sobre todo de la educación superior, por un lado, y la "universalización" del empleo como medio principal de adquirir estatus y autonomía social (Bonss, 2000).

Un regreso a la relación laboral normal, que se formó en la etapa de la posguerra y que experimentó su apogeo tanto normativo como empírico en la década de los setenta, y que atraviesa desde entonces

un proceso de erosión, no corresponde a los cambios económicos y sociales y no es realista. Demasiado se ha diferenciado el mismo trabajo en el curso del cambio estructural económico y ha socavado la estandarización general; demasiado se han diferenciado también las expectativas y orientaciones en la sociedad. Por otro lado, el desempleo masivo y la multiplicidad de formas de trabajo y empleo tanto como la diferenciación de las expectativas de hombres y mujeres exigen nuevos arreglos institucionales si se quiere detener la desintegración social, la profundización de la segmentación del sistema laboral y las brechas entre géneros y generaciones. Todavía no se han desarrollado las instituciones que den un nuevo marco regulador con nuevos problemas, riesgos y oportunidades.

Anexo

CUADRO 7. Personas entre 25 y 59 años de edad con bachillerato o formación superior por género en la Unión Europea (1997)

	Mujeres	Hombres
Unión Europea	62	56
Alemania	87	77
Francia	66	60
España	37	34
Suecia	75	80

Fuente: Eurostat.

CUADRO 8. Cambios en la estructura de las familias en la Unión Europea

	Promedio de personas en el hogar		Número de hijos de mujeres nacidas en	
	1981	1998	1930	1962
Unión Europea	2,8	2,5	2,4	1,7
Alemania	2,5	2,2	2,2	1,6
España	3,6	3,1	2,6	1,6

Fuente: Eurostat.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bonss, W. (2000), «Jenseits der Vollbeschäftigungsgesellschaft», en Schmidt, Gerd (ed.), *Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozess*, Berlin, Sigma, pp. 145-176.
- Braverman, H. (1977), *Die Arbeit im modernen Produktionsprozess*, Frankfurt/Nueva York, Campus.
- Deml, J. y Struck-Möbbeck, O. (1998), «Formen flexibler Beschäftigung. Umfang und Regulierungserfordernisse», en *Sozialismus*, suplemento núm. 3.
- Döhl, V.; Kratzer, N. y Sauer, D. (2000), «Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit - neue Anforderungen an Arbeitspolitik», en *WSI-Mitteilungen* 1, pp. 5-17.
- Dombois, R. y Osterland, M. (1987), «New Forms of Flexible Utilization of Labour: Part Time and Contract Work», en R. Tarling (ed.), *Flexibility in Labour Markets*, Londres, Orlando, etc., pp. 225-243.
- Dostal, W. y Reinberg, S. (1999), «Ungebrochener Trend in die Wissensgesellschaft», *LAB-Kurzberichte*, núm. 10, Núremberg.
- Esping-Andersen, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, Polity.
- Fourastié, J. (1969), *Die grosse Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts*, Colonia, Bund.
- Häussermann, J. y Siebel, W. (1995), *Dienstleistungsgesellschaften*, Frankfurt, Suhrkamp.
- Hinrichs, K. (1996), «Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbilder der Sozialpolitik», en *Sozialer Fortschritt* 45/4, pp. 102 ss.
- Hirschman, A. (1987), «The Political Economy of Latin American Development: Seven Exercises in Retrospection», en *LARR*, núm. 3, pp. 7 ss.
- Hoffmann, E. y Walwei, U. (1998a), «Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Erwerbsformen», *LAB-Kurzberichte*, núm. 3, Núremberg.
- (1998b), «Das Arbeitsverhältnis aus Sicht der Rechtsökonomie und der Arbeitsmarktprognostik», en Schupp, J.; Büchel, F.; Diwald, M. y Habisch, R. (eds.), *Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion*, Berlin, Sigma, pp. 299 ss.
- Holst, E. y Schupp, J. (1998), «Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland», *DIW-Wochenbericht*, núm. 37.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996), *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Massnahmen*, Bonn, tomo 1.
- Leibfried, St. y Tennstedt, F. (1985), *Politik der Armut und die Spaltung des Sozialstaats*, Frankfurt, Suhrkamp.
- Lutz, B. (1984), *Der kurze Traum immerwährender Prosperität*, Frankfurt/Nueva York, Campus.

- Matthes, H.; Mückenberger, U.; Offe, Cl.; Peter, E. y Raasch, S. (1994), *Arbeit 2000*, Reinbek, Rowohlt.
- Moldaschl, M. (1998), «Internalisierung des Marktes - Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte», en ISF-München (ed.), *Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997 - Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten*, Berlin, Sigma, pp. 197-250.
- Mückenberger, U. (1985), «Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses», en *Mitteilungsblatt der Zentralen wissenschaftlichen Einrichtung "Arbeit und Betrieb"*, núms. 11/12, Bremen, pp. 3 ss.
- Müller-Jentsch, W. (1995), «Auf dem Prüfstand: Das deutsche Modell der industriellen Beziehungen», en *Industrielle Beziehungen*, tomo 1, pp. 11 ss.
- (1997), *Soziologie der Industriellen Beziehungen*, Frankfurt/Nueva York, Campus.
- OECD (2000), *Employment Outlook 2000*, París.
- Offe, C. (1983), «Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie?», en Matthes, J. (ed.), *Krise der Arbeitsgesellschaft?*, Frankfurt/Nueva York, Campus, pp. 38-65.
- Osterland, M. (1990), «"Normalbiographie" und "Normalarbeitsverhältnis"», en Berger, P. A. y Hradil, St. (eds.), *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile, Sonderband 7 der Sozialen Welt*, Göttingen, Schwartz, pp. 315 ss.
- Ormer, I. y Lewis, J. (1995), «Gender and the Evolution of European Social Policies», en Leibfried, St. y Pierson, P. (eds.), *European Social Policy*, Washington, Brooking, pp. 159-193.
- Pfau-Effinger, B. (1990), *Erwerbsverlauf und Risiko. Arbeitsmarktrisiken im Generationenvergleich*, Weinheim/Basel, Deutscher Studienverlag.
- (1998): «Der Mythos von der Hausfrauenehe. Entwicklungspfade der Familie in Europa», en *Soziale Welt*, tomo 2, pp. 167 ss.
- (2000), *Kultur und Frauenerwerbstätigkeit*, Opladen, Leske & Budrich.
- Prieto, C. (1999), «El empleo en Europa: Transformaciones, tendencias y lógicas. Un análisis comparativo», en Prieto, C. (ed.), *La crisis de empleo en Europa*, Valencia, Germania, pp. 9-36.
- Randspacher, J. (1998), «Riskante Freiheiten - Zwölf Thesen zu der Arbeitszeitentwicklung in den neunziger Jahren», en Bierter, W. y Winterfeld, *Zukunft der Arbeit - welcher Arbeit?*, Berlin, Birkhäuser, pp. 84-97.
- Sauer, D. y Döhl, V. (1997), «Die Auflösung des Unternehmens? - Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren», en ISF München (ed.), *Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997 - Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten*, Berlin, Sigma, pp. 19-76.
- Schmidt, R. y Trinczek, R. (1993), «Duales System: Tarifliche und betriebliche Interessenvertretung», en Müller-Jentsch, W. (ed.) *Konfliktpartnerschaft*, Munich/Mering, Hampp, pp. 169-202.
- Schmitt, H. (1998), «Arbeitszeitpolitik in Deutschland: auf der Suche nach neuen Wegen», en *WSI-Mitteilungen*, 9/98, pp. 579 ss.

- Teriet, B. (1980), «Die Herausforderung peripherer Erwerbsbeteiligungen», en *Arbeit und Sozialpolitik*, núm. 11/80, pp. 388 ss.
- Voss, G. (1998), «Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit», en *MittAB* 3/98, pp. 473-487.
- Voss, G. y Pongratz, H. (1998), «Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?», en *KZfSS*, núm. 50, tomo 1, pp. 131-158.
- Voswinkel, St. (2000), «Transformation des Marktes in marktorientierten Organisationen. Erfolgsorientiertes Entgelt in Wirtschaftsorganisationen», en Brose, H.-G. (ed.): *Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft*, Frankfurt/Nueva York, Campus, pp. 239-274.
- Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung (1998), *Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit. Drei Ziele - ein Weg*, Bonn, Dietz.

Resumen. «¿La pérdida de la época dorada? La terciarización y el trabajo en las sociedades postindustriales»

El artículo parte de la conceptualización corriente de las transformaciones en el empleo como una pérdida de la normalidad y estabilidad del periodo fordista. Presenta algunos indicios de la "erosión" de la "relación de empleo normalizada" como es la expansión rápida de formas de empleo llamadas "atípicas" que se muestran no sólo en Alemania, sino en otros países de la Unión Europea. La interpretación que se da a este proceso se distinguiría de la queja sobre la pérdida de la época dorada: al fondo de los cambios en el empleo está una transformación del sistema de trabajo que se manifiesta en cambios estructurales —la transición hacia la sociedad de servicios—, nuevos principios organizativos —representados por el tipo de "trabajador asalariado-empresario"— y cambios socioculturales —la feminización y la profesionalización del empleo—. Es una transformación que no solamente implica riesgos sino que también abre oportunidades sociales.

Abstract. «The end of the golden age: tertiarization and work in post-industrial societies»

The starting point for this article is the habitual conception of the ongoing transformation of employment as the loss of the normality and stability of the Fordist era. The author traces the "erosion" of the "normalised employment relation" through processes such as the rapid expansion of "atypical" jobs both in Germany and in other European Union member states. He does not share, however, the usual lament for the end of the "golden age". These changes in employment are seen as the result of the transformation of the world of work wrought by a series of structural developments (the transition to the services society), new organisational principles (typified in the rise of the "worker-employer"), and socio-cultural shifts (the feminisation and professionalisation of employment). On the basis of this, it is argued that this transformation of the world of work implies not just new risks but also new social opportunities.

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:

Víctor Abreu Fernández, Rafael Bañón Martínez, Inés Campillo Sierra,
Cecilia Castaño Collado, M.ª Isabel Castaño García, Juan José Castillo Alonso,
María Catedra Tomás, Eduardo Crespo Suárez, Rafael Cruz Martínez, María González Encinar,
Jesús Leal Maldonado, Lorenzo Navarrete Moreno, Laureano Pérez Latorre,
Fernando Valdés dal Ré

Secretaria:

Carmen Pérez Hernando

CONTENIDO N.º 38

Michael Shalev

*La regresión múltiple en la investigación
macro-comparativa: límites y alternativas*

Ramón Ramos Torre

*La ciudad en la historia: comparación,
análisis y narración en la sociología histórica
de Max Weber*

Mérove Gijssberts y Harry B.G. Ganzeboom

*El apoyo a los principios distributivos.
Una comparación entre las sociedades socialistas
y las sociedades de mercado (1987-1996)*

Inés Calzada Gutiérrez

*Tan lejos, tan cerca... Actitudes hacia el Estado
del Bienestar en Suecia y España*

Javier Noya

*La economía moral de la globalización.
Legitimación del Estado de Bienestar, cultura
y capitalismo global*

Leslie Anderson

*¿Fascistas o revolucionarios? Política de izquierda
y de derecha entre los campesinos pobres*

José A. Santiago García

*Las transformaciones de la identidad nacional
y la cuestión de la territorialidad en perspectiva
comparada. Los casos de Quebec y el País Vasco*

Robert Andersen y Anthony Heath

*La integración de la teoría y los métodos: un nuevo
enfoque para la investigación comparativa
de las divisiones sociales*

VARIOS

Jorge García López

Pierre Naville y la otra sociología del trabajo

Rafael Farfán Hernández

Metacrítica de la Teoría Crítica

Joshua Price

Hacia una contra-historia de Antropología

SUSCRIPCIONES

España y Unión Europea: Suscripción anual: 30 €. Número suelto: 12 €.
Resto del mundo: Suscripción anual: 50 \$; número suelto: 20 \$.
Ver Boletín de Suscripción en páginas finales de cada revista.

“Flexeguridad”: tiempo de trabajo y empleo en los pactos de empresa

A. Martín Artiles *

Introducción

Los estudios sobre el proceso de convergencia europea han venido prestando especial atención a los pactos y a la negociación colectiva para seguir el desarrollo del Pilar III, que trata de la adaptación de las empresas a la política y a las directivas de la Unión Europea (UE en adelante). Los objetivos de las políticas que persigue este pilar de la adaptabilidad son básicamente dos: a) renovación de los contenidos de la negociación colectiva mediante la introducción de temas relacionados con el empleo, la reducción del tiempo de trabajo, la flexibilidad en la gestión de la fuerza de trabajo y la mejora de la competitividad; y b) descentralizar la negociación colectiva para adaptar los acuerdos a las situaciones específicas de las empresas.

Por encargo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo hemos llevado a cabo un análisis sobre el seguimiento de las directrices comunitarias en los pactos de empresa. La investigación consistió en el estudio de casos de cuarenta y dos empresas multinacionales, situadas en once países de la UE y en el análisis de sus respectivos pactos de empleo¹.

* Profesor del Departamento de Sociología. Universidad Autónoma de Barcelona.
Correo electrónico: antonio.martin@uab.es.

¹ Esta investigación ha sido realizada por Keith Sisson y A. Martín Artiles para la Fundación Europea para la Mejora de Condiciones de Vida y Trabajo. Se ha publicado en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 46, otoño de 2002, pp. 73-98.

A nuestro juicio, las evidencias empíricas de los casos examinados nos muestran que en dichos pactos hay dos variables estrechamente relacionadas: *el tiempo de trabajo y el empleo*. El manejo de estas dos variables se revela como nuevo mecanismo de *ajuste suave y no traumático* de las empresas frente a las variaciones del entorno. Esta forma de ajuste constituye una novedad en los acuerdos de empresa alcanzados desde la década de los noventa. En los acuerdos colectivos se establece una estrecha *vinculación de la estabilidad del empleo con objetivos de mejora de la competitividad y la reordenación del tiempo de trabajo*. En efecto, es frecuente encontrar en los pactos o acuerdos de empresa una estrecha vinculación entre salarios, empleo y tiempo de trabajo.

La mencionada convergencia europea (y consiguiente confluencia de intereses entre empleadores y empleados en el nivel micro) impulsa factores contingentes y estructurales, tales como la globalización, la integración económica europea, el proceso de liberalización de algunos sectores y las fusiones empresariales. La presión de los mencionados factores contingentes plantea crecientes retos de competitividad, lo que limita la capacidad de negociación para los actores; en particular para comités de empresas y sindicatos. En los últimos años la respuesta conjunta a los citados factores contingentes viene dando lugar a la formulación de pactos de empleo y competitividad.

Definimos como pactos de empleo y competitividad (PEC, en adelante) aquellos acuerdos colectivos (fundamentalmente de nivel de empresa) donde se precisan términos sobre el empleo, ya sea para salvaguardarlo, evitar despidos obligatorios, fijar cláusulas sobre jubilaciones anticipadas, ya sea para precisar términos para la transformación y mejora de la calidad del empleo. En la literatura especializada se ha denominado *pactos ofensivos o proactivos* aquellos que han em-

do en inglés con el título de *Handly restructuring: collective agreements on employment and competitiveness*, Luxemburgo, Office for Official Publications of the European Communities (2000). También ha sido publicada en español con el título *Pactos para el empleo y la competitividad*, Madrid, Consejo Económico y Social (2001).

El método de casos nos ha permitido una aproximación cualitativa al objeto de estudio con la finalidad de captar los motivos de los actores, sus objetivos y estrategias, el proceso de negociación, su dinámica y contenidos del pacto. Las empresas estudiadas son Opel, Lufthansa, Ravensburger y Volkswagen en Alemania; Die Erste Bank, Phillips, Post-Telecom en Austria; Danfoss, DLG en Dinamarca; La Caixa, Ford, Damm, Sony y Essa en España; Essex y Raisio en Finlandia; Air France y EDG-GDF, Souitch, XYZ en Francia; Glanbia, Irish Cement, Howmedica, ESB en Irlanda; Alitalia, Birra Moretti, Bonfiglioli y Zanuzzi en Italia; Heineken y Stork en Holanda; Blue Circle Cement, Vaushall, Hyder Water, Co-op Bank y Rover en Gran Bretaña; Telia y Förenings-Spar-banken en Suecia.

prendido medidas encaminadas a la mejora del empleo o a su creación. Mientras que los *pactos defensivos o reactivos* son aquellos que se derivan del mero ajuste empresarial y que tratan de salvaguardar el mayor nivel de empleo posible. En los primeros, en los *pactos proactivos*, la competitividad suele estar asociada a un proceso de modernización, de innovación tecnológica, de introducción de nuevas formas de organización del trabajo, de mejora de la calidad del producto o de los servicios, así como con un proceso de recualificación de la fuerza de trabajo. Mientras que en los segundos, en los *pactos reactivos*, la competitividad se mide en términos de precios y costes. Esta perspectiva neoclásica sigue la ruta de minimizar costes y reducir plantilla cuando se produce un fuerte declive en la demanda de productos o servicios (Traxler, 1997).

En Europa podemos contemplar tres procedimientos distintos para encauzar los pactos de empleo y tratar el tiempo de trabajo. Estos procedimientos dependen de la política de reducción del tiempo de trabajo. En este sentido, los modelos en la política de reducción del tiempo de trabajo los clasifica Fajertag (1998, p. 210) de la siguiente manera:

a) El primer modelo lo constituye la experiencia de intervención francesa, que combina una política de reducción del tiempo de trabajo de carácter centralizado y con incentivos para estimular la reducción del tiempo de trabajo a través de la negociación colectiva. Estos incentivos son muy importantes para motivar y estimular a los empresarios, de lo contrario sus motivaciones se ceñirían casi exclusivamente a la reducción de costes laborales. Dicho de otra manera, esta política brinda un marco legal para generalizar la reducción del tiempo de trabajo y homogeneizar ciertos criterios básicos, como puede ser el riesgo de segregación y discriminación para ciertos colectivos de trabajadores. No obstante, esta vía para la reducción del tiempo de trabajo también ha encontrado resistencia entre los propios trabajadores porque la contrapartida que lleva pareja es tener que *aceptar horarios de trabajo irregulares*; lo que repercute negativamente en la organización del tiempo de vida familiar y en las actividades sociales.

b) El segundo modelo representa la experiencia de los países escandinavos y Bélgica, que también adopta medidas centralizadas pero *con aplicación voluntaria e individualizada*. Sus principales instrumentos son el trabajo a tiempo parcial, permisos parentales, permisos retribuidos para la formación y educación, permisos sabáticos, jubilación

a tiempo parcial anticipada, etc. Y tratan de mejorar las condiciones de vida (y no tanto crear empleo), así como reconciliar el tiempo de trabajo con la vida familiar y el reparto de la carga total de trabajo. Este modelo combina seguridad con flexibilidad (Masden, 1998; Pelkola, 1998; Sanne, 1998).

c) Y el tercer modelo lo constituye la reducción del tiempo de trabajo a través de un sistema de negociación colectiva descentralizada y a partir de la voluntad y autonomía de las partes. Este modelo es el que inspira la política de la UE (Directiva de 1993) y es el más extendido en el conjunto de la Unión. Es precisamente sobre este modelo donde se centran nuestras principales críticas. Es limitado porque basa toda la política en un sólo instrumento: la negociación colectiva, y no utiliza otros instrumentos, como ocurre en los países escandinavos.

Otro concepto útil para este estudio y novedoso porque nos permite explicar el intercambio de materias que supone estos PEC, es la idea de *Flexecurity* (Keller y Seifert, 2000). El concepto de *flexeguridad* trata de presentarse como una alternativa a la postdesregulación y a la creciente demanda de flexibilidad. En el continente europeo hoy no es aceptable un modelo de flexibilidad del empleo basado sólo en las fuerzas del mercado y que comporta efectos negativos sobre la integración social. Por el contrario, la idea de flexeguridad alude al desarrollo de un marco legal-institucional que proporcione seguridad ante el riesgo social para poder aceptar mayores dosis de flexibilidad en el empleo. En los estudios comparados se puede detectar la existencia de cuatro elementos, que utilizados de forma combinada contribuyen a definir el sentido del concepto de flexeguridad:

1. El primer elemento es la extensión de los *mercados laborales de transición* que facilite diferentes opciones de actividad y posibilidades para el desarrollo de actividades personales, mediante la combinación de la temporalidad del empleo y del empleo a tiempo parcial, así como la posibilidad de opciones como la jubilación a tiempo parcial², permisos sabáticos, permisos para la formación y permisos para la realización de proyectos y *hobbies* personales³.

² Por ejemplo, en Alemania una ley de trabajo a tiempo parcial permitió el ajuste de plantilla en la Volkswagen, prejubilando a mayores de 55 años a cambio de la contratación de jóvenes.

³ Por ejemplo, en los países escandinavos y en Bélgica ya existen medidas de este índole. En Bélgica existe desde 1985 la posibilidad de obtener un permiso para interrumpir la carrera profesional, con la finalidad de conciliar la vida laboral con la fa-

2. El segundo elemento consiste en la *flexibilidad en el tiempo de trabajo* como forma de flexibilidad interna y alternativa a la flexibilidad cuantitativa externa. En este sentido la idea es tomar el tiempo de trabajo como variable de ajuste (y no el número de trabajadores) cuando fluctúa la demanda o según las variaciones estacionales de la misma. Por ello es fundamental la inclusión de la flexibilidad del tiempo de trabajo como materia de negociación colectiva para evitar los ajustes de plantilla y el riesgo de despido.

3. El tercer elemento es considerar la *formación continua a lo largo del ciclo vital* y en el marco de la estabilidad del empleo. Este compromiso de los trabajadores con la formación podría asegurar la *empleabilidad* y la *capacidad de adaptación* de los trabajadores frente a los cambios tecnológicos y organizativos.

4. El cuarto elemento consistiría en la provisión de una *seguridad básica* frente al riesgo del empleo temporal, del desempleo y de la pobreza. Se trata de ofrecer pensiones que garanticen la percepción de rentas en las fases de transición entre el empleo y desempleo, así como en los periodos de permisos parentales, permisos de formación y sabáticos, además de una renta social garantizada para todos los ciudadanos⁴.

En pocas palabras, la idea de *flexeguridad* supone un intercambio de flexibilidad por seguridad en el empleo, más el apoyo de otras medidas legales e institucionales complementarias, que refuerzan la seguridad en la percepción de rentas a los individuos y las familias. Este intercambio a tres bandas (empleadores, representantes de los em-

mpleado, el permiso puede durar entre 3 y 12 meses y las personas que se acogen a esta medida reciben una subvención según el número de hijos. En 1997 se acogieron a esta medida 57.000 personas, en su mayoría mujeres.

En Dinamarca se combinan tres medidas: los permisos parentales, los permisos de educación (ley de 1992) y los permisos sabáticos (1994). Los primeros son de 13 semanas, más 38 semanas que puede tomar uno de los dos cónyuges. El segundo puede durar entre una semana y un año y el tercero entre 13 semanas y un año. En Finlandia también hay la posibilidad de acogerse a un periodo sabático. En todos estos casos también hay subvenciones públicas. Una de las contrapartidas es que la empresa debe contratar a un desempleado para suplir las vacantes. En Dinamarca los permisos más utilizados han sido los de formación: en 1995 los utilizaron 80.400 personas (véase Natti, 1999).

⁴ Por ejemplo, en Suiza todos los ciudadanos, independientemente de su empleo, están integrados en un sistema de seguridad social múltiple, que supone derechos a recibir un complemento de su salario o de su pensión si no llega a determinado nivel de ingresos. Este sistema se financia con las contribuciones generales al sistema fiscal (Keller y Seifert, 2000, p. 19).

pleados y autoridades públicas) puede contribuir al ajuste de las empresas, a flexibilizar el uso del tiempo de trabajo a lo largo del ciclo vital, al proceso de formación y reciclaje de la fuerza de trabajo y a la reconciliación de la vida laboral y familiar.

