

Mujeres al final de la cadena

Mujeres al final de la cadena. El entorno productivo de VW-Navarra

El peonaje femenino en la industria de material eléctrico y electrónico durante el franquismo

Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas de hogar

Exclusión laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias

Empleo y relaciones laborales en las empresas españolas en Marruecos

ISSN 0210-8364



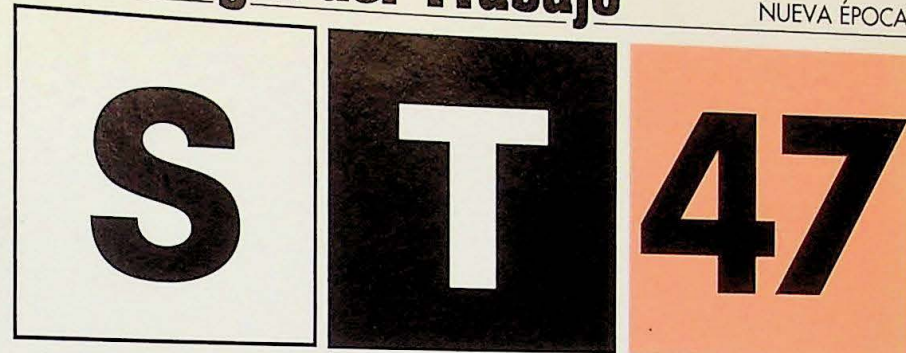
9 778402 108365

47

47

Sociología del Trabajo

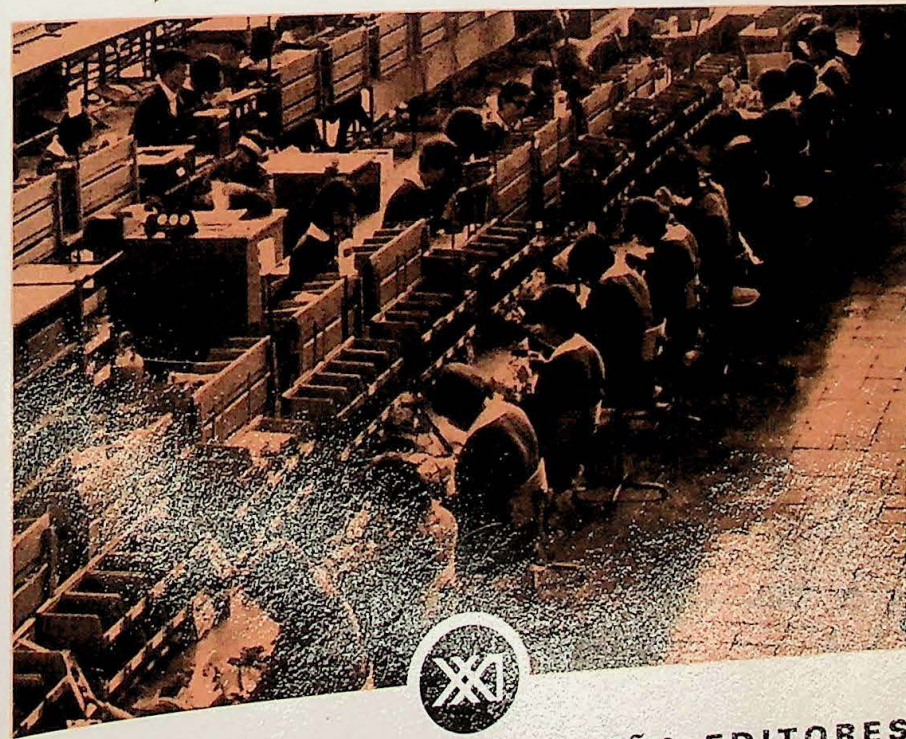
NUEVA ÉPOCA



REVISTA CUATRIMESTRAL DE EMPLEO, TRABAJO Y SOCIEDAD

INVIERNO 2003

Mujeres al final de la cadena



SIGLO VEINTIUNO DE ESPAÑA EDITORES

INVIERNO 2003

NUEVA ÉPOCA

Sociología del Trabajo

Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

Juan José Castillo
Santiago Castillo

Consejo de Redacción

Arnaldo Bagnasco, Departamento 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-IRESCO, 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^a 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 47

NUEVA ÉPOCA

Invierno 2002-2003



SUMARIO

Juan José Castillo y Pablo López Calle , Mujeres al final de la cadena. El entorno productivo de VW-Navarra	3
Julio A. Fernández Gómez , El peonaje femenino en la industria de material eléctrico y electrónico durante el franquismo.....	43
Josep Banyuls, Ernest Cano, Jose Vicent Picher y Amat Sánchez , Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas de hogar.....	75
J. P. Pérez Sanz , Exclusión laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias.....	107
Ramón Alós Moner , Empleo y relaciones laborales en las empresas españolas en Marruecos	139

A los colaboradores

Extensión: Las colaboraciones, artículos o notas no deberán exceder de 25 páginas mecanografiadas a doble espacio (30 líneas x 70 espacios, lo que incluye referencias, cuadros, etc.) y habrán de venir acompañados **necesariamente** de un **resumen** de unas diez líneas. Una copia en **diskette**, en cualquier programa de procesamiento de textos, es imprescindible.

Los artículos se enviarán por **triplicado**: 3 copias en papel.

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

Los autores indicarán claramente su nombre completo y el **lugar de trabajo y dirección 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. 47 - invierno de 2002/2003

Edita: Siglo XXI de España Editores, S. A.

Príncipe de Vergara, 78 - 28006 Madrid

© *Sociología del Trabajo*

© Siglo XXI de España Editores, S. A.

Madrid, enero de 2003

ISSN: 0210-8364

Depósito legal: M. 27.350-1979

Fotocomposición: EFCA, S. A.

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

Impreso en Clossas-Orcoyen, S. L.

Polígono Igarra. Paracuellos de Jarama (Madrid)

Printed in Spain

Mujeres al final de la cadena

El entorno productivo de vw-Navarra¹

Juan José Castillo y Pablo López Calle *

1. Introducción

Si la sociología ha de ser “un deporte de combate”, que se enfrenta a las ideologías interpretativas que se apoyan en (y fomentan) el *sentido común*, se deben siempre tener presentes los problemas que se plantea, las herramientas con las cuales construye sus explicaciones².

Partimos de una afirmación que nos bombardea desde hace años en los medios de comunicación y, también, en las ciencias sociales. Se dice y repite que el trabajo está en vías de desaparición, que cada vez

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

¹ Este artículo se basa en la investigación *Los obreros del Polo*, que forma parte del proyecto TRABIN: «El trabajo invisible en España: una evaluación y valoración del trabajo realmente existente, de su condición, problemas y esperanzas». Este proyecto está financiado por el Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (BSO 2000-0674). Una primera versión se presentó en marzo de 2002, en el Aula del Movimiento Obrero organizada por UGT y la Universidad Complutense y dirigida por Santiago Castillo, «Mujer y trabajo en la España contemporánea», en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de Madrid. Versiones distintas se presentaron con posterioridad en la Universidad Pública de Navarra, en la de Alicante, en los Cursos de Verano de la Universidad de Cantabria y en el Décimo Encuentro Internacional de la red GERPISA, París, Palais du Luxembourg, 6-8 de junio de 2002.

² *La sociologie est un sport de combat* es el título de la película documental sobre el trabajo de sociólogo de Pierre Bourdieu que se estrenó en Francia el año de gracia de 2001. El 23 de enero de 2002 fallecía este gran maestro de la sociología a quien rendimos aquí un cálido homenaje.

es menos necesario en la "sociedad de la información". Tanto se repiten estas afirmaciones que parecen constituirse en el *sentido común científico* que justifica políticas económicas, formas de organización del trabajo o precarización de las relaciones de trabajo, etcétera³.

Contra esas ideas (falsas y dominantes) nuestro programa de investigación de los últimos diez años ha contribuido a un abordaje que *recupera* ese trabajo perdido de vista por las ciencias sociales y lo reconstruye como problema científico, en el cual no es menos importante la renovación de las categorías y formas de análisis de la sociología⁴.

Los "trabajos", oscurecidos por la niebla de la ideología del fin del trabajo, ya no están a la vista del investigador ingenuo, por convicción o por interés. Por ello hay que recuperar ese trabajo invisible con herramientas científicas que calen más allá de las brumas que difunde la sociología o la economía de baja divulgación.

1.1. ¿Por qué Navarra?

Una línea maestra que guía nuestro enfoque, con el fin de hacer visibles todos los trabajos que contribuyen a la fabricación de un determinado bien, es la reconstrucción del proceso de trabajo.

Esto es, la investigación busca identificar los distintos trabajos que contribuyen, en este caso, a la fabricación de un coche. Y para ello hemos elegido un escenario privilegiado y problemático, que obliga a contemplar la realidad con esquemas teórico-interpretativos complejos.

En primer lugar hemos elegido, como punto de partida de esa reconstrucción, una fábrica emblemática, puntera en el sector del automóvil, lo que nos permite presumir que nuestros resultados pueden ser significativos para una masa de trabajos y trabajadores muy amplia: la planta de Volkswagen en Landaben, Pamplona.

En segundo lugar, esta elección, como se verá, nos coloca en un escenario de crecimiento sostenido, en un escenario de prosperidad relativa en el entorno español, el de la economía navarra. En ese contexto

³ Hemos discutido estas perspectivas en dos Seminarios Internacionales Complotenses. El primero, en 1998, publicado hoy como *El trabajo del futuro* (Castillo, 1999). El segundo, el pasado año 2001, cuyas principales ponencias se han publicado en *Sociología del Trabajo*, números 44 y 45, 2002.

⁴ Véase, especialmente, *A la búsqueda del trabajo perdido*, 1998, y *En la jungla de lo social*, 2003, ambas de Juan José Castillo.

de prosperidad se da el propio crecimiento, el aumento, de los trabajadores ocupados en el "centro", VW, a la vez que se externalizan trabajos en una amplia medida, creciendo simultáneamente los empleos dentro de la planta y los "inducidos" fuera, para decirlo como Aldo Enrietti.

Huimos así de la explicación más fácil y habitual en estos estudios de caso: decrece el empleo dentro de la empresa *madre* o *cabeza*, crece fuera el trabajo externalizado, que se precariza y empobrece. En Pamplona el esquema interpretativo ha de ser más complejo porque crece el empleo global.

En tercer lugar, hemos elegido *los obreros del Polo* como foco de nuestro análisis porque, en la investigación que nos ha precedido, y en la interpretación de los actores sociales, el cambio de organización productiva de la empresa VW-Navarra, con un punto de inflexión en 1995, ha supuesto poner en primer plano los muy diversos problemas que surgen en una estructura productiva en red, basada en el suministro *justo a tiempo* de piezas, conjuntos o trabajo a la empresa "centro" de la red productiva que se trama en el territorio.

Esa acentuación del *justo a tiempo* muestra las debilidades del JAT y, desde luego, sus posibilidades. Baste ahora, como ejemplo, el mencionar la vulnerabilidad de un sistema de relaciones laborales cuyo fundamento debiera cambiar (así opinan desde el gobierno regional hasta los sindicatos o empresarios).

Vulnerabilidad ante las huelgas puntuales en los lugares productivos por donde circulan las piezas del mecano final que será el Polo; vulnerabilidad ante conflictos (relativa o irónicamente) ajenos al sector del automóvil, como las huelgas de transportistas; vulnerabilidad ante las inclemencias del tiempo, las grandes nevadas, por ejemplo, o ante el bloqueo de sistemas informáticos complejos.

En cuarto lugar, y de modo más coyuntural, pero estratégico para el despliegue y la detección de los problemas que queremos abordar, nos ha llevado a Pamplona el hecho del lanzamiento de un nuevo modelo del Polo, el llamado modelo A04, en el año 2001. Ello nos ha permitido contrastar los problemas de coordinación productiva en un momento de especial tensión, como lo proponía Ortega, lo que nos permite ver mejor las luces y las sombras de un sistema de producción, el *sistema Polo*.

Así es porque la dependencia productiva de todo el *sistema Polo* se pone a prueba cuando se ha de sustituir un modelo por otro, planificar cambios productivos, introducir nuevos proveedores, nuevos productos o condiciones de producción nuevas para los antiguos; ralentizar la producción (o acelerarla), condicionando las formas de

gestión de la fuerza de trabajo, en cascada, desde Volkswagen Navarra, hasta el último eslabón de la cadena productiva de valor⁵.

Si a este hecho se añade la circunstancia de la negociación del convenio colectivo de esta empresa que ha tenido su culminación en vísperas de San Fermín y que se ha firmado a principios de septiembre de 2001, la "coyuntura" no podía ser más favorable al contexto de la investigación.

En efecto, una parte importante de los acuerdos a los que han llegado empresa y sindicatos en VW, tales como jornadas o vacaciones, se "trasladarán" inmediatamente a las condiciones que deberán adoptar las empresas suministradoras. Es decir permearán las relaciones laborales en el conjunto del sistema Polo y de la economía y la sociedad navarra.

1.2. Del problema social al problema sociológico

En la elaboración y construcción de nuestro problema sociológico, esto es, el diseño y planificación de la investigación, hemos partido del problema social, tal y como lo argumentaban los distintos actores sociales locales.

Por ello, al comenzar nuestro trabajo de campo, mantuvimos entrevistas y visitas sobre el terreno con actores públicos: desde el Gobierno de Navarra y la Dirección de Trabajo a los gestores de los espacios industriales; con los investigadores universitarios; con los sindicatos, o los empresarios; con expertos locales en el análisis de la sociedad navarra, y más específicamente pamplonesa.

⁵ En el capítulo 3, «Actores, campo, negociación» del informe final de investigación que se cita en la nota 1, *Los obreros del Polo*, presentamos en detalle los aspectos más importantes de la negociación del convenio colectivo de VW-Navarra. Vale la pena destacar aquí la permanente espada de Damocles suspendida durante la negociación en cuanto a la localización final en Pamplona de una parte mayor o menor de la producción mundial de Polos. El nuevo Polo A04, fue presentado en el Salón del Automóvil de Francfort de septiembre, y ahí, pasada la tormenta de la negociación de junio, se anuncia que Pamplona producirá dos terceras partes del total de Polos y el resto se llevará a cabo en Bratislava. Pero la sombra de otras localizaciones en Brasil, China o México sigue condicionando el consenso voluntario de los trabajadores (*Diario de Navarra*, 8 de junio de 2001, p. 41; *Diario de Noticias*, 8 de junio de 2001, p. 32; *Diario de Navarra*, 16 de agosto 2001, Internet, «La cara del nuevo Polo. Así será el nuevo VW Polo que fabricará desde septiembre la planta navarra»; *Diario de Navarra*, 5 de septiembre de 2001, p. 31. «Los descansos por calor retrasan el cambio de modelo de Volkswagen». *Los obreros del Polo* se publicará en la Editorial Complutense de Madrid.

Simultáneamente íbamos analizando, y en algún caso *fabricando*, toda la documentación existente: desde la historia de la empresa hasta las fuentes de información o "bases de datos" más dispares y dispersas: guías oficiales publicadas, revistas empresariales, listados difundidos en Internet de distintas instituciones locales, relaciones amablemente facilitadas por investigadores universitarios o sindicales...

Con todo ello, filtrado por frecuentes visitas directas a los polígonos industriales de Pamplona, construimos nuestra propia visión global de la situación a la que nos enfrentábamos. Ya fuera en cuanto a la fragmentación del proceso de trabajo en innumerables empresas que, para colmo, cambiaban de año a año. Y ello, doblado por el "desmigajamiento del trabajo" en distintos centros productivos.

No hay exageración en lo de la complejidad de una trama que llega a todos los sectores de la economía navarra: piénsese que se ha llegado a escribir por un investigador universitario y asumido por una autoridad pública que "las consecuencias de los conflictos [en el sistema del Polo] [...] afectan de forma dramática a la estabilidad social de una comunidad o región", o sea, a Navarra como un todo⁶.

Puesto que una de las características, como se verá, del entorno productivo que analizamos es su volatilidad, su cambio y transformación, aunque sólo sea *aparente*, llamamos la atención aquí hacia la necesidad de tener presente la fecha de las distintas informaciones recopiladas: desde luego, no es una precaución de estilo el decir que la foto fija no sirve para interpretar esta realidad.