La tesis central que queremos sugerir en este ensayo es que este concepto de flexeguridad puede ser una alternativa a la política de mera reducción del tiempo de trabajo, a la que se han resistido los empleadores. La reducción del tiempo de trabajo a través de un sistema de negociación colectiva descentralizado parece haberse estancado y perdido capacidad de atracción entre los trabajadores debido a las contrapartidas que ella supone. Además tiene límites en la creación de empleo.

En cambio, el concepto de flexeguridad amplía la interlocución social, no se limita sólo a la negociación entre empleadores y empleados. Implica la intervención de las autoridades públicas y la provisión de medidas legales que faciliten el intercambio de seguridad en el empleo por flexibilidad, al tiempo que puede reforzar la política de reducción del tiempo de trabajo. La tesis que queremos sostener aquí se apoya en tres líneas de argumentos:

- El primer argumento se refiere a los límites que presenta la reducción del tiempo de trabajo y creación de empleo a través de la negociación colectiva.
- El segundo argumento se refiere a los motivos empresariales, centrados en la reducción de costes y en la flexibilidad del tiempo de trabajo.
- Y el tercero hace referencia a los motivos de los comités de empresa y sindicatos, cuya prioridad es garantizar empleo y reducir el tiempo de trabajo.

1. Límites en la reducción del tiempo de trabajo a través de la negociación colectiva

Nuestro argumento central es que la política de reducción del tiempo de trabajo y creación de empleo a través de un sistema de negociación colectiva descentralizada tiene límites: *no puede generalizar la reducción del tiempo de trabajo a todas las empresas y sectores de actividad*. En efecto, las investigaciones sobre la reducción del tiempo de trabajo y el reparto del trabajo a través de la negociación colectiva plantean ciertas limitaciones que se pueden sugerir mediante tres hipótesis.

En primer lugar, parece que la reducción del tiempo de trabajo a través de la negociación colectiva es muy paulatina y tiene un efecto moderado en la creación de empleo. Este argumento ha sido importante en el debate sindical y en su *política ofensiva* para crear empleo desde los años ochenta. Dicha política se ha apoyado en los modelos de acuerdos emblemáticos suscritos en Volkswagen (en 1993, 1995 y 1997) para salvar empleo a cambio de la reducción del tiempo de trabajo a 4 días, equivalentes a 28,8 horas semanales, y su distribución irregular a lo largo del año en función de las variaciones de la demanda de producción⁵. Sin embargo, este vínculo entre reducción y flexibilización del tiempo de trabajo ha venido desplazando el foco de atención más hacia la flexibilización del tiempo de trabajo y menos hacia su reducción, lo que se observa en la negociación colectiva desde finales de los noventa. En la mayoría de los países de la UE, esta dinámica ha venido frenando la tradicional reivindicación sindical de "trabajar menos para trabajar todos".

La gran excepción a esta tendencia es Francia, donde la legislación ha venido implementando la reducción de la semana laboral a 35 horas. Es aquí donde se encuentran los llamados pactos o acuerdos "ofensivos" para la generación de empleo y donde la negociación colectiva está arropada por un marco legal con incentivos para las empresas. En el resto de la UE son muy escasos dichos pactos ofensivos. De hecho desde mediados la década de los setenta el tiempo de trabajo sólo se ha reducido moderadamente para los trabajadores a tiempo completo (Lehndorff, 1998, pp. 601-602). Actualmente, en muy pocos sectores se ha alcanzado la jornada laboral de 35 horas semanales: en el sector metalúrgico alemán, en la siderúrgica y de la acería y en la administración pública local de Alemania Occidental, en la banca británica y portuguesa y en la administración local portuguesa (Eiro, 1999; Zagelmayer, 1999; Eiro 2001).

En segundo lugar, por el contrario, el rasgo principal de los pactos es el vínculo entre empleo, salarios y tiempo de trabajo con criterios

⁵ Los acuerdos de la Volkswagen son emblemáticos de la política de reducción del tiempo de trabajo a través de la negociación colectiva. Se logra salvar un 30% (30.000) del empleo gracias a la fórmula de jornada reducida de 4 días y 28 horas semanales a cambio de una importante flexibilización en el tiempo de trabajo. El 60% de la plantilla trabaja 28 horas; el 30%, 32 horas semanales, y el 10% tiene horarios variados. La flexibilización del tiempo de trabajo ha comportado la formulación de 140 tipos de horarios distintos. Asimismo, también se reduce la remuneración anual de los salarios en un 16%, mientras que el tiempo de trabajo se recorta en un 20% (Seifert, 1998a; 1998b; 1999).

TABLA 1. Semana laboral media pactada en los convenios colectivos, 1996-2000

País	1996	1999	2000
Irlanda	40,4	39	39
Suecia	40	40	39
España	40,6	38,6	38,8
Austria	40,4	38,5	38,5
Italia	38,6	38,0	38,0
Finlandia	38,7	38,2	38
Reino Unido	43,9	38,4	37,5
Alemania	40,0	37,4	37,4
Holanda	39,4	37	37
Dinamarca	38,7	37	37
Francia	39,8	39	35
Media	—	38,6	38,1

Fuente: Eiro, *Annual Review*, European Foundation, años 1997, 2000 y 2001.

defensivos para salvaguardar la posición de la empresa en el mercado y garantizar la estabilidad del empleo. En estos pactos, uno de los hechos más significativos es que se tiende a modificar la *estructura tradicional del tiempo de trabajo*.

El modelo de horario taylorista de los años setenta, que se representa por la idea de 3×8 , ha comportado una jornada laboral típicamente estable y con una clara distinción entre el tiempo de trabajo, el ocio y el descanso. Es decir, una concepción de la semana laboral de 5 días, de lunes a viernes. Una distribución estable del tiempo de trabajo anual, con programación de vacaciones anuales, entre cuatro e incluso cinco semanas, así como una determinada edad de jubilación. Hoy, desde los años noventa, este modelo se tiende a sustituir por otro modelo temporal diversificado: con horarios irregulares, con variaciones diarias y semanales de la jornada laboral y con una distribución diferente del tiempo de trabajo anual dependiendo de las variaciones de la carga de trabajo estacional. A lo que se añade el incremento del trabajo a turnos (mañana-tarde-noche y fines de semana), así como el crecimiento del trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporal, pero también con un uso cualitativamente diferente del tiempo de trabajo a lo largo del ciclo vital, como puede ser el recurso a los permisos para interrumpir la carrera laboral y tomarse un descanso, el disfrute de un periodo sabático o el permiso para el reciclaje

TABLA 2. Modelos de tiempo de trabajo

Modelo tradicional taylorista Tiempo de trabajo regular o fijo	Modelo horario diversificado y flexible de tiempo de trabajo
Típica jornada laboral (p. e., entre 8,00 y 17 horas) No hay variación de horas Clara distinción entre tiempo de trabajo y tiempo libre	Horas de trabajo variables o flexibles Requerimiento de disponibilidad horaria fuera de la jornada habitual Crecimiento del teletrabajo <i>On call work</i>
Típica semana laboral de 40 horas entre lunes y viernes	Crecimiento del trabajo a tiempo parcial Crecimiento del trabajo en fines de semana (turnos de fines de semana)
Típico tiempo anual de trabajo (con días de fiesta tradicionales y estaciones de vacaciones)	Modulación anual del tiempo de trabajo Periodos de permisos para la formación, para el cuidado de los hijos, periodos sabáticos
Típico tiempo de vida laboral [años de formación durante la juventud, años de actividad laboral y años de jubilación (entre los 60-65 años)]	Periodo con permiso para la interrupción del trabajo Contratos temporales Individualización de la jubilación

y la formación profesional (véase Boulin, 1997; Boulin y Hoffman, 1999).

En pocas palabras, en los pactos de empresa tiene mayor relevancia la *flexibilidad y reordenación del tiempo de trabajo* y no tanto la reducción de jornada. *La reducción del tiempo de trabajo parece ser defendida con menos ahínco por los comités de empresa porque comporta tener que aceptar como contrapartida la flexibilización del tiempo de trabajo, lo que choca con el uso del tiempo familiar y personal, o sea, dificulta la reconciliación de la vida laboral y familiar en ausencia de otras medidas legales complementarias.*

En tercer lugar, la reducción del tiempo de trabajo a través de un sistema de negociación colectiva descentralizado parece tener sólo

efectos moderados en la creación o en el reparto del trabajo. Dicha descentralización puede conducir a una mayor diferenciación en el tratamiento de los horarios de trabajo entre empresas y a una lógica de negociación "empresarializada", basada más en consideraciones de carácter técnico-organizativo, pero carente de suficiente perspectiva política.

Estas hipótesis sobre las limitaciones de la reducción del tiempo de trabajo en un sistema de negociación colectiva descentralizado pueden encontrar apoyo empírico y más detallado si examinamos los motivos y objetivos de los pactos de empleo que persiguen los empleadores y los representantes de los trabajadores, como haremos a continuación.

2. Motivos empresariales: reordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad de jornada

En el análisis del estudio de casos que hemos realizado podemos encontrar los motivos que llevan a los agentes sociales a la formulación de estos pactos. Los motivos de ambas partes nos permiten captar las prioridades y el significado que tienen los pactos para los agentes sociales.

Por un lado, para directivos y empresarios uno de los principales motivos en la reordenación del tiempo de trabajo es la reducción de costes laborales. La mencionada reordenación del tiempo de trabajo tiene como finalidad adaptar la capacidad productiva instalada y la disponibilidad de la fuerza de trabajo a las variaciones de la demanda prevista o no. En este sentido se registra en los pactos de empleo una tendencia a modificar los esquemas tradicionales de la jornada de trabajo mediante su flexibilización sobre la base de dos conceptos: distribución irregular de la jornada de trabajo y disponibilidad horaria. Además es de interés empresarial en ocasiones la reducción del tiempo de trabajo y la introducción de cláusulas relativas a la recualificación profesional.

2.1. Distribución irregular de la jornada

Mediante la *distribución irregular* de la jornada de trabajo se pretende establecer fórmulas horarias no homogéneas a lo largo del año. Una de las expresiones de esta fórmula consiste en la *anualización del tiempo*

de trabajo. Dicha anualización del cómputo horario permite a las empresas la distribución del tiempo de trabajo según las variaciones estacionales de la demanda, con jornadas más amplias en determinadas épocas del año y en otras con jornada de menor duración. En unos casos es posible la previsión de los periodos con mayor o menor carga de trabajo, de ahí que se pueda prever también el calendario laboral. En otros casos, la oscilación de la demanda puede ser más imprevisible y por tanto el acuerdo contempla la posibilidad de un preaviso a los trabajadores con determinado tiempo de antelación.

La distribución irregular de la jornada puede tener interés para empresas de diversa índole, como la industria del automóvil y su industria auxiliar. En este sector la flexibilidad en el tiempo de trabajo está también relacionada con los sistemas de producción *justo a tiempo*, *lean production* u otros sistemas de producción que se organizan sobre la previsión de la demanda. Estas nuevas formas de organización del proceso de producción facilitan una importante sensibilidad para adecuar la organización y la producción a las variaciones de la demanda.

También la distribución irregular del tiempo de trabajo se puede hallar en industrias de ciclo continuo, como las empresas cementeras o incluso en los servicios, como el sector financiero, grandes superficies comerciales y otras que aplican calendarios laborales variados, para cubrir las necesidades de producción o de horarios de atención al público en días y temporadas especiales.

La distribución de la jornada laboral irregular no es estrictamente una novedad, pero sí es una tendencia creciente en el escenario europeo. Expresión de ello es la extensión de las *cláusulas especiales* en los convenios colectivos, que prevén una distribución irregular de la jornada durante el año. En este sentido, los horarios irregulares están extendidos en el escenario europeo⁶.

⁶ Por ejemplo, en Suecia, el 62% de las empresas declara formas flexibles de tiempo de trabajo (Lehndorff, 1998, p. 607). En Alemania representan el 55% y se extienden a través los acuerdos sectoriales, como los del metal e industria química mediante las llamadas "cláusulas abiertas" que dejan una posibilidad abierta para que a nivel de empresa se alcancen pactos con reducción de jornada a 35 horas semanales, pero como contrapartida se pide la aceptación de un horario laboral irregular (Zagelmayer, 1999, p. 51). En Holanda las empresas con horarios flexibles alcanzan el 43%; en Italia, el 32%; en Gran Bretaña suponen el 30%; en el caso español esta experiencia es más reciente, pero también significativa: el 20% de los convenios colectivos registrados tienen cláusulas que prevén una distribución irregular de la jornada durante el año, o bien facultan a la dirección de las empresas para su adopción. Más significativa resulta aún esta magnitud si atendemos al número de trabajadores afectados por dichas cláusulas: ascendió a 2.679.000 en 1999 (CES, 2000).

2.2. Disponibilidad horaria

La disponibilidad horaria se refiere a la posibilidad de variar la jornada de trabajo a lo largo del año. Es de interés para las empresas que actúan en mercados escasamente previsibles o que trabajan también con sistemas de producción *justo a tiempo*. Aquí tiene un papel importante el control y la limitación de las horas extras.

En efecto, otra fórmula para frenar los costes laborales consiste en la reducción o incluso eliminación de las horas extras, que por lo general son más caras que las horas ordinarias. Así las horas extras de trabajo se tienden a sustituir por tiempo compensatorio de descanso. De este modo las horas extras no se remuneran, pero se compensa con tiempo libre cuando cae la demanda o viceversa, las horas negativas (no trabajadas) se recuperan con trabajo cuando aumenta la demanda⁷. La "disponibilidad" horaria plantea un mayor conflicto que el horario irregular pactado. En este terreno, la exigencia empresarial de disponibilidad para la actividad productiva choca con la compaginación del tiempo de vida familiar y social.

Una de las cláusulas que también acompañan al concepto de "disponibilidad horaria" es el preaviso con cierto tiempo de antelación, pero muy variable según el tipo de convenios y empresas. En muchos casos, la distribución irregular del tiempo de trabajo y la disponibilidad horaria se combinan y se hacen complejas con la existencia de una organización del trabajo a turnos mañana-tarde-noche, sábados e incluso fines de semana, muy extendidos en la industria.

2.3. Reducción del tiempo de trabajo

En los estudios de casos, a los que hemos aludido al principio de este artículo, la reducción del tiempo de trabajo es mucho más moderada y menos extensa. Pero particularmente se encuentra en las empresas francesas gracias al marco de referencia y apoyo que presta la legisla-

⁷ Por ejemplo, el caso de la finlandesa Envist, donde las horas no trabajadas (negativas) se recuperan hasta cumplir el nivel de horas pactadas en el convenio y las horas extras que se hagan de más se pagan. En esta empresa hay una importante autonomía de los grupos de trabajo, que se autorregulan el tiempo de trabajo, controlan la distribución del tiempo de trabajo pactado anualmente, organizan el sistema de trabajo a turnos y conceden permisos de ausencia en el puesto de trabajo.

ción (Ley Robien, 1996; Ley Aubry, 1998, y segunda Ley Aubry, 2000). Los motivos del empresariado francés para reducir la jornada se deben fundamentalmente a la reducción de las cotizaciones empresariales a la seguridad social ofrecidas por el gobierno, a la congelación de los salarios durante un periodo de dos años (o incluso a su reducción parcial, en menos casos), así como a la reducción de costes laborales y de almacenamiento en *stocks* que posibilita la jornada laboral irregular. La reducción de la jornada laboral adopta diferentes y variadas fórmulas de una empresa a otra, de un taller a otro, incluso dentro de una misma empresa. Un informe del Ministerio de Empleo y Solidaridad francés identifica diferentes métodos en la reducción de la jornada, como son la reducción diaria de la jornada (42%), la reducción de la semana laboral (49%), alternando semanas largas con semanas cortas (25%), días libres a lo largo del año (42%) y días libres ("puentes") combinados con fines de semana. Cabe matizar que para directivos y personal técnico, el método de reducción dominante es el de tomar días libres a lo largo del año y no la reducción de la jornada diaria de trabajo (Meulders y Plasman, 1999, p. 488).

La reducción del tiempo de trabajo suele tomar como base el cómputo anual; con ello se pretende adecuar la distribución del tiempo de trabajo a las fluctuaciones estacionales y a las variaciones de la demanda. Asimismo, la mencionada reducción del tiempo de trabajo suele tener dos contrapartidas:

- a) la intensificación de los ritmos de trabajo, y
- b) la reducción de salario o al menos su congelación por un tiempo determinado, para acortar las distancias entre el salario-empresa y el salario de sector.

2.4. Tiempo y organización del trabajo

La determinación de la jornada laboral no es únicamente una cuestión cuantitativa, sino también cualitativa. Tiene una influencia notable en la organización del trabajo y en la productividad (García Murcia *et al.*, 1997). Por ello, otro de los motivos que se encuentran en los pactos, especialmente en los "ofensivos", es la retención de las cualificaciones profesionales para mejorar la calidad de la producción en la industria, mejorar el mantenimiento preventivo de la maquinaria, disminuir el número de errores y averías en el proceso o mejorar la calidad de los servicios a los clientes. En otros casos, los pactos tam-

bien son motivados por políticas de integración laboral: se busca la implicación y participación de los trabajadores para legitimar el cambio tecnológico y las nuevas formas de organización del trabajo. Aunque también se ha de señalar que sin dicha implicación el rendimiento de los nuevos equipos técnicos sería menor.

Y, finalmente, en muy limitadas ocasiones los pactos también pretenden retener la fuerza de trabajo cualificada y evitar su movilidad laboral, bien sea porque escasean determinadas cualificaciones profesionales, bien porque la empresa opera con tecnología punta y con altas cualificaciones profesionales no abundantes en el mercado de trabajo.

3. Motivos de los representantes de los trabajadores y sindicatos

Los motivos de los comités de empresa y sindicatos suelen tener como prioridad salvaguardar el empleo, en los PEC defensivos. Y en los ofensivos, buscar garantías para el futuro del empleo a través de compromisos de inversión, de formación y de reciclaje profesional para favorecer la empleabilidad (o capacidad de inserción laboral) de los trabajadores.

3.1. Salvaguarda del empleo

En primer lugar, para los representantes de los trabajadores el principal motivo de los pactos es preservar los puestos de trabajo, limitar los efectos drásticos o la destrucción masiva de empleo que supone una política de ajuste. Estos pactos pueden tener un origen relativamente antiguo, alcanzado en los años setenta y sucesivamente renovado por exigencias de la competitividad durante los años ochenta y noventa. Muchas veces estos pactos vienen precedidos por otros, donde ya se ha pactado la reducción de empleo. Esto ocurre en sectores y empresas castigados por largos y tortuosos procesos de reestructuración, que se vienen arrastrando desde los años ochenta.

Como ya se ha señalado atrás, la mayoría de los pactos son *defensivos* (o reactivos) y están relacionados con estrategias de viabilidad de las empresas, procesos de fusión, así como de reestructuración en el ámbito de sector y que por tanto también afectan a empresas de la competencia. Este tipo de pactos puede venir precedido por un cierto nivel de conflictividad laboral, a veces manifiesta y otras latente.

Los sindicatos y comités de empresa tratan de evitar los despidos obligatorios. Incluso en algunos pactos podemos encontrar mención específica a que no se obligará a dejar la empresa. Igualmente sindicatos y comités de empresa suelen rechazar la opción de la reducción o congelación de salarios para salvar empleo. Pero también en numerosos casos no queda más remedio que aceptar dichas condiciones para hacer viable la empresa.

Así las opciones preferentes, que encontramos en numerosos pactos, consisten:

— En la *reducción de plantilla mediante jubilaciones anticipadas voluntarias* (incluso en edades que apenas superan los cincuenta años) y *bonos incentivados*.

— Las compensaciones por aceptar jubilaciones anticipadas y bonos voluntarias pueden estar relativamente bien satisfechas en el caso de algunas grandes empresas: en empresas con beneficios económicos o en empresas semipúblicas, donde el empleo está tutelado por normas o acuerdos de protección y con fuerte presencia y afiliación sindical. Pero estos son casos no muy numerosos.

— En otros casos, los sindicatos y comités de empresa aceptan la reducción de la jornada a tiempo parcial para trabajadores de determinadas edades (especialmente en Alemania, donde existe una ley de jubilación anticipada a tiempo parcial).

— También otra experiencia interesante para salvar el empleo consiste en el traslado de trabajadores a otros centros o plantas de producción del mismo grupo empresarial⁸, mientras que en la banca la solución consiste habitualmente en pactar la movilidad geográfica de la plantilla y en establecer horarios de tarde o de apertura de algunas oficinas en sábados.

En pocas palabras, la línea de defensa sindical pasa por evitar en lo posible efectos drásticos sobre el empleo y defender su estatus.

⁸ Esta es por ejemplo la fórmula interesante de la holandesa Heineken. El Plan Social Rowor establece un plan de reciclaje profesional y de recolocación de plantilla en otros centros del grupo. Además se compromete a no despedir a los trabajadores que no sean reciclables, que no tengan capacidad de adquirir más formación por razones de edad o de conocimientos de partida. El compromiso consiste en trasladarlos en las tareas descualificadas que vayan quedando en el plazo de tres o cuatro años, y se tomarán en cuenta la edad, las circunstancias familiares y el historial médico. Además Heineken se compromete a no descentralizar y subcontratar tareas para no precarizar el empleo. Este tipo de acuerdo puede ser explicable por la correlación de fuerzas: el 80% de la plantilla está afiliada a distintos sindicatos.

3.2. Creación de empleo

En segundo lugar, en las empresas francesas es donde más claramente se puede observar la creación de empleo. La decisión política de las leyes Robien y Aubry brindan un marco de referencia y un apoyo que estimula la negociación descentralizada para formular pactos ofensivos creadores de empleo, como ya se ha expuesto atrás. Estos pactos aparecen preferentemente en dos situaciones: una en empresas públicas o semipúblicas, que han gozado de un cierto estatus de protección del empleo⁹, y otra en aquellas empresas donde hay una posición fuerte de los sindicatos.

Alexander Bilous (1999) señala que desde 1998 hasta finales de 1999 se han creado o salvado 56.797 empleos. De ellos, tres cuartas partes han sido nuevos empleos creados, lo que se denomina (según la propia ley) como pactos "ofensivos", mientras que el resto han sido pactos "defensivos" para salvar el empleo. En total se han logrado firmar un poco más de 4.000 acuerdos sobre reducción del tiempo de trabajo, lo que cubre a un 1.100.000 trabajadores a través de la negociación colectiva. Si bien las cifras son modestas, son superiores comparativamente con las de otros países de nuestro entorno europeo.

3.3. Transformación de empleo temporal en estable

En tercer lugar, los pactos *ofensivos* (o proactivos) son muy pocos, si consideramos como tales aquellos pactos que contienen cláusulas sobre la transformación del empleo temporal en estable o incluso crean puestos de trabajo. Sin duda constituye preferentemente una prioridad más sentida por comités de empresa y sindicatos después de un largo periodo de tener contratos temporales y precarios, lo que tiene singular importancia en el caso español¹⁰.

No obstante, estos procesos pueden ser complejos, por cuanto en un primer momento la reestructuración puede suponer la reducción

⁹ Por ejemplo, los casos de Air France y la Compañía de Energía y Gas de Francia.

¹⁰ Ilustrativo de ello pueden ser los cinco casos de empresas españolas estudiadas (Sony, Ford, Damm, Essa Polinyà y la Caixa y otras empresas vinculadas al Pacto de Empleo del Vallés Occidental), donde la contratación temporal ha venido creciendo desde 1984 (De Alós *et al.*, 1999; Martín Artiles y Jódar, Pere, 1999).

También hay otros casos donde la contratación temporal se ha venido sufriendo desde hace más de diez años; por ejemplo, véase el pacto de Irish Cement.

de empleo, seguida cierto tiempo después (una vez saneada la situación económica de la empresa) por un periodo de nuevas contrataciones, que pueden llevar a mejorar las cualificaciones profesionales y rejuvenecer la plantilla. Frente a los procesos de reestructuración los representantes de los trabajadores suelen reclamar *compromisos de inversión de capital*, que garanticen la innovación tecnológica, modernización y supervivencia de la empresa en el mercado. También en algunos casos se plantea la contratación de jóvenes aprendices.

Mejorar la calidad del empleo constituye una importante fuente de motivación en las estrategias de los comités de empresa y sindicatos. Así encontramos acuerdos mediante los cuales se acepta la transformación de empleo temporal en estable a cambio de cierto tipo de flexibilidad (principalmente flexibilidad en el tiempo de trabajo o diferenciación en la escala salarial). Esta motivación suele también conducir con objetivos empresariales que pretenden mejorar la calidad del producto, mejorar el proceso de aprendizaje y formación continua, así como implicar a los trabajadores en las nuevas formas de organización del trabajo. De ahí que se llegue rápidamente a pactos sobre este punto, especialmente cuando la empresa está en una situación económica favorable y existen expectativas de crecimiento económico.

Asimismo, una materia frecuente en los pactos es considerar el *reciclaje y la formación continua* para adecuar la fuerza de trabajo frente a las nuevas tecnologías. En este punto también suelen coincidir las motivaciones empresariales y sindicales, aunque a veces con matices diferenciales. Los empresarios en particular parecen remisos a admitir el reciclaje de trabajadores de cierta edad madura, por cuanto estos tienen dificultades de adaptación y aprendizaje de las nuevas tecnologías y también porque la contratación de jóvenes resulta más barata, ya que tienen menos cargas por complementos de antigüedad y complementos sociales.

3.4. Mejora de la legitimidad de los representantes de los trabajadores

En cuarto lugar, hay que señalar que los pactos de empleo ofensivos o proactivos refuerzan la *legitimidad* de los agentes sociales. Dos cuestiones a resaltar:

Por un lado, para las empresas, un pacto que comporte transformación de empleo temporal en empleo fijo se traduce en la mejora

de imagen en el entorno local, especialmente si antaño ha tenido un pasado conflictivo laboral, reestructuración y despido. Esta mejora en la calidad del empleo motiva a sus propios trabajadores, lo que incide en la mejora de la calidad del producto, en la mejora del mantenimiento preventivo de las instalaciones, equipos y maquinaria, etc. En otras palabras, contribuye a una mayor implicación y motivación en la organización del trabajo. En ocasiones a veces estos pactos pueden tener meramente un carácter simbólico para conseguir adhesión de los trabajadores frente a los procesos de innovación tecnológica y reorganización de la empresa.

Por otro lado, para los comités de empresa y los sindicatos, la firma de un acuerdo ofensivo o proactivo se traduce también en un importante refuerzo de legitimidad ante sus bases de afiliados y trabajadores en general. *Esta legitimación es especialmente significativa cuando los acuerdos de empleo están articulados a distintos niveles y se implican los sindicatos de sector o rama o las propias confederaciones sindicales y empresariales*¹¹.

Por el contrario, cuando se trata de pactos defensivos o reactivos, la legitimidad de los interlocutores puede resultar mermada. Los pactos asociados a reestructuraciones drásticas que comporten reducción de plantilla y despidos no voluntarios acarrear problemas de imagen pública y de legitimidad para las empresas, así como problemas de representatividad e incluso división para los sindicatos. Sin embargo, cabe matizar que cuando se trata de pactos que buscan soluciones graduales e intermedias basadas en el consenso, en la voluntariedad y no en la obligación (como las jubilaciones anticipadas voluntarias o las bajas voluntarias incentivadas o la recolocación de plantilla en otras empresas del grupo multinacional), el grado de aceptación del acuerdo puede tener mayor consenso y resulta menos erosionada la legitimidad de los interlocutores. Asimismo, la credibilidad de los interlocutores se puede reforzar si en los pactos se establecen cláusulas de seguimiento y garantías que permitan controlar la evolución de los acuerdos.

3.5. ¿Nuevo concepto de la negociación colectiva?

Posiblemente estemos ante la emergencia de una nueva concepción de la negociación colectiva, que se distingue de la anterior porque tiene un carácter dinámico y no un carácter puntual en un periodo

¹¹ En parte, el acuerdo del sector textil francés tiene también una significación simbólica e integradora de la CGT, de favorecer su "resindicalización" o *recentrage*.

determinado del año. Ahora parece estar relacionada con el día a día de la empresa y con el trabajo de las distintas comisiones mixtas de participación (comisión de productividad, comisión de organización del trabajo, comisión de salud laboral, comisión de empleo, etc.). Estas comisiones proponen constantemente acuerdos o pactos de empresas concretos y diversos, que a veces sólo quedan en el ámbito de la empresa. Pero comporta una oportunidad para los comités de empresa y sindicatos para extender su autoridad en determinados temas y materias sobre las cuales antes no podían intervenir, como señala Traxler (1997).

En este sentido la dinámica de pactos es algo invisible. Pero sin duda parece comportar una nueva dinámica, más acorde con ese sentido de la "empresarización" de las relaciones laborales, que tiende a diversificar las relaciones laborales en el interior de un sistema nacional de relaciones laborales (Marginson y Sisson, 1998), al tiempo que también converge sobre un determinado modelo que algunos analistas denominan "negociación competitiva" (Krieger, 2000).

No obstante, esta mayor participación indirecta y la introducción de nuevos temas en la agenda de negociación pueden comportar en muchos casos una ampliación de la autoridad y del contenido de la negociación para los comités de empresa y sindicatos. Pero no siempre necesariamente supone un aumento del poder de los referidos representantes de los trabajadores. Máxime en un contexto de desempleo que socava las bases de representación de estos y que obliga en la mayoría de los casos a estrategias sindicales defensivas para salvar el empleo. Por el contrario, son los empresarios quienes sí extienden su autoridad y poder a través de los sistemas de participación directa y consulta.

Resumen y conclusiones

1. Limitaciones en el reparto del trabajo a través de la negociación colectiva descentralizada

La creación de empleo o el reparto del trabajo a través de un sistema de negociación colectiva descentralizado parecen tener un efecto limitado. Aunque cualitativamente son importantes como estrategia y delegación de responsabilidad para los actores sociales siguiendo el principio de *subsidiaridad* (que guía la política de la UE). Pero la descentralización de la negociación del tiempo de trabajo y el empleo



refuerza la asimetría de poderes entre empresarios y representantes de los trabajadores. Para los empresarios la prioridad es reducir costes laborales y flexibilizar el uso del tiempo de trabajo, no su reducción. Para los sindicatos la prioridad es crear empleo, por ello impulsaron de forma entusiasta la reducción del tiempo de trabajo en los ochenta. Sin embargo, sobre el terreno los comités de empresas (y a veces los sindicatos) se han mostrado en la práctica menos entusiastas con esta política a tenor del coste que supone aceptar horarios irregulares, que obstaculizan la armonización entre la actividad laboral, la vida familiar y la vida cotidiana.

El criterio que predomina en un sistema de negociación colectiva descentralizado es más bien el técnico que el político: criterio técnico significa vincular el acuerdo a las exigencias estrictas de la tecnología y la organización del trabajo en la empresa, pero sin perspectivas políticas ni sociales más amplias porque básicamente actúan sólo dos agentes en el nivel micro (empleadores y representantes de los empleados). Por ello, la tendencia general que se encuentra en los pactos es hacia la flexibilización de la jornada laboral a cambio de estabilidad en el empleo, lo que tiene efectos sobre el tiempo de vida.

2. Efectos sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida

Posiblemente estemos ante la emergencia de una creciente heterogeneidad de los horarios de trabajo, de manera que el modelo de horario tradicional (homogéneo y estandarizado) se diversifica, lo que puede comportar posiblemente cuatro consecuencias:

a) Una crisis en la concepción semanal de la jornada laboral, que a partir de los años noventa se tiende a programar en ciclos más largos e irregulares, con periodos sobrecargados de trabajo y otros periodos con menor intensidad en la carga de trabajo.

b) Una tendencia a la modificación del tiempo de trabajo dedicado al ocio y a la organización familiar, que posiblemente se verá crecientemente afectado por horarios irregulares, variables en su duración diaria y semanal, por el trabajo a turnos, en sábados y días festivos. La irregularidad del tiempo de trabajo afectará cada vez más a la sincronización de los tiempos familiares y sociales.

c) La reorganización del tiempo de trabajo puede comportar un riesgo para los elementos más débiles de la cadena productiva. Los empleados de las subcontratas, los de empresas de trabajo temporal y

los trabajadores autónomos pueden verse constreñidos y especializados en el trabajo de fines de semana, nocturno y días festivos. Por consiguiente el empleo que depende de ellas puede adquirir fuertes características de precarización.

d) Por la vía de la negociación descentralizada, de la reordenación y flexibilización del uso del tiempo de trabajo no parece generalizable la reducción de la jornada a 35 horas, aunque sí puede ser un camino practicable de transformación y reducción gradual del tiempo de trabajo en las grandes empresas que tienen una alta productividad (por razones tecnológicas y organizativas), donde existe una dirección empresarial moderna y dinámica, así como una fuerte presencia sindical.

Pero en los países donde abundan las pequeñas y medianas empresas (como en el sur de Europa) la reducción del tiempo de trabajo y el reparto del empleo pueden quizás requerir un marco de referencia legal que contribuya a un tratamiento más homogéneo y motivador para que los agentes sociales se comprometan en la reducción del tiempo de trabajo, la creación del empleo y la mejora de las condiciones de vida.

La alternativa a estas limitaciones que supone la reducción del tiempo de trabajo a través de la negociación colectiva nos la puede ofrecer el concepto de *flexeguridad*, entendido como un intercambio entre tres actores, o sea, además de los dos mencionados anteriormente, también intervienen las autoridades públicas.

3. Modelo de negociación: ¿flexeguridad?

El modelo de pactos de flexeguridad, que vincula el empleo a mantener la competitividad, constituye una alternativa a la lógica disciplinaria del "mercado puro" y una fórmula de adaptación de las empresas y de los trabajadores a las exigencias del Pilar III de la política de empleo de la UE. Este modelo *Flexecurity* puede aportar un intercambio de contrapartidas para ambas partes.

¿Qué obtienen con los acuerdos empresarios, comités de empresa y sindicatos?:

a) Por un lado, el empresariado obtiene flexibilidad y reordenación en la jornada laboral como recurso de gestión ante las fluctuaciones y las variaciones estacionales de la demanda del mercado. Así, la inclusión del tiempo de trabajo como materia de negociación se ha venido reve-

lando como una vía de ajuste suave, continuo y menos conflictivo que la vía tradicional del expediente colectivo de regulación de empleo. La negociación del tiempo aporta para los empleadores elementos tales como: la sustitución de las horas extras por descansos compensatorios, lo que facilita la reducción de costes laborales; la reducción de costes de almacenamiento y costes financieros de los *stocks* por medio de la distribución irregular de la jornada y la disponibilidad horaria; la flexibilidad en el uso del tiempo, que también contribuye a la mejora de la velocidad de reacción de las empresas a las variaciones de la demanda del mercado; la explotación intensiva del capital fijo instalado y la amortización del capital invertido a través del trabajo a turnos. E, incluso, la reducción del tiempo de trabajo, con reducción salarial, puede ser una alternativa al despido colectivo, con lo que además la empresa puede evitar costes por despido, eludir el conflicto laboral y la pérdida de capital humano que suponen las cualificaciones profesionales.

b) Y por otro lado, para los trabajadores y sus representantes, los pactos pueden contribuir a evitar los efectos drásticos sobre el empleo, a alcanzar compromisos sobre mantenimiento del empleo, a garantizar su seguridad e incluso en contadas ocasiones a crear empleo o transformar empleo temporal en fijo. En ocasiones también puede evitar costes sociales externos por despidos sobre los sistemas públicos de pensiones.

c) ¿Qué pueden ofrecer las autoridades públicas? Pueden ofrecer un marco legal-institucional que incentive no sólo la reducción del tiempo de trabajo, sino una serie de medidas combinadas que permita el reciclaje profesional y la formación continua a lo largo del ciclo vital (lo que puede ser una vía importante para adaptar los conocimientos y las cualificaciones a las exigencias de la competitividad). Ofrecer un marco institucional para reconciliar la vida laboral con la vida familiar. La posibilidad de mejorar las condiciones de vida mediante permisos sabáticos para la realización de proyectos personales no vinculados con el trabajo remunerado. Y, sobre todo, garantizar la percepción de una renta de ciudadanía que garantice la cohesión social y haga aceptables ciertas formas de flexibilidad laboral. Algunas de estas fórmulas de provisión pública ya existen y las podemos encontrar en los estudios comparados.

En conclusión, siguiendo la anterior argumentación sobre la limitación de la negociación colectiva para reducir el tiempo de trabajo, se desprende que el apoyo de las autoridades públicas es muy importante para diversificar los caminos posibles para la reducción del tiempo de trabajo y la creación de empleo. La reducción del tiempo de trabajo podría combinar procedimientos

colectivos e individuales; como en los países escandinavos, que combinan vías colectivas con opciones individuales (trabajo a tiempo parcial, jubilaciones anticipadas a tiempo parcial, permisos parentales, permisos de estudios, distribución diferente de la jornada laboral a lo largo del ciclo vital, etc.). Pero para ello es necesario el concurso del Estado, que podría ofrecer un marco de referencia legal y motivador para empresarios y trabajadores. El empleo no se puede dejar exclusivamente en manos del principio de *subsidiaridad y negociación basado en la autonomía de las partes*, como propugna la UE. Los PEC "ofensivos o proactivos" quizás podrían ser más eficaces si cuentan con un decidido apoyo de las autoridades públicas mediante un paquete de medidas sociales, familiares e individuales con carácter selectivo, que contribuya a la transformación o creación de empleo combinando la seguridad y la flexibilidad.

Barcelona, Bellaterra, junio de 2002.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bilous, A. (1999), «First 35-hours week law evaluated and second law outlined», Dublín, Eironline, <http://www.eiro.eurofound.ie>.
- Boulin, J.-Y. (1997), «From working time to city time: the case of a single approach to time police», Bruselas, *Transfer Review*, vol. 2; núm. 4.
- y Hoffman, R. (1999), *New path in working time policy*, Bruselas, European Trade Union Institute.
- CEES (2000), boletín núm. 25, Observatorio de Relaciones Industriales, Madrid, Consejo Económico y Social.
- De Alós-Moner, R. (1997), «Reordenación del tiempo de trabajo», Barcelona, *Revista de Treball Social*, núm. 19.
- De Alós-Moner, R. et al. (1999), *Un marco para el desarrollo de acuerdos sobre empleo en las empresas*, Grupo de Expertos Task-Force, Sabadell, Pacto por el Empleo del Vallés Occidental.
- Eiro (1999), «Comparative overview and EU-level developments», en *Annual Review*, Dublín, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Office for Official Publications of the European Communities. Este material también se puede consultar en la página web de la citada institución: <http://www.eiro.eurofound.ie>.
- (2000), «Working time developments, annual update 1999», Dublín, Eironline, <http://www.eiro.eurofound.ie>.

- (2001), «Comparative overview and EU-level developments», en *Annual Review*, Dublín, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Office for Official Publications of the European Communities. Este material también se puede consultar en la página web de la citada institución: <http://www.eiro.eurofound.ie>.
- Fajertag, G. (1998), «Working time in Europe: currents trends», Bruselas, European Trade Union Year Book.
- García Murcia, J. et al. (1997), *Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Keller, B. y Seifert, H. (2000), «Flexicurity. The concept for more social security in flexible employment models», Düsseldorf, Hans Böckler Stiftung (Working Paper).
- Krieger, H. (2000), *Employment pacts and competitiveness. Clean models and dirty hands*, Working Paper Conference of Rome, European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions.
- Lallement, M. (1998), «La fine di un tempo? Flessibilità e differenziazione del tempo sociale in Francia», Bolonia, *Rivista Sociologia del Lavoro*, núm. 58.
- Lehndorff, S. (1998), «From collective to individual reduction of working time?», Bruselas, *Transfer Review*, vol. 4, núm. 4.
- Marginson, P. y Sisson, K. (1998), «European Collective Bargaining: A Virtual Prospect?», *Journal of Common Market Studies*, vol. 36, núm. 4, pp. 505-528.
- Martín Artiles, A. y Jódar, P. (1999), *Acords sobre ocupació a les empreses*, Barcelona, Pacte per l'Ocupació del Vallés Occidental.
- Masden, P. K. (1998), «Working time policy and paid leave arrangements: the Danish experience in 1990s», Bruselas, *Transfer Review*, vol. 4, núm. 4.
- Meulders, D., y Plasman, R.: «The third pillar: adaptability», Bruselas, *Transfer Review*, vol. 5, núm. 4.
- Nähti, J. (1999), «Labour market policies and paid models: the cases of Belgium, Denmark and Finland», en Boulin, J.-Y., y Hoffman, R., *op. cit.*
- Pelkola, P. (1998), «Working time reduction in Finland», Bruselas, *Transfer Review*, vol. 4, núm. 4.
- Sanne, C. (1998), «The working time issue in Sweeden», Bruselas, *Transfer Review*, vol. 4, núm. 4.
- Sisson, K. et al. (2000), *Pacts for Employment and Competitiveness. Concepts and Issues*, Dublín, European Foundation.
- Sisson, K. y Martín Artiles, A. (2000), *Handly restructuring*, Dublín, European Foundation.
- (2001), *Pactos para el empleo y la competitividad*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Seifert, H. (1998a), «Tendeze attuali e prospettiva delle riduzione dell'orario del lavoro», Bolonia, *Rivista Sociologia del Lavoro*, núm. 58.
- (1998b), «Working time policy in Germany», Bruselas, *Transfer Review*, vol. 4; núm. 4.

- (1998c), «Working Time: State of the Debate and the Negotiations», en Hoffman, Reiner et al., *The german model of industrial relations between adaptation and erosion*, Düsseldorf, Hans Bockler Stiftung.
- (1999), «New approaches to Working time Policy in Germany: The 28hours Working week at Volkswagen Company», Düsseldorf, Hans Böckler Stiftung, Working Paper.
- Spineaux, A. et al. (1999), *Trends in agreements relevant to employment and the labour market*, Bruselas, Institut des Sciences du Travail.
- Traxler (1997), «The logic of social pacts», en Fajertag, G. y Pochet, P. (eds.), *Social Pacts in Europa*, Bruselas, ETUI.
- Zagelmayer, S. (1999), *Collective bargaining on Employment in the European Union and Norway*, European Foundation (en preparación).

Resumen. «“Flexeguridad”: tiempo de trabajo y empleo en los pactos de empresa»

Este artículo es parte del resultado de un estudio sobre la aplicación y desarrollo de los objetivos del Pilar III de la Política de Empleo de la Unión Europea, que persigue la adaptabilidad de la negociación colectiva. Dichos objetivos de adaptabilidad se presentan en dos dimensiones: a) mediante la renovación de los contenidos de la negociación colectiva, con la inclusión de la flexibilización del tiempo de trabajo, y b) mediante la descentralización de la estructura de la negociación colectiva.

Este estudio se ha basado en el método de estudio de casos. A través de los pactos y acuerdos de empresa se ponen de relieve dos cuestiones. Por un lado, los contenidos de los pactos de empresa muestran una creciente inclusión de los temas que interrelacionan el empleo y la competitividad. La competitividad aparece estrechamente relacionada con la flexibilización del tiempo de trabajo. La contrapartida objeto de intercambio (*quid pro quo*) en la negociación es la seguridad en el empleo; de ahí que estos pactos se asocien con el concepto de “flexeguridad”.

Por otro lado, la tendencia hacia la descentralización de la negociación colectiva supone riesgos y oportunidades. Riesgos de microcorporativismo, de desarticulación de la negociación colectiva. Y nuevas oportunidades de participación de los trabajadores en los procesos de negociación.

Palabras clave: pactos de empleo, *flexeguridad*, competitividad, tiempo de trabajo.

Abstract. «“Flexecurity”: working time and employment in agreements at company level»

This article is part of a study on application and development of the aims of Pillar III of Policy of Employment in the European Union; this policy follows the adaptability of collective bargaining. Two dimensions present the aims of this European policy: a) through out the renovation of contents of collective's agreements, which include employment and competitiveness. The competitiveness is closely linked with flexibilisation of working times; b) Through the decentralisation of structures of collective bargaining. This study is based on the method of case study. Through collective agreements at company level we can distinguish two dimensions. In one hand, the contents of company pacts show us an increasing inclusion of issues which link employment and competitiveness. The competitiveness is closely linked with the flexibilisation of working time. The *quid pro quo* of this exchange in collective agreements is security. For that reason this pacts are so called pacts of “flexecurity.”

On the other hand, the trend to decentralisation of collective agreement brings risks and opportunities. Risks by micro-corporatism. New opportunities of participation of workers in the process making.

El Ejido, entre la política y la sociología

Iñaki García Borrego
y Andrés Pedreño Cánovas *

1. Entre el mapa y el espejo

El nuevo ciclo de modernización, que discurre sobre un camino irreversible de mundialización, despliega en su avance, como no podía ser de otra forma, toda clase de contradicciones y conflictos. España, en su inserción en la (pos)modernidad globalizada y globalizante, está experimentando un cambio sustancial en sus paisajes sociales: se vanagloria de sus nuevos sistemas productivos triunfantes (a menudo llamados de “milagrosos”), se transforma al ritmo de sucesivas reformas laborales que disgregan progresivamente los mercados de trabajo, se preocupa por la caída de la natalidad y se asombra por los nuevos modelos familiares...

Uno de los “retos” —como los define el discurso político dominante— que este segundo ciclo de modernización plantea a las instituciones estatales, progresivamente europeizadas, es el control de la inmigración internacional y la integración sociolaboral de nuevos habitantes procedentes de cada vez más diversas nacionalidades, que ponen en la agenda política la cuestión de la convivencia “intercultural”, mayoritariamente aceptada, por lo menos en principio, como

* Iñaki García (urdingorri@hotmail.com) prepara actualmente una tesis doctoral sobre los hijos de inmigrantes extranjeros en Madrid. Andrés Pedreño (andrespe@um.es) es profesor de sociología en la Universidad de Murcia. Departamento de Sociología y Política Social, Facultad de Económicas y Empresas, Campus Universitario de Espinardo, 30100 Espinardo, Murcia.

una de las consecuencias de la “incorporación de España a la órbita de los países de su entorno”. Por ello, y aunque pudiera asustarnos su virulencia, los acontecimientos de febrero de 2000 en El Ejido no eran inesperables. Periodistas, políticos, intelectuales, sindicatos y asociaciones de diverso tipo, es decir, ese magma difuso que llamamos “opinión pública”, se asoman a los *media* para expresar su horror ante aquella trágica realidad sociolaboral de la comarca almeriense del Poniente. La mirada del progreso, siempre puesta hacia delante, descubre con pasmo que las autovías de la modernización tienen su “peaje de vida” en la sombra. Para unos, El Ejido es una “tierra sin ley” (parafraseando, no sabemos si consciente o inconscientemente, el título de aquel mítico documental de Luis Buñuel: *Las Hurdes, tierra sin pan*); para otros, el conflicto legitima al Estado de derecho en general, y a la ley de extranjería en particular. Desde posiciones que podríamos llamar “críticas” se incide en las formas de discriminación étnica que conlleva el despliegue del capitalismo en las agriculturas intensivas mediterráneas.