En los doce meses que ha durado esta investigación (enero-diciembre de 2001) muchas empresas han cambiado de propietarios, de trabajadores, de trabajos realizados, de piezas y productos suministrados a la empresa *cabeza*, esto es, a VW; han cambiado de forma de vinculación con la misma, de sector (estadístico) y, con ello, de convenio colectivo, de estrategia productiva⁷.

⁶ El investigador es el sociólogo Luis Sarriés, y la autoridad que hace suyo su análisis es José María Roig, director general de Trabajo del Gobierno de Navarra (*Diario de Navarra*, 14 de junio de 2000, pp. 34-35, «Jornada sobre la concertación social en Navarra»).

⁷ Hemos utilizado en distintos trabajos sobre redes productivas, distritos industriales, cooperación entre empresas, y desde 1989, un esquema de análisis de "La división del trabajo entre empresas", que coloca en los extremos de una caracterización de dependencia las empresas *cabeza* y las empresas *mano*, siguiendo el esquema de la división del trabajo entre concepción y ejecución en los centros de trabajo. Véase Castillo, 1989; y una revisión y formulación que recoge varios años de investigación en el artículo de Castillo y Santos, 1999, recogido en Castillo, 1998, *A la búsqueda...*

En ocasiones no han cambiado más que los nombres de las empresas, pero todo ello suele confluír en una estrategia global empresarial, por más que no sea planificada en ningún "centro", que hace converger dichas políticas en una síntesis que agudiza las condiciones de dependencia, en el conjunto del "sistema productivo del Polo", y que se manifiesta en condiciones de intensificación del trabajo, de la fuerza de trabajo global, de la composición del "obrero colectivo", que repercute en los salarios percibidos, en los ritmos de trabajo, en la saturación de las jornadas (y del tiempo de trabajo y de vida, en términos más generales), de las relaciones entre los distintos colectivos de trabajadores⁸.

2. ¿Quién hace el Polo?

La fábrica de automóviles Volkswagen Navarra, instalada en Pamplona, con una plantilla de 5.600 trabajadores hoy en día, fabrica un solo modelo de coche, el Polo. De este modelo, desde que se comenzara a fabricar en Alemania en 1975, se han producido nada menos que siete millones de ejemplares, tal y como se hace eco la prensa navarra y empresarial en el mes de mayo del año 2001.

De las instalaciones pamplonesas han salido, desde 1984, 3.400.000 en total. En el año 2000 la planta instalada en el polígono de Landaben fabricó 298.387 Polos. De ellos se exportó la inmensa mayoría, 264.100, y se vendieron 34.287 en el mercado interior español⁹. Es, desde luego, como se repite en la prensa local, "la empresa que más empleo da en Navarra", pues a sus más de cinco mil trabajadores hay que añadir unas mil contrataciones eventuales en el verano para mantener la producción a lo largo del llamado "corredor de vacaciones"¹⁰.

⁸ Los casos de las empresas Walbro y Expert, entre otros "fragmentos productivos", a los que nos referiremos más abajo, pueden ahora servir como ejemplos y botón de muestra de lo que decimos. El argumento desplegado por Naomi Klein en *No logo. El poder de las marcas* puede servir de fondo a lo dicho en este párrafo.

⁹ «Fabricamos el vw Polo 7.000.000», *A Punto*, núm. 32, mayo de 2001, p. 10; *Diario de Navarra*, 18 de mayo 2001 (edición en papel y electrónica); *Diario de Noticias*, 18 de mayo 2001, p. 34.

¹⁰ José María Roig, director general de Trabajo del Gobierno de Navarra, destaca que, en el entorno de vw, "se sitúan una serie de empresas proveedoras", "y estas a su vez a los productores menores, formándose auténticas redes de centros de producción" («Conclusiones», en *Nuevas formas de concertación social y desarrollo económico en Navarra*, Pamplona, 2000, p. 157) (véanse las referencias bibliográficas completas al final).

Unas cifras de producción extraordinariamente llamativas para quien se acerca a esta empresa emblemática y crucial para la industria y la economía navarra, puesto que ni los augurios de excelencia más optimistas pueden dispensarnos de preguntarnos cómo es posible que tan pocos trabajadores fabriquen tantos automóviles¹¹.

Por supuesto, no hay ningún misterio ni milagro: esta planta, como tantas otras hoy en día, y no sólo en el sector del automóvil, "es un moderno taller de ensamblaje con calidad", para decirlo en las palabras de un responsable sindical¹². Nada nuevo ni sorprendente, pero sí un punto de partida para poder identificar con claridad cuál debe ser nuestro punto de mira, nuestra atalaya, para ampliar el campo de la fotografía que queremos tomar.

Las instalaciones productivas de Volkswagen deben permanecer en el centro de nuestra mirada, pero, necesariamente, hay que ampliar el campo a otros lugares productivos, ya sean de la misma empresa o de otras, en Navarra o fuera de ella, para poder identificar la trama productiva que converge en Landaben. Lo que suele llamarse "trabajo inducido" o, más propiamente hablando, el conjunto de trabajos que conforman el proceso de producción que fabrica el Polo.

2.1. Nuestros objetivos

A partir del problema de investigación que vertebra el conjunto de esta investigación sobre "el trabajo realmente existente", invisible para quienes enfocan sus cámaras sólo allí donde hay abundancia de luz, nuestro propósito se puede enunciar, muy sumariamente, así: ¿quién trabaja para vw?; ¿dónde están los obreros (y obreras) del Polo?; ¿qué y cómo del automóvil Polo se hace en Navarra?

1. Queremos identificar ese trabajo inducido que estiman los actores sociales en presencia, ya sean los sindicatos o el gobierno regional, entre 15.000 y 25.000 trabajadores y trabajadoras. No sólo aproximarnos a cuántos trabajos, sino, sobre todo, qué tipo de trabajos, con qué características, con qué potencialidades, en qué lugares se hallan. Buscándolos hasta donde nuestra capacidad de investigación nos ha permitido. Por supuesto: mucho de ese trabajo, ya lo

¹¹ "vw-Navarra aparece como la segunda planta de coches más productiva de Europa", *Diario de Navarra*, 18 de agosto de 1999, p. 25.

¹² José María Molinero, secretario general del sindicato CC OO en Navarra.

avanzamos, se sale del territorio navarro, pero lo que nos importa, como estudio de caso, es contribuir a esclarecer el lugar y el papel de esos obreros del Polo en el proceso de trabajo que lo fabrica, y junto a ello la capacidad de negociación de que disponen. En suma, identificar la parte del obrero colectivo del Polo y su situación de trabajo.

2. A la vez, y simultáneamente, creímos que era importante tratar de identificar así una parte, importante a nuestro juicio, del obrero navarro, de la clase obrera navarra, y de sus condiciones de vida, sus expectativas, sus esperanzas, su orientación hacia el futuro. Enmarcando estos análisis en el contexto social, sindical y político navarro. Porque creemos firmemente que para comprender el trabajo hay que partir de los trabajos, las trabajadoras y trabajadoras concretos, en procesos también precisos y concretos de producción. Pero, desde luego, nada entenderíamos de esos procesos si no tratamos de indagar en los orígenes, en el contexto que ha producido y reproduce las actuales situaciones de trabajo y el oscurecimiento de las mismas: las políticas empresariales, económicas, laborales, sindicales que están en el origen de la actual fragmentación de los obreros colectivos de los distintos procesos de producción.

2.2. Una modelización surgida de la propia investigación

Las empresas, o centros de trabajo, que a lo largo de nuestra investigación sobre el terreno hemos podido identificar no se hallan, obviamente, en posiciones semejantes desde el punto de vista de su capacidad estratégica de mercado o de producto, de sus relaciones con el centro, Volkswagen, o con otras empresas a las que a su vez subcontratan fabricaciones o trabajo.

Para poder componer un mosaico que pudiera reflejar la gran diversidad de situaciones, de forma que contribuyera a la inteligencia del funcionamiento del sistema Polo, hemos recurrido, en primer lugar, a nuestra propia experiencia de investigación en este terreno, cuyas primeras publicaciones, para diversos sectores, incluido el automóvil, datan de finales de los años ochenta. Pero, inmediatamente, debe decirse, hemos "mejorado" aquellos enfoques por el contraste con las situaciones concretas que hemos encontrado, y muy especialmente por la visión de las mismas que tenían los actores locales, ya fuera en publicaciones diversas, ya fuera en entrevistas *ad hoc* mantenidas en los primeros meses de nuestra investigación, y corroboradas,

más tarde, al someter a algunos de ellos a nuestra primera rejilla de clasificación¹³.

Los criterios básicos que hemos tenido presentes en esta modelización muy próxima a lo que se denomina clásicamente en sociología *grounded theory*, "teoría surgida de los hechos", han sido: 1) *la capacidad de mercado de cada empresa*, esto es, la posibilidad de establecer un plan estratégico de producción con autonomía de la empresa madre; 2) *el lugar en la cadena de subcontratación*: desde la empresa que está en el nivel 0,5, en la jerga empresarial, esto es, dentro de la propia VW, como es el caso de Logística Navarra, pasando después por una escala que comienza en el nivel 1 y que se puede prolongar en muchos niveles más; 3) *las formas de abastecimiento a la empresa y su localización*: el suministro *justo a tiempo* condiciona toda la red productiva, pero su importancia es mayor cuando la empresa está en la primera línea y cuando los límites establecidos para sus entregas son más estrechos o frecuentes; que estos condicionantes son "transmitidos" en cadena a las empresas más distantes, de tercer o cuarto nivel, es un hecho que hemos podido constatar en nuestra investigación; la localización está en relación directa con lo que acabamos de decir; que la empresa se localice en el polígono de proveedores de la empresa, Arazuri-Orcoyen, o que esté situada en algún otro de los polígonos que se ubican en la cuenca de Pamplona es un condicionante fundamental, luego quedan las localizaciones lejanas dentro o fuera de la comunidad navarra, adonde van a parar los trabajos más descalificados y se sitúan las empresas con menos capacidad de negociación y las peores condiciones de explotación de la fuerza de trabajo; 4) *el tamaño de la empresa, su forma legal, su historia*: junto con los criterios ya mencionados, muestran la capacidad de negociación de los precios del trabajo, y muestran, a su vez, el reflejo de la situación general.

Una pequeña empresa puede ser la plasmación de una parte del proceso de trabajo que se externalizó de Volkswagen, a veces incluso con máquinas y trabajadores incluidos: Lunke Navarra son, por así decir, los 150 obreros que hacían las *contraaletas* del Polo dentro, convertidos ahora, primero, en 120 y, hoy, en 80, que hacen la misma producción, a un coste para VW notablemente menor.

Otro será el caso de otras grandes multinacionales, con más capacidad de presión, que no tendrá parangón ninguno con las empresas

¹³ Véanse en las referencias bibliográficas Castillo, 1989, 1996 y 1998, *Teamwork*; y Castillo y Santos, «La cualificación del trabajo y los distritos industriales. Propuestas para una política del trabajo», incluido en Castillo, 1998, *A la búsqueda...*, pp. 177-199.

cooperativas, con el trabajo (formalmente) autónomo o con el trabajo a domicilio.

3. Descendiendo en la pirámide: fragmentos de un proceso productivo

La parte interior de la aleta del coche, donde va el soporte del amortiguador, lleva una *contraaleta*. Esa pieza, que se hacía dentro de vw y que ocupaba en esta a 150 trabajadores, se externaliza en 1992, con las mismas máquinas de vw, y ya sólo serán 130 trabajadores. Hoy serán 80 o 90, con contratos precarios, que hacen la misma producción. Esa es hoy en día Lunke Navarra. Quien conoce el proceso de cerca describe así la empresa: son cuatro útiles donde se ensamblan dos piezas y se sueldan con unas pinzas, por fusión, todo en una nave poco mayor que un bar: "eso se monta en cualquier sitio"¹⁴.

Un chapista de la propia Volkswagen nos da la pista para buscar los fragmentos:

[¿Quién hace ahora las piezas?] Sí, los conoces, porque aquí en Pamplona, pues... te conoces. Esos son chavales eventuales.

[¿Que vienen aquí a hacerlas?] No, no. Montan empresillas. Igual hasta algún jefe de Volkswagen está metido. Son los proveedores. Lo de las piezas es que son talleres, ya te digo; aquí piezas es que no se hace ninguna ya. Vienen para montarlas. [Nosotros lo que hacemos es] cogerlas del contenedor y meterlas [al robot].

[...]Y luego, uno de los que trabajaba con nosotros nos dice: mira, un sobriño mío han metido; hacen el doble de piezas y cobran la mitad que nosotros. Eventuales. Cuando se corte el rollo, a la calle. ¡El doble de piezas cobrando eso, la mitad, fijate qué chollo!¹⁵.

Un ejemplo muy significativo es el de Lunke Navarra, desde luego. Pero como él hemos documentado decenas de casos. Walbro Automotive, antigua Dynoplast, es "proveedor JIT de sistemas de combustible" de vw. En septiembre de 1997 contaba con una plantilla de

¹⁴ Entrevista a José María Molinero, secretario general de CC OO en Navarra. Véase también «Lunke Navarra: piezas metálicas para el automóvil», en *Navarra Empresarial*, 1998, pp. 28-29. Lunke está en el polígono de Beriáin, a 8 kilómetros de Landaben.

¹⁵ Entrevista a Lolo [nombre ficticio], técnico especialista del taller de Chapistería de vw, 5 de abril de 2001.

110 personas, la mitad mujeres. Fabrica los depósitos de combustible en polietileno, a los que se le añaden otros accesorios, bomba de gasolina, conductos..., que "proceden en su mayoría de empresas navarras", antes de ser transportados en camiones, cada 100 minutos, hasta la cadena de montaje de vw o enviados a la planta de esta misma empresa instalada en Bratislava.

En el verano de 1999 cambia de nuevo de manos para denominarse ahora TI Group Automotive Systems Pamplona. En septiembre de 1999 trabajan "entre 100 y 120 operarios durante tres turnos"¹⁶, y se inicia una nueva estrategia para diversificar su dependencia de vw, trabajando para otros fabricantes de automóviles.

Construirá una nueva planta, junto a la antigua Walbro en el polígono de Agustinos, en la que se esperaba ocupar unas 80 personas más. Son 240 personas, y un 65% de mujeres en febrero de 2001.

TI Group no ha obtenido el contrato para fabricar los depósitos del nuevo Polo, que se comenzará a vender en España en noviembre de 2001, y de ahí su diversificación de clientes y de producto, potenciando ahora la fabricación de tuberías de aireación para el automóvil. Puesto que este nuevo producto demanda mucha mano de obra, la antigua Walbro, hoy TI Group, prevé tener, al final del año 2001, unos 290 trabajadores.

3.1. Dura Automotive

Dura Automotive es la antigua Heidemann Novel, proveedora de columnas de dirección de vw desde 1994, y que estaba ubicada en el polígono Talluntxe de Noain. En diciembre de 1999 fue comprada por la multinacional norteamericana Dura y se trasladó en agosto de 2000 al polígono de proveedores de Volkswagen en Orcoyen.

En mayo de 1998 Heidemann suministraba la columna de dirección, la palanca de cambios y los amortiguadores traseros del Polo, en forma secuenciada, esto es, ordenada tal y como "manda" la cadena de vw: "cada hora un camión descarga estos elementos directamente en nuestro taller de montaje", dice la empresa¹⁷. Heidemann tenía

¹⁶ «Walbro cambia de dueño y triplica sus ventas», *Diario de Navarra*, 10 de octubre 1999, p. 60. Véase también «Walbro Automotive, S.A., proveedor JIT de sistemas de combustible», *A Punto*, núm. 10, septiembre 1997, pp. 26-27.

¹⁷ «Heidemann-Novel Ibérica, S.A., en la buena dirección», *A Punto*, núm. 14, mayo de 1998, pp. 32-33.

entonces 171 trabajadores, y servía el mismo total de elementos que coches producidos por vw.

En septiembre de 2001, Dura se ve obligada a presentar un Expediente de Regulación de Empleo, que ha de negociar con los sindicatos, pero que propone que dure seis meses. El ERE es consecuencia de la puesta en marcha de la fabricación del nuevo modelo del Polo, el A04.

Igual suerte correrán los empleados de Borgers con el cambio de modelo. En el polígono Mutilva Baja, Borgers hace las moquetas y paneles insonorizantes del Polo, con sesenta ocupados: "Envía diariamente, en camiones que llegan a la fábrica [vw] cada dos horas y media, 10.300 piezas que corresponden a las 19 referencias que identifican todas las variantes de las moquetas insonorizantes del piso"¹⁸.