Así es como El Ejido se convierte en metáfora y en metonimia de la (pos)modernizada sociedad española, en espejo en el que se mira y refleja y en mapa sobre el que se proyecta y define sus “retos”. Ese nombre, que hasta hace pocas décadas no era ni el de un municipio, deja de ser un mero topónimo para pasar a aludir a toda una problemática ligada a diferencias políticas y debates en torno a los problemas característicos del nuevo ciclo modernizador. El caso *El Ejido* ha sido objeto, en apenas dos años, de una cantidad considerable de artículos científicos y periodísticos, documentales televisivos, libros, análisis políticos, mesas redondas en congresos de especialistas, etc. La abundancia de producción textual es un excelente analizador de la mirada reflexiva adoptada por una sociedad que toma su propio proceso de modernización como objeto de controversia. El objetivo de esta nota crítica de siete libros aparecidos en los meses siguientes a aquellos días de febrero de 2000¹ es precisamente el de explorar la forma en que la sociedad española discurre, más allá de los efímeros enunciados mediáticos, sobre su propio proceso de modernización. Aunque habrá otras aportaciones que desconozcamos (o que se estén preparando ahora mismo, pues aún ha de escribirse mucho sobre El Ejido), creemos que esta muestra de publicaciones puede bastar para

¹ Azurmendi (2001), Checa (2001), Foro Cívico Europeo y CEDRI (2002), Goytisolo y Nair (2001), Martín Díaz, Melis Maynar y Sanz Casas (2001), Martínez Veiga (2001), SOS Racismo (2001).

constatar cómo, en torno a la problemática del trabajo inmigrante en las áreas agroexportadoras mediterráneas —y, en concreto, en el Poniente—, se han ido anudando cuestiones de más amplio calado, dando que El Ejido es ahora el nombre de un polo de tensión discursiva por el que pasan algunos de los ejes de dicho proceso: desarrollo económico, Estado de derecho, discriminación, inmigración.

2. Entre los especialistas y los intelectuales

Partiendo de este planteamiento, no extrañará que ordenemos los siete textos citados según su componente ideológico, entendido en su sentido más amplio: espacio de confrontación de las diferentes descripciones de la realidad a partir de una definición de la naturaleza de las relaciones sociales —en este caso, descripción de la realidad del Poniente y definición de las relaciones sociales que la estructuran.

El principal componente ideológico de las ciencias sociales no pasa, como en el caso de los llamados *agentes sociales*, por una toma de posiciones políticas, sino por la legitimidad que detentan para describir y definir lo social, capital simbólico materializado en la institución universitaria donde confluye con otras formas de capital: capital cultural de los conocimientos acumulados durante siglos, capital económico de los recursos destinados a reproducirlos.

El discurso de las ciencias sociales acerca de El Ejido es representado por tres obras (Martínez Veiga, 2001; Checa, 2001; Martín Díaz, Melis Maynar y Sanz Casas, 2001), en las que predomina un enfoque etnológico. Las tres pertenecen a investigadores con un amplio bagaje acumulado, reflejado en obras anteriores, y del que se sirven para tratar de explicar lo ocurrido en El Ejido.

Del antropólogo Ubaldo Martínez Veiga conocíamos su obra sobre las condiciones de la vivienda de los inmigrantes, en la que, entre otras realidades, analizaba la situación de El Ejido (Martínez Veiga, 1999). Tras los sucesos de 2000, se decidió a completar el trabajo de campo realizado entre 1994 y 1995 para escribir este libro específico sobre El Ejido: “estos acontecimientos fueron también un acicate para escribir esta obra” (Martínez Veiga, 2001, p. 11). La explicación del conflicto se desarrolla en el último capítulo del libro, que incluye un detenido examen de lo ocurrido durante aquellos días de febrero, pero para llegar hasta ahí ha revisado previamente, con el rico aparato conceptual habitual en sus estudios, los diferentes elementos en jue-

go: la economía agrícola de El Ejido (capítulo 1), las relaciones de trabajo (capítulo 2) y la segregación espacial (capítulo 3). Es decir, inserta el hecho concreto del conflicto en la trama de relaciones estructurales donde puede ser explicado e interpretado.

También el libro dirigido por el antropólogo Francisco Checa se enmarca dentro de una larga estela de investigaciones sobre la realidad del Poniente almeriense (véase, por ejemplo, Checa, 1995). En la obra que comentamos aquí, se utiliza, ya en el título, el término “ciudad-cortijo” para definir el tipo de configuración socioespacial generada en El Ejido: una conjugación de ciudad (donde viven los nativos) y diseminado (donde se hacinan los trabajadores inmigrantes), entre las cuales media una frontera simbólica alimentada políticamente: “el alcalde Enciso reafirmó el título de este libro, sin pretenderlo, cuando aseguró que desde el ayuntamiento estaban dispuestos a poner gratis un autobús para que desde los cortijos los inmigrantes fuesen al médico y a comprar, pero sin pasar de allí” (p. 25). En definitiva, la ciudad-cortijo vendría a ser un desquiciado proyecto municipal de guetificación de la población trabajadora inmigrante de origen magrebí, proyecto tan inviable como potencialmente conflictivo. Uno de los méritos de esta obra es su mirada interdisciplinar, pues cada capítulo aborda la problemática desde un enfoque específico. El desarrollo productivo de la agricultura intensiva es analizado desde la economía aplicada (Aznar Sánchez y Sánchez Picón). El equipo de Pablo Pumares, Fernández, Rojas y Asensio aborda el estudio de la gestión de los flujos migratorios y las relaciones de trabajo y presenta los resultados de una interesante encuesta realizada después de los sucesos de febrero para evaluar cómo los percibieron y valoraron los habitantes del Poniente. La configuración socioespacial de la ciudad-cortijo es analizada desde la perspectiva antropológica (Juan Carlos Checa y Arjona Garrido), y el prejuicio étnico desde la psicología social (Navas Luque y Cuadrado). El libro también incluye una cronología de los acontecimientos de El Ejido, junto con un reportaje fotográfico.

El libro coordinado por Emma Martín no fue expresamente escrito para analizar aquel estallido de violencia colectiva, sino que es una investigación más amplia sobre la inmigración extracomunitaria en la agricultura mediterránea (Martín Díaz, Melis Maynar y Sanz Casas, 2001). En ella se estudian también otras zonas agrícolas distintas del Poniente: comarcas de Andalucía (el olivar de la comarca de la Loma-Las Villas en Jaén), la Comunidad Valenciana (la comarca de L'Horta en Valencia y la Vega Baja del Segura en Alicante) y Cataluña

(la comarca de Alt Penedés y la comarca del Montsiá). Y aunque los sucesos no aparezcan expresamente analizados, el hecho de que el libro se publicase al poco tiempo de aquellos acontecimientos hace de él otra referencia de interés para comprender la realidad de El Ejido, siendo una de sus virtudes la de establecer comparaciones entre El Ejido y otros casos de la agricultura mediterránea, permitiendo entrever ciertas especificidades y semejanzas.

Retomaremos más adelante algunas de las aportaciones más relevantes de estos trabajos científicos. Solamente añadir ahora que en ellos encontramos un saber comprometido, resultado de un proceso de investigación largo en el tiempo cuyas aportaciones no se reducen a las comentadas aquí, sino que tienen detrás una larga estela de publicaciones que se remonta a bastante antes de febrero de 2000. A la vista de lo cual surgen desasosegantes preguntas sobre la (in)actividad de los responsables públicos de la toma de decisiones: ¿por qué hicieron oídos sordos a los avisos de los especialistas sobre lo que estaba fraguándose en El Ejido? ¿O será que no saben leer?

Pero los científicos sociales no detentan la legitimidad para describir y definir lo social en solitario, sino que lo comparten con otros agentes. El poder de describirlo es, de facto, ejercido por los *media*; y el poder de definirlo —o incluso de nombrarlo— es un portentoso ejercicio de saber que emana de ese extraordinario aparato de poder al que llamamos Estado y que dedica buena parte de sus recursos a producir y gestionar un gran volumen de datos y registros oficiales, a los que los científicos no pueden dejar de remitirse. Pero cuando más que de regularidades registrables o de problemáticas específicas (abordables mediante estudios de encargo o *libros blancos*, del color de la neutralidad), se trata de acontecimientos como los de febrero de 2000, el mecanismo estatal de conocimiento —y, por ende, de definición de la realidad— más corriente es el de la comisión de investigación parlamentaria o independiente, más o menos inspirada en los métodos judiciales, a la que se encarga solemnemente la producción de un informe.

En 1967, el presidente de EE UU nombró al gobernador de Illinois, Otto Kerner, presidente de una comisión de representantes políticos y líderes sociales, formada para investigar lo ocurrido durante unos enfrentamientos entre la policía y los habitantes de un distrito

² También *Sociología del Trabajo* alertó en 1996 sobre lo que estaba ocurriendo en el Poniente, con la publicación de un artículo donde Esperanza Roquero mostraba las situaciones de segregación de los trabajadores inmigrantes (Roquero, 1996).

de población mayoritariamente negra de Los Ángeles. De modo similar, en 1981 la Cámara de los Comunes británica encargó a lord Scarman un informe sobre los disturbios ocurridos en Londres en el mes de julio, en los que la etnicidad había jugado un papel destacado, como mostró después el informe Scarman. La fórmula fue repetida en 1999 en ese mismo país, para dilucidar si había habido negligencia o complicidad tácita en la investigación policial de un asesinato de móvil racista, dando como resultado el informe Macpherson. Creemos que la gravedad de lo ocurrido en El Ejido en 2000 merecía la elaboración de un informe oficial, cuya notable ausencia sólo es en parte paliada por los dos informes con los que contamos: el elaborado por el Foro Cívico Europeo y el de SOS Racismo. Ambas son organizaciones no gubernamentales, *agentes sociales* con un posicionamiento ideológico claro y pocos medios, elementos de partida que no son los idóneos para llevar a cabo la investigación que el caso requería. Con todo, los resultados son muy valiosos, incluyendo ambos informes sendos relatos (más detallado el de SOS Racismo) de los hechos de febrero de 2000, convenientemente contextualizados en el debate político-mediático sobre la inmigración que se estaba viviendo en aquellos días, cuando estaba recién aprobada la Ley Orgánica 4/2000 (posteriormente derogada por la restrictiva 8/2000, actualmente vigente). Los dos incorporan también datos sobre las condiciones de vida de los inmigrantes residentes en la comarca y balances *a posteriori* (a cual más pesimista) de los resultados obtenidos por las medidas institucionales tomadas tras los incidentes.

El Foro Cívico Europeo es una organización internacional compuesta por ciudadanos de la UE y de otros países de Europa central y del este, que para este informe han contado además con la colaboración de miembros de movimientos sociales españoles (Cáritas, Sindicato de Obreros del Campo, European Network Against Racism, Comité Europeo de Defensa de los Refugiados e Inmigrantes). Sus objetivos declarados son “promover los intercambios internacionales e interprofesionales para abrir nuevas vías de cooperación a las organizaciones sociales”, en un horizonte de “búsqueda y desarrollo de formas de vida alternativas al modelo hegemónico”, llevar a cabo una “práctica de la ciudadanía vigilante y eficaz” y “prevenir de los conflictos a través del conocimiento mutuo y los contactos interculturales” (p. 96). Su informe destaca por estar bien documentado en cuanto a la realidad socioeconómica del Poniente y a su historia reciente (desde el plan de colonización agrícola de la zona aprobado por el gobierno en 1953). También, por los testimonios de víctimas de los

ataques de febrero que recoge y por unas “observaciones finales” que insertan el caso de El Ejido en la problemática europea sobre inmigración y asilo. Por su parte, el trabajo de SOS Racismo —organización que no necesita presentación— tiene el acierto de incluir datos de ediciones de su *Informe anual sobre el racismo en el Estado español* anteriores a 2000, viejas denuncias y noticias sobre la situación de los inmigrantes en la zona que ahora podemos leer como premoniciones, como evidencias de que El Ejido era ya desde hace años, para quien quisiera verlo, una bomba de relojería (¿cuántos polvorines habrá repartidos por España y Europa?, ¿cuántos focos de combustión lenta recalentados?). El libro es además completado con diversos materiales: el relato de las reacciones de diversos agentes (cargos públicos, responsables políticos y sindicales, movimientos sociales, etc.) a los hechos de febrero, un análisis de las 693 denuncias presentadas por marroquíes víctimas de ataques y algunos documentos de gran interés, entre los que destacaríamos uno que condensa, en tono lapidario, el máximo contenido en la mínima expresión. Se trata de una pinta escrita en una pared de El Ejido que, aludiendo a las prostitutas de los clubes de alterne de la zona, dice: “Menos moros y más rusas”.

Más arriba hablábamos de la legitimidad otorgada a los científicos sociales para describir la realidad y definirla. Se trata de un capital simbólico estrechamente ligado a otro más difuso —y más profuso— que detentan en cuanto *intelectuales*, figura de origen decimonónico que ha llegado hasta nuestros días a través de diversos avatares (del intelectual crítico al específico, pasando por el orgánico, el comprometido y el colectivo) y cuyo poder para tomar la palabra le viene del carisma por el cual es visto como una persona juiciosa. En España abundan más los educadores orteguianos y los *abajofirmantes* que los intelectuales que encarnen la conciencia crítica, pero también hay algunos casos de estos. Uno de los más honrosos es Juan Goytisolo, cuyas intervenciones públicas, lejos de la increíble versatilidad de quienes disparan opiniones instantáneas sobre cualquier tema que se les ponga por delante (*fast thinkers* los llamó Bourdieu, el último Intelectual del país que los inventó), se ciñen a cuatro o cinco campos que conoce bien, a los cuales en los últimos años ha venido a sumarse la inmigración. Sobre ella versa el libro que comentamos aquí, firmado conjuntamente por Goytisolo y Naïr (2001), aunque ya en el prólogo se diferencian las aportaciones de cada uno de los autores. Nos referiremos únicamente a las que tratan sobre la comarca almeriense del Poniente, todas debidas al escritor español. Se trata de tres artículos que ya habían sido publicados por el diario *El País* —lo que, inexpli-

cablemente, no se indica en ninguna parte del libro—, titulados «¡Quién te ha visto y quién te ve!» (cuya publicación hizo que Goytisolo perdiera el título de ciudadano de honor de Níjar, dado que sus ediles se ofendieron por las críticas que en él se hacían a la forma en que se trataba a los inmigrantes en esa localidad), «Contra la razón de la fuerza» y «España y sus Ejidos». Hay en el libro otras menciones dispersas a El Ejido (véase, por ejemplo, pp. 125-129) y no queremos dejar de mencionar otro enjundioso artículo de Goytisolo recogido en el libro: el titulado «Españolas en París, moritas en Madrid» (también publicado anteriormente). En él se comenta un manual que circulaba en los años sesenta entre las parisinas que empleaban a españolas para el servicio doméstico y que incluía comentarios sobre la cultura de estas inmigrantes y consejos para el trato con ellas, que recuerdan sospechosamente a algunos que hoy pueden oírse en boca de españolas que contratan a criadas inmigrantes; juego de espejos y cambio de papeles que muestran el desplazamiento hacia el sur de las fronteras simbólicas del etnocentrismo.

El hecho de que dos de estos tres artículos sean anteriores a febrero de 2000 nos trae de nuevo a las mientes lo ya observado a propósito de las investigaciones de los antropólogos y del informe de SOS Racismo: si Goytisolo vio claramente desde la distancia cómo la tensión se acumulaba en El Ejido, con más razón tendrían que haberlo visto los responsables políticos que no dejan de recordarnos los conflictos que la concentración en determinadas condiciones de poblaciones inmigrantes puede provocar. La falta de medidas (o las malas medidas) tomadas en esa y en otras ocasiones hace dudar de la sinceridad de esos recordatorios y los revelan como espantapájaros verbales irresponsablemente agitados para remover los miedos de la sociedad española ante la creciente presencia de inmigrantes.

Afortunadamente, Goytisolo muestra en estos artículos que está en las antípodas de esos irresponsables responsables públicos. La idea central de su discurso sobre El Ejido queda sintetizada en esta frase: “el prodigioso salto económico de la miseria a una riqueza desigualmente repartida, pero caída casi como un maná del cielo, [...] al no ir acompañado de medidas democráticas y educativas, favoreció a una población no apercebida para aquel cambio súbito de *status*. El acceso a las ventajas materiales y técnicas de las sociedades avanzadas se produjo, así, sin una preparación ético-cultural adecuada” (p. 183). El autor apoya su juicio sobre un largo conocimiento de la región (su primera visita data de 1957, y lo que vio entonces, un “paisaje huérfano, pedregoso, de tierras áridas y arbustos mezquinos”, p. 181) y lo sen-

tencia con una cita de Américo Castro: “vivir culturalmente exige estar siempre alerta, percatarse de que no basta con ser consumidor o aplicador de la cultura ajena... Cuando los españoles se den cuenta de quiénes y cómo han sido, sus circunstancias mejorarán considerablemente. Porque la verdad es que hoy día no están habitando su propia historia, es decir, no saben en realidad quiénes son, pues ignoran quiénes fueron” (p. 183).

A medio camino entre los intelectuales y los científicos está el autor del otro libro que glosamos aquí: *Estampas de El Ejido: un reportaje sobre la integración del inmigrante*, de Mikel Azurmendi. Ya el título sitúa la obra en un horizonte ensayístico, carácter subrayado por la escritura y la estructura del texto, compuesto de capítulos cortos, estampas que van dibujando un paisaje con elementos literarios —como las descripciones con que se abre—, o la comparación, de tono marcadamente épico, de los agricultores ejidenses con titanes constructores de mundos (véase el capítulo VIII). Sin embargo —y aquí empieza la ambigüedad— otros elementos destacados del libro remiten a un horizonte científico (o, cuando menos, académico). En sus solapas, el autor es presentado según los cánones del protocolo universitario, dando cuenta de su currículum: licenciado en filosofía por la Sorbona, doctor en filosofía por la Universidad del País Vasco. Cuando en la página 287 este relata la génesis de su trabajo, lo inscribe —aunque sin dar muchos detalles— en un registro claramente académico, mencionando una estancia en una universidad estadounidense y un proyecto sobre “la democracia y la globalización”. Finalmente, el libro se cierra con un largo epílogo donde se reflexiona sobre lo (d)escrito a partir de las coordenadas —reconocibles, pero no explicitadas según los procedimientos al uso (citas, etc.)— de las ciencias sociales.

Esta posición ambigua se complejiza aun más por el hecho de que, a los pocos meses de la publicación de este libro, su autor fue nombrado por el gobierno presidente del Foro por la Integración Social de los Inmigrantes, publicación y nombramiento entre los que, como veremos más adelante, podría establecerse una relación de causa y efecto. De manera que Azurmendi es al mismo tiempo un intelectual, un científico social —profesor de antropología— y un agente social, agencia reforzada por diversas intervenciones públicas suyas sobre el mismo tema (artículos, entrevistas y declaraciones recogidas por la prensa). Si hemos querido comentar su trabajo en último lugar no es porque esa ambigüedad dificultase su clasificación, sino porque define justamente la línea discursiva por la que —valga la redundancia— *discorre* el texto y el lugar clave que ocupa en el pano-

rama de las publicaciones sobre El Ejido. Describamos ese panorama a partir de dos ejes: por una parte, un eje temporal en el que situar las publicaciones "políticas" (las de los agentes sociales), y cuyo punto de inflexión es el mes de febrero de 2000. Antes de ese momento, sólo existían los dos artículos de Goytisolo y los *Informes sobre el racismo en el Estado español* de SOS Racismo en que se denunciaba la situación en el Poniente; después de este vieron la luz el tercer artículo de Goytisolo y los dos informes reseñados. Por otra parte, un eje sociológico en el que situar a las publicaciones científicas que analizan las condiciones estructurales de la agricultura exportadora mediterránea y la inserción en ella de la mano de obra inmigrante. Pues bien: si el texto de Azurmendi ocupa un lugar central en este panorama es porque, como veremos enseguida, lo "cierra" discursivamente, tanto en el plano político como en el científico; doble investidura sólo posible gracias a su ambigüedad, que le permite jugar simultáneamente en los dos planos, llenando así los huecos discursivos dejados por los otros seis textos.

Si decimos que el texto de Azurmendi cierra discursivamente el plano político es porque se sitúa en el lugar opuesto a las posiciones de los dos informes reseñados y los artículos de Goytisolo. Frente a quienes hablan de discriminación hacia grupos étnicos, Azurmendi habla de relaciones entre personas (recordándonos en esto a Margaret Thatcher, quien interpelada sobre la sociedad dijo ver sólo individuos). Frente a quienes denuncian la explotación de los inmigrantes, nuestro autor apoya su discurso en la *economía moral del trabajo* (sobre la que volveremos más adelante), mostrando cómo los autóctonos trabajan "codo con codo" con los inmigrantes y cómo contratar legalmente a un inmigrante irregular es un gesto de confianza hacia él, a menudo traicionado cuando este, una vez obtenido gracias a ese contrato el permiso de residencia, abandona el puesto de trabajo (p. 118). En un único punto parece coincidir con Goytisolo: en el énfasis que ambos hacen en el Estado de derecho como marco de convivencia civil y vía de modernización social. Esta coincidencia resulta muy significativa, pues expresa uno de los ejes que estructuran los actuales debates políticos de la sociedad española, donde la consolidación histórica del Estado de derecho es una constante en todos los discursos, aunque diverjan los contenidos que cada uno de ellos asocia a dicho programa. Así ocurre también en este caso, y el consenso entre los dos intelectuales es superficial o sólo aparente: Azurmendi interpreta las manifestaciones de ejidenses coreando la consigna "seguridad, seguridad" tras el asesinato de una española a manos de un

inmigrante como "la máxima exigencia antirracista, al exigir los manifestantes un tratamiento legal de excepción: que los inmigrantes fuesen legales, que los delincuentes fuesen tratados por el rasero de la ley, que los agricultores se aviniesen a los convenios laborales legales, que los marroquíes cumpliesen legalmente también ante el contrato de alquiler, que los que gozaban de libertad provisional fuesen a la cárcel, que la ley de Inmigración se alterase visto que no surtía efecto, etc." (p. 340). Por su parte, Goytisolo remite a "la ley, toda la ley y nada más que la ley. La ley: los culpables deben ser juzgados; toda la ley: deben [...] ser escuchados y defendidos; nada más que la ley: no deben ser juzgados por otra cosa [...] que no sea la materialidad de sus actos" (p. 208); e insiste en que el gobierno "debe comprender que el reconocimiento de los derechos de los inmigrantes es una condición indispensable para el fortalecimiento del Estado de derecho y para la participación en los valores básicos de la civilización moderna" (p. 210).

De forma análoga, para ocupar el espacio dejado por los estudios científicos, Azurmendi se sitúa en un plano de complementariedad/oposición respecto a sus planteamientos epistemológicos y metodológicos, aportando lo que faltaba en ellos: el análisis de los universos simbólicos y su papel en la acción social. Azurmendi trata de cerrar el círculo de la explicación ensayando una sociología comprensiva atenta a esos dos elementos descuidados por los otros trabajos (que hacen énfasis en lo estructural y en las determinaciones materiales) y recurriendo a métodos etnológicos (entrevistas y tres meses de observación participante, con la que se ganó la confianza de una población harta de recibir visitas fugaces de periodistas que luego les acusan de racismo). Pero no lo consigue, porque paga el precio de su ambigüedad. El cierre que practica es sólo aparente y el resultado está muy lejos de los logros de la sociología comprensiva, quedándose en lo que podría llamarse una *sociología empática*, que desprecia el precepto weberiano de la neutralidad valorativa posicionándose más cerca de unos sujetos (los agricultores autóctonos) que de otros (los jornaleros inmigrantes).

Pero no es Azurmendi el único que cae en ese —por otra parte, típico— juego de afinidades entre ideología y sociología. Como hemos visto, su discurso anida en el hueco dejado por los (numerosos) estudios sobre la inmigración que, sin profundizar en el análisis de la subjetividad de los agentes, se limitan a constatar la presencia de elementos racistas en los discursos de los españoles (en este caso, de los ejidenses). Esa constatación pasa a menudo a los *media* en forma de ti-

tular de prensa, quedando así convertido el análisis sociológico en un juicio moral que condena a los sujetos que, por sus posiciones sociales, son más permeables a los discursos que relacionan inmigración y paro, inmigración y delincuencia, inmigración y barbarie. No es de extrañar que muchos ejidenses, habitantes de un mundo rural dominado por una cultura urbana y desestructurado por las fuertes presiones de un mercado agrícola violentamente internacionalizado, hayan encontrado en Juan Enciso —alcalde de El Ejido— a su representante e interlocutor institucional. De la misma forma, puede que muchos españoles sometidos a tensiones similares hayan encontrado en Mikel Azurmendi al defensor de los ejidenses, al intelectual que critica a “los universitarios”, al portavoz culto de su malestar popular. Quienes le han nombrado para un cargo público que requiere mucha más diplomacia de la que ese amante de las imágenes contundentes³ es capaz de desplegar lo saben, y puede que lo nombraran precisamente para romper el consenso crítico que dominaba entre los especialistas en inmigración.

3. Entre la antropología y la sociología del trabajo

El hecho de que buena parte de esos especialistas provenga del terreno de la antropología ha importado a este campo de estudios algunos de los vicios epistemológicos característicos de dicha ciencia. Dos de ellos planean sobre los tratamientos que se han hecho del caso *El Ejido*: el culturalismo y el localismo. El primero (cuya génesis remite a un rasgo fundamental de la antropología estructural: la aplicación al análisis de los fenómenos sociales de la dicotomía saussuriana “lengua/habla”) consiste en tomar la cultura separada de la sociedad, como un conjunto de estructuras simbólicas coherentes en sí mismas, compartidas de forma homogénea por todos los sujetos inmersos en ellas. Si las críticas a la antropología estructural-funcionalista ya habían señalado los errores que dicha concepción provoca en el aná-

³ Azurmendi retoma la metáfora de los inmigrantes como invitados para comparar a los niños musulmanes que no comen la carne de cerdo que se ofrece en los comedores escolares españoles con un invitado que, al rechazar el plato que le ofrecemos, ofende nuestra hospitalidad (p. 129). Abdelmalek Sayad (1999) mostró cuán afín al punto de vista del Estado es ese símil, construido por A. Heller en sus «Diez tesis sobre la inmigración», y cuyo carácter ideológico queda patente por la naturalización que hace del “territorio nacional” como espacio doméstico.

lisis de lo que históricamente ha sido el objeto de estudio etnológico por antonomasia (las sociedades sin escritura), su aplicación a los fenómenos migratorios da lugar a verdaderos despropósitos, como el de creer que el principal problema para la integración de los inmigrantes es eso que se llama “su cultura”, es decir, cierta inercia que les llevaría a seguir rigiendo sus conductas por los esquemas propios de sus sociedades de origen, pero inapropiadas para la nuestra. Sin negar la importancia de los elementos etnoculturales en la realidad de la inmigración, hay que preguntarse hasta qué punto la tan manida cuestión de la cultura no desvía la atención de otros factores —empezando por la etnicidad misma, entendida como conjunto de definiciones y representaciones sociales de las culturas propias y ajenas, y que está atravesada por toda una serie de vectores que no tienen nada de específicamente culturales.

El otro vicio, el que hemos llamado localismo, consiste en tomar como objeto de estudio una pequeña área territorial (a imagen y semejanza de lo que hacían las monografías clásicas, como las dedicadas a las Alpujarras o a Grazalema) y buscar en las pautas que rigen su vida cotidiana las respuestas a nuestras interrogaciones. De nuevo: si ya los desarrollos de la antropología mostraron hasta qué punto esos planteamientos respondían, más que a la naturaleza del objeto del estudio, al deseo del estudioso de aislarlo en un laboratorio, su aplicación a la investigación de las migraciones supone un desacierto, dada la naturaleza *translocal* de dicho fenómeno (migraciones internacionales que se insertan en unas relaciones sociales internacionalizadas). Quienes atribuyen a los autóctonos ejidenses un racismo colectivo caen en el mismo error culturalista que quienes atribuyen a los inmigrantes magrebíes cualquier otro rasgo cultural. Hablar en términos de comunidades étnicas, sean estas inmigrantes o autóctonas, no hace sino reforzar el culturalismo espontáneo de los sujetos, en cuyos discursos las relaciones sociales aparecen cosificadas en forma de atributos culturales (“es que los moros son...”). Pero habremos de andar muy avisados para que, al alejarnos del culturalismo “comunitarista”, no caigamos de bruces en el error inverso, el individualismo liberal. Y aunque pueda resultar paradójico, puede ocurrir también que se caiga en los dos extremos, como hace Azurmendi cuando, por un lado, atribuye a los inmigrantes “rasgos culturales” verdaderamente caricaturescos (como el supuesto tribalismo que, según él, está en el origen de la mayoría de los males de los inmigrantes africanos; véase p. 94 *et passim*), mientras que por otro se lamenta de que la huelga con la que los jornaleros marroquíes respondieron al conato de pogromo provo-

cara "el dualismo de la autosegregación grupal o lo que podría llamarse etnicidad, es decir, que ante determinados asuntos los ejidenses han dejado de verse a sí mismos como ciudadanos diferentes [entre sí] y plurales, para formar un colectivo de unánimes, un colectivo que se plantea a sí mismo como bloque y que concibe su propia existencia como en peligro por el miedo al 'otro'" (p. 338). El retrato resultante de este cruce de sesgos es sospechosamente conocido: mientras que los Otros permanecen presos en las tinieblas de una cultura que les impide habitar el mundo de una forma racional, Nosotros nos guiamos por los valores de la Ilustración. La visión que queremos proponer aquí es bien distinta de esa, que no podemos dejar de calificar de etnocentrista: la huelga de jornaleros (detalladamente narrada en las pp. 82 y ss. del informe de SOS Racismo), en tanto que acción colectiva propia de un modelo moderno de relaciones laborales, supuso el mayor ejercicio de racionalidad de toda la secuencia de los sucesos acaecidos a principios del año 2000, dado que reconducía al plano del conflicto entre capital y trabajo lo que hasta entonces venía planteándose como un conflicto étnico por parte de quienes, como ciudadanos de un Estado de derecho, encarnaban supuestamente los valores de la racionalidad moderna.

Afortunadamente, los tres estudios glosados aquí, que agrupamos dentro del discurso científico y que provienen de la disciplina de la antropología, no caen en errores de este calibre, lo que los convierte en textos recomendables para los interesados en la sociología del trabajo inmigrante. Aunque al focalizar todo su análisis sobre la localidad de El Ejido corren el riesgo de recrear los viejos análisis etnológicos de los "estudios de comunidades", con todo su énfasis en la especificidad localista y su ceguera hacia el conjunto de interdependencias que ligan lo local y lo global. Y, en efecto, "la cuestión de El Ejido" debe ser analizada en el contexto de la configuración social y productiva de las agriculturas intensivas mediterráneas. Solamente comprendiendo la penetración del capital comercial en este tipo de producción y las relaciones de dependencia y dominación que lo constituyen (propias, por otro lado, del régimen de acumulación flexible y global hegemónico) comprenderemos la posición dominada y vulnerable de los productores agrarios y de las localidades agroexportadoras. Esta vulnerabilidad estructural es potencialmente una fuente de toda clase de conflictos hacia aquellos que por su visibilidad étnica (socialmente construida, como toda etnicidad) pueden convertirse en chivos expiatorios frente a los cuales reconstruir especularmente la cohesión societal perdida durante la vertiginosa incor-

poración forzada al mercado global. Insertar El Ejido en la red de interdependencias que vinculan la producción y la comercialización, y en las relaciones de poder y dominación que en ella se definen, es a nuestro modo de ver un aspecto no suficientemente resaltado en los estudios que comentamos⁴. Una posición epistemológica más holística y menos localista contribuiría sin duda a evitar que nuevos estudios den pábulo a la estigmatización mediática de los habitantes de El Ejido.

No queremos cerrar estas líneas sin resaltar una serie de contribuciones de estos estudios que son de notable interés para una sociología del trabajo inmigrante en las agriculturas intensivas mediterráneas. La primera de ellas se refiere a las dinámicas internas del sistema productivo agroexportador y a su vinculación con el tamaño y duración de los flujos de inmigración. A menudo la representación existente en pueblos como El Ejido sobre una supuesta "superpoblación" inmigrante (por encima de la oferta de viviendas y puestos de trabajo locales) viene acompañada del discurso de la "invasión" y de la necesidad de una legislación de extranjería más restrictiva. Frente a este relato, la investigación social ha propuesto una perspectiva teórica sobre los flujos de inmigración como realidades condicionadas "por factores propios del sistema económico de los países receptores [...]. La inmigración emerge como parte integral de los espacios y periodos de crecimiento de la economía receptora o, en ciertos casos, de fases particulares de declive y reorganización" (Sassen, 1999, p. 136). Esta perspectiva "endógena" está presente en los estudios que abordan el fenómeno migratorio en el Poniente como un fenómeno condicionado por el modo de funcionamiento del sistema productivo agroexportador. En efecto: el intento de romper con la estacionalidad propia del producto agrícola, permanente en las agriculturas intensivas mediterráneas, ha posibilitado una prolongación del ciclo productivo que lo aproxima al funcionamiento de una factoría. Aun así, este ciclo no es continuo, sino que tiene periodos de mayor y me-

⁴ Aunque esta problemática no está ausente en ninguno de ellos. En Checa (2001), los economistas Aznar Sánchez y Sánchez Picón señalan que los márgenes de beneficio de la agricultura almeriense tienen una tendencia a la baja desde mediados de los ochenta, provocada por la "tijera de los precios". Por su parte, Emma Martín observa que los productores de las agriculturas mediterráneas son "peones de las redes financieras transnacionales que controlan los mercados de productos" (Martín, Melis y Sanz, 2001, p. XIX). Sin embargo, creemos que no se analiza lo suficiente la relación entre la posición social de los productores agrícolas y sus discursos, disposiciones y prácticas sobre la inmigración.

nor demanda de trabajo. De tal forma que la actividad agroindustrial requiere de dos flujos de trabajo: uno más estable, para cubrir el ciclo permanente de trabajo, y otro de carácter discontinuo, para cubrir los “picos de campaña”. Es precisamente este “carácter fijo-discontinuo” el que convierte a los trabajadores inmigrantes en una verdadera reserva latente de mano de obra siempre predispuesta a adaptarse a las necesidades cambiantes de la autoexpansión productiva. Martínez Veiga (2001) aporta el quid de la cuestión cuando desvela el uso ideológico de la (supuesta) “estacionalidad” agrícola, que sirve a empresarios agrícolas y políticos locales para justificar la inestabilidad de la mano de obra y el anuncio periódico de la falta de necesidad de trabajo inmigrante (pp. 97-98). En la misma línea, Emma Martín y Margarita Rodríguez cuestionan la validez del término “temporeros” para definir la condición de los trabajadores agrícolas inmigrantes del Poniente (Martín, Melis y Sanz, 2001, p. 73). En definitiva, añadiríamos por nuestra parte, la ideología de la “estacionalidad agraria” está permitiendo seguir reproduciendo prácticas laborales propias del jornalerismo tradicional (eventualidad, temporalismo, informalidad, extrema flexibilidad, pervivencia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, etc.) en el contexto de una producción que nada tiene que ver con los ritmos de una agricultura tradicional.

La segunda contribución es la que encontramos específicamente en el estudio de Martínez Veiga (2001), quien propone conceptualizar la dinámica agrícola del Poniente como un distrito industrial, en la medida en que las explotaciones no están concentradas en unas pocas grandes empresas, sino que más bien concurren una multitud de pequeñas empresas según una dinámica de “desintegración vertical”. En este espacio económico habría una continua “rotación interparcelaria” (Martín, Melis y Sanz, 2001, p. 73) de los trabajadores, de tal forma que estos serían realmente asalariados del distrito más que de una empresa particular, permitiendo la circulación de cualificaciones, habilidades, etc. A nuestro modo de ver, lo que muestra Martínez Veiga es más bien un “distrito industrial bloqueado” (el concepto es de Ybarra, Hurtado y San Miguel, 2001), pues la debilidad de los fenómenos de interrelación productiva entre las explotaciones, la competencia horizontal y su carácter dependiente de los precios impuestos por el capital comercial y los proveedores impiden el desarrollo de un modo de regulación local de la mano de obra para el conjunto del distrito, generándose, por el contrario, unas prácticas de gestión del trabajo en el marco de la empresa individual, basadas en la

sobreexplotación e intensificación del trabajo, muy alejadas de esas relaciones comunitarias que diferentes teóricos (Becattini, Bagnasco, Garofoli) han subrayado como prototípicas del distrito. En definitiva, en el “distrito bloqueado” que es el Poniente las empresas desarrollan estrategias de flexibilidad defensiva para abaratar al máximo costes laborales. Así, el trabajador inmigrante es un asalariado del distrito no reconocido ni valorado como tal, cuyo valor propietario de la explotación en la relación laboral que establece con el propietario de la explotación. Esto refuerza, por otro lado, la imagen social del trabajador inmigrante como sujeto contingente e irrelevante: “la fuerza de trabajo se considera externa para cada uno de los empresarios aunque de hecho sea absolutamente necesaria e interna para el conjunto de las explotaciones” (Martínez Veiga, 2001, p. 92). Visto desde la perspectiva del conjunto del distrito, tenemos un argumento más que demuestra que los trabajadores agrícolas inmigrantes no son “ni temporeros ni temporales”.

La última contribución que queremos destacar hace referencia a los *habitus* propios de la pequeña explotación. En Checa (2001), Pumarés y otros muestran convincentemente cómo los *habitus* propios de la pequeña explotación familiar (trabajo intensivo, sin horarios ni apenas regulación, etc.) se han mantenido a pesar de los cambios que ese régimen de trabajo ha experimentado en su devenir hacia un régimen empresarial que requiere de trabajo asalariado⁵. Estas disposiciones, cuya vertiente paternalista es constantemente halagada por Azurmendi como vía de integración sociolaboral del trabajador inmigrante, hacen a quienes las mantienen poco receptivos a asumir las implicaciones de la relación salarial. Si un trabajador se muestra reivindicativo o remiso a aceptar determinada disciplina laboral, el imaginario paternalista verá en él a un *mal hijo* —en cuanto que rompe con la economía moral propia de las relaciones de trabajo vigentes en la pequeña explotación (véase Martín Criado e Izquierdo Martín, 1993).

Finalmente, estos estudios están mostrando que estas prácticas laborales son posibles por la presencia de un tipo de trabajador vulnerable, a quien se considera exclusivamente en la relación de trabajo —en el ámbito productivo— pero no en el ámbito reproductivo. La frase de Juan Enciso que abre el informe de SOS Racismo ejemplifica magníficamente esta desconexión entre el mundo de la producción y

⁵ En cuanto historia encarnada en los sujetos, los *habitus* forman un sistema de disposiciones perdurables (enraizados en la subjetividad, se resisten al cambio) y transponibles.

el mundo de la reproducción sobre la que se construyen las relaciones con los trabajadores inmigrantes: “a las ocho de la mañana todos los inmigrantes son pocos; a las ocho de la noche, sobran todos”. El resultado de todo esto es un programa de ordenación del territorio muy significativo: a los inmigrantes se les aleja del centro de los pueblos y se les empuja a habitar en cortijos y otras infraviviendas cerca de los campos donde trabajan. Esta organización del hábitat de los inmigrantes es diseccionada meticulosamente en los tres trabajos científicos, que coinciden en señalarla como uno de los factores a tener en cuenta para comprender la conflictiva relación entre los habitantes de El Ejido y los inmigrantes extranjeros, ya que “potencia un sentimiento colectivo, el nosotros frente al ellos” (Checa y Arjona, en Checa, 2001, p. 161).

La sociología urbana ha definido el gueto como una “formación socioespacial restringida, racial y/o culturalmente uniforme, fundada en la relegación forzada de una población negativamente tipificada —como los judíos en la Europa medieval y los afroamericanos en la Norteamérica moderna— en un territorio reservado en el cual esa población desarrolla un conjunto de instituciones específicas que actúan como sustituto funcional y escudo protector de las instituciones dominantes de la sociedad general” (véase Wacquant, 2001, p. 43). Esta definición no es aplicable a las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes en El Ejido, porque aunque están segregados en enclaves separados del núcleo de la localidad (la *ciudad-cortijo* de F. Checa), no pueden satisfacer las necesidades básicas implicadas en sus rutinas diarias. Y es precisamente la constatación de la inviabilidad de conformar como un gueto el espacio segregado de los inmigrantes lo que frustra los planes de algunos sectores sociales locales, ominosamente traslúcidos en la frase de J. Enciso citada más arriba. Por tanto, resulta inevitable una cercanía relativa en el espacio físico y social entre inmigrantes y autóctonos (en los servicios públicos, en el centro urbano, en comercios y bares, etc.), y es precisamente esta proximidad lo que está en la base del estallido de violencia sucedido en El Ejido. De manera que este no habría sido tanto, a nuestro entender, la expresión de una dinámica de racialización, sino que respondería a la creciente sensación de vulnerabilidad e inseguridad ligada a su realidad socioproductiva (dependencia del capital comercial, exigencia de una creciente tasa de explotación del trabajo propio y externo, cambio socioeconómico vertiginoso sin desarrollo de estructuras de integración capaces de mantener la cohesión social, etc.). En este sentido, creemos que las tensiones fueron *étnicas* en sus manifes-

taciones, pero no en sus causas subyacentes, pues no se produjeron en un espacio social atravesado por una brecha entre grupos étnicos que se refleje en la estructura del territorio (como sucede en la sociedad estadounidense con los guetos negros), sino por efecto de la vecindad espacial y social entre inmigrantes y autóctonos. Lo trágico de El Ejido, por paradójico que parezca, es que el conflicto estalla por la inviabilidad del proyecto municipal de creación de un gueto donde recluir a la mano de obra inmigrante. Igualmente, la huelga, como respuesta de esos trabajadores a la violencia colectiva, rehuía una dinámica de etnificación del conflicto, enfatizando por el contrario las bases económicas de la discriminación.

En definitiva, estas realidades analizadas por los estudios antropológicos nos están mostrando las múltiples formas de violencia material y simbólica que inundan la vida de los trabajadores inmigrantes en El Ejido —y en otros lugares de la agricultura mediterránea—. Podemos preguntarnos si en las diferentes expresiones que han adoptado en esa pequeña localidad andaluza los conflictos relacionados con la inmigración no estará funcionando, a un nivel local, la dinámica social que Bourdieu (1999) llamó la *ley de reproducción y circulación de la violencia en el espacio social*: “toda violencia se paga y, por ejemplo, la violencia estructural que ejercen los mercados financieros, en forma de despidos, precariedad laboral, etc., tiene su contrapartida, más pronto o más tarde, en forma de suicidios, delincuencia, crímenes, droga, alcoholismo y pequeñas o grandes violencias cotidianas”. Como advierte ese autor, conviene tomarse muy en serio esa ley, y en lugar de achacar los males de El Ejido a la inadaptación de los inmigrantes por sus lastres tribales —como plantea recurrentemente Azurmendi—, preguntarse en qué medida las relaciones de trabajo dominantes en las agriculturas mediterráneas, las débiles políticas de integración social o la propia legislación de extranjería no estarán alimentando la focalización de violencia hacia las poblaciones de inmigrantes, y por tanto, contribuyendo a la circulación de la misma por todo el espacio social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Azurmendi, M. (2001), *Estampas de El Ejido: un reportaje sobre la integración del inmigrante*, Madrid, Taurus.
- Bourdieu, P. (1999), *Contrafuegos: reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*, Barcelona, Anagrama.
- Checa, F. (1995), «Oportunidades socioeconómicas en el proceso migratorio de los inmigrantes africanos en Almería», *Agricultura y Sociedad*, núm. 77, pp. 41-82.
- Checa, F. (2001) (dir.), *El Ejido: la ciudad-cortijo. Claves socioeconómicas del conflicto étnico*, Barcelona, Icaria.
- Foro Cívico Europeo y Comité Europeo de Defensa de los Refugiados e Inmigrantes (CEDRI) (2002), *El Ejido: tierra sin ley*, Hondarribia (Gipuzkoa), Hiru.
- Goytisoalo, J. y Naïr, S. (2001), *El peaje de la vida: integración o rechazo de la emigración en España*, Madrid, Aguilar.
- Martín Criado, E. e Izquierdo Martín, J. (1993), «Elementos para una sociología económica de la gestión empresarial de la fuerza de trabajo», en *Sociología del Trabajo*, 17, pp. 121-146.
- Martín Díaz, E.; Melis Maynar, A. y Sanz Casas, G. (2001), *Mercados de trabajo e inmigración extracomunitaria en la agricultura mediterránea*, Sevilla, Junta de Andalucía.
- Martínez Veiga, U. (1999), *Pobreza, segregación y exclusión espacial: la vivienda de los inmigrantes extranjeros en España*, Barcelona, Icaria.
- (2001), *El Ejido: discriminación, exclusión social y racismo*, Madrid, Los Libros de la Catarata.
- Roquero, E. (1996), «Asalariados africanos trabajando bajo plástico. Un caso de segregación en el poniente de Almería», en *Sociología del Trabajo*, 28, pp. 3-23.
- SOS Racismo (2001), *El Ejido: racismo y explotación laboral*, Barcelona, Icaria.
- Sayad, A. (1999), *La double absence: des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, París, Seuil.
- Sassen, S. (1999), *Guests and Aliens*, Nueva York, The New Press.
- Wacquant, L. (2001), *Parias urbanos: marginalidad en la ciudad a comienzos del milenio*, Buenos Aires, Manantial.
- Ybarra, J-A.; Hurtado, J. y San Miguel, B. (2001), «La economía sumergida revisitada», en *Sociología del Trabajo*, 43, pp. 29-70.

Resumen. «El Ejido, entre la política y la sociología»

El conflicto de El Ejido entre la población local y los trabajadores inmigrantes, y especialmente los acontecimientos de febrero del 2000 (calificados como uno de los sucesos racistas más insidiosos de la joven democracia española), han sido objeto de numerosas publicaciones y controversias. El Ejido se ha convertido en objeto de reflexividad para la sociedad española, en mapa (metonimia) y espejo (metáfora) donde posicionarse y mirarse a la hora de afrontar los retos del nuevo ciclo modernizador: globalización, multiculturalidad, nuevas formas de organización del trabajo, inmigración, etc. El planteamiento del artículo es vislumbrar los diferentes discursos en juego sobre la cuestión de El Ejido (discurso científico, político, asociativo, mediático, etc.) a través del análisis de siete publicaciones aparecidas tras los sucesos de febrero de 2000. A través de este ejercicio de investigación social de segundo orden se van detectando diferentes aspectos que se consideran centrales para entender con precisión y rigor lo que está aconteciendo con las nuevas realidades sociolaborales en las agriculturas mediterráneas.