3.2. Expert Components: la cadena descentralizada

En los primeros diseños de nuestra reconstrucción del proceso completo de producción, como objetivo metodológico tendencial, ya se destacaba que nos enfrentábamos, sí, a un conjunto de empresas de dimensiones notables, muchas de ellas ramas de multinacionales del automóvil, aunque otras fueran de larga tradición en la mecánica navarra. Pero, sobre todo, lo que sobresalía con enorme fuerza era la presencia de empresas de dimensiones modestas, que fabricaban piezas o conjuntos no complejos, partes desmigajadas de un plan de trabajo diseñado e impuesto por el centro de una red asimétrica.

La cadena de montaje es la única lógica interpretativa que podría, y no metafóricamente hablando, ayudarnos a entender la continua circulación de fragmentos del proceso de trabajo dividido *ad infinitum*, hasta estaciones transitorias, otras empresas, que "premontan", o montan del todo, un conjunto de piezas y fabricaciones de procedencia diversa.

Los flujos desde estas estaciones (o subcadenas) hasta una estación término, instalada *bajo el mismo techo* de la empresa madre del Polo, vw, esto es, la empresa Logística Navarra, necesitan de un uso permanente del transporte y circulación de los "encursos", es decir, de los materiales y trabajo durante el tiempo de "fabricación".

Expert Components Pamplona ilustra la descentralización misma de la cadena global de montaje. Esta empresa, que tiene actualmente 150 trabajadores, comenzó en 1994, durante dos años, montando y haciendo llegar a Volkswagen el frontal del Polo, su centralita electrónica y el faldón.

En 1996 y 1997 —según vw— incluyó los filtros de combustible para los motores diesel y el conjunto del cableado del alternador, dejando de abastecerlos de centralitas. Hoy día [1998] a los componentes antes citados se suma el eje posterior¹⁹.

La empresa consiguió el contrato del montaje del eje posterior gracias a una oferta muy baja en diciembre de 1997. En 1999 se trasladó al parque de proveedores de Volkswagen con el fin de "conseguir nuevos pedidos de piezas (subchasis y palieres que hoy monta la propia vw-Navarra en su fábrica) [...], el eje trasero, por ser una pieza de seguridad del modelo, sigue los patrones que dicta la propia Volkswagen a través de su planta de Brunswick"²⁰.

Este fragmento del proceso de trabajo general del Polo se plasma hoy en día en dos cadenas de montaje que funcionan a tres turnos y en cada una de las cuales se monta un conjunto muy distinto.

En la primera se monta el frontal (*frontend*), en la que, en 1998, 19 personas por turno trabajan ensamblando componentes tales como los faros y su cableado, la refrigeración del motor (electroventilador, radiador, manguitos); el mecanismo de cierre...²¹.

Expert no es más que una estación intermedia, un afluente desdiciado del río de la gran cadena, que desemboca en la planta de Landaben. Hacia esta empresa, Expert, confluyen, a su vez, innumerables proveedores de componentes *ad hoc* o estándar. Tales como Bosch, multinacional de componentes con una planta de secuenciado en Pamplona con 200 empleados, que le envía cilindros maestros, tapas, cámaras, muelles, membranas, varillas.

A ellos se suman los que aprovisionan a la segunda cadena de Expert, la que monta el eje posterior, el tren trasero, como se le denomi-

¹⁹ «Expert Componentes Pamplona, S.A.», *A Punto*, núm. 15, julio de 1998, pp. 34-35.

²⁰ «Expert reabre la negociación del convenio para subir salarios y ganar productividad. La empresa prepara su traslado al parque de proveedores de Volkswagen», *Diario de Navarra*, 3 de septiembre de 1999, p. 30.

²¹ Una documentación fotográfica de este proceso está recogida en la base de datos en CD-ROM que acompaña como anexo al informe citado en la nota 1.

¹⁸ *A Punto*, núm. 17, noviembre de 1998, pp. 34-36, «Borgers S.A., moquetas e insonorizantes para el Polo». Para el proceso de fabricación, véase *Navarra Empresarial*, 1998, pp. 36-37.

na en otras empresas del automóvil. Si en la primera no estábamos ante un conjunto vital para el coche, y las tareas son de trabajo descualificado e intensivo, ahora nos hallamos frente a un conjunto de máxima seguridad e importancia, que las empresas fabricantes de automóviles consideran como crítico.

Este "premontaje", como reiteradamente lo llama la empresa *cabenza*, se realizaba *dentro* de VW hasta diciembre de 1997. Es más, afirman: "Esta línea es la misma que se encontraba en nuestro taller de montaje, trasladada a las instalaciones de Expert en enero de 1998"²².

Cada cuarenta minutos los camiones que provienen de Expert descargan directamente en montaje de VW, y allí tres trabajadores de Expert los llevan al punto mismo de la cadena donde se han de incorporar al coche "en construcción".

Nuevamente, y ya desde 1999, tenemos noticias en este sentido, que llegan hasta hoy: cada vez que una reclamación de los trabajadores pone sobre la mesa la posibilidad de una huelga, reaparecen "los riesgos del *justo a tiempo*"²³: "el fabricante mejora costes, gana calidad y ajusta su plantilla, pero a cambio asume el riesgo de que un pequeño proveedor llegue a pararle la planta".

Por ello todo son parabienes cuando se desconvoca una huelga: "Una huelga en Expert, que suministra de forma secuenciada los frontales y los ejes traseros del coche a VW-Navarra tres horas antes de montarlos en el coche, hubiera supuesto la detención de toda la cadena de suministro y montaje del VW Polo y abortado futuros contratos para Expert"²⁴.

Esta fragmentación, al igual que lo hacía la vieja división del trabajo de los años sesenta y setenta *dentro* del mismo centro productivo, lleva consigo una perversa verificación del "principio de Babbage": cuanto más descualificado, y desprovisto de capacidad para defender el valor de la cualificación que le reste, sea un trabajador (ahora, una empresa), menos cuesta, menos se paga por su trabajo.

Puede que a este sistema se le llame más "productivo", pero no se trata de productividad técnica, sino de mayor intensidad en la entrega de trabajo vivo, cada vez más descualificado y peor pagado. Por supuesto, quien sólo mira el final del proceso podrá decir que los "costes" de producción, y por ello la rentabilidad del sistema, son mayo-

²² *A Punto*, núm. 15, cit., p. 35.

²³ «Los riesgos del *justo a tiempo*», *Diario de Navarra*, 3 de septiembre de 1999, p. 30.

²⁴ *Diario de Navarra*, 22 de septiembre de 1999, p. 32: «Desconvocada la huelga prevista para hoy en Expert».

res, son más "competitivos". En realidad lo que conviene más a este sistema es la definición de *management by stress*, gestión por la intensificación del trabajo.

4. Cableados: las mujeres al final de la cadena

4.1. Pequeña historia del cableado en Landaben

El cableado del Polo en origen lo hacía Volkswagen. A mediados de los años ochenta, lo externalizó a Delphi Unicables —la filial española del grupo multinacional Delphi—. Dicha multinacional, que pertenecía hasta marzo de 1999 a General Motors, es la primera fabricante de cableado para el automóvil del mundo. Este grupo contaba, en 1999, con más de 211.000 trabajadores, 190 fábricas, 53 centros de ventas y atención al cliente y 31 centros técnicos. Estaba presente en 42 países, con sus sedes más importantes en París, Tokio y São Paulo (Brasil). Su estructura organizativa se encuentra repartida en siete divisiones: automoción, direcciones, suspensión, baterías, aire acondicionado, componentes eléctricos, y revestimientos textiles y plásticos.

El Grupo Delphi España disponía entonces de nueve factorías, ubicadas en Pamplona, Logroño, Ólvega (Soria), Tarazona (Zaragoza), Belchite (Zaragoza), Sant Boi de Llobregat (Barcelona), Sant Cugat del Vallés (Barcelona) y dos en Cádiz, con una plantilla global de 7.000 trabajadores. El centro tecnológico (ingeniería y dirección), hasta el año 2000, estaba en la planta de Landaben, con una plantilla, en ese año, de 200 personas y una facturación anual que superaba los ochocientos millones de pesetas²⁵.

La parte del cableado que Delphi Unicables fabricaba para Volkswagen la hacía, desde 1989 hasta el año 2000, a través de una sociedad subcontratada compuesta por dos empresas —Sercab, con una planta en Sangüesa (en Navarra), y Mondecab, en Ejea de los Caballeros (Zaragoza)—, y varias cooperativas, bajeras y distribuidores de trabajo a domicilio al otro lado de la frontera entre ambas provincias y regiones.

²⁵ «Delphi Unicables de Pamplona no espera cambios tras desgajarse su división de la empresa General Motors», noticia del *Diario de Navarra* de 30 de marzo de 1999, p. 77.

A finales de 1999, Volkswagen cambia de proveedor del *cockpit*²⁶. Pasa de Delphi Unicables a Sommer Alliber Siemens (SAS), otro grupo multinacional que se ha instalado en Pamplona en el nuevo parque de proveedores²⁷.

Sommer Alliber Siemens recibe y ensambla distintos componentes *justo a tiempo*, bien de fábricas de la propia Sommer Alliber (como Sommer o Lignotock —que es SAI tras su traslado de Tarazona (Zaragoza) al parque de proveedores en el año 2000—), bien de otros proveedores contratados directamente por VW.

En la planta de SAI (Lignotock), una de sus más potentes filiales, con plantas en Valencia para Ford y en Argentina y Brasil para VW y Renault, 60 personas fabrican y envían los paneles portainstrumentos. De Sommer S.A. recibe, desde el polígono de Berriozar en Pamplona, las alfombras y las moquetas. De Heidemann Novel, la columna de dirección. De Borgers, las bandejas insonorizantes. De Novel Lanhwerk, los componentes electrónicos. Y de Dura Automotive, la palanca de cambios.

El cambio al diseño modular del coche y, por tanto, de la posibilidad de externalizar los procesos de trabajo de macroconjuntos como el *cockpit* conlleva cambios en los procesos y condiciones de trabajo de su fabricación, tanto en la empresa fabricante (VW) como en la nueva empresa proveedora (SAS). Cambios organizativos: trabajo en cadena, abastecimiento *justo a tiempo*, intensificación del trabajo; cambios tecnológicos: especialización; o cambios laborales: abaratamiento de la mano de obra por la fragmentación del obrero colectivo.

La realidad que constatamos después de este proceso es que SAS sigue haciendo prácticamente lo mismo que Delphi pero en otro sector, con menos trabajadores y distintos de los que lo hacían antes: “El *cockpit* se lo quita a una empresa que se llama Unicables que está con unos salarios medios de 3.700.000 pesetas porque requiere unos trabajadores cualificados para poder hacerlo y, de un día para otro, se lo pasa a una empresa que se llama Sommer Alliber: trabajadores con

²⁶ «Unicables alcanza un preacuerdo con CC OO para indemnizar el despido de 53 operarios», *Diario de Navarra*, 29 de septiembre de 1999, p. 31. El cambio supone el despido de 53 operarios (que se suma a los 46 que fueron despedidos en diciembre de 1997, cuando la empresa abandonó la actividad del cableado en Landaben) y la recolocación de 45, pasando estos últimos de cobrar 3,4 millones de pesetas a cobrar 2,1 millones brutos al año más una indemnización de 33 días por año trabajado

²⁷ «SAS llega al parque de proveedores», *Diario de Navarra*, 5 de febrero de 1999, p. 27.

un convenio de químicas cobrando 1.600.000 pesetas, y no pasa nada.

¿Qué se hace? Sommer mete a todos los trabajadores [...] y les dice: “Mira, el convenio de químicas es de 1.800.000 pesetas, pero nosotros vamos a haceros un pacto de empresa en 2.300.000. O sea, 100.000 pesetas por encima del convenio del metal. Pero claro, 1.200.000 pesetas por debajo de lo que estaban cobrando los trabajadores de Unicables, y nosotros tenemos que pactar en Unicables la indemnización por ochenta despidos en sesenta días y luego por recolocación en empresas, que algunos de ellos han ido a Sommer Alliber, garantizándose el salario que tenían en Unicables”²⁸.

Pero, a su vez, esos cambios se transmiten, y son soportados, por la cadena de empresas proveedoras de conjuntos, subconjuntos y piezas, en función de su nivel de dependencia: exclusividad del producto, tipo de producto, cualificación o tecnología.

4.2. Delphi Unicables en Navarra: coge el dinero y corre

Habíamos dejado a Delphi Unicables en el momento en que VW cambia de proveedor para darle el contrato del *cockpit* a SAS en el año 2000.

Si bien es verdad que el cableado lo seguirá fabricando la subcontrata que antes trabajaba para Delphi, la sociedad propietaria de Sercab y Mondecab, esta continuidad, paradójicamente, no será posible más que a partir de una profunda transformación, formalmente invisible, en las relaciones entre empresas y en las condiciones de su fabricación.

Por ejemplo, Volkswagen pasará a controlar indirectamente a este suministrador a través de la incorporación de una nueva empresa checa, propiedad del propio grupo VW, llamada Bordnetze. Empresa que aparecerá como la nueva suministradora del cableado, siendo, sin embargo, su única tarea real la de actuar como pantalla entre la sociedad fabricante del cableado, VW-Navarra y SAS. Poco más, es de suponer, podrán hacer los dos empleados que trabajan en la pequeña oficina que dicha empresa ha instalado en Landaben.

Para traspasar esta *pantalla*, hemos de realizar alguna pesquisa más. Empezando por la propia estrategia del Grupo Delphi como multinacional en su paso por Navarra y de sus relaciones estratégicas den-

²⁸ José María Molinero, entrevista citada.

tro del mercado mundial de componentes para el automóvil: las posibilidades "reales" de actuación respecto al trabajo del cableado en Navarra, el hito crítico del cambio de proveedor del *cockpit*; su marcha a Marruecos y Portugal, el cierre de su planta soriana de Ólvega²⁹ y el efecto que esto tendrá para las trabajadoras que realmente siguen fabricando el cableado del Polo en Sercab y Mondecab.

Momentos antes de que Volkswagen rescindiera su contrato de provisión del *cockpit* con Delphi, la multinacional se vio afectada por la situación crítica que vivió General Motors a finales del año 2000. Año en el que se declara en crisis y anuncia el despido 15.000 empleados en todo el mundo, después de que en 1998 anunciara su deseo de vender todas sus empresas de componentes. Por su parte, la multinacional Delphi despedía en 1999 temporalmente a 1.700 empleados en Estados Unidos, completaba hasta 5.000 la reducción de empleo en México y anunciaba una reestructuración en el resto del mundo con la venta o el cierre de varias de sus líneas de productos³⁰. En marzo de 2001 las cifras de los despidos ascenderían a 11.500 puestos³¹.

A pesar de que Delphi Unicables España no dependía ya "ni funcional ni operativamente" de General Motors³², esta situación, unida a la pérdida del contrato con Volkswagen, obligaría, según el grupo, al drástico cierre de la planta de Landaben a comienzos del 2001 y a anunciar la fusión de las actividades de las plantas de Ólvega (Soria) y Tarazona (Zaragoza), cerrando la primera de ellas en mayo de 2001 y limitando "la vida" de la segunda al año 2003, y a vender la sociedad propietaria de Sercab y Mondecab, encargada de fabricar los subconjuntos del Polo en Pamplona y Zaragoza, a Bornetze, como se verá más abajo.

²⁹ Véase el artículo titulado «La revolución comienza en Ólvega» que, con motivo del cierre de la planta, la investigación en curso sobre Delphi, la visita a la Planta y la entrevista con dos trabajadoras del comité de empresa días antes del cierre definitivo, apareció publicado en *El País*, 9 de julio de 2001, p. 60, «La estrategia de las multinacionales».

³⁰ «El sector del automóvil extiende su crisis a la industria auxiliar». *El País*, 14 de diciembre de 2000, p. 72. «Unicables queda fuera de los mil despidos que hará Delphi España. UGT y CC OO piden un aval para los trabajadores de Pamplona», *Diario de Navarra*, 3 de febrero de 2000, p. 43.

³¹ «Delphi recortará 11.500 empleos y cerrará 9 plantas», *Diario de Navarra*, viernes, 30 de marzo de 2001, Internet; «Delphi dice no saber cómo afecta el plan de reestructuración», *Diario de Noticias*, 2 de abril de 2001, p. 16.