Abstract. «El Ejido: between politics and sociology»

The conflict between the local population and the North African immigrant workers in the Andalusian town of El Ejido, and particularly the violent events of February 2000 (considered one of the worst racist incidents to take place in the young Spanish democracy) has been the object of intense debate in numerous books and articles. El Ejido has become an object of reflection for Spanish society, a "map" (metonym) and mirror (metaphor) in which Spaniards can position and examine themselves with respect to the challenges represented by the current modernising cycle of globalisation: multiculturalism, new forms of organization of work, immigration, etc. This article unravels the different discourses (scientific, political, associative, media, etc.) which emerged in the debate on El Ejido through an analysis of seven publications published in the wake of the events of February 2000. This exercise in secondary social research serves to identify a number of the core elements of a precise and rigorous vision of social and work relations in Mediterranean agriculture.

Vient de paraître

N° 80 Octobre-Décembre 2002

■ EMPLOI
Entretien avec Claude Seibel et Christine Afriat à l'occasion de la publication du rapport *Prospective des métiers et des qualifications*, pour le Commissariat général du Plan.
Jean-Frédéric Vergnies

■ LA SOCIALIZATION DES CUISINIERS FRANÇAIS : HISTOIRE D'UN DÉCALAGE ENTRE FORMATION ET EMPLOI
Du décalage entre la réalité d'un métier et l'image que les jeunes s'en font pendant leurs études.
Syvie-Anne Mériot

■ AU-DELÀ DES CATÉGORIES, DÉCONSTRUIRE ET RECONSTRUIRE L'INTERVENTION SOCIALE
En dépit des nouvelles appellations, l'intervention sociale reste structurée par l'opposition des genres, des qualifications et des fonctions.
Dominique Beynier

■ LE CAP • EXPLOITATION D'INSTALLATIONS INDUSTRIELLES • : UNE SECONDE CHANCE POUR LES NON-DIPLOMÉS ?
Diplôme de la seconde chance, aussi bien pour les jeunes en échec scolaire que pour les chômeurs, le CAP « exploitation d'installations industrielles » n'est pas pour autant gage d'une insertion stable.
Armelle Gorgeu et René Mathieu

■ LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA NOUVELLE AFRIQUE DU SUD
En cédant aux sirènes de la compétitivité, le système éducatif risque d'occulter les inégalités persistantes.
Mercy Brown et Jean-Baptiste Meyer

FORMATION

EMPLOI

- ▶ ENTRETIEN : ÂGES ET ORGANISATION DU TRAVAIL
- ▶ DU DÉCALAGE ENTRE FORMATION ET EMPLOI
- ▶ L'INTERVENTION SOCIALE REDESSINÉE
- ▶ UN CAP DE LA SECONDE CHANCE ?
- ▶ AFRIQUE DU SUD : UNE NOUVELLE POLITIQUE ÉDUCATIVE ?

Céreq

NOTE DE LECTURE

Présentation de l'ouvrage de S. Beaud, *80 % au bac... et après ? Les enfants de la démocratisation scolaire*, par Henri Eckert

Une revue éditée par le Céreq

Le numéro : 14 € • Le numéro spécial : 18 € • L'abonnement un an (4 numéros) : France 53 € (TTC) • Europe 56 € (TTC) • Dom/Tom 57,50 € (HT) • Autres pays 60 € (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

LIBROS

Cuatro globalizaciones: capital, trabajo, poder y contestación

Klein, Naomi, *No Logo. El poder de las marcas*, Barcelona, Paidós, 2001.

Strange, Susan, *La retirada del Estado. La difusión de poder en la economía mundial*, Barcelona, Icaria-Intermón Oxfam, 2001.

JUAN MANUEL IRANZO*

Junto con la revolución de las telecomunicaciones y otras tecnologías de la información, los aspectos más conocidos de la globalización son el crecimiento del comercio mundial de bienes y activos financieros y la aparición de un movimiento de resistencia a los efectos perversos laborales, civiles y políticos de ese proceso. Los dos libros aquí reseñados exploran las causas, el presente y el futuro de este conflicto.

Naomi Klein se ocupa de los bienes de consumo cotidianos de marca. No se trata de la vieja crítica elitista de que la gente es estúpida y se deja inculcar falsos deseos y someter a una insatisfacción permanente; más allá de eso, plantea que las marcas multinacionales distorsionan los mercados, reducen las opciones, degradan el trabajo, limitan las posibilidades de control democrático y aniquilan la santidad de *espacios comunes globales* como los océanos, los bosques, la atmósfera y el *espacio cívico*. Susan Strange apunta a sectores económicos donde la creciente concentración de capital y conocimiento ha hecho de sus gestores agentes políticos con más poder que los Estados. Las dos secciones siguientes exponen sus análisis; la última reflexiona sobre las causas y las metas de estos procesos.

* Departamento de Sociología, Universidad Pública de Navarra, Campus de Arrosadía, 31006 Pamplona; e-mail: juanmairanzo@terra.es.

«No logo»: la invasión publicitaria del espacio cívico y el abandono del trabajo

Naomi Klein postula que el rechazo hacia las grandes empresas de marca crecerá entre el público general (pues ya lo ha hecho entre los jóvenes más concienciados políticamente) cuando este conozca los abusos que ella documenta por extenso. Su tema lo ilustra el relato de un suceso en apariencia intrascendente: el día en que la gran transnacional Philip Morris anunció que su marca insignia de tabaco, Marlboro, forzada por la competencia de marcas más baratas, se veía obligada a bajar su precio, la cotización en bolsa de la empresa se desplomó. Este suceso es significativo porque exhibe tres rasgos exacerbados de nuestra economía:

— *el pavor a la deflación* (la caída de precios recorta los beneficios, reduce el crédito, aumenta la competencia y el riesgo, tiende a promover la concentración oligopólica del capital, la ineficiencia de los mercados, el estancamiento económico y la explotación combinada de empleados y consumidores por un puñado de plutócratas supervivientes o, todavía peor, por el Estado)¹;

— *la hegemonía del capital financiero sobre el productivo* (los directivos deciden los cierres y los despidos, pero son los *agentes* bursátiles quienes imponen sus preferencias sobre las directrices estratégicas corporativas mediante sus cotizaciones), y

— *la importancia de la imagen de marca como activo intangible* (la imagen importa porque las empresas fabrican cosas, pero la gente compra *confianza*, y eso es lo que venden supermercados y tiendas cuyas marcas son *familiares* y dignas de confianza gracias a una amplia publicidad que las asocia a nociones culturales positivas y atractivas. Cuando una o más marcas han *fidelizado* una gran cuota de mercado, pueden cobrar más por un producto apenas diferente. Cuando, además, una marca se convierte en signo de estatus, en un vehículo de expresión de individualidad o en el emblema de un estilo de vida, entonces puede cobrar *mucho más* por el mismo producto).

¹ No obstante, debe recordarse que si la hegemonía política y económica global está en manos de un solo país, a este puede interesarle el resultado oligopólico si el grueso de la explotación recae sobre el mercado exterior, vale decir, sobre ciudadanos de otros países.

Klein atribuye, pues, la *reorientación masiva de las grandes empresas desde la producción de bienes a la comercialización de marcas* a la necesidad de aumentar el gasto promocional. Este proceso ocurrió en gran parte mediante la exacerbación de dos tendencias previas: la *virtualización* de las marcas y la *corporatización* del comercio minorista.

Una cara del proceso de *virtualización* empresarial, la llamada “producción ligera”, es bien conocida: la reducción al máximo del empleo directo de una empresa y su sustitución por una red de contratas y subcontratas entre las que se procura establecer una feroz competencia al mismo tiempo que se intenta mantener respecto a todas ellas una condición monopsónica. A los contratistas se les imponen diseños, proveedores, maquinaria, calidades y les exigen entregas *justo a tiempo*, con cero defectos y precios cada vez más bajos. La presión revierte a la postre sobre las condiciones de trabajo y remuneración de cientos de Zonas de Procesado de Exportaciones del Tercer Mundo y sobre muchos ámbitos cada vez más marginales o sumergidos del Primer Mundo². En particular, puede detallarse esto:

a) El trabajo fabril en las Zonas de Procesado de Exportaciones es descualificado, tedioso, prolongado, precario, mal remunerado, con horas extras obligatorias como condición para conservar el empleo y pagadas (si lo son) de modo indeterminado y siempre escaso, sin medidas de higiene y seguridad ni derechos sociales y realizado sobre todo por mujeres jóvenes bajo una supervisión autoritaria y arbitraria que a menudo incurre en el acoso sexual o la prohibición de los embarazos. Hay un continuo incumplimiento de la legislación laboral y persecución de la actividad sindical, de ahí que la cadena de subcontratación suela acabar en el trabajo sumergido, a domicilio, a destajo y al margen de toda regulación laboral.

b) Las condiciones de empleo y trabajo en las grandes empresas minoristas se caracterizan por ofrecer casi exclusivamente y de forma permanente contratos temporales, a tiempo parcial o en régimen de autónomo, con alta rotación, horarios y carga de trabajo erráticos, imprevisibles, y baja remuneración. La temporalidad *justifica* salarios y derechos sociales menores. De hecho, se prolonga hasta generar plantillas maduras de “perma-temporales” (si bien no es

² Un magnífico retrato *literario* de esta situación es la narración de Carlos Fuentes «Malintzin de las maquilas», en *Todo para El Salvador. Cuentos*, pp. 22-69, Alfaguara, Madrid, 2001.

raro que se acose o desfavorezca a los veteranos para ahuyentarlos y mantener una plantilla "juvenil". En empresas de comunicación y otras de servicios, los "becarios" sin remuneración constituyen una mano de obra gratuita. La contratación a través de empresas de trabajo temporal se ha disparado, llegándose a contratar "servicios integrales de servicios": secciones enteras de oficina, como contabilidad o información, y hasta la coordinación de las subcontratas. También existe persecución de la actividad sindical (llegando al cierre patronal para evitar esta).

De resultas, "empresas que tradicionalmente se daban por satisfechas con un aumento del 100% entre el coste de la producción en fábrica y el precio minorista escarban el planeta para encontrar fábricas capaces de manufacturar productos tan baratos que ese aumento se acerque al 400%" (p. 239). ¿Por qué? Porque comercializar *imágenes de marca con significado social* y renovarlas de continuo con nuevas extensiones requiere una inversión en publicidad y comercialización que sólo puede financiarse dejando de fabricar cosas y desentendiéndose de todo vínculo con el mundo del trabajo. Y para hacerlo han contado con *permisividad y fomento*.

Las políticas de desregulación y privatización de las últimas décadas, sobre todo la relajación de las leyes antimonopolio (que favoreció las grandes fusiones, adquisiciones y sinergias de las marcas) y el fortalecimiento de los derechos de propiedad intelectual (que les permite apropiarse gratuitamente de cualquier conocimiento o creación cultural popular no comercializada y a la vez perseguir judicialmente todo producto cultural popular que consideren que perjudica su imagen de marca), ambas debidas a la administración Reagan, han sido determinantes. Además, los recortes presupuestarios en educación han favorecido la distorsión corporativa de la actividad escolar y académica³. La invasión publicitaria de la calle, los medios de comunicación y los actos culturales es algo cotidiano. Las grandes cadenas minoristas condicionan los contenidos y presentación de los productos culturales que venden. La vía judicial está expedita para perseguir toda expresión cultural que las marcas desapruében. Se amplía así el al-

³ La invasión publicitaria de la educación americana ocurrió centro a centro, sin ninguna gran polémica que suscitase rechazo universal. Además, muchos padres y maestros veían a los chicos tan bombardeados por las supermarcas que consideraron que el perjuicio sería marginal y los ingresos sustanciales.

cance de la censura corporativa. Los agravios recopilados por Klein sobre todo ello causan asombro. Sin embargo, acaso más importante que conocer los abusos de las marcas sea preguntarse qué los hace posibles⁴.

En cuanto a la oligopolización del comercio minorista, las olas recesivas de las últimas décadas han creado una cultura doméstica del "consumo inteligente", aprovechado por las corporaciones minoristas mediante la expansión de las franquicias y las grandes superficies⁵. Su crecimiento predatorio se basa en el uso de enormes reservas de capital para arruinar las pequeñas tiendas independientes saturando una región con grandes tiendas cuyo volumen de venta les permite forzar de los mayoristas rebajas de precios que transforman en atractivas ofertas⁶ y saturando barrios con tiendas medianas que reducen los ingresos de cada franquiciado pero elevan la cuota de mercado de la marca frente a la competencia. Sus condiciones la-

⁴ No sabemos por qué la etiqueta de la ropa pasó de servir para hacer ostentación de la capacidad de gasto a convertirse en un accesorio esencial de la prenda, en el fetiche que se viste, sea cual sea el modelo sobre el que vaya impreso o cosido. Podemos entender que la ropa informal cara (identificable por su marca) confiera estatus entre los jóvenes negros e hispanos de los guetos norteamericanos, pero ¿por qué "lo cool", el destilado etnográfico vampirizado de los modos y gustos de esos chicos (de cualquier novedad que adopten), asociado a ejemplos extraordinarios de éxito en las dos vías tópicas de salida del gueto —la excelencia deportiva y la creatividad musical—, ha fascinado a los adolescentes blancos norteamericanos y, tras ellos, acaso por pura emulación, a los del resto del mundo? Podemos entender que los malcriados hijos del *baby crunch* obtengan una fuerte capacidad de gasto de sus padres, los hijos del *baby boom* desencantados de la modernización, pero ignoramos por qué hasta niños muy pequeños necesitan desesperadamente un elevado presupuesto de imagen sólo para ser aceptados por sus compañeros. Suponemos el motivo de que los adultos imitan a los jóvenes (para experimentar algo de esa aparente despreocupación y adoptar una imagen abierta a la novedad y el cambio), pero no sabemos por qué cuando los padres y los anuncios de marcas emiten mensajes contradictorios estos resultan con tanta frecuencia más persuasivos. No obstante la seria preocupación de los adultos por esta situación, es probable que los jóvenes se limiten a reproducir, en su esfera cultural, lo que han aprendido de ellos.

⁵ En este ámbito destacan tres sectores: grandes superficies comerciales multisectoriales, supermercados (pequeños en los barrios, muy grandes en el extrarradio) y restaurantes de comida rápida, pero también las prósperas y expansivas cadenas de tiendas de "nuevo estilo": de muebles, bricolaje, perfumerías, videoclubes, jugueterías, cafeterías o esas librerías que también venden discos, material electrónico, etc., y aspiran a convertirse en centros culturales.

⁶ Los proveedores locales que no satisfacen sus exigencias son marginados con precios más altos, y reducidos finalmente, para evitar la quiebra, a producir marcas blancas, las propias del establecimiento minorista, con ínfimos beneficios y severa dependencia de este.

borales son tan malas porque todos sus recursos se dedican a la expansión. Y esto es inevitable.

Cuando lo que se vende es la experiencia subjetiva de asociarse a una imagen de marca, ya no es preciso que esta vaya asociada a un producto; puede colocarse sobre casi cualquier cosa. Por ende, las marcas no compiten sólo contra sus rivales del ramo, sino *contra todas las demás*; todas necesitan diferenciarse *de todas las demás*. Así, señala Klein, "cuando la difusión de las marcas es el objetivo compartido por todos, la repetición y la visibilidad son las únicas medidas verdaderas del éxito". Según esto, en principio, *no hay límite al crecimiento del gasto promocional y la invasión cultural de las marcas*.

¿Es posible oponerse a esto? No desde el ámbito del discurso, pues las marcas están dispuestas a suscribirse y asociarse a cuanto se considere socialmente decente y deseable⁷. Si ciertas marcas incurren en prácticas que despiertan indignación moral, esta suele deslizarse hacia la demanda de una *guía ética de compras sin dimensión política*, de un etiquetado oficial que diga: "producido sin trabajo esclavo, o infantil, o sin matar delfines". El consumidor satisfecho desea *seguir consumiendo*, pero sin mala conciencia⁸. Klein concluye que la única forma de superar el pasivo escepticismo hacia los discursos de las marcas es confrontarlos con la realidad de *su abandono del trabajo*: la destrucción y precarización del empleo en el Norte/Centro y la imposición indirecta de condiciones laborales infames en el Sur/Periferia. Al hacer esto, las grandes multinacionales se revelan como *agentes políticos* dispuestos a llegar muy lejos en defensa de su régimen de explotación y de su control de la información y la cultura.

A la búsqueda de una nueva y eficaz forma de contestación política, Klein pasa revista a diversos casos de agitación popular contra las marcas: los piratas publicitarios que destruyen o subvierten sus mensajes, Reclama las Calles, que defiende con fiestas la existencia

⁷ Por ejemplo, el deporte, el arte, la naturaleza, la vida comunitaria, la libertad de elección, la comunicación, la igualdad social o el pluralismo étnico y cultural, sin olvidar, por supuesto, el sexo, la salud, la juventud, la seguridad, el amor, el lujo, la familia, el poder y estar delgado.

⁸ Klein lo atribuye a que la resistencia a los abusos culturales, políticos, económicos y laborales de las marcas parece estar condicionada a la conservación *tanto del nivel como del estilo de consumo* instituidos por las marcas. Klein reitera esta *antropología política desencantada* en observaciones como esta: "Las referencias verbales o visuales a las comedias televisivas, a los personajes del cine, a los eslóganes publicitarios y a los logos de las empresas han llegado a ser el instrumento más eficaz que poseemos para comunicarnos entre las culturas, un *click* fácil e instantáneo." (p. 216).

de espacios urbanos festivos, sin tráfico y no comercializados, y muchos grupos de defensa de los trabajadores que denuncian las condiciones de explotación extrema e inseguridad absoluta en que a menudo se producen los objetos de las marcas y su cooperación con dictaduras (como en Nigeria y Birmania). Ha habido grandes éxitos: la agitación, tanto en la calle como a través de Internet, orientada a producir boicots formales o informales, logró incidir sobre la política laboral de Nike y sobre la conducta de Shell en Nigeria y en el caso de la plataforma Brent Spar. Un empleo inteligente de los tribunales permitió en el *caso McLibel* (McDonald's contra dos empleados por denunciar sus políticas laborales y antisindicales y el contenido insalubre de sus productos) dar gran difusión a la denuncia y ganar *de facto* el pleito.

Sin embargo, la acción que más daño parece haber infligido a las marcas ha sido la creciente disposición de las instituciones públicas de condicionar sus compras y contrataciones de gran volumen a la conducta ética de las firmas, en particular en los ámbitos de las relaciones laborales y de la cooperación con dictaduras. La reacción ha sido fulgurante: intentar que estas decisiones sean declaradas inconstitucionales por ser las relaciones exteriores competencia exclusiva de la administración central y lograr que la Organización Mundial del Comercio (OMC/WTO) declare ilegal toda obstrucción al comercio por dichos motivos. Cuando hubo intentos de obligar a la OMC a imponer reglas laborales básicas al comercio mundial, los Estados que dominan la organización los rechazaron alegando que se trataba de una competencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyos trabajos en este sentido fueron asimismo bloqueados.

Después de una vasta búsqueda, y de acuerdo con el espíritu constitucional norteamericano del equilibrio de poderes (*checks and balances*), Klein postula que el creciente *poder* de las marcas debe equilibrarse con formas democráticas de *control popular* y por una rigurosa legislación contra el abuso laboral y cultural de las marcas, respaldada por un sistema de inspección independiente. Ese control estaría en manos de organizaciones populares, responsables e interesadas como las que se reúnen en el Foro Social Mundial de Porto Alegre. Ahora bien, ¿hasta qué punto puede esperarse eficacia de la contestación global antiglobalización?

Los más optimistas se muestran fascinados por el poder de la Red, pues Internet ha llegado a ser un medio modélico para la adopción descentralizada pero cooperativa de decisiones, si bien resulta más

operativa en velocidad y volumen que en síntesis. Creen que su capacidad de movilización local, a escala mundial, prevalecerá frente a las acciones del gobierno distribuido global (conformado por esa sopa de letras: G-8/BM/FMI/OMC...) y los actores políticos y corporativos que lo controlan. Otros señalan que reuniones como las del Foro Social Mundial de Porto Alegre no conducen hacia un gobierno global único, es decir, a un *contrapoder* global, sino más bien hacia la eclosión "de una red internacional de iniciativas muy locales cada vez más conectadas, cada una de ellas fundada en la democracia directa" (p. 544). Hasta qué punto este modelo de organización para la resistencia sea eficaz a escala local y efectivo a escala global es el enigma histórico crucial de nuestro tiempo.

«La retirada del Estado»: la creciente dimensión política de los mercados

Susan Strange afirma que en las últimas décadas el poder ha pasado de los Estados a los mercados impersonales y a las corporaciones transnacionales; que asimismo ha derivado de los Estados débiles a los fuertes, aumentando la asimetría entre ellos; y que una parte del poder se ha dispersado, *hacia dentro*, a organismos públicos regionales, locales, ONG, patronales, sindicatos, etc., *hacia fuera*, a organizaciones transnacionales —como la UE, las agencias de la ONU, ONG globales, etc.—, y *hacia ninguna parte*, pues hay funciones que ya nadie ejerce. Las autoridades no estatales dominan el poder económico, financiero e informacional. El Estado sólo conserva su primacía en lo coercitivo, pero incluso aquí necesita cada vez más la cooperación de vecinos y aliados⁹. La cuestión es por qué ha sucedido esto, cómo y con qué efectos.

⁹ El poder del Estado ha disminuido hasta el punto de que ya no puede desempeñar por sí solo sus funciones básicas y necesita de la cooperación internacional. Para Strange, estas funciones serían: defender el territorio, mantener el respeto a la ley y la seguridad ciudadana; crear un sistema legislativo claro, sometido a interpretación judicial, en especial en lo referido a contratos de compraventa, préstamo y arriendo, y proporcionar los instrumentos forenses y coercitivos para asegurar su aplicación; garantizar la solvencia de la economía controlando el endeudamiento, asegurar la estabilidad monetaria que precisan el comercio exterior, el ahorro y la inversión e implementar políticas de desarrollo y anticíclicas eficaces; garantizar un mínimo de bienes públicos como alcantarillados, suministros de agua o infraestructuras de transporte y telecomunicaciones y proteger a grupos desfavorecidos por la competencia del mercado, como agricultores o pensionistas. (Esta ya no es una decisión soberana porque depende del presupuesto, que está condicionado por presiones externas).

Sobre las causas, Strange señala la tríada tecnología/mercados/política. La eclosión de las tecnologías de proceso y transmisión de información ha aumentado tanto el coste de operación y el de desarrollar y comercializar nuevos productos y servicios que no habría podido ser sufragado sin grandes cambios en el volumen y la naturaleza del crédito creado por los sectores bancario y bursátil y por la creciente movilidad del capital. Esto se logró gracias a la liberalización de ambos sectores en todo el mundo, iniciada y alentada por la presidencia de Reagan. La liberalización en Estados Unidos derrumbó las expectativas de beneficios empresariales. El primer remedio fue una oleada de fusiones y adquisiciones tolerada por una legislación antimonopolio reformada a tal efecto. Además, el gobierno se volcó en comprometer a otros países con la liberalización global. Esta política pretendía crear nuevas oportunidades para los negocios estadounidenses, pero nadie previó *hasta qué punto crecerían* el poder de los mercados, la volatilidad, inestabilidad e incertidumbre del sistema financiero, el deterioro medioambiental y las desigualdades socioeconómicas a escala planetaria.