³² «Delphi Unicables de Pamplona no espera cambios tras desgajarse su división de la empresa General Motors», *Diario de Navarra*, 30 de mayo de 1999, p. 77. «Unicables alcanza un preacuerdo con CC OO para indemnizar el despido de 53 operarios», *Diario de Navarra*, miércoles 29 de septiembre de 1999.

Los sindicatos resumen con claridad las bases sobre las que históricamente se han asentado estas relaciones: "Delphi ha jugado sucio, es decir, se ha ido saliendo de Europa hacia África, y lo ha planteado en una estrategia, es decir, no han hecho fábricas que les haya costado un duro, incluso han hecho convenios con ayuntamientos para que les dejaran bajas para no tener que invertir, han puesto maquinaria lo más básica posible, han contratado muchos autónomos, han trasladado trabajo a particulares sin ni siquiera tenerlos reconocidos como trabajadores ni como autónomos, con el fin de poder salir sin dificultades"³³.

La pérdida de contrato, aclaran, no ha sido exclusivamente una decisión de Volkswagen. Hubo un intento de negociación por parte de los trabajadores³⁴ en el que se daba viabilidad a la continuidad de la empresa: "Tú imagínate una empresa que hace un conjunto fundamental del coche que sabe el día que finaliza. Está condenada a que en los últimos dos meses no haga coches, porque a ver los trabajadores si tú no les das una solución qué coño van a hacer, ¿no?"³⁵.

El propio Gobierno de Navarra también es de la opinión de que Delphi, desde hace tiempo, viene siguiendo una estrategia de fácil y rápida movilidad geográfica, revelándonos, por ejemplo, que incluso antes de la pérdida del contrato con Volkswagen había iniciado su marcha a Marruecos y a Portugal: "poco a poco, como el coste de mano de obra es muy alto [según ellos], fue saltando, y ya ha saltado, a Portugal y Marruecos sobre todo. Han montado una empresa de doce mil trabajadores en Marruecos [...] y poco a poco se fue desplazando la producción que había en Pamplona de cableado y al final se quedó reducida a casi nada"³⁶.

Las últimas informaciones que recogíamos en noviembre de 2001 habían hecho obsoletas esas afirmaciones. Delphi ya había cerrado esa planta de Marruecos, una planta donde el gobierno marroquí "había puesto el terreno, les hizo la empresa, les ponía el transporte

³³ Son palabras de José María Molinero, secretario general de CC OO en Navarra. En una noticia publicada en el *Diario de Navarra* del 3 de febrero de 2000, un portavoz de UGT denunciaba: "Delphi está duplicando líneas de producción que existen aquí en plantas que ha montado en el exterior: Rumanía, Marruecos y Tánger, con costes salariales más bajos, cuya materia prima es suministrada desde fábricas españolas".

³⁴ «El acuerdo entre los sindicatos y la dirección de Delphi evita la huelga», *El Mundo*, *Diario en Internet*, *Motor Laboral*, viernes, 11 de febrero de 2000.

³⁵ José María Molinero, entrevista citada.

³⁶ José María Andueza es subdirector general de Trabajo en Navarra.

para traer el cableado de Marruecos a España y el personal que estaba trabajando allí, se comprometía a recuperar los metros de cable que salieran mal, o sea, que era el copetín. Y ganaban pues me parece que eran doscientas pesetas día o trescientas pesetas día, no ganaban más en Marruecos. Era algo terrorífico”.

Añadiendo nuestro informador que “lo de Delphi [...] se ha ido tan al traste que en estos momentos no solamente de Marruecos sino que bueno, pues, por ejemplo, la industria de Unicable que tenía en Ólvega ya está cerrada, la empresa de Unicable que tenía en Belchite, bueno que aún sigue teniendo, que es la que trabaja para Opel, en estos momentos tiene de vida hasta el 2003. En el 2003 parece ser que también desaparece, y la empresa que crea de Unicable en Tarazona, que es la que tiene ochocientos y pico trabajadores, pues esta se calcula que también en el 2003 o en el 2004 como mínimo baja un 70% del empleo que tiene y se queda únicamente con una sola marca, para trabajar el tema del cableado que también es posible que desaparezca. Vamos, la impresión que en estos momentos se tiene pues es que a Tarazona le puede quedar de vida, pues en vez de al 2003, pues al 2005”³⁷.

4.3. El cableado del Polo: el trabajo concreto

Sercab es la empresa que ha estado haciendo cableados para el Polo desde 1989 en Sangüesa, aunque la primera planta de la sociedad estuvo en Liédena, en un almacén de SEAT que fue alquilado por Sercab para fabricar pequeños paneles de cableado. Tras la venta de SEAT a VW, la empresa trasladó su sede a su lugar actual, donde ha ido haciéndose con la elaboración de subconjuntos cada vez más complejos hasta fabricar todo el cableado del motor.

Desde el momento mismo en el que se crea la planta de Liédena las condiciones de trabajo son significativamente peores que las del metal en general y de las del automóvil en particular. El salario medio del cableado estaba muy por debajo del salario base del convenio del metal: este era de 65.000 pesetas al mes y en Liédena era de 40.000.

Nuria, Carla, Minerva, Sonia y María son trabajadoras de Sercab con las que mantuvimos una larga conversación en la mañana del

³⁷ José Antonio Castillo, con el que mantuvimos una entrevista en Pamplona, en noviembre de 2001, ha sido el encargado de la negociación, por parte de Comisiones Obreras, de los temas relacionados con Delphi.

31 de mayo de 2001 y que nos dieron una visión y una información llena de matices concretos sobre su experiencia de trabajo, una parte del trabajo concreto del cableado del Polo, desde dentro y en primera persona. Su larga experiencia de trabajo, aun siendo jóvenes, reunía vivencias de obreras fijas, pero, sobre todo, de lo que ellas denominarán con una frase muy expresiva: “Somos algo así como eventuales de plantilla”³⁸.

A principios de los años noventa, se produce el traslado de Liédena a Sangüesa. Allí la empresa comenzó a realizar tableros más complejos y a especializar los puestos reduciendo la plantilla hasta quedarse sólo con la fase final del panel, que será montado en cadena, gracias, a su vez, a la descentralización y externalización de subconjuntos a otros centros de trabajo navarros y aragoneses.

Se trataba de sacar trabajo de la planta principal, aunque manteniéndolo dentro del producto final como empresa. Es decir, en llevarse trabajo allí donde con el mismo coste global se consiguen más obreros produciendo más cantidad de paneles con la condición de que este siga formando parte del mismo proceso productivo. Se crea así una tensión entre la tendencia a alejarse geográficamente y la tendencia a acercarse a la cadena de montaje final, fluidificando la variabilidad de las entregas, sus tiempos, minimizando los *stocks* y mejorando la calidad.

Hoy día, a pesar de que el colectivo de trabajadores que hacen el cableado del Polo se identifica formalmente con Sercab (las cien personas registradas en la planta de Sangüesa), son cerca de mil los trabajadores que realmente contribuyen a la fabricación de los paneles del cableado que salen de la planta hacia Landaben.

De esos cien trabajadores de Sercab sabemos que su salario bruto anual es de 2.300.000 pesetas —el salario mínimo del convenio del metal en Pamplona—. Que un 80% de la plantilla son mujeres y que una gran mayoría lleva una media de siete a once años contratada como eventual.

Y bueno, hasta hace un par de años, los eventuales no tenían vacaciones, llevaran el tiempo que llevaran, los echaban al paro y luego los cogían y entonces no tenían vacaciones, entonces no tienes vacaciones, te pagaban el finiquito y

³⁸ Para una mayor fluidez en la presentación hemos recogido, entrecomillado en el texto, los fragmentos de los distintos discursos de estas trabajadoras, que son corroborados en la entrevista registrada y transcrita por sus compañeras de trabajo, como un discurso unitario.

punto, y a trabajar. Hasta hace dos años. Entonces hace dos años, el año pasado, ya tuvimos vacaciones dentro del calendario. O sea, que si me dijeras que los contrata por algún tiempo pero no los necesita, pues bueno. Por una subida de producción..., pero es que tampoco. Es que ¡tenemos contrato de obra!, es que hay gente que somos, como si dijéramos, eventuales de plantilla.

Sangüesa está separada por algo más de 40 kilómetros de carretera al este de Pamplona, lo que hace que no se tarden más de treinta minutos en transportar los paneles terminados, *justo a tiempo*, hasta Landaben.

Al igual que otros municipios similares, dispone de varias empresas cuya característica común es la ventaja de la localización geográfica, que incluye tanto la cercanía del mercado de Pamplona como la externalización del núcleo urbano de actividades contaminantes, la relativamente escasa cualificación del trabajo y el menor coste de la mano de obra.

De tal modo que las trabajadoras caracterizan a la planta de Sangüesa como una mezcla de producción y organización estratégica: una "tapadera que tiene que mantener con el mínimo de plantilla que pueda. Porque hay trabajo, por ejemplo, que en Ejea [Mondecab, la otra planta de la sociedad en Zaragoza] no hacen, porque son cableados que son de hacer menos, que son de telefonazo y pum, ¿no? O sea, que Ejea, aunque está cerca, le queda lejos, no tiene la misma movilidad", añadiendo que la planta de Sangüesa es básicamente el "centro de la empresa" donde fundamentalmente se realiza "trabajo de oficina" para coordinar la subcontratación en cascada.

Esta misma tensión se evidencia en el ámbito de la organización del trabajo de la propia planta: entre la tendencia a abaratar el coste, tanto intensificando la producción a través de nuevas formas de organización (las cadenas) como a través de sistemas específicos de contratación "bajos salarios-baja cualificación" (la especialización), y las exigencias de mayor agilidad de respuesta y la calidad que del sistema JAT: "Pues eso es lo que le interesa. ¿Volkswagen está abierto de noche?, pues trabaja también turno de noche. Entonces lo que le interesa es mantener la fábrica abierta por lo que pueda pasar. No puede trabajar sobre *stock*, sino que tiene que trabajar sobre pedido semanal y muy próximo. Por ejemplo, ahora, no, que ahora necesitamos diez de este, y los necesitamos para dentro de una hora, ¿no? En una hora está el taxi en Sangüesa".

El trabajo descentralizado a Sangüesa es, sin embargo, "más elaborado" que el que sigue el camino de la descentralización en cadena:

Porque todo lo más fácil lo sacan fuera de las fronteras, a Marruecos, etc. ¿Dónde se puede sacar producción?: en las cosas que son más fáciles de hacer. Y qué hacen; pues se las llevan a Marruecos y dicen "hala, a batalla": pun, pun, pun, y lo traen, o en barcos, o en avión, o lo que sea, pero en grandes cantidades, que aunque sobren no pasa nada.

Es como fabricar R5 o fabricar BMW ¿no? Pues aquí estamos fabricando el BMW que se vende mucho menos que el R5, que se vende mucho más, ¿no?, para hacernos una idea.

Todo eso evita el tener trabajadores en la empresa. Entonces tú, en la empresa, te dedicas exclusivamente a cableado y te viene todo pues en subconjuntos más o menos grandes. Y luego, como eso va a tanto la pieza, pues: cuanto más hagas, pues más cobras.

La lógica del "empresario" de Sercab es resumida así por las trabajadoras:

Pues a mí me parece que lo que le pasa es que él capta un trabajo para Sangüesa al precio hora de Sangüesa, a la hora de negociar. Pero como luego la mayoría lo saca fuera de la frontera, se lo pasa pal otro barrio, y allá tiene mucho más beneficio. Entonces ya no es que negocie el precio de Sangüesa. Porque en un principio nos quiso vender la moto de que a él le interesaba Sangüesa, y quería negociar con Sangüesa. ¡Claro que quiere negociar con Sangüesa!, porque si a él le pagan a precio hora de Navarra, que es más alto que el de Aragón, cuando le trabajen en Aragón, que aún paga menos, pues aún saca mucho más beneficio.

Por eso le interesa a él el negociar con Sangüesa, y por eso le interesa a él que le den exactamente el trabajo para aquí, porque luego él lo saca donde quiera".

4.4. Cableado en cadena

El paso de la realización de tableros individuales al montaje en cadena supuso un salto cualitativo en cuanto a la organización y las condiciones de trabajo en la planta principal. De hacer el tablero completo una persona durante una hora, se pasaba a fabricarlo en una cadena de diecisiete personas, en la que cada una se limitaría a repetir un único ciclo de tres minutos y medio de duración durante toda la jornada.

Entonces van dando vueltas y cada persona tiene su recorrido y su parte en el tablero. Entonces, pues, una persona coloca cables, la otra, pues, por ejem-

plo, donde estoy yo, que es poner grapas, tienes una pistola y tienes que poner grapas, luego ya pasa a encintado, a entubado..., y todo eso. Luego ya pasa, pues, al control final, donde sale el correcto en el ordenador.

Las condiciones de trabajo cambiaron de manera radical en varios aspectos.

La intensidad del trabajo ha seguido una curva ascendente en los diez últimos años:

Hace nueve años, nosotros teníamos unos topes, y había gente que en las horas de trabajo te trabajaba otras tantas, y se sacaba de prima. Entonces imagínate lo que se estaba sacando él [el empresario] que entonces, hace diez años, nos estaba pagando las primas a quinientas pesetas la hora.

O sea: tú tenías que hacer diez cableados por hora —para hacer cuentas redondas ¿no?—, entonces en ocho horas, pues ochenta cableaos, pero tú hacías, pues, ciento veinte, ¿no? Pues tenías, a quinientas pesetas la hora, dos mil pesetas por encima del día.

Había gente que se ganaba el doble, ¡el doble! Y eso que no era real con el salario, porque el precio hora de prima era muy bajo, o sea, que no te suponía como dos días de trabajo —ordinario, no ya extraordinario.

Y eso, pues, ¿qué ha pasado?, que empezamos así, y ahora le gustaría que estuviéramos sacando no ya sólo el tope sino ¡primas!

Pero es que ¡no podemos! ¿Cómo es que entonces, hace diez años, llegabas, cuando ahora tendríamos que tener mucha más habilidad para trabajar después de diez años?

Está mucho más pillao todo, ahora no lo puedes hacer. ¡Algo falla!, algo está fallando. Está fallando que te está cargando por encima el tío que no veas, porque él ha visto las posibilidades y ha dicho: “Si estos me sacan primas en este tiempo, pues les meto”. “¿Que siguen sacando?, les meto”. Pero es que ha llegado un momento que es que no llegamos ni a los topes. ¡Es que es imposible! Lo ha engordado tanto, lo ha engordado tanto, que es imposible.

La repetición de la misma secuencia en cada ciclo supone un aumento de la fatiga en comparación con la riqueza de movimientos de la realización de todo el proceso: “Yo estaba las ocho horas agachada. O sea, si te toca el tablero..., a ver, te explico: el tablero tiene esta altura, ¿no? [unos dos metros y medio]. Entonces, claro, si te toca trabajar arriba, pues los hombros, y si te toca trabajar abajo, pues la espalda”. Prácticamente la totalidad de los trabajadores ha estado de baja en alguna ocasión desde la puesta en marcha de las cadenas. Las lesiones más frecuentes están directamente relacionadas con esta forma de organización del trabajo, repetitiva y con ciclos muy cortos de tiem-

po: tendinitis, lumbagos, periartritis, ciáticas y hernia discal. Situación que ha llegado a impedir incluso el recurso de la introducción de las rotaciones cada cuatro horas debido a la imposibilidad de atender puestos que solicitan muñecas, flexiones, etcétera.

La cadena, igualmente, permite un mayor control sobre la productividad del grupo y sobre el trabajo de cada operario. No obstante, oculta las relaciones de poder y resistencia al introducir puestos intermedios (los “trabajadores indirectos”), sin capacidad de decisión, en tanto que son trabajadores de la misma categoría de especialista —aunque con un suplemento económico que es retirado en cuanto vuelven a “bajar” a la cadena—, pero cuya labor es controlar la producción, es decir, del ritmo que transmite la cadena impersonal a cada puesto:

Antes había una persona en planta que se encargaba de dirigir el trabajo, pero ahora, al haber cadenas, lo que han hecho ha sido que hay una persona que se encarga en toda la fábrica de organizar el trabajo, y luego hay, en cada cadena, un jefe de cadena por turno, y esa persona es la que te pone el ritmo de la cadena y la que te dice lo que te tenga que decir, y actualmente el que te cronometra.