Este proceso ocurrió de modo distinto en los mercados y la política. Aquellos experimentaron tres grandes cambios: la desvalorización del comercio de productos primarios (agrícolas y mineros), el aumento del número y tamaño de las firmas transnacionales, y el paso de la creación de empleo de la industria a los servicios¹⁰. Esto último importa tanto porque el cuasi monopolio del Norte sobre los servicios de asesoría, comunicaciones, seguros, etc., es tal que pocas empresas del Sur puede operar a nivel mundial sin pechar en este punto de paso obligado. En el ámbito político, el neoliberalismo impuso la *retirada* del Estado de sus funciones económicas. Los Estados renunciaron a los medios de producción mediante privatizaciones y reformaron sus sistemas de investigación científica a favor de la investigación y desarrollo en sectores de vanguardia tecnológica y de las grandes empresas. En lo social, los acuerdos corporativos sectoriales han retrocedido ante la *internalización* de la resolución de conflictos de intereses dentro de las grandes firmas. En el ámbito

¹⁰ Strange destaca los sectores de transporte terrestre, marítimo y aéreo; correo convencional y electrónico; servicios de telefonía, cable, fax, conexión informática y bases de datos; servicios bancarios, de seguros y reaseguros, gestión de activos, financiación, *leasing* y franquicias; publicidad y relaciones públicas; subastas de arte, mobiliario y propiedad; edición de libros, prensa, noticias, música y películas; servicios jurídicos, de consultoría y gestión internacional; servicios médicos; servicios de arquitectura; servicios turísticos, hoteleros y agencias de viajes (p. 83).

fiscal no hay progresos hacia un régimen tributario global que evite la *doble evasión* de las empresas transnacionales.

El principal efecto de lo antedicho es “un complejo patrón de pactos cruzados y vinculados entre [la autoridad intergubernamental, estatal y subestatal, conjuntamente con la de diversas autoridades no estatales], más que de un ‘régimen’ ordenado y estático. Estos pactos pueden ser relativamente estables [...]. A menudo pueden ser muy vulnerables a los cambios en la tecnología, así como a los cambios en el mercado y en las condiciones que afectan a la oferta y a la demanda” (p. 146). En este marco ascendieron nuevos agentes internacionales, como las empresas transnacionales, que *han devenido actores políticos*, pues asumen funciones públicas, condicionan las relaciones entre Estados y crean por apropiación zonas sometidas a su autoridad o incluso, por exclusión, a ninguna en absoluto. Strange dedica su atención a varios nuevos actores: las mafias, las empresas de seguros y auditoría, los cárteles sectoriales, en especial el de las telecomunicaciones, y los organismos internacionales.

Las mafias se internacionalizan y asocian entre sí para crear un solo mercado mundial clandestino donde diversificar sus actividades, que incluyen cuanto sea ilegal. El crimen organizado es la mayor amenaza para el Estado. La debilidad de este ante este fenómeno se manifiesta en su prohibición de actividades que, legalizadas y reguladas, causarían menos daños y privarían de recursos a las mafias y en la falta de voluntad política para llegar hasta el fin en la persecución del blanqueo de dinero ¹¹.

La retirada del Estado afecta a las aseguradoras según el subsector. Los seguros de vida son un sector con competencia baja y distorsionada por la preferencia del público por empresas grandes y consolidadas, aunque sean menos eficientes. Esto perjudica a las compañías de los países pobres cuando aquéllas se instalan en estos, salvo que exista una protección pública para evitar que esa forma de ahorro se invierta en el extranjero. Por eso Estados Unidos insiste, a través del FMI y la OMC, en la liberalización del sector. El mismo proceso afecta a los seguros no de vida, pero como la economía de mercado multiplica los riesgos y la globalización los globaliza, precisan del apoyo de los *reaseguros*, y tanto que, entre quiebras y fusio-

¹¹ La actual persecución global de fuentes financieras del terrorismo procura afectar lo menos posible a los canales financieros más o menos clandestinos que los paraísos fiscales ofrecen tanto a estos grupos como a los turbios movimientos contables y especulativos de firmas financieras y mercantiles transnacionales.

nes, apenas sobreviven cuatrocientas firmas en este sector y su número sigue bajando. En el mercado global, el Estado *no puede seguir* siendo el reasegurador de último recurso, y el abandono de esta función, junto con la desregulación del sector, permite que los ricos transfieran riesgos a costes, que los pobres vean menguar y encarecerse su cobertura y que los riesgos de inseguridad, inestabilidad y desequilibrio ambiental y social de la globalización queden sin posibilidad de ser paliados en caso de catástrofe.

En el sector de las consultoras sólo seis dominan el mercado global ¹². Con el crecimiento de ese mercado, siguieron a sus grandes clientes allí donde iban. Pero nadie se hace *tan rico* siendo un honrado contable. Estas firmas asesoran las privatizaciones y las asociaciones del Estado y el sector privado, auditan a casi todas las grandes empresas, intermedian en grandes fusiones y adquisiciones, actúan como consultores fiscales, participan en su financiación casi como bancos y, por supuesto, ofrecen servicios reservados de maquillaje contable, como lo evidencia la serie de escándalos de los que el caso Enron sería sólo el más reciente. Todo esto sucede porque el auditor tiene obligación legal de asegurar a los accionistas de que la dirección no les defrauda, *pero si el fraude ocurre, el auditor no es responsable*. Los criterios de contabilidad están laxamente regulados y la responsabilidad [incluso si hay conflicto de intereses entre dos clientes del mismo auditor o entre su rol como contable (dirección) y auditor (accionistas)] es limitada. Strange lo explica porque el Estado juzga el crecimiento económico más importante que la estabilidad del sistema, luego los intereses de directivos y accionistas son protegidos antes que el bien público de la estabilidad y la confianza; eso es lo que venden, y no barato, las consultoras.

Más allá de estos servicios, los oligopolios y cárteles se extienden a casi todas las ramas que precisan gran volumen de capital instalado. Los liberales denuncian toda intervención del Estado en el mercado, pero obvian estas regulaciones privadas porque son “el fantasma de la máquina”: la inconfesable solución *pragmática* al problema crónico de la sobreinversión en los mercados capitalistas *reales*. Esto pasa tan desapercibido porque hoy se ocultan más, a menudo están tan concentrados que ni necesitan concluir acuerdos formales y, sobre todo, la creciente importancia de la propiedad intelectual tecnológica permite constituir *pools* monopólicos de grandes innovadores

¹² Strange señala como tales a Arthur Andersen, Coopers & Lybrand, Deloitte Touche Tohmatsu, Ernst & Young, Peat Marwick McLintock y Price Waterhouse.

que comparten sus técnicas excluyendo a los demás. El caso más reciente y notorio de rápida oligopolización es el de las telecomunicaciones. La revolución técnica ha forzado a casi todos los países a ceder a la presión liberalizadora de las grandes transnacionales (y sus países de origen, sobre todo Estados Unidos) a cambio de la tecnología imprescindible para modernizar sus servicios postales y telefónicos. La necesidad que las empresas tienen de estos medios para mantener su competitividad interior y buscar proyección exterior ha multiplicado la presión liberalizadora interna. El efecto final es la reducción de opciones de los Estados y el aumento de las oportunidades (y los riesgos) para las empresas.

Por último, el poder de los altos funcionarios de organizaciones intergubernamentales, los *econócratas*, depende del asunto. Son casi independientes para organizar reuniones, elaborar informes y recopilar estadísticas, sólo en parte autónomos en cuestiones financieras y crediticias y totalmente dependientes en temas de seguridad, deuda externa y ayuda al desarrollo. Para Strange, “[la] delegación se otorga sólo cuando se percibe que el sistema —una parte de las estructuras de la economía de mercado mundial— se encuentra en una situación de grave riesgo y cuando los costes directos e indirectos de la autoridad delegada son relativamente insignificantes” (p. 241). Estas organizaciones parecen a menudo meros instrumentos de los países dominantes pero, en algunos casos, operan como auténticos medios de cooperación internacional. La Unión Europea, pese a su déficit democrático, es un ejemplo singular de cómo reforzar organizaciones regionales y mundiales.

La principal conclusión que deriva del análisis de estos nuevos agentes políticos estructurales es que las relaciones internacionales son hoy el producto de relaciones simbióticas entre autoridades estatales y no estatales y entre las no estatales entre sí. Strange concluye que conviene recuperar las funciones estatales a escala mundial para responder a la desigualdad creciente y al menoscabo de los recursos que causa la globalización, al deterioro de la seguridad y a la ausencia de liderazgo en materia de desarrollo. Pero que las organizaciones mundiales obtengan financiación suficiente e implementen políticas de desarrollo adecuadas es muy difícil por dos motivos. Uno son los límites impuestos a estas organizaciones por la soberanía nacional en tres cuestiones clave: militar, fiscal-crediticia y legislativa. El otro es la ausencia de un *poder negárquico*, de una oposición leal, democrática y efectiva a escala planetaria como la que lideró las políticas sociales durante un siglo. Para Strange, sin un cambio de

rumbo no se podrá impedir una crisis en la economía de mercado mundial.

Globalización privada, globalización colectiva

Klein y Strange coinciden con otros en que la globalización aumenta las desigualdades entre los países, las empresas y las clases sociales (Cohen, 1997). La pobreza relativa en los países ricos y la pobreza absoluta de los más pobres se estima, en ambos casos, en un 20% de la población y los esfuerzos por reducirla fracasan. Sin embargo, Strange subraya, citando al nobel Amartya Sen, que un sistema con una distribución más equitativa de la renta es más flexible, adaptable, estable y viable. La equidad social, por tanto, puede considerarse un *bien público global*, y su ausencia, algo peor que un mal, un grave error. ¿Por qué, entonces, no hay un cambio de rumbo? Quizá porque no hay nadie al timón.

Strange detecta el origen del proceso en una revolución tecnológica cuya financiación requiere una apertura y liberalización general de los mercados, el recorte del gasto público y la desregulación de los sectores de finanzas. Klein cree que es el gasto publicitario en la creación de marcas el que ha acelerado la degradación del trabajo y la desregulación de la propiedad cultural. Creo que se equivocan. Bowles *et al.* (1983) mostraron hace mucho que, desde tiempos de Nixon, aunque mucho más con Reagan y los Bush, la liberalización y el *desencadenamiento de recesiones controladas* son los mecanismos esenciales para mantener bajo control las demandas y los costes laborales y sociales¹³. En vísperas de la Cumbre de la Tierra de Johannesburgo 2002, el Briefing Paper on Sustainable Finance¹⁴ advertía de que el déficit de la balanza de pagos de Estados Unidos había llegado a tal extremo (a causa de la fortaleza del dólar, por ser el refugio universal del capital, condición que le

¹³ Las recesiones no son tan profundas últimamente gracias a un desarrollo providencial. Hoy el inmenso volumen de los mercados financieros permite que las crisis de sobreacumulación se resuelvan sin graves daños; en lugar de severas crisis en la economía real de países centrales, se reducen (cuando revientan las burbujas especulativas provocadas por los líderes de la manada de agiotistas al apoyar exageradamente un crecimiento aparente y nominal primero y huir de estampida después con sus beneficios hinchados y tonto el último), a semihundir países enteros como Tailandia, Indonesia, Corea o Argentina.

¹⁴ <http://www.earthsummit2002.org/es/issues/susfin/susfin.htm>.

proporciona un crédito tan amplio como para cubrir casi cualquier déficit) que sólo una recesión (como la de 2001-2002) podría evitar que saltasen todas las alarmas financieras.

La situación puede describirse en tres lenguajes. Marxista: la composición orgánica del capital en los países punteros del capitalismo monopolista es ya tan elevada que son incapaces de reproducirse por sí mismos y necesitan explotar, mediante la inversión transnacional, la deuda externa y la especulación financiera, la acumulación de otros países (para lo cual sus mercados deben abrirse a cambio de promesas de crecimiento). Liberal: los costes laborales, fiscales y derivados del exceso de regulación son tales que las empresas no pueden obtener suficiente rentabilidad en los mercados libres a menos que estos continúen su expansión y que no se limiten el consumo de energía barata y la movilidad de capitales. Ecológica: la eficiencia energética de nuestro sistema técnico no puede sostener más nuestros estilos de vida despilfarradores. Todos significan lo mismo: la máquina está sobrerrevolucionada y si no se cambia a una marcha superior se quemará hasta el chasis.

Esa marcha superior existe: consiste en un nuevo Plan Marshall dirigido al desarrollo sostenible de los países más pobres. Sin embargo, este sería el último recurso. Susan George (1999), la vicepresidenta de Attac, recuerda que nunca más fue invitada a un debate sobre desarrollo después de que afirmó que, contra la opinión general, la política global de desarrollo había sido un éxito: casi ningún país se había desarrollado y, por tanto, no podían competir por los recursos globales con los más ricos. Más claro, el desarrollo de países que aspiran a ser líderes políticos y militares regionales, como China, Indonesia, India, Irán, Sudáfrica, Nigeria o Brasil no sólo iría en detrimento del poder geoestratégico occidental, sino que dificultaría la actual explotación unidireccional, vital para las economías centrales. Estoy hablando de un sistema de gobernabilidad global que se la juega a todo o nada. Quizá sólo el actual presidente de Estados Unidos es tan tonto como para creer que todo se arreglará con una redirección temporal de la inversión hacia la industria militar y con abatir algunos bandidos de piel tostada. El frente está en otro lugar.

Para Strange sólo la contestación popular puede impedir que aumenten en el mundo las *zonas grises*, al margen de la economía legal, sin autoridad armada estatal (pero donde la gente se las compone para comer, calentarse y reproducirse), y promover en cambio la redistribución de la renta hacia los pobres, con un mayor crecimiento potencial de la demanda. Lograrlo depende de un go-

bierno acertado del crédito y el cambio monetario, lo que requiere una reforma profunda del sistema financiero internacional y de las instituciones reguladoras (FMI-BM-OMC). Esta es ahora una arena crítica de combate, pues el resultado definirá el reparto de los beneficios de la globalización entre las sociedades y clases más opulentas y las más pobres. Klein sostiene que si la gente, se trate de los desesperados africanos, de las frustradas clases medias del Norte o de los excluidos de todas partes, cree que no se va a beneficiar más de la expansión económica, puede haber una reacción violenta contra la globalización.

Para Klein, sólo la contestación popular puede impedir que la proliferación de bolsas de libre comercio y el control de los mercados, la información y la cultura por las supermarcas y las empresas mediáticas de "comunicación total" (*la jaula de ondas*) deriven en una aun mayor apropiación de bienes comunes, de naturaleza ambiental y cívica, y en la imposición de una censura corporativa que vacía de contenido en buena parte los procesos democráticos orientados por información de origen corporativo o institucional.

Ahora bien, ¿puede esperarse alguna eficacia de esta oposición? Desde el Fondo Económico Global¹⁵ reunido en Nueva York a comienzos de 2002 se reprocha al Foro Social Mundial de Porto Alegre¹⁶ que no ofrezca una alternativa a las políticas diseñadas, por simplificar, desde el G-8. Y este responde que no tiene un lema y un decálogo, pero sí miles de propuestas para mucho mundos posibles y mejores. De todos los grupos reunidos en Brasil deseo mencionar tres: los movimientos indígenas, los de defensa de la participación de los trabajadores en la propiedad y gestión de las empresas, y Attac, que propugna la Tasa Tobin o impuesto a las transacciones financieras en el mercado de divisas. Los tres tienen algo en común (sin ser comunistas): exploran nuevas fórmulas de colectivismo, desde el cooperativismo indígena basado en la propiedad común y la explotación sostenible de su territorio y sus recursos, pasando por la cogestión hasta la creación de un fondo global para el desarrollo sostenible.

Para esto último serviría la Tasa Tobin. No hay dudas de que estabilizaría los mercados y recaudaría un volumen de recursos decisivo¹⁷. Su defecto es que perjudicaría la especulación, crítica que no

¹⁵ <http://www.weforum.org>.

¹⁶ <http://www.portoalegre2002.org>.

¹⁷ <http://www.earthsummit2002.org/wssd/wssd5/wssd5tobin.htm>.

ha sabido disimularse mejor que afirmando que sería una amenaza a la soberanía nacional. Pero calma, el Banco Mundial ya ha señalado que no es verosímil a corto plazo la aparición de una agencia fiscal internacional, aunque eso conlleve reconocer que no puede esperarse más que volatilidad y crisis financieras a corto plazo e inseguridad financiera a largo plazo. Por otra parte, ¿para qué serviría el capital recaudado? De nuevo, la principal propuesta es de carácter colectivista: para salvaguardar los Bienes Públicos Globales (BPG)¹⁸.

Los BPG no son sólo los *global commons* (bienes comunales globales), como los océanos, los mares, la atmósfera, la capa de ozono, la biodiversidad, el patrimonio cultural de la Humanidad que cataloga la Unesco, la Antártida, etc., sino también otros que, como estos, no hemos aprendido a valorar hasta que no hemos detectado los *males públicos globales* que los están destruyendo. Entre ellos están, además del medio ambiente en su conjunto, la estabilidad financiera internacional, la eficiencia del mercado, la salud, el conocimiento, la paz, la seguridad y el respeto de los derechos humanos. La tragedia de los bienes comunes, como expusiera Garrett Hardin (1980), es que al no ser apropiables nadie tiene un incentivo para invertir en ellos (problema del *free rider* o gorrón) y al no ser posicionales, al no perjudicar el consumo de uno al de otro, el exceso de consumo en interés individual produce un rebosamiento de su sustentabilidad y su pérdida colectiva (dilema del prisionero).

La única solución a este problema no es teórica sino pragmática: la acción colectiva capaz de protegerlos legalmente y recuperarlos materialmente. La participación política democrática y la acción colectiva no violenta son la última reserva de energía que todavía queda por usar para conferir sostenibilidad a lo que pueda salvarse del sistema actual. Pondré un solo ejemplo: la legislación actual sobre patentes y derechos de propiedad intelectual, que impide el acceso de los países a un BPG como los remedios farmacéuticos necesarios para prevenir o curar enfermedades infecciosas evitables, es indefendible. Acaso sea necesario crear y financiar un Consejo Global de Investigación Científica y un Fondo Mundial de Desarrollo Tecnológico independientes de los intereses mercantiles nacionales. En todo caso, el frente está aquí; hay que elegir entre una sociedad jerárquica, individualista y desigual y otra participativa, colectivista y equitativa, no como un juego de todo o nada, sino como la búsqueda interminable del mejor equilibrio coyuntural alcanzable. El riesgo lo merece.

¹⁸ <http://www.earthsummit2002.org/es/issues/GPG/gpg.htm>.

El *paper* sobre finanzas sostenibles antes citado consigna que estimaciones conservadoras sugieren que el coste de mitigar los desastres relacionados con el cambio climático (inundaciones, grandes tormentas y sequías) superará el Producto Interior Bruto Mundial en el año 2065. Otros acumulan pruebas de que, aunque no ocurriera una crisis de oferta, la era de la energía "barata" ha acabado para siempre jamás¹⁹. La población mundial crecerá en más de mil millones de personas en los próximos quince años, sobre todo en los países más pobres: ¿cuánto empleo podrán crear ahogados por una deuda impagable, olvidados por una ayuda oficial mezquina y oprimidos bajo una inversión exterior que sólo ofrece explotación y miseria? El futuro próximo se anuncia, pues, como un verdadero tiempo de prueba.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bowles, S.; Gordon, D. M., y Weisskopf, T. E. (1983), *La economía de despilfarro*, Madrid, Alianza Editorial, 1989.
- Cohen, D. (1997), *Riqueza del mundo, pobreza de las naciones*, Buenos Aires y México, Fondo de Cultura Económica, 1998.
- George, S. (1999), *El Informe Lugano. Cómo preservar el capitalismo en el siglo XXI*, Barcelona, Icaria, 2001.
- Hardin, G. (1980), «La tragedia de los espacios colectivos», en H. E. Daly (ed.), *Economía, ecología, ética*, México, FCE, 1989.

¹⁹ Hanson, Jay (2001), «Synopsis».

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:
Víctor Abreu Fernández, Rafael Bañón Martínez, Inés Campillo Sierra,
Cecilia Castaño Collado, M.^a Isabel Castaño García, Juan José Castillo Alonso,
María Catedra Tomás, Eduardo Crespo Suárez, Rafael Cruz Martínez, María González Encinar,
Jesús Leal Maldonado, Lorenzo Navarrete Moreno, Laureano Pérez Latorre,
Fernando Valdés dal Ré

Secretaria:
Carmen Pérez Hernando

CONTENIDO Vol. 39 Núm. 1 (2002)

- Gregorio Rodríguez Cabrero**
Economía política de la sociedad de consumo y el Estado de Bienestar
- Fernando Conde y Luis Enrique Alonso**
Gente conectada: la emergencia de la dimensión fáctica en el modelo de consumo glocal
- José Miguel Marinas**
El malestar en la cultura del consumo
- Javier Callejo**
Globalización y digitalización de las audiencias
- Cristina Santamarina**
La publicidad como voluntad de representación
- Jorge García López e Iñaki García Borrego**
Inmigración y consumo: planteamiento del objeto de estudio
- Rosa María Espino**
Crónica de la transformación de los modelos empresariales y de los tipos de investigador en España: años 1960-2001
- Colectivo Madrid (Mario Ortí, Rafael Ibáñez y Daniel Albarracín)**
La ciudad y la génesis del consumo de masas. Madrid, espacio del antagonismo social en la formación del capitalismo corporativo nacional
- Miguel Ángel Castro Nogueira**
La imagen de la investigación cualitativa en la investigación de mercados
- Alejandro Martínez Casald**
Las cámaras fotográficas como objetos de consumo
- Alfredo Peralta Torres**
El hiper, de la distribución a la acción
- Sergio Fernández Moreno**
Los productos dietéticos y el mercado producido por la enfermedad celiaca
- Natalia de la Peña**
La representación de lo femenino en la publicidad de compresas. Análisis comparado Evax-Ausonia 1997-1999

ANEXO

Trabajos de investigación en sociología del consumo e investigación de mercados 1994-2001

VIARIOS

José Luis Castilla Vallejo
El multiculturalismo y las trampas de la cultura

Mauricio Romero
Democratización política y contrarreforma paramilitar en Colombia

SUSCRIPCIONES

ESPAÑA Y UNIÓN EUROPEA
Suscripción individual: 24,00 €
Suscripción institucional: 30,00 €
Número suelto: 12,00 €

RESTO DEL MUNDO
Suscripción individual: 30 \$
Suscripción institucional: 40 \$
Número suelto: 20 \$

LIBROS

Andrea del Bono

Telefónica. Trabajo degradado en la era de la información
Madrid, Miño y Dávila, 2002

RAFAEL FEITO ALONSO *

Bienvenida sea la nueva colección de Sociología del Trabajo que con este volumen inaugura la artesanal y esmerada editorial Miño y Dávila.

El trabajo que ofrece al lector la socióloga argentina Andrea del Bono sobre Telefónica en España es un apasionante relato de la manifiesta incapacidad del capitalismo para abandonar sus explotadores orígenes manchesterianos. Bajo la pátina de posmodernidad, de informatización, de innovación tecnológica, de la sociedad del conocimiento, se oculta una perversa lógica laboral que condena a la mayoría de los trabajadores a la alienación y a la rutinización de sus tareas. Esta lógica llega a ser tan demencial que los usuarios del servicio de teleoperadores llegan a preguntar si están hablando con un contestador automático o con una persona.

Lo que sigue primando es la lógica del beneficio a costa tanto de los trabajadores como de los clientes. Lo que la investigación de la profesora Del Bono plantea es que a la empresa lo único que le importa es vender bienes y servicios, despreocupándose hasta límites alarmantes de la atención al usuario.

Lo que anteriormente era la Compañía Telefónica de España (CTNE) se ha convertido hoy en un conglomerado de empresas en las que sigue existiendo un núcleo matriz, con un número cada vez menor de trabajadores, donde, comparativamente, las condiciones laborales son estables y están delimitadas por convenios colectivos bajo la vigilante mirada de los sindicatos de clase. Junto a este colectivo rela-

* Profesor titular de Sociología, UCM.

tivamente privilegiado existen nuevos colectivos de trabajadores con contratos precarios y condiciones de trabajo próximas a la explotación (son los teleoperadores de este estudio).