Porque ya les han dado hasta la potestad de cronometrar[...]. Porque claro, él está presionado, y él tiene que entenderse con nosotros, que somos los que estamos cabreaos, y él está presionado por todos los demás que tiene por encima: tiene la jefa de turno, el jefe de producción, el jefe de personal y el gerente, o sea que tiene toda esa gente por encima que le está presionando a él. Y le dices: “Joder que estamos doce personas [en lugar de diecisiete], que es que es imposible sacar trabajo”.

Pero el de producción le dice: “Se ha bajado el trabajo, habéis bajado la producción y hay que subir esa producción, sube [acelera] la cadena”. Claro el chaval sube la cadena y tú con quién te cabreas, pues con el que te está subiendo la cadena.

De modo que el trabajo en cadena es también un elemento de disolución de la solidaridad obrera que afecta incluso a las relaciones entre los trabajadores directos. La empresa “no deja que haya buen ambiente en la fábrica”, la limitación de la comunicación y el cambio en el trabajo (de “una persona, un tablero” a un grupo de obreras haciendo el mismo tablero) transforman lo que antes era un ejercicio de solidaridad en ese “quitarme trabajo yo para cargárselo a los demás” que expresan las trabajadoras, y en la medida en que el sobre-esfuerzo ha dejado de ser un elemento de ayuda entre las compañeras, puesto que ahora irá a parar siempre a manos del empresario:

Y todo eso está llegando pues a base de los ritmos de cadena, porque estos problemas cuando no estaba la cadena no [los] había. Es a raíz de la cadena cuando se están creando todos estos malos rollos, mala uva, mal ambiente, estrés...

¡Pero es que tú no sabes el mal ambiente que hay en la fábrica! ¡Es que hay un mal ambiente...!

No hay ni un poco de compañerismo, no hay compañerismo para nada, se lo han estado cargando, hasta que al final han conseguido cargarse todo el compañerismo que había entre los trabajadores.

4.5. La descentralización de Sercab

En cuanto a los procesos de externalización, la sociedad a principios de los noventa creó otra empresa en Ejea de los Caballeros (Zaragoza) llamada Mondecab, adonde paulatinamente se ha ido llevando parte de la producción de Sangüesa.

Las últimas noticias apuntan a que se va a llevar otra gran parte de la misma con el inicio de la fabricación del cableado para el Polo A04. Tal es así que siendo la planta principal Sercab, Mondecab dispone ya de dos naves y 400 trabajadores, mientras que la plantilla de Sercab se ha reducido de 150 a 100 trabajadores en febrero de 2001.

En esta nueva fábrica, se hace el mismo trabajo que en Sangüesa, los mismos paneles en las mismas cadenas. Con la diferencia de que, según algunas de las trabajadoras de Sercab que a menudo son desplazadas a trabajar allí, las condiciones de trabajo son bastante peores: además de trabajar los sábados sin cobrar horas extraordinarias, la diferencia fundamental es que, aun siendo cadenas de montaje, trabajan a destajo.

Más abajo en la cadena productiva de la fabricación de los mazos de cableado nos encontramos multitud de cooperativas, bajeras y casas particulares. Son trabajos cada vez más fáciles y manuales, esto es, cada vez más estandarizados, donde el sistema de pago por producto terminado permite también una gran flexibilidad en cuanto a la duración del trabajo, que se traduce en un aprovechamiento de todo el tiempo de trabajo, sin poros para el descanso o el respiro.

El trabajo más simple comienza con la distribución del cable y la elaboración de los mazos más elementales en las bajeras y casas particulares de los pueblos navarros y aragoneses que se encuentran en el eje de comunicación —el canal de las Bardenas— entre Ejea de los Caballeros y Sangüesa: Pinsoro, Biota, Castiliscar, Uncastillo, Sos del

Rey Católico y Javier (ya en Navarra). De allí pasan a las “cooperativas”, donde con esos mazos se fabrican los subconjuntos que forman parte de los paneles.

Las cooperativas son inadvertidas naves-almacén situadas al lado de la carretera que sirve de eje entre ambas empresas. Si bien en apariencia funcionan como centros de trabajo independientes, la realidad es que son parte del entramado productivo de la sociedad en todos los aspectos menos en el del reconocimiento de la relación salarial, que es lo que, por otra parte, está verdaderamente externalizado, tomando así una forma contractual aparente entre entidades autónomas e independientes, mercantil.

La experiencia directa de nuestras entrevistadas también ha llegado ahí:

Yo con las de Castiliscar, ¡me quedé...! Había que verlas trabajar, ¿eh? ¡Es que trabajaban! Yo hacía mi trabajo así toda tranquila; y encima si me sobraba mucho tiempo le decía: “¿qué, nos vamos a echar un cigarro?”.

Nos dijeron que cobraban a 800 pesetas el cableo y claro... ¡tenían que hacerse...! [se refiere a que tenían que hacerse muchos]. Decían, “¡jo, si queremos sacarnos un sueldo, pues es que...”.

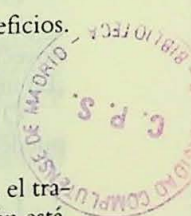
Así que a él le interesa llevarse el trabajo allí ¿eh? Él saca unos beneficios. A él le pagan lo mismo [“él” es siempre el empresario de Sercab].

Situación que se agrava en el caso de las “bajeras”:

Basta con que esté dada de alta una persona. Por ejemplo el que te da el trabajo. Porque por ejemplo aquí [en Sangüesa] había una grande, que aún está, que está haciendo ahora otra cosa.

Ese, pues sí, llevaba trabajo a varias casas, ¿no?, una bajera grande y llevaba trabajo a varias casas, ¿no? Bueno pues en muchas de las casas no había nadie dado de alta [...]. ¡Hala!, a hacer, el hijo, la hija, todos, como en los años no sé cuando [...]. Y como son cosas que no tienen que pasar controles de calidad con aparatos, o sea que son cosas manuales...

Sobra decir que esta externalización de trabajo hace prácticamente imposible la movilización de las trabajadoras y los trabajadores de los cableados, por muy *cabreados* que puedan estar. Tan es así que las únicas relaciones que han mantenido los trabajadores en los últimos años se reducen a una reunión de los comités de todos los trabajadores del sector en Zaragoza en 1999, y una segunda vez, donde se conocieron por primera y última vez las representantes de los comités de Sercab y Mondecab. Fue en Pamplona, en la consulta del médico,



a causa de sendos accidentes de trabajo de dos trabajadoras de ambas empresas³⁹.

4.6. La situación actual y el futuro del trabajo

Como sabemos, hasta finales del año 2000 Sercab había trabajado para Delphi Unicables. En mayo de 2001, cuando realizamos las entrevistas, se estaba negociando el contrato de aprovisionamiento con Bordnetze. El acuerdo con Bordnetze ha sido oscuro. En ocho meses de negociaciones los trabajadores, principales afectados del proceso, recibieron escasa o falsa información del proceso:

Nos mintieron. Ellos han inflado el precio del cable-hora un mogollón, a la hora de venderlo a Bordnetze, lo han inflado un montón. Entonces, claro, a ese precio no compra. Claro, normal que lo suban pues para luego ir negociando. Pero estuvieron hablando con los del sindicato, en Pamplona, y a ellos les dijeron un precio-hora, y luego tuvimos reunión con el comité y nos dio otro precio hora más bajo.

O sea, que ellos mismos se pillaron los dedos, ¿no?, que a ellos les dijeron a mil novecientas y a nosotros a mil setecientas. Que Bordnetze quería a mil novecientas y a nosotros nos dijeron que Bordnetze quería a mil setecientas. ¡En un día de diferencia!

O sea que te quiero decir que a la hora de darte precios y tal, pues ellos pueden jugar con lo que quieran, te pueden mentir, te pueden...

La única certeza que tenían los trabajadores hasta el momento era que la continuidad de la empresa pasaba necesariamente por una reducción del coste-cable-hora, "dicen que somos muy caros".

Si bien es verdad que este tipo de imposiciones las toman con justo recelo:

Pero una cosa es que él [el empresario de Sercab] negocie sobre precio-hora que les dice a ellos, y otra cosa es lo que nosotros trabajamos en una hora.

³⁹ "Y se quedó que se intentaría mantener el contacto pero la verdad es que yo ya no he vuelto a saber nada, vamos, ni nos hemos reunido más veces ni nada. Pero esas cosas están bien por que te sirve de comparación un poco, y yo creo que si intentamos los mismos centros, aunque sea en diferentes provincias ir a buscar, porque al empresario le puedes decir: no porque yo sé que en tal sitio que están haciendo lo mismo que nosotros pues están de esta manera, ¿no? Te sirve de un modo comparativo porque ellos siempre te venden la película de que 'no os quejéis porque estáis muy bien, porque no se qué, porque tal, ¿eh?'"

Porque él siempre nos carga más el trabajo. Porque hay unos cronometrajes que no son nunca reales, siempre te mete más trabajo por encima del que realmente sale, entonces él está sacando más beneficio aún del que realmente tenía que sacar.

Hemos trabajado a unos ritmos bastante más altos. Si no, ¿de qué tanto esfuerzo físico y tantos problemas musculares? Si tú, por mucho que tengas un trabajo repetitivo, más o menos siempre llevas una dinámica que puedes llegar. Entonces, si él te carga, tú tienes mayor deterioro físico. Él se embolsa más pasta, pero tú tienes [que pagarlo].

Pensaban que no iban a tener ningún problema, claro, y se han encontrado pues que están los convenios, que hay unos precios, que hay unos niveles de vida, que de esos niveles de vida no se puede bajar.

Aun así, la dirección de la empresa, amparada en las exigencias del nuevo grupo al que pertenece, ha impuesto explícitamente una serie de condiciones a la continuidad de la misma, tales como la eliminación de los descansos⁴⁰, la introducción de un nuevo turno los sábados sin ninguna compensación extraordinaria o la intensificación del trabajo por la ampliación del ciclo de cada trabajador en el mismo tiempo.

Y ¿cómo puede?, pues apretando clavija, trabajando con menos [gente]. Ahora, por ejemplo, estamos trabajando en una cadena de diecisiete personas, en el turno de estas compañeras están catorce y nosotras estamos doce. Y estamos en una cadena de diecisiete personas. Repartido el trabajo fatal.

O sea, tienes más trabajo dentro de tu secuencia, que no se puede aplicar una regla de tres para aplicar unos topes, pues ellos aplican la regla de tres y entonces pues no llegamos a los topes. "Para llegar a los topes hay que subir la cadena [la velocidad de la cadena] dicen".

Entonces sube la cadena y tú vas arrastrando... Sí, sí, la aceleran. Pin, pin, fiuuu... te las apañas como puedas. Te crea estrés, mal ambiente, se crean dolores de espalda, contracturas, tendinitis a patadas...⁴¹.

El cambio de modelo ha supuesto un paso más en la "racionalización" de la organización del trabajo, tanto dentro de los distintos espacios productivos como en las relaciones entre los mismos. Por ejemplo, el trabajo en las plantas del montaje final ya ha sido "descar-

⁴⁰ En una jornada de ocho horas se realizaba un descanso de cinco minutos a las dos horas de empezar, luego trabajaban otras dos horas hasta el cuarto de hora de bocado y después tenían otro descanso de diez minutos tras otras dos horas.

⁴¹ Trabajan dos cadenas por turno, pero hay tres cadenas distintas, según el tipo de coche para el que se fabrica el cableado. Antes del cambio de modelo eran Automático, MPI y SP, todos modelos del Polo y sólo el cableado del motor.

compitiendo con tecnología u organización de la producción puntera, sino a base de entregar más trabajo en el mismo periodo de tiempo, y pagando menos por él.

Simultáneamente, esa lógica de la intensificación "relativa" se dobla con una intensificación "absoluta", esto es, la extensión del tiempo de trabajo disponible para la empresa, ordenado al ritmo que marca vw, a todos los días del año, si fuera posible, veinticuatro horas al día. Los turnos, las vacaciones en "corredor", la fábrica abierta son una imposición de un sistema productivo cuya lógica se impone sobre la vida familiar, sobre la vida *tout court*.

La competencia mundializada entre proveedores de componentes, que la empresa *cabeza* pone sobre el tapete, o sobre los periódicos, no es más que una forma de evidenciar el "despotismo hegemónico", en el sentido que le dio Burawoy: a la amenaza de vw de trasladar sus producciones, sus contratos con proveedores, de dispersar las producciones de Polos a otros centros de producción, responde de inmediato la demanda superficial y populista de que los actores sociales, generalmente, como por casualidad, los sindicatos, deben ser "responsables", y se les pide, cuando no se les "exige" que no "pongan en cuestión la economía navarra", no dejen sin empleo a 40.000 familias, como se ha llegado a escribir.

A la hora de hacer balance, en el otoño de 2001, cuando el nuevo modelo, el A04 del Polo, está en fase de lanzamiento, con las dificultades inherentes a la puesta a punto de un sistema productivo profundamente renovado, hemos podido constatar la bondad de nuestra interpretación a través de las repercusiones que están teniendo lugar en toda la red productiva.

La "velocidad de crucero" de la producción, según adelanta la Dirección de vw, no se alcanzará hasta febrero de 2002, máxime cuando a los problemas de cualquier nuevo lanzamiento de producto se unen la puesta en marcha en la factoría de Landaben de nuevos talleres de chapistería, de pintura y nueva prensa.

El paro ha aumentado en Navarra, en septiembre de 2001, debido, dice la autoridad laboral competente, a la no renovación de contratos eventuales en la propia vw y en la industria auxiliar. Y hay señales que indican que muchos de los problemas que hemos identificado en nuestro trabajo se van a ver acrecentados. Por ejemplo, la Dirección de vw destacaba en septiembre que el absentismo de los primeros meses del año había llegado a una cuota del 7%: el 5% en los hombres y el 20% en las mujeres. Los sindicatos argumentan que ello es debido a los elevados ritmos de trabajo en la planta. Y esos

ritmos, cuando la producción llegue a su velocidad de crucero, van a ser, con toda probabilidad, más altos.

Volkswagen anunció en agosto que trasladará parte de la producción de componentes a la República Checa: "El coste de la mano de obra para nosotros en la República Checa representa un 8% del precio de venta; en Alemania es del 27%".

Y el 13 de septiembre la prensa recoge las declaraciones del presidente de la empresa que dice que "el grupo está en conversaciones avanzadas para montar en Tánger (Marruecos) una fábrica de cableado para coches desde la que suministrarán a España y Portugal. Esta empresa será una *joint venture* entre Siemens y Volkswagen"⁴³.

La red de subcontratación de vw, en el entorno inmediato de la cuenca de Pamplona, se halla en plena "agitación", como titula *Diario de Navarra*.

Y no es para menos. "Lunke baja en un 80% su actividad porque vw le otorga menos componentes para el A04". vw le ha concedido la fabricación del pasarrueda posterior derecho. "Algunos de los componentes que fabricaba Lunke los producirá a partir de ahora KWD". Dura Automotive ha presentado un expediente de regulación de empleo. Novel Lanhwerk Ibérica S.A. también ha reducido su plantilla. KWD ha visto reducido el número de componentes que fabricaba. Arvin Exhaust tiene aprobada una regulación de empleo para salvar la reducción de actividad por el lanzamiento del nuevo modelo. Lignotock "trasladó, a principios de año, toda su producción de Landaben a su nueva planta de Tarazona".

Y malos tiempos se anuncian también para TRW, la proveedora de primera línea, tanto en direcciones como en frenos. La empresa anuncia en octubre que tendrá que regular (esto es, despedir) trabajadores, como consecuencia de las instrucciones dadas por esta multinacional a sus distintas empresas en todo el mundo: reducir un 10% sus costes de estructura en personal indirecto. Lo que se traducirá, dice su director general, en una reducción de unos 20 trabajadores, provocado por este cambio de modelo en vw, pero, también, para el año próximo, por el cambio de distintos modelos de otras marcas. Y lo mismo ocurrirá con TRW, la antigua Lucas: se perderán otros 20 empleos, aunque aquí la argumentación tiene otro despliegue: "Los modelos cuyos frenos fabrica Orcoyen van

⁴³ Las referencias en las que se basa el texto están recogidas de *Diario de Navarra*, 28 de agosto de 2001, 12 y 13 de septiembre de 2001; 3, 24, 26 y 31 de octubre de 2001 (Internet).

siendo sustituidos por las marcas y el grupo TRW destina los nuevos contratos de frenos para grandes fabricantes a su nueva planta de Polonia”⁴⁴.