Incluso dentro de la empresa matriz existen colectivos que se han visto subsumidos en la absorbente lógica de los nuevos tiempos de disposición permanente, de vender a toda costa los bienes servicios telefónicos del momento y de plegarse a unas condiciones laborales cada vez más desquiciantes y disparatadas (son las operadoras del Centro Nacional de Santo Domingo y los Asesores de Servicios Comerciales —ASC—). El libro explica cómo una empresa patriarcal, en la que existía eso que se dio en llamar el “espíritu u orgullo telefónico”, pasa a convertirse en una empresa en la que los lazos comunitarios paulatinamente se extinguen, bien por la reconversión salvaje de las tareas, bien por una política de prejubilaciones para librarse de los “inservibles” para los nuevos tiempos, de arrojar a la basura toda una experiencia de años.

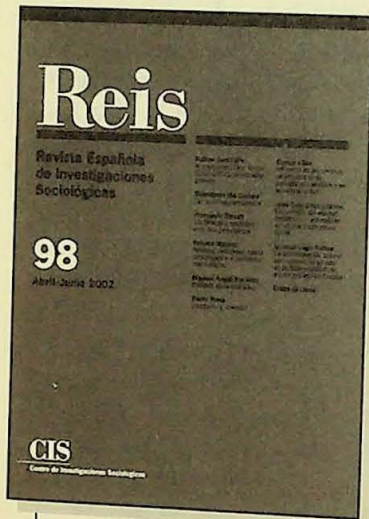
El camino hacia la división entre los propios trabajadores está servido. Frank Parkin en su fino análisis sobre las clases en el capitalismo actual hablaba del llamado cierre social dual, con el que se refería a la lucha de los trabajadores estables hacia arriba, frente a sus empleadores, y hacia abajo, frente a los trabajadores inestables o “más baratos” que podrían quebrar sus condiciones sociolaborales. Parkin citaba el caso de los trabajadores blancos en la Sudáfrica del *apartheid* frente a los negros.

La profesora Del Bono ha realizado una investigación “cuerpo a cuerpo” con los trabajadores y trabajadoras, conviviendo con ellos, haciendo observación participante, realizando entrevistas en profundidad —a trabajadores y a delegados sindicales—. Todo ello dota a su trabajo de una veracidad y de una sinceridad y de una precisión exquisitas.

De este modo, podemos ver en qué consiste ese mecanismo de control ideológico que se presenta bajo la etiqueta de “autonomía responsable” (similar al nivel de autonomía moral de la obediencia querida en Kant, a la que el filósofo de Königsberg añadía la obediencia debida y la autonomía moral), la “ciclotimia de rumor” con que se paraliza la acción coordinada de los trabajadores ahora pendientes del anzuelo de su posible ascenso, la miseria moral e incompetencia (quizás más de esto último que de lo primero) de los recién ascendidos, la lucha por dignificar el propio trabajo atendiendo fuera de la norma —es decir, correctamente para el común de los mortales— a los usuarios, etcétera.

En definitiva, estamos ante un trabajo que muestra una realidad, por desgracia, cada vez más frecuente que conduce a la atomización de nuestra sociedad, a unas personas cada vez menos arraigadas con los suyos y con su entorno. Procesos laborales como los aquí descritos están, sin duda, detrás de la creciente desestructuración de la vida familiar y vecinal, de la baja implicación de las familias en la educación de sus hijos y de un rampante consumismo que sólo nos puede llevar a la barbarie.

Como decía al principio, bienvenidos sean este libro y esta nueva colección de la que ya se anuncian entregas para los próximos dos años.



Revista Española de Investigaciones Sociológicas

98

Abril-Junio 2002

Rafael Jerez Mir

In memoriam: Eloy Terrón
(1919-2002), un marxista
genuino

Salustiano del Campo
Ser sociólogo en España

Pierpaolo Donati
Ciudadanía y sociedad
civil: dos paradigmas

Renate Mayntz
Modelos científicos,
teoría sociológica y el
problema macro-micro

Manuel Ángel Río Ruiz
Visiones de la etnicidad

Pablo Pena
Dandismo y juventud

Carlos Elías

Influencia de las revistas
de impacto en el
periodismo científico y en
la ciencia actual

José Luis Sáez Lozano

La decisión del elector:
partidismo, racionalidad-
economía y estructura
social

Ignacio Lago Peñas

La discriminación salarial
por razones de género:
un análisis empírico del
sector privado en España

Crítica de Libros

Director

Ricardo Montoro Romero

Secretaría

Mercedes Contreras Porta

Consejo Editorial

Rafael del Águila, Amparo Almarcha,
Luis Enrique Alonso, Modesto Escobar,
Emilio Lamo de Espinosa, Margarita Latiesa,
Jesús Leal, Eduardo López-Aranguren,
Enrique Luque, Jaime Luis Peón,
Emilio Rodríguez Lara, Cayo Sastre,
Eduardo Uriarte

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): 27 €
Números sueltos: 7,81 €

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas

Laís Wendel Abramo

O resgate da dignidade

São Paulo, EDUNICAMP/Imprensa Oficial
do Estado de São Paulo, 1999

MARCIA DE PAULA LEITE*

Ya era buen tiempo de que viera la luz el libro de Laís W. Abramo, *El rescate de la dignidad. Huelga metalúrgica y subjetividad obrera*, estudio que constituye un cuidadoso y creativo análisis de la histórica huelga de los metalúrgicos de São Bernardo del Campo (São Paulo, Brasil) en 1978 y una importante contribución histórica y teórico-metodológica a la Sociología del Trabajo.

En términos históricos, su contribución es más que evidente. Analizando con detenimiento un periodo crucial para el país, el texto reconstituye la compleja coyuntura de agotamiento del régimen militar brasileño, en la cual las tácticas de la dictadura utilizadas a lo largo de los "años de plomo" empezaron sensiblemente a perder su eficacia. El estudio no se limita a hacer una cuidadosa y minuciosa recuperación del movimiento que estuvo en el origen del "nuevo sindicalismo" brasileño; también nos ofrece un agudo análisis de la coyuntura que antecede a la huelga, tejiendo la trama de los caminos de reconstrucción de un importante movimiento de la sociedad civil y del proceso de pérdida de legitimidad del gobierno, que se venía profundizando desde 1973: la victoria de la oposición en las elecciones parlamentarias de 1974, la rearticulación de la sociedad civil y la movilización pública por los derechos humanos que sigue a esta, la evidencia de las contradicciones en el gobierno con la derrota de los sectores considerados "duros" dentro de la corporación militar en 1976 y el relanzamiento del movimiento estudiantil en 1977.

El análisis ilumina, así, un periodo decisivo de la historia reciente del país, evidenciando la movilización de la sociedad civil brasileña

* Departamento de Ciências Sociais Aplicadas a la Educação, Universidade Estadual de Campinas, Brasil. Rua Dr. Homen de Melo 995, apto. 81; 05007-002 São Paulo, SP, Brasil, e-mail: mpleite@uol.com.br.

en aquellos difíciles años y de qué forma, poco a poco, el movimiento social empieza a superar su fragmentación para ganar la luz del día. Examinando, por un lado, el movimiento político y social y, por el otro, el desarrollo de las luchas obreras y sindicales, la autora analiza la forma por la cual se produce, al fin, el encuentro entre los dos movimientos, "a pesar de la ausencia orgánica del movimiento sindical en el escenario de la contestación al régimen".

Pero la preocupación de Laís Abramo en captar la riqueza de detalles que caracterizan ese momento tan peculiar de la historia reciente de Brasil y su opción por tratar de entender la compleja trama de relaciones en juego se expresa de forma aun más contundente en términos teórico-metodológicos.

En primer lugar porque, descontenta con los análisis que se apresuraban a explicar la huelga clasificándola por su carácter "económico" (ya que la principal reivindicación expresa del movimiento era un reajuste salarial del 20%) o "político" (debido a sus evidentes repercusiones políticas derivadas del carácter ilegal de la huelga determinado por la estrecha institucionalidad autoritaria vigente en el período) o aun como expresión de un sindicalismo de tipo asociativo (preocupado con la defensa de las reivindicaciones específicas de los sectores más cualificados de los trabajadores, que se encontrarían en una situación más favorable para enfrentarse al empresariado), la autora redefine los términos del problema, ampliando la mirada para buscar "el significado global de la experiencia que se empezaba a vivir". Para ello, intenta dar un estatuto explicativo central al significado atribuido al movimiento por sus propios actores. Adoptando esa perspectiva, el análisis se orientará por un camino extremadamente fértil de búsqueda de las "impresiones subjetivas causadas por la huelga", que concluye con la tesis de que el movimiento contenía y expresaba una demanda de "recuperación de la dignidad de los trabajadores". Inspirándose en la noción de experiencia de Thompson, según la cual "las clases obreras son capaces de producir acontecimientos con significados que no están *a priori* insertos en ninguna lógica preexistente a su acción" y, a partir de ahí, en una concepción de clase que "supone su presencia como un sujeto histórico y actuante en el proceso mismo de su formación, entendido como un complejo y creativo proceso de producción de acciones, movimientos, instituciones, valores, símbolos y culturas", Laís Abramo encuentra en la noción de *dignidad* (palabra que aparecía de forma explícita y con frecuencia en varios de los protagonistas del movimiento) la expresión de un importante simbolismo, capaz de desvelar aspectos centrales

del movimiento. Negándose a considerar al trabajador como un *homo oeconomicus*, que se orienta centralmente por sus necesidades materiales, la investigación sale en búsqueda de las complejas motivaciones subjetivas presentes en el movimiento, relacionadas a algo más amplio que una privación material.

Siguiendo esa línea de interpretación, el estudio nos informa no solamente sobre las condiciones de trabajo en las empresas que constituían el corazón del "milagro brasileño" (las ensambladoras automotrices del ABC paulista), sino que, más aun, y ampliando la huella ya iniciada por John Humphrey y Amnéris Maroni, trata de caracterizar la forma por la cual esas condiciones de trabajo eran vividas por los trabajadores. De esa manera el texto se va deteniendo en el análisis de un conjunto de temas que son discutidos minuciosamente con base en un rico material recogido en documentos, entrevistas y testimonios de los trabajadores sobre su trabajo cotidiano en cursos promovidos por el sindicato. Se destacan, en ese cotidiano, las altas tasas de rotación externa (consecuencia de una política gerencial que tenía como objetivo no sólo mantener los salarios en niveles bajos, sino, principalmente, disciplinar la fuerza de trabajo), que provocaban en los trabajadores una permanente sensación de inseguridad en el empleo; las continuas prácticas de intensificación de los ritmos y extensión de la jornada de trabajo a través de la obligatoriedad de realización de horas extras, vividas como una imposición injusta de un exceso de trabajo que fatigaba y agotaba a los trabajadores; la opresión del tiempo y de la rutina, vivida como una violencia que imposibilitaba a los trabajadores disfrutar la compañía de la familia y el contacto con los amigos en los fines de semana; la pérdida salarial, experimentada como una humillación que les impedía mantener sus patrones históricos de consumo familiar; el despotismo, la omnipotencia y la impunidad de las jefaturas, vividos como una agresión moral y un ataque a la "dignidad humana" de los trabajadores; la inseguridad en el trabajo, responsable de los altos índices de accidentes de trabajo (las estadísticas registradas conferían a Brasil el no envidiable título de campeón mundial de accidentes de trabajo) y de enfermedades profesionales, vividos como una violación de la integridad física. La experiencia de humillación y falta de respeto provocada por esa realidad se sumaba a la conciencia que tenían los metalúrgicos de estar trabajando en las empresas más modernas y productivas del país, que eran la "locomotora" del "milagro económico brasileño". Esa conciencia era acompañada por la fuerte convicción de los trabajadores de que merecían, por lo tanto, ser recompensados de forma más

justa y equitativa por su esfuerzo cotidiano. Esta vivencia de tener la propia dignidad humillada, violentada y no respetada, de "ruptura de cualquier pacto de reciprocidad", que ya había estado en la base de una serie de movimientos fragmentados de resistencia ocurridos en el interior de las empresas en los años anteriores, estará en el origen de la insatisfacción que explica la eclosión y la dimensión adquirida por el movimiento huelguista en 1978.

La recuperación de la huelga en tanto tal se hace a través de la reconstitución de su día a día en las principales ensambladoras automotrices de São Bernardo del Campo (Scania Vaabis, Ford, Mercedes Benz y Volkswagen). Se destacan en ese análisis dos aspectos fundamentales del movimiento: su organización a partir de la base, en el interior de las fábricas, con la paralización de las máquinas durante la jornada de trabajo, y el papel central desempeñado por los obreros más cualificados, especialmente en las sesiones de fabricación y matricería, a partir de cuya iniciativa, en general, la huelga llegaba al conjunto de la fábrica. Vale destacar también el cuidadoso registro realizado por la autora de la impresionante capacidad de difusión del movimiento: habiéndose iniciado el día 12 de mayo en la Scania, la huelga rápidamente llegó a la mayor parte de las empresas metalúrgicas de la región del ABC, irradiándose inmediatamente después para las demás ciudades de la región metropolitana de São Paulo y sobrepasando, dos meses después, la cantidad de 150.000 trabajadores, en un movimiento cuyo epicentro se desplaza del ABC hacia la ciudad de São Paulo a partir del segundo mes de la paralización.

El libro contiene también un cuidadoso análisis de la práctica sindical a lo largo de la década de los setenta, a través del cual se van evidenciando las nuevas tendencias que paulatinamente irán afirmándose, y que se diferenciaban sustantivamente de las prácticas predominantes del sindicalismo brasileño en aquel periodo, sumisas a o intimidadas por la legislación represiva impuesta por el gobierno militar. Como muestra el estudio, esas tendencias se consolidan a lo largo de los años, desembocando finalmente, a través de una expresiva y continua acumulación de fuerzas, en una capacidad de representación y orientación de la insatisfacción de las bases, que se expresa en la eclosión de la huelga, aunque esta no haya resultado de una decisión explícita del sindicato en ese sentido. Esta práctica se explicita en un conjunto de medidas dirigidas a la unificación del conjunto de los trabajadores metalúrgicos de São Bernardo, el fortalecimiento del trabajo de base, la crítica a la estructura sindical corporativista, la afirmación del dere-

cho de los trabajadores, el estímulo a la participación de las bases en la vida sindical y las luchas para abrir un espacio real y propio de negociación con la patronal.

La reconstitución realizada por Laís destaca algunos hechos y momentos decisivos en el proceso de constitución del sindicalismo de São Bernardo, tales como el cambio de orientación que empieza a afirmarse en la práctica sindical a partir de las varias paralizaciones del trabajo en empresas importantes ocurridas en 1973-1974, la organización del Primer Congreso de los Trabajadores Metalúrgicos de São Bernardo del Campo y Diadema en 1974, la conducción de Lula a la presidencia del sindicato en 1975 y su reelección en 1978 y el Movimiento de Reposición Salarial en 1977, que reivindicaba la reposición de las pérdidas salariales ocurridas en 1973, cuando el ministro de Hacienda, Delfim Neto, manipulando los índices de aumento del coste de vida, había provocado una pérdida salarial acumulada de más del 30% para algunas categorías de trabajadores.

Cada uno de esos momentos significó, en su momento y a su manera, un nuevo e importante paso para la elaboración colectiva, entre los metalúrgicos de São Bernardo, de la idea de que, a pesar de estar desempeñando un papel fundamental en el desarrollo económico del país, sus esfuerzos no estaban siendo debidamente recompensados. La legitimidad que conquista el sindicato a partir de esa práctica se evidencia claramente en el momento mismo de la huelga, a través del hecho de que los trabajadores solicitan su presencia inmediata en el interior de las empresas paralizadas, para negociar en su nombre, rechazando la propuesta gerencial de constitución de comisiones especiales de representación de los huelguistas.

A partir de ese análisis, *El rescate de la dignidad* nos enseña que la huelga de 1978 no es el resultado de una acción determinada de antemano por cualquier tipo de dato estructural. Al contrario, emerge como resultado de la fusión de un complejo conjunto de factores que colaboran para su irrupción, como un movimiento histórico único y de enorme importancia para el país, sea por su impacto en aquella coyuntura, sea por las instituciones cuya creación posibilita, sea, en fin, por sus efectos para la historia posterior del sindicalismo y de la política brasileña. En verdad, las huelgas de 1978 irrumpen como un movimiento que, debido a su fuerza, dimensión y capacidad de irradiación, crea una gran perplejidad, sorprendiendo a empresarios, políticos, sindicalistas, estudiosos del tema, el gobierno, la opinión pública e incluso sus propios protagonistas. Es por eso que, a partir de ellas, el Sindicato de los Metalúrgicos de São Bernardo del

Campo se erigirá como la vanguardia del sindicalismo brasileño; es por eso que, después de ellas, el país jamás sería el mismo.

Y aquí se encuentra otra importante contribución del libro, que contiene una presentación inicial en la cual la autora realiza un esfuerzo de actualización de la discusión sobre el significado de la huelga, buscando reflexionar sobre las diferencias entre aquel momento y las tendencias que se vienen imponiendo al movimiento sindical en los días actuales. El esfuerzo es extremadamente feliz. Al evidenciar las diferencias de las dos coyunturas y los nuevos desafíos que enfrenta el sindicalismo en los días actuales, tales como la destitución de los derechos, precarización del trabajo y el aumento del desempleo en el contexto de la globalización económica, Laís Abramo destaca la importancia del patrimonio conquistado en la experiencia de luchas acumuladas, un instrumento poderoso para la invención y la construcción de los caminos e instrumentos capaces de enfrentar las dificultades actuales. Reconociendo la diferencia entre las condiciones actuales y aquellas que dieran origen al "nuevo sindicalismo" brasileño, la autora trata de llamar la atención hacia el hecho de que, en los días presentes, el sindicalismo brasileño sigue desarrollando nuevas prácticas que deben mucho de su fuerza a esa historia de luchas y embates. Aunque su análisis implique nuevas investigaciones, el camino teórico desarrollado por Laís permanece, sin duda, como una inspiración importante a ser tomada en consideración.

Libros recibidos en la Redacción

- Alcocer de la Hera, Carlos María** (2002), *El contrato psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales*, Archidona, Ediciones Aljibe.
- Boltanski, Luc y Chiapello, Ève** (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal.
- cc oo** (2001), *Voluntariado, tercer sector y movimiento sindical*, Madrid, Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- Crusells, Magí** (2001), *Las Brigadas Internacionales en la pantalla*, Ciudad Real, U. de Castilla-La Mancha.
- De Miguel, Amando** (2001), *Las profecías no se cumplieron*, Oviedo, Ediciones Nobel.
- De Miguel, Jesús y Pinto, Carmelo** (2002), *Sociología Visual*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas-Siglo XXI.
- Ghasarian, Christian** (2001), *Tensions et résistances. Une ethnographie des chantiers en France*, Toulouse, Octarès.
- Heijs, Joost** (2001), *Política tecnológica e innovación. Evaluación de la financiación pública de I+D en España*, Madrid, CES.
- Iranzo, Juan Manuel y Blanco, Rubén** (2002), *Sobre las identidades. Lecciones Carlos Mendive (1998-1999)*, Pamplona, Universidad Pública de Navarra.
- Lautier, François** (1999), *Ergotopiques. Sur les espaces des lieux de travail*, Toulouse, Octarès.
- López, Juaco y Lombardía, Carmen** (eds.) (2001), *Valentín Vega. Fotógrafo de calle, 1941-1951*, Gijón, Ayuntamiento.
- Marínez Fons, Daniel** (2002), *El poder de control del empresario en la relación laboral*, Madrid, CES.
- Marínez-Val, José María** (2001), *Un empeño industrial que cambió a España, 1850-2000: Siglo y medio de ingeniería industrial*, Madrid, Editorial Síntesis.
- Meroño, Pere** (2001), *Història del sindicalisme nacional als Països Catalans, 1958-1989*, Tarragona, El Mèdol.

Montiel, Yolanda (2001), *Un mundo de coches. Nuevas formas de organización del trabajo. Estudios de Caso*, México, CIESAS: Centro Superior de Investigación y Estudios Superiores en Antropología Social.

Moral, Enrique y Castillo, Santiago (coords.) (2002), *Construyendo la modernidad. Obra y pensamiento de Pablo Iglesias*, Madrid, Editorial Pablo Iglesias.

Ortega Cantero, Nicolás (2001), *Paisaje y excursiones. Francisco Giner, la Institución Libre de Enseñanza y la sierra de Guadarrama*, Las Rozas (Madrid), Editorial Raíces-Obra Social de Caja de Madrid.

Preston, Paul y Sanz, Ismael (2001), *De la Revolución liberal a la Democracia parlamentaria. Valencia, 1808-1975*, Valencia, Universidad.

Rodríguez López, Carolina (2002), *La universidad de Madrid en el primer franquismo. Ruptura y continuidad, 1939-1951*, Madrid, Universidad Carlos III.

Rubio Gil, Ángeles (ed.) (2002): *Finanzas y sociedad. Perspectivas para el estudio de una relación compleja*, Madrid, Thompson.

Santos Ortega, Antonio y Poveda, María (2002), *Trabajo, empleo y cambio social*, Valencia, Tirant lo Blanch (2.ª edición).

Terssac, Gilbert de (2002), *Le travail: une aventure collective. Recueil de textes*, Toulouse, Octarès.

Trayectorias (2002), *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León: "Mercado de trabajo y globalización"*, año 4, núm. 9, mayo-agosto.

Villasante, Tomás (1998), *Cuatro redes para mejor vivir. 1: Del desarrollo local a las redes para mejor-vivir*, Buenos Aires, Lumen-Humanitas.

— (1988), *Cuatro redes para mejor vivir. 2: De las redes sociales a las programaciones integrales*, Buenos Aires, Lumen-Humanitas.

— (2002), *Redes e alternativas. Estrategias e estilos creativos na complexidade social*, Petropolis (Brasil), Editorial Vozes.

Zubero, Imanol (coord.) (2002), *Envejecimiento, empleo y sociedad. Las personas mayores de 45 años y su situación ante el empleo en Euskadi*, Madrid, Fundación Foessa-Caritas.

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

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 Irazzo, Ibona Kovács, Marcia de P. Leite, Ruth Milkman, Alfonso Ortí, Andrés Pedreño, Ludger Pries, Helen Rainbird, José M.ª Sierra, Agnes Simony, Jorge Uriá, Fernando Valdés Dal-Re, Imanol Zubero.

Número 45 (primavera de 2002)

El trabajo invisible

Editorial

Luciano Gallino, La informalización del trabajo en los países desarrollados: aproximación a la baja en las condiciones de trabajo entre Norte y Sur

Ibona Kovács, Cómo hacer visible el trabajo que el discurso dominante oculta

Danièle Linhart, Los asalariados y la mundialización. El caso francés

Angel Belzunegui Eraso, El control del tiempo de trabajo en el teletrabajo itinerante

Manuel Santos, Robert Owen, pionero del «management»

Rafael Feito, Hacia un nuevo modelo de docencia universitaria

Jorge García López y Carlos A. Castillo Mendoza, Encuentros con Vittorio Rieser

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.ª dcha. 28006 Madrid
Teléfs. 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
Telf.: 91 436 37 01
Fax: 91 575 39 98

E-mail: 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

GIRO POSTAL

VISA n.º

AMEX n.º

Fecha caducidad

Fecha

Firma obligatoria

NUESTRAS DIRECCIONES

Redacción

Revista **Sociología del Trabajo**
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Universidad Complutense
Campus de Somosaguas. 28223 Madrid

Edición

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

Venta de números atrasados o colecciones

Siglo XXI de España Editores, S. A.
Príncipe de Vergara, 78 - 2º dcha.
28006 Madrid
Teléfono: (34) 91 745 09 13
Fax: (34) 91 561 58 19
E-mail: ventas@sigloxxieditores.com