Pero el caso más sonado y que disparó todas las alarmas fue el de Borgers, que, como sabemos, fabrica moquetas insonorizantes para el Polo. La crónica periodística es enormemente expresiva: “Los trabajadores de Borgers, en Mutilva, no daban crédito a lo que vieron el lunes. Con la mitad de la plantilla de vacaciones para acomodarse al lanzamiento del Polo A04 en Landaben, y después de trabajar normalmente hasta la noche del viernes, las máquinas habían desaparecido. Su destino: la planta de Borgers en Madrid. Horas antes, la dirección les había citado en el Tribunal Laboral para entregarles un expediente de extinción de contratos que afectaría a 42 de los 59 de la plantilla (incluidos tres en excedencia y uno de baja), al tiempo que solicitaba una regulación total hasta enero”⁴⁵.

El Comité de Empresa declarará a la prensa que se había instalado la nueva maquinaria, la que se trasladó con nocturnidad a Madrid, como un acto de “represalia” porque en la negociación del convenio, dentro del sector textil, en febrero de este año, consiguieron que se mejoraran las condiciones del convenio del textil, lo que, en su expresión, “escoció” a la representación empresarial.

Tras largas negociaciones los trabajadores han tenido que aceptar el despido de 22 trabajadores: “Se ha hecho lo que se ha podido, teniendo en cuenta que estábamos contra (*sic*) la espada y la pared, y que han elegido el momento, porque con el cambio de modelo no podíamos hacer ninguna presión con el *justo a tiempo*”⁴⁶.

El sociólogo Luis Sarriés dirá, en las páginas de opinión de *Diario de Navarra*, que “la ética en los negocios y la responsabilidad social de

⁴⁴ Esta última referencia en *Diario de Navarra*, 20 de octubre de 2001 (Internet); las anteriores en *Diario de Navarra*, 5, 9 y 26 de octubre de 2001.

⁴⁵ «Borgers desmantela su fábrica de Mutilva y anuncia el despido de 42 trabajadores», *Diario de Navarra*, jueves, 27 de septiembre de 2001, p. 33.

⁴⁶ «La plantilla de Borgers acepta el despido de 22 trabajadores, la mitad del previsto», *Diario de Navarra*, 30 de octubre de 2001 (Internet). Las otras referencias, en *Diario de Noticias*, 27 de septiembre de 2001, p. 76, «Borgers desmiente que los expedientes se deban a una represalia hacia la plantilla»; en el mismo diario y fecha, p. 35, «Borgers presenta un expediente de regulación de empleo y otro de extinción de contratos. El Comité de Empresa denunció ayer que, sin previo aviso, la dirección desmanteló la planta de Mutilva Baja el fin de semana»; *Diario de Navarra*, 3 de octubre 2001; *Diario de Noticias*, 9 de octubre de 2001.

las empresas deben constituir un referente inequívoco en el umbral del siglo XXI”⁴⁷, censurando esta actuación unilateral.

El futuro del sistema productivo del Polo, una cadena de montaje en el territorio, necesita urgentemente la construcción social de un marco de actuación donde, precisamente, el futuro de Navarra no se deje al albur de un cúmulo de *free riders*, de “gorriones”, que sólo contemplan el corto plazo de un desarrollo económico y social precario e incierto, basado en que siempre habrá, disponibles, mujeres al final de la cadena.

Si no existen las condiciones de regulación social necesarias, se acabará siempre pidiendo a los eslabones más débiles que se sometan a los dictados de aquellos que recogen los beneficios, pero no quieren someterse a “carga” alguna que les implique en la realidad social en la que están insertos. “Toma el dinero y corre”, *Take the money and run*.

Competir globalmente insertos en la realidad social local es, a nuestro juicio, el único modelo sostenible posible. Si así no se hace, crear riqueza y felicidad para la mayoría de los navarros, con visión de futuro, será cada vez más difícil.

Pamplona y Madrid, febrero de 2002
(texto revisado y reescrito en junio de 2002)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, A. R. de P.; Beynon, H. y Ramalho, J. R., «The Dream Factory: vw's Modular Production System in Resende, Brazil», *Work, Employment and society*, vol. 14, núm. 2, pp. 265-282.
- Aláez Aller, R.; Bilbao Ubillos y Longás García, J. R. (1996), *Sector de automoción: nuevas tendencias en la organización productiva*, Madrid, Civitas, 262 pp.
- Asociación de la Industria Navarra (AIN) (1999), *Calidad en el área de diseño*, Pamplona, Gobierno de Navarra.
- Banville, É. y Chanaron, J. J. (1986), «Les approvisionnements des constructeurs français: quelques éléments nouveaux sur les stratégies d'in-

⁴⁷ Luis Sarriés, «Del negocio a la ética de los negocios», *Diario de Navarra*, domingo, 4 de noviembre de 2001, p. 19 (Opinión).

- tégration et d'internationalisation», *Communication aux Journées Franco-Portugaises du GRECO d'Économie Industrielle*, Toulouse, 28-29, 13 pp.
- Ballesteros, L. M. (2001), *Plano industrial de Navarra*, San Sebastián, Ediciones Actuales, 2.ª ed., 2001, 389 pp.
- Barneto Carmona, M. (2000), *Nuevas relaciones de suministro en la industria del automóvil. Análisis empírico del caso español*, Pamplona, Universidad Pública de Navarra, 2000, 249 pp. [tesis doctoral dirigida por Juan Francisco Franco Pueyo].
- Boyer, R. y Freyssenet, M. (1996), «Emergencia de nuevos modelos industriales. Problemática del programa del programa internacional del GER-PISA», *Sociología del Trabajo*, núm. 27, 1996, pp 3-23.
- (2000), «El mundo que cambió la máquina. Un nuevo esquema de análisis de la industria del automóvil», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 41, pp 3-45.
- Cámara de Comercio de Navarra (1986), *Catálogo de la industria Navarra*, Pamplona, Ed. Gobierno de Navarra [en papel e Internet].
- (1995), *Catálogo de la industria navarra*, Pamplona, Ed. Gobierno de Navarra.
- (1998), *Recopilación de convenios colectivos del trabajo sectorial de Navarra*, Pamplona, Gobierno de Navarra [en papel e Internet].
- (1999), *Memoria económica. Evolución 1999 perspectivas 2000*, Pamplona, Cámara Navarra.
- Carrillo, J. e Hinojosa, R. (2001), «Cableando el norte de México: La evolución de la industria maquiladora de arneses», en *Región y Sociedad*, Sonora, Colegio de Sonora, pp. 79-xx.
- Castillo, J. J. (1989), *La división del trabajo entre empresas. Las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas de la electrónica y del mueble de Madrid*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1989, 160 pp.
- (1991), «Diseño del trabajo y cualificación de los trabajadores. En una fábrica de motores», en J. J. Castillo (ed.), *La automoción y el futuro del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, segunda edición, pp. 261-336.
- (ed.) (1996), «Emergencia de nuevos modelos productivos», monográfico de *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 27, primavera, 140 pp.
- (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos, 213 pp.
- Durand, J.-P. y Stewart, P. (eds.) (1998), *Teamwork in the automobile industry: radical change or passing fashion?*, Basingstoke-Londres, Macmillan, 368 pp.
- (ed.) (1999), *El trabajo del futuro*, Madrid, Editorial Complutense, 198 pp.
- Castillo J. J. y Kovács, I. (1998), *Novos modelos de produção. Trabalho e pessoas*, Oeiras, Celta Editora, 1998, 186 pp.
- Comisiones Obreras. Federación Navarra-País Vasco (1998), *III convenio colectivo Volkswagen Navarra 1998-1999-2000*, Pamplona, Sección Sindical CC OO, 90 pp.
- (2000), *Convenio colectivo 2000, 2001, 2002*, Pamplona, Fiteqa, 34 pp.

- (2000), *Convenio colectivo para la industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra, 2000-2001-2002-2003*, Pamplona, Federación Minerometalúrgica, 68 pp.
- (2001), *XIII Convenio general 2001-2003 industrias químicas*, Pamplona, Federación de Industrias Textil-piel, Químicas y Afines, Fiteqa.
- Departamento de Industria, Trabajo y Turismo de Navarra (1989), *Catálogo de exportadores de Navarra*, Pamplona, Gobierno de Navarra.
- (1989), *Crecimiento económico y modernización industrial en Navarra*, Pamplona, Gobierno de Navarra.
- (1998), *Directorio industrial de Navarra [www.cfnavarra.es]*, Gobierno de Navarra.
- Forem Navarra, (CC OO) (1999), *Ensayo de certificados de profesionalidad en relación con la formación continua*. Equipo investigador: Javier Ventura, Maisa Urmeneta, Marta Lasterra, Eva Perjuániz, Marisa Gastón; Pamplona, Forem Navarra, 290 pp.
- Freyssenet, M.; Mair, A.; Shimizu, K. y Volpato, G. (eds.) (1998), *One Best Way? Trajectories and Industrial Models of the World's Automobile Producers*, Oxford, Oxford University Press, XVIII, 400 pp.
- Gil Pinero, J. I. (1999), *¿Descentralización productiva o debilitamiento obrero?*, Madrid, Gabinete Técnico, Área Sociológica, Federación Minerometalúrgica de CC OO, Madrid, 1999, 24 pp.
- Gil Pinero, J. I.; Estrada López, B. y Soto Ortega, F. (1997), *¿Dónde empieza y dónde termina la industria del automóvil? Análisis de un caso de externalización productiva: Opel España*, Cuadernos de la Federación (Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras), núm. 4, 181 pp.
- Gobierno de Navarra. Departamento de Economía y Hacienda (2000), *Tercer Congreso de Economía de Navarra. Actas del congreso: Evolución y perspectivas del mercado de trabajo*, Pamplona, 525 pp.
- Instituto de Estadística de Navarra (1998), *Jornadas de Estudio sobre la economía Navarra basadas en las tablas input-output*, Pamplona, Pamplona, 120 pp.
- Longás García, J. C. (1998), *Organización productiva y localización de la industria del automóvil en Navarra*, Pamplona, Departamento de Industria, Comercio, Turismo y Trabajo, 320 p.
- Lung, Y. (2000-2001), «La coordinación de competencias y conocimientos. Un reto crítico para los sistemas regionales del automóvil», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 41, pp. 47-73.
- Marx, R.; Silbovicus, M. y Salerno, M. S. (2001), *News forms of assembler and suppliers relationship: the case of vw's new «virtual factory» in Brazil*, Politechnic School, Production Engineering Department, University of Sao Paulo, Brasil [fotocopiado].
- Milkman, R. (1997), *Farewell to the Factory. Auto Workers in the Late Twentieth Century*, Berkeley, University of California Press, 234 pp.
- Neuville, J.-P. (1995), «L'organisation: une dialogique de l'ordre et du désordre. Le cas du «juste-à-temps» dans l'industrie automobile européenne», *Sociologie du Travail*, pp. 389-409.

- Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI Navarra) (2000), *El sector de automoción en Navarra. Identificación de la demanda tecnológica*, Pamplona, Universidad Pública de Navarra, 71 pp.
- Pallarés Barberá, M. (1997), «El sistema de producción flexible, el JIT y la transformación espacial. Las empresas del automóvil en España», *Boletín de la AGE*, núm. 24, pp. 53-71.
- Pulignano, V. (2001), «The "Multi-Enterprise" factory. Evidence from the automobile industry in Italy and Brazil», *La Lettre du Gerpisa*, núm. 156, pp. 2-4.
- Rieser, V. (1997), *Lavorare a Melfi. Inchiesta operaia sulla fabbrica integrata Fiat*, Roma, Calice Editori, 197 pp.
- Salerno, M. S. (1995), «Esencia e aparência na organizaçao da producao e do trabahlo das fábricas "reestruturadas"», *Revista da Associação Brasileira de Engenharia de Produção*, núm. 2, pp. 191-203.
- Sarriés Sanz, L. (1994), *Los nuevos modelos de organización empresarial y la re-ualificación de los puestos de trabajo en la industria navarra: análisis del sector automoción y electrodomésticos*, Pamplona, Departamento de Industria, Comercio, Turismo y Trabajo.
- (2000), *Nuevas formas de concertación social y desarrollo económico en Navarra: Actas de la jornada, celebrada en Pamplona el 13 de junio de 2000*, Pamplona, Navarra Consultores de Comunicación, 166 pp.
- Servicio Navarro de Empleo, Gobierno de Navarra, INAFRE, Confederación de Empresarios de Navarra, CC OO (Forem Navarra), UGT (1999), *Condiciones laborales de nuevas inserciones en el Mercado de Trabajo* [fotocopiado], 112 pp.
- (2000), *Observatorio permanente de cualificaciones y profesiones. Parrilla de Empresas*, 2.ª parte [fotocopiado], 55 pp.

Resumen. «Mujeres al final de la cadena. El entorno productivo de vw-Navarra»

A lo largo del año 2001, y dentro de un proyecto nacional constituido por diez estudios de casos, «El trabajo invisible en España», hemos llevado a cabo una reconstrucción de las relaciones productivas constituidas en torno a la planta de vw Navarra, instalada en Pamplona, que fabrica exclusivamente el modelo Polo. El objetivo de investigación ha sido la identificación del trabajo "inducido": no sólo los 5.600 trabajadores directos de vw, sino, también, los entre 15.000 y 25.000 que los distintos actores locales atribuyen al "sistema Polo".

Un trabajo exhaustivo de documentación, tratamiento y análisis nos ha permitido identificar un amplio conjunto de empresas, de las que hemos seleccionado para una investigación más detallada aquellas que nos permitían una construcción tipológica en la que debíamos evaluar el papel que juega la división del trabajo entre empresas, y los resultados de la misma.

El trabajo de campo ha incluido numerosas visitas sobre el terreno, visitas a empresas, recorridos por polígonos industriales, con entrevistas a responsables del gobierno regional en el área de las relaciones laborales y del espacio industrial; a sindicatos; a investigadores universitarios, y a trabajadores directos de las empresas seleccionadas.

La investigación ha permitido una reconstrucción del trabajador colectivo que fabrica el Polo; las formas de la externalización empresarial; los problemas de coordinación de competencias y saberes; las dificultades y límites del *justo a tiempo*; y, sobre todo, la identificación de las muy distintas situaciones de trabajo que integran ese trabajador colectivo, dividido hoy entre empresas que pierden, a medida que se alejan del "centro", de vw Navarra, cualificaciones, garantías laborales y condiciones de trabajo.

Los obreros del Polo se publicará este año 2003 por la Editorial Complutense de Madrid.

Abstract. «Women at the end of the assembly line. The labour process around VolksWagen Navarra»

The main aim of the research in which this chapter is based, has been the identification of the "induced work": not only 5.600 direct workers within vw, but between the 15.000 and 25.000 workers outside vw that local agents impute to the "Polo system", that is to the total providers companies taking part in Polo model manufacturing. We have identified, through a comprehensive documental and analytical work, a wide group of companies around vw, and have selected for a even more detailed research those that allowed us to make a typology scheme to evaluate division of labour between these enterprises and its effects on working conditions.

Fieldwork has included stays on the ground, visits to companies and industrial states; interviews to regional government authorities of industrial relations and industrial policies, to unions representatives, to university researchers and direct workers of the companies selected. It is important to emphasize that social agents, regional authorities, unions and employers associations, consider the Polo model, and vw as its epicentre,

the vertebral column of Navara's productive system, a wide region with a population of little more than 500.000 inhabitants, one third around Pamplona area.

This research has allowed us to reconstruct and identify the "collective worker" manufacturing the Polo model; outsourcing methods employers have developed; the coordination problems of knowledge and competences; disruptions and limits of just-in-time systems; and, emphatically, the identification of so many varied working conditions that constitute that "collective worker", which is segmented through different companies losing skills, knowledge and labour rights and worsening their working conditions as they move further from VW centre.

Los obreros del Polo will be published in 2003 by Editorial Complutense de Madrid.

El peonaje femenino en la industria de material eléctrico y electrónico durante el franquismo

Julio A. Fernández Gómez *

1. Introducción

Cuando la mujer se incorpora al trabajo industrial y comienza a intervenir directamente en el esfuerzo de producción, se levanta una gran polvareda porque no todo el mundo estaba dispuesto a tragarse la novísima píldora. Muchos empresarios reconocen las ventajas de saber utilizar la recién descubierta cantera de la mano de obra femenina y aducen poderosas razones. Muchísimos graves señores, en su mayoría padres y esposos, ponen el grito en las nubes porque su instinto les hacía temer no sólo por la raya de sus pantalones, sino por la integridad de la familia (M.J. Azurza, 1966, p. 3).

Durante la etapa franquista la progresiva incorporación de la mujer española al trabajo asalariado estuvo presidida por la tensión entre esas dos fuerzas contrapuestas, especialmente hasta la década de los sesenta. Por un lado, el desarrollo económico fue demandando una mayor presencia de trabajo femenino en la actividad remunerada, principalmente en los sectores secundario y terciario¹. Pero, por otro,

* Fundación por el Empleo (Ayto. de Fuenlabrada). E-mail: juliofer-fuenlaempleo@ctv.es. Este artículo corresponde a la conferencia dada en marzo de 2002, en el Aula del Movimiento Obrero, organizada por la UGT y la Universidad Complutense de Madrid, y dirigida por Santiago Castillo, «Mujer y trabajo en la España contemporánea», en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de Madrid.

¹ Como, por cierto, había ocurrido anteriormente en países donde el proceso de industrialización se efectuó antes que en el nuestro: "Es indudable que las mujeres

el sistema de valores arraigado en el discurso social, según el cual el ámbito de actuación de la mujer (especialmente si estaba casada) debía circunscribirse a la esfera privada (esposa y madre), contribuyó en gran medida a ralentizar el crecimiento de la tasa de actividad femenina, a la par que redujo el horizonte laboral de las mujeres².

Con todo, la situación de severa precariedad mantenida por las familias obreras durante el periodo autárquico se constituyó en un importante motivo para que las mujeres jóvenes se incardinasen progresivamente en el mercado de trabajo, al punto que, como muestran los datos censales, el 48% de la nueva mano de obra que ingresó en el salariado durante el periodo 1940-1960 era femenina. Presencia en la población activa que alcanzó cuantitativamente cotas mayores a lo largo de los años sesenta y que al discurrir al hilo del acelerado proceso de industrialización que se vivió en España desde finales de los años cuarenta se tradujo, a partir de 1950, en una cada vez mayor incorporación femenina a la actividad industrial.

Pero si durante el primer tercio del siglo XX la entrada de la mujer en la población activa estuvo presidida por su discriminación respecto a la mano de obra masculina, tanto a la hora de entrar en el mercado de trabajo como durante su permanencia en él, a lo largo de la etapa franquista, la ideología impuesta por el nuevo régimen, las políticas de empleo decretadas, la gestión empresarial de la mano de obra y determinadas formas de organizar el trabajo que permitieron la feminización de ciertas tareas fabriles, entre otras causas, conllevarían que la segregación de las mujeres en el trabajo alcanzase cotas aún más elevadas que en el pasado.

Precisamente, el objeto de este artículo será investigar sobre la relación entre dichas causas y la división sexual del trabajo durante ese periodo, para lo que abordaré el estudio del peonaje femenino en la industria de material eléctrico y electrónico, centrándome en el caso

constituyen la reserva más importante de la mano de obra, y son aquellos países cuyo grado de progreso tecnológico implica un incremento de la demanda de mano de obra los que en mayor medida han dado empleo a la mujer (Jiménez Bermejo, 1971, p. 8).

² Situación que, desde luego, no resultaba un hecho novedoso, pues durante el primer tercio del siglo XX la incorporación femenina al trabajo extradoméstico tuvo que bregar contra las barreras impuestas por el sistema patriarcal y la ideología católica (Carpel Muñoz, 1980). Es más, ambos factores se mantendrían vigentes en buena medida incluso durante los años de la II República, un periodo en que a pesar de que se registraron avances en la incorporación de la mujer a la actividad remunerada y la mejora de sus condiciones laborales, la pervivencia del modelo social que adscribía a la mujer al hogar siguió restringiendo su entrada en el mercado de trabajo y discriminando la mano de obra femenina que, finalmente, lograba entrar en él (Núñez Pérez, 1989).

TABLA 1. Participación de la mujer en la población activa española, 1940-1970

Años	% de participación femenina respecto a toda la población activa	% de mujeres activas del conjunto de población femenina en edad de trabajar
1940.....	8,3	12
1950.....	11,8	16
1960.....	13,5	19
1970.....	18,8	25

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Censos de la Población de España (para los diferentes años).

de una importante empresa madrileña de dicha rama: Standard Eléctrica, S.A.

Pero antes de pasar a ese caso concreto, presentaré, al hilo de la evolución de la población activa femenina durante el periodo 1940-1970 y los sectores de actividad donde se fue concentrando, tanto los factores que fueron frenando esa incorporación como los que la alentaron; para, en un segundo momento, contextualizar el caso de estudio concreto, apuntando las principales características que presentaba la industria española de material eléctrico y electrónico, algunas de las cuales hicieron posible una notable presencia de mujeres en las empresas de esa rama.

2. La evolución de la población activa femenina (1940-1970)³

Durante el periodo 1940-1970, según las cifras que nos ofrecen los Censos de Población elaborados por el Instituto Nacional de Estadística (Tabla 1), la tasa de actividad femenina se duplicó en nuestro país,

³ En este punto vamos a analizar la población activa femenina oficialmente registrada en los Censos de Población, por lo que no entraremos a tratar del empleo extradoméstico femenino en la economía sumergida, si bien dicha actividad, realizada como trabajo a domicilio o fuera del hogar, tuvo un importante peso dentro del total de trabajos realizados por las mujeres; especialmente en el caso de las casadas, lo que conllevaba para ellas una doble jornada laboral. Al respecto, y para el periodo que aquí abordamos, puede verse Fernández Gómez (2000b).

como lo muestra el que al final del referido periodo 25 de cada 100 mujeres en edad de trabajar se encontraban ocupadas, mientras que sólo eran 12 de cada 100 en 1940. Circunstancia que, por otro lado, se tradujo en un notable crecimiento de la participación de la mujer en el conjunto de la población activa, pasando de haber representado poco más del 8% en 1940 a casi un 19% en 1970. Porcentaje, este último, que la Encuesta de Población Activa (EPA) elevaba al 24,4%, al considerar que en 1970 eran algo más de 3 millones de mujeres las que trabajaban en nuestro país. Diferencias entre las cifras que presentan ambas fuentes que, como es sabido, tienen su origen en la diferente metodología utilizada por ellas a la hora de recoger los datos, pues mientras que los censos no contabilizaban el trabajo eventual femenino en la agricultura, la EPA sí lo recogía (Sáez, 1975, p. 16).

Con todo, aun aceptando como válido ese dato de la EPA, lo cierto es que a pesar de ese notable incremento de participación femenina dentro de la población trabajadora, las mujeres españolas distaban todavía bastante de representar las proporciones que, en ese mismo año de 1970, alcanzaban sus congéneres en otros países europeos industrializados, como Francia, Alemania o Inglaterra, donde el trabajo femenino sobrepasaba el 35% de la mano de obra según datos de la OCDE⁴.

Como algunos autores han señalado⁵, el incremento de la presencia femenina en el mercado de trabajo español durante las tres décadas que aquí se consideran corrió parejo al crecimiento de nuestra economía, impulsado por el acelerado proceso de industrialización que comenzó en los años cuarenta y cuyo punto culminante fue la década de los sesenta. Sin embargo, en nuestro caso la entrada de la mujer en el trabajo, tal y como acabamos de señalar, no adquirió en su conjunto el volumen alcanzado en otros países europeos de industrialización más temprana. Y ello porque, además del propio retraso en el desarrollo industrial español, al finalizar la Guerra Civil la ideología patriarcalista que impuso el franquismo en connivencia con la Iglesia impregnó la vida social, produciéndose la vuelta de la mujer al hogar y a las funciones que se consideraban tradicionales de su sexo, en un contexto económico que se caracterizó por las necesidades que imponía la reconstrucción del país en medio del estancamiento generalizado de nuestra economía durante los años cuarenta (Capel, 1982, p. 4).

⁴ Cfr. Jiménez Bermejo (1971) o Balbo y May (1978).

⁵ Entre otros: Sáez (1975), Benería (1977) y Espina (1982).

2.1. Algunos factores que actuaron como discriminadores del trabajo femenino: sobre mentalidades, niveles educativos y políticas de empleo

Con la llegada del *Estado del 18 de julio*, que reforzó sobremanera los valores tradicionales sobre la familia, en tanto que parte importante del proyecto autoritario sobre el que se asentó la dictadura franquista tras la Guerra Civil, las mujeres encontrarían renovadas dificultades para ingresar en la fuerza de trabajo respecto a periodos anteriores. Y, desde luego, para mantenerse en empleos formalmente asalariados al contraer matrimonio, pues el papel de la esposa en la sociedad, según venía destilando la ideología católica desde tiempos inmemoriales y había integrado el franquismo en su ideario, debía centrarse en una profunda abnegación para con su familia y, así, fuera de la actividad asalariada, transitar únicamente por su particular camino de perfección en aras de fortalecer la estructura familiar⁶.

Pero el hecho de que el hogar fuese el lugar exclusivamente reservado a la mujer casada no implicaría que esta tuviese, desde una perspectiva jurídica, la misma capacidad decisoria que el marido en los asuntos de la familia. Circunstancia que suponía la derogación de la legislación establecida sobre este punto en el periodo republicano, volviendo a los tiempos del tutelaje del marido y, por tanto, a la reinstauración de la *capitis diminutio*; lo que venía a traducirse, entre otras cosas, en que la esposa "sigue la condición, nacionalidad y domicilio del marido; es representada por el marido, a quien compete la administración de los bienes de la sociedad conyugal; no puede comparecer en juicio, ni adquirir bienes sin licencia del marido, ni enajenar sus bienes, ni obligarse, sino en los casos y las limitaciones establecidas por la ley" (Isern Galcerán, 1948, p. 21).

Ancladas en esos rancios posicionamientos desde los que se entendía que el papel de la mujer en la sociedad debía quedar reducido

⁶ Para incitar a las mujeres al cumplimiento de ese papel, se contaba con organizaciones políticas como la Sección Femenina, dentro del organigrama del Movimiento Nacional; o religiosas, como Acción Católica Femenina, promocionada por la Iglesia (Nicolás Marín y López García, 1982). De hecho, una institución franquista como el Servicio Social, creada en 1937 con el fin de desarrollar la vocación femenina de abnegación, y puesta al cuidado de la Sección Femenina de Falange, tendría encomendada la misión de preparar a la mujer para su futuro papel de madre de familia a partir de 1940 (cfr.: Caillavet, 1987, y, sobre todo, Gallego Méndez, 1983).

al de "esposas y madres", las jerarquías del régimen tampoco considerarían necesario por entonces, y hasta ya entrados los años setenta, que las mujeres tuviesen las mismas oportunidades educativas que los hombres:

Hoy nos encontramos legiones de bachilleras que saben acaso mucha trigonometría y química, pero son incapaces de freír un huevo o zurcir un calceñín; no digamos del sacrificio oscuro, pero santo, que a diario exige de la mujer el cuidado y dirección del hogar. Faenas despreciables de índole mercenaria —me diría acaso cualquiera de nuestras damiselas superferolíticas—. No, no. En ellas, y en la flor de exquisitez, ternura, acogimiento, donación de sí, orden y regularidad, está nada menos que la esencia del alma femenina y, justamente con la maternidad, el sagrado oficio reservado a la mujer. Todo lo demás es rebeldía igualitaria o literatura (Maillo, 1953, p. 95).

El autor del párrafo era una de las más influyentes autoridades educativas de aquellos años, y en él se muestra bien a las claras cuál era el "programa curricular" que proponía la Administración franquista para las mujeres, iniciada ya la década de los cincuenta. Pero lo que interesa resaltar aquí es que, como producto de esa ideología, los niveles educativos del colectivo femenino fueron siempre muy inferiores a los que presentó el masculino durante los treinta años que abarcan el periodo que aquí estamos considerando. De hecho, y por poner un ejemplo, a la altura de 1950, en el Censo de Población del municipio de Madrid el 8% de las mujeres eran analfabetas, mientras que sólo lo era el 3% de los hombres. Por otro lado, dentro de la población que había terminado de estudiar, 17 de cada 100 hombres tenían estudios de mayor grado que los primarios, mientras que en el caso de las mujeres esa proporción sólo era del 7%⁷.

Ciertamente en aquellos años las infraestructuras educativas eran escasas, cuando no brillaban por su ausencia en algunos lugares, pero tal limitación afectaba en mayor medida a las chicas que a los chicos. De hecho, y si nos referimos a los estudios de formación profesional, podríamos observar que durante los años cuarenta no había, al menos en Madrid, escuelas de formación profesional para mujeres, mientras que sí las había para hombres, pues en las por entonces existentes en la capital sólo se impartían enseñanzas de oficios "masculinos", todos

⁷ Porcentajes que, desde luego, no eran una particularidad de la población madrileña pues, a nivel nacional, la proporción de chicas que cursaron estudios de enseñanzas medias nunca fue superior al 35% del total de jóvenes matriculados entre 1940 y 1956 (Nicolás Marín y López García, 1982, p. 371).

ellos vedados a las mujeres⁸. Situación que no varió muchos años después, ya que todavía a mediados de los sesenta podía constatarse "la menor preocupación o el menor apoyo estatal que en general se concede a los centros de formación profesional femenina. [Pues] implícitamente se considera que invertir capital en esta labor no es rentable" (Azurza, 1964, p. 9).

Añadido a ello, y como resultante del sistema de valores imperante por entonces, la población femenina también se vería discriminada en el acceso a otras enseñanzas de mayor grado que la educación primaria, pues todavía en la década de los sesenta las familias obreras no considerarían la educación de las hijas tan importante como la de los hijos⁹. Así expresaba esa discriminación en el terreno educativo una madre de familia que, hablando sobre el estado de esta cuestión por entonces, nos decía:

Mis hijos no han estudiado mucho [...]. Mi chica llegó hasta lo primario, hasta octavo, y luego se colocó en una empresa de limpieza, para limpiar. Pero luego ya se casó y se quitó de trabajar [...]. El chico estudió un poco más, estuvo en una escuela de Formación Profesional, y de ahí se puso a trabajar cuando salió. Se colocó en una empresa de encuadernador, y sigue ahí; está muy bien coloco (entrevista núm. 30)¹⁰.

Así las cosas, que las mujeres presentasen en su conjunto menores grados formativos que los hombres se constituía, a la postre, en un factor discriminante cuando decidían entrar en el mercado de trabajo, pues esa circunstancia —entre otras— determinaría que ocupasen los peores puestos, los más descualificados y los peor pagados en aquellas empresas donde finalmente lograron ingresar. Pero es que, además, como colateralmente se recoge en el párrafo de la entrevista, la mayor parte de las mujeres solteras que trabajaban salían de sus

⁸ Véase al respecto Mallart (1944); donde se hace una completa relación de las enseñanzas impartidas y donde no figuran ni escuelas ni estudios para mujeres, ni donde se menciona en forma alguna el trabajo femenino.

⁹ "Puesto que el matrimonio les parece el único objetivo de una vida femenina, muchos padres desaniman todavía a sus hijas a la hora de prepararse profesionalmente y no se deciden a cargar con el peso económico que tal preparación supondría" (Azurza, 1966, p. 7).

¹⁰ Utilizo aquí —y lo haré en algún caso más en lo sucesivo— algunos párrafos tomados de las entrevistas (en profundidad, semidirigidas y grabadas) que realicé para una investigación más amplia, en la que estudié las condiciones de trabajo y vida afrontadas por las familias obreras residentes en la periferia sur de Madrid durante los años en que se produjo la emergencia y consolidación industrial de la capital (Fernández Gómez, 2000).

puestos al contraer matrimonio, lo que les impedía —por lo general— realizar cualquier tipo de carrera profesional.

Como ya se apuntó, ese abandono del empleo asalariado al cambiar de estado civil estaba ligado a dos factores que actuaron a la par. Primero, a las políticas de empleo franquistas, reflejadas en una normativa laboral que por lo general permitía, cuando no obligaba, a las empresas despedir a las mujeres en el momento en que se casasen. Y segundo, al peso de la ideología patriarcal, desde la que se entendía que el papel de la mujer en la sociedad era el de esposa y madre, construyendo cualquier tipo de actividad al ámbito privado del hogar. Respecto a los *patterns* culturales, valga de ejemplo lo que de forma tajante nos decía una ex trabajadora de una fábrica de vidrio:

Entonces no era como ahora, que las mujeres trabajan de casadas. Entonces, después de casadas eran pocas las que se quedaban, ¡a no ser que tuvieran buenos oficios! Pero esas eran tres o cuatro ¿eh? Allí en la fábrica no nos quedábamos ninguna (entrevista núm. 2)¹¹.

Y en relación a las políticas de empleo que el franquismo decretó para las mujeres, ocurría que la mayor parte de las reglamentaciones laborales, hasta bien entrada la década de los sesenta, haciéndose eco del conocido artículo del Fuero del Trabajo en el que se decía que el Estado liberaría a la mujer casada del taller y de la fábrica, permitían a las empresas despedir a las mujeres cuando estas se casaban, aplicándoles la “excedencia por matrimonio”¹². Despido que se saldaba con una “dote” económica que, a lo sumo, consistía en el pago de nueve meses de salario para aquellas que habían permanecido al menos nueve años en la empresa. Unido a ello, el hecho de que sus maridos no cobrasen la ayuda familiar por matrimonio que contemplaba la

¹¹ Actitud que todavía estaría vigente en la sociedad española de mediados de los años setenta: “[...] Existe un importante sector femenino cuya mentalidad está conformada en el sentido de conceputar el trabajo sólo como un medio de vida con carácter transitorio o complementario” (Consejo Nacional de la Organización Sindical de Trabajadores, 1975, p. 136; ponencia sobre «Mujer, familia y trabajo»).

¹² Un estudio sobre 142 reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales promulgadas entre 1939 y 1960 llegaba a la conclusión de que en 62 de ellas se estipulaba el despido taxativo de la mujer al contraer matrimonio, en otras 67 se dejaba a elección de la empresa tal despido y sólo en las 13 restantes se permitía a las trabajadoras elegir entre quedarse o marcharse (Gómez de Aranda, 1970, pp. 29-30; tomado de Valiente Fernández, 1998). Por otro lado, dichas trabajadoras sólo podrían reingresar en sus empresas en el caso de incapacidad o fallecimiento del marido; y, por lo general, siempre que no rebasaran los 50 años de edad.

Ley de Cargas Familiares en el caso de que las esposas continuasen trabajando remunerada y oficialmente venía a completar una serie de dispositivos discriminadores que afectaban en exclusiva a la mano de obra femenina¹³. Otra de las mujeres que entrevistamos, en este caso una ex trabajadora de la rama sanitaria que cesó en su actividad a comienzos de los cincuenta, entrelazaba en su discurso ambas cuestiones de la forma siguiente:

Dejé de trabajar porque me casé. Es que no existía eso de casarse y seguir trabajando. Además, cuando nos casamos pues ya le daban a mi marido casi 500 pesetas [al mes] por el matrimonio, el plus de no sé qué, lo de los puntos que le llamábamos. Y eso casi equivalía a lo que yo ganaba de sueldo base. ¿Para qué iba yo a seguir trabajando? Si yo seguía trabajando no le pagaban el plus ese [...], yo ya me casé con la cosa esa de no poder trabajar (entrevista núm. 16).

En suma, la yuxtaposición de las políticas de empleo —que discriminaban a la mujer trabajadora— y de ciertas “políticas sociales” —que pretendían proteger la institución familiar en base a incrementar en alguna medida sus ingresos— se traducían, finalmente, en una menor permanencia femenina en la actividad laboral respecto a la masculina, como mostraban claramente las fuentes sociodemográficas. De hecho, estudios realizados sobre los Censos de Población de los años cincuenta y sesenta concluyen que en esas décadas la duración media de la vida activa de las mujeres comprendidas en el grupo de edad de 14-30 años oscilaba en torno a los 10 años (Sáez, 1975, p. 59)¹⁴. Y para el periodo 1963-1975 M.^a J. Francisco Fernández

¹³ Como ha señalado Molinero (1998, p. 109) sobre el marco de políticas sociales que el franquismo sancionó para fortalecer la institución familiar, el régimen “combinó las medidas represivas —las que afectaban al fondo de las relaciones sociales— con medidas protectoras, dirigidas a obtener consenso [...]. [Pero] es de gran relevancia observar que mayoritariamente las políticas represivas afectaron a la mujer, mientras que las medidas protectoras afectaron a la familia”.

¹⁴ Recuérdese que nos estamos refiriendo a cifras censales y que, en la práctica, muchas de esas mujeres que al casarse dejaban la actividad entraban forzosamente a engrosar el mercado sumergido de trabajo dadas las dificultades económicas que atravesaban la mayoría de las familias más modestas, y ello a pesar de la por entonces alabada política social del régimen en defensa de la familia: “Es, en grande proporción, el número de familias en las que el marido no gana lo suficiente para su sostenimiento. En estos casos, muy numerosos por cierto, la digna esposa ofrece su colaboración, y el desnivel entre el coste de vida y los ingresos del marido queda subsanado [...]. Ciertamente es que nuestra legislación social [...] va bien encaminada y tiende al salario familiar con la implantación del plus de cargas familiares; pero [...] más numerosas y duras son las necesidades de vida actuales” (Isern Galcerán, 1948, p. 15).

(1991, p. 22) observa un comportamiento parecido, al encontrar que "después de los 24 años se produce una disminución de la participación laboral de la mujer", lo que según la citada autora se traducía en que "la mitad de las trabajadoras abandonaron definitivamente el trabajo" durante esos años.

Finalmente, esa situación comenzaría a variar a partir de la promulgación de la Ley sobre Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer (BOE de 24-7-1961) si bien su reglamento no se completaría hasta mediados los años sesenta, con lo que sus efectos no se dejaron sentir hasta finales de aquella década. Con todo, su incidencia sobre la discriminación que en el terreno laboral sufría la mujer casada no fue grande; y ello, porque, aunque en su artículo 4.º se establecía que "En las reglamentaciones de trabajo, convenios colectivos y reglamentos de empresa no se hará discriminación alguna en perjuicio del sexo o el estado civil, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral", el hecho de que se mantuviesen vigentes tanto la "dote" como la imposibilidad de que el marido cobrase ayuda familiar por la esposa, si esta continuaba trabajando, mantuvo en buena medida la situación anterior a su promulgación¹⁵.

Por tanto, como observa Benería (1977, p. 55), la liberalización de las leyes laborales franquistas a primeros de los años sesenta "no representó ningún cambio radical de los dogmas básicos que representaban las medidas legislativas y las reglamentaciones originales", porque quedaron "restos de la legislación del primer periodo franquista" que recordaban a la mujer su supeditación al hombre, continuando en un plano de inferioridad en relación a su independencia económica. No en vano de la referida ley se ha escrito que, más allá de fomentar la inclusión y permanencia de mujeres casadas en el mercado de trabajo, las elites políticas que la promovieron lo que realmente quisieron fue "cosechar para España aceptación y apoyos internacionales" (Valiente Fernández, 1998, p. 2).

¹⁵ De hecho, en la propia ley se dejaba traslucir cierta ambivalencia en torno al trabajo asalariado de las mujeres casadas, pues aunque en su artículo 4.º, tal y como ya se apuntó, se eliminaba de las normas laborales la discriminación por estado civil, en el preámbulo de la norma, además de reafirmarse en aquello de que el Estado libertaría a la mujer casada del taller y de la fábrica, se venía a decir que, si bien ello no vedaba el acceso de la mujer al empleo asalariado, tal circunstancia se conseguiría "por la elevación general de las rentas del trabajo, reales y no nominales, del marido, que en conjunción con otros programas [sociales] [...] permitan al cabeza de familia el mantenimiento con lo procedente de su solo trabajo y esfuerzo de un nivel digno de vida para su familia". Tomado de *Derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer*, Madrid, Ind. Gráficas Magerit, 1965 (3.ª edición), p. 38.

En definitiva, bien podríamos concluir en este punto que, como consecuencia de la panoplia de instrumentos discriminadores que sobre el trabajo femenino dispuso el franquismo, las mujeres se vieron obligadas a practicar por entonces una particular forma de reparto del empleo, expresada a través de una alta tasa de rotación del trabajo femenino (Espina, 1982, p. 341). Un hecho que, como veremos más adelante, supieron aprovechar las empresas en lo tocante a la gestión de la mano de obra, ya que, así las cosas, el trabajo femenino, trabajo joven y con horizontes profesionales estrechos por lo que hemos visto, llevaría adherido, por así decirlo, respecto al trabajo masculino, un importante valor añadido para el capital a la hora de transformar esa fuerza de trabajo en trabajo efectivo.

2.2. La incorporación de la mujer a la actividad y su lugar en ella

A pesar de la existencia de los factores discriminadores a que acabamos de referirnos, ocurrió, sin embargo, que el propio desarrollo económico que se fue alcanzando en los años cincuenta y sesenta, junto a las precarias condiciones de vida de la mayor parte de la población, contribuyó a que, de forma paulatina, cada vez fuesen más las mujeres solteras que se incorporaban a la actividad extradoméstica. Y es que la brusca caída que experimentaron los salarios reales en la posguerra hizo que, aun cuando la tasa de actividad masculina llegaba a niveles de saturación, las familias obreras mantuvieran un muy precario poder adquisitivo, lo que se tradujo forzosamente, a pesar de los impedimentos comentados, en la entrada efectiva de la mano de obra femenina en el trabajo.

Como, por ejemplo, ya lo mostraban las cifras censales para los años cincuenta, años en que prácticamente la mitad de los nuevos efectivos incorporados a la actividad fueron mujeres. Entrada que, como se puede apreciar en la Tabla 1, adquirió mayor aceleración durante los años sesenta; un decenio en el que tanto la tasa de actividad femenina como su participación en el conjunto de los asalariados crecieron en la misma medida que lo habían hecho durante las dos décadas anteriores juntas.

Ahora bien, más allá de constatar ese incremento de la participación femenina en la mano de obra, lo que interesa en este punto es conocer en qué sectores de la actividad fueron recalando esas mujeres. En lo relativo a esta cuestión hemos de señalar que, por cuanto respecta sólo a la población activa femenina, y tal como se recoge en la

TABLA 2. Distribución porcentual de la población activa (femenina y total) por sectores económicos, según los censos correspondientes (1940-1970)

Años	Población Activa Femenina			Toda la Población Activa		
	Agr.	Ind.	Serv.	Agr.	Ind.	Serv.
1940.....	23,4	28,0	48,6	50,9	24,9	24,2
1950.....	24,3	25,0	50,7	47,6	26,4	26,0
1960.....	27,8	26,3	46,0	40,8	30,9	28,3
1970.....	13,2	31,2	55,6	23,9	38,3	37,8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, *Censos de la Población de España...* para los diferentes años.

Tabla 2, el peso de la mano de obra agrícola descendió casi 10 puntos a lo largo del periodo 1940-1970; lo que consiguientemente se tradujo en un incremento para los otros dos sectores. Si bien el de servicios registró un alza de 7 puntos y el industrial sólo de 3. Por tanto, a niveles agregados, y como se observa en la mayor parte de los estudios sociodemográficos al respecto, podríamos concluir que el sector más beneficiado del proceso de industrialización, y consiguiente urbanización, que se vivió durante ese tiempo, por lo que a la fuerza de trabajo femenina se refiere, fue el sector servicios.

Sin embargo, si nos fijamos sólo en lo ocurrido desde 1950, momento a partir del cual el tejido industrial español se expandió de forma considerable, podemos constatar que el peso de las mujeres en la industria creció, en esos últimos veinte años y en términos relativos, un punto más que en los servicios. Lo que indica una notable entrada de mano de obra femenina en el tejido industrial a partir de entonces. No en vano durante los años cincuenta el peso relativo de la mujer en la industria crecería un 46%, pasando de unas 416.000 trabajadoras en 1950 a más de 607.000 en 1960.

2.3. Las razones que posibilitaron el crecimiento de la población femenina en la industria

Las razones que subyacen a ese crecimiento del trabajo femenino en la industria son varias. En primer lugar, esa emergencia de la mujer en

los talleres y las fábricas estaba ligada al propio modelo de expansión industrial que impuso el franquismo hasta el Plan de Estabilización y Liberalización económicas de 1959. Modelo que se basó, además de en un fuerte proteccionismo, en el mantenimiento de muy bajos salarios y fabricaciones con bienes de equipo sencillos. Por tanto, intensivo en trabajo y necesitado de un importante abastecimiento de mano de obra. En estas circunstancias, y dada la saturación que presentaban las tasas de actividad masculinas, buena parte de esa expansión industrial se cubrió, en términos de fuerza de trabajo, con el "ejército de reserva" que suponía el personal femenino (Espina, 1982).

En segundo lugar, porque la posición subordinada que, como vimos, ocupaba la mujer en el hogar terminaba por traducirse también en una posición de inferioridad a la hora de vender su fuerza de trabajo. Y ello porque la necesidad de encontrar un empleo para incrementar en lo posible los escasos ingresos familiares que conseguían los hombres de la casa les confería, dentro del mercado de trabajo, el carácter de mano de obra complementaria. Un rasgo que, alentado desde la Administración a través de las reglamentaciones laborales, se traducía finalmente en salarios femeninos hasta un 30% inferiores a los de los hombres que, con igual categoría profesional, realizaban idénticos trabajos¹⁶.

Y, finalmente, porque la gestión de la mano de obra femenina resultaba a las empresas menos problemática que la de los varones, más fluida, más moldeable. Primero, por la propia posición subordinada del trabajo femenino a que nos acabamos de referir. Segundo, porque el hecho de tener que cesar en su actividad al casarse hacía que ellas mismas considerasen transitoria su estancia en las empresas y, por tanto, no concediesen tanta importancia a su posible futuro laboral como los varones a preocuparse por hacer carrera profesional, a reivindicar aspectos de las condiciones de trabajo¹⁷. Y tercero, porque,

¹⁶ Discriminación salarial que, a pesar de la ya citada Ley sobre Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer, promulgada en 1961, todavía estaba bien presente en el mercado de trabajo español a mediados de los años setenta. Por aquellas fechas, en la ponencia sobre «Mujer, familia y trabajo» presentada a las Jornadas Sindicales Nacionales se decía que aún se utilizaba a la mujer "como una mano de obra de precio muy conveniente, a la que se paga, de hecho, por un trabajo igual un salario menor que al hombre", señalándose poco más adelante que "la aplicación estricta del principio social de que 'a trabajo igual, retribución igual' aún no se ha realizado completamente en España" (Consejo Nacional de la Organización Sindical de Trabajadores, 1975, p. 84).

¹⁷ "La mujer soporta mejor que el hombre los trabajos sin alicientes, los quehaceres monótonos o rutinarios, porque ella tiene otros centros de interés más fuertes

apoyándose en todo ello, los gestores empresariales encontraron en esas mujeres una mano de obra relativamente manejable, que podían ir destinando a diferentes ocupaciones y secciones en función de sus necesidades de fabricación.

En definitiva, su carácter de ejército de reserva, su menor coste y el hecho de resultar más fluida y menos problemática a la hora de la gestión de mano de obra fueron rasgos que supusieron un importante valor añadido para las empresas, por lo que estas, progresivamente, fueron dando entrada en sus plantillas a las mujeres. Especialmente en aquellas industrias cuya organización del trabajo posibilitaba el empleo de importantes contingentes de personal descalificado y donde el trabajo que había que realizar —siguiendo el acendrado estereotipo de utilizar mujeres en actividades que no requerían fuerza muscular— precisaba “solamente” atención y destreza¹⁸.

Así las cosas, no es de extrañar, por tanto, que a lo largo de los años sesenta —década en que la economía española creció a mayor ritmo que las de los otros países integrados en la OCDE, en la que el desarrollo industrial español llegó a su punto máximo y en la que se registró un notable incremento de puestos de trabajo industriales—, y dentro de un contexto de fuerte expansión de los métodos organizativos tayloristas, el peso del trabajo femenino en el sector industrial aumentase de forma importante, como lo muestra que a la altura de 1970 la proporción de mujeres en él fuese del 31,2%, cuando diez años antes apenas sobrepasaba el 27%.

2.4. *Los subsectores industriales donde se encontraban las mujeres*

Finalmente, en el recorrido que estamos haciendo respecto a la in-
cardinación del trabajo femenino en la industria durante la etapa
franquista, conviene señalar que la literatura al uso, basándose en los
datos agregados de las diferentes fuentes sociodemográficas, viene a

que el trabajo en sí y este se le hace más llevadero que al hombre. Y esto se deja notar a la hora del rendimiento” (Azurza, 1966, p. 19).

¹⁸ Respecto al pensamiento existente por esos años en torno a esa pretendida probidad del trabajo femenino para el desempeño de trabajos que necesitasen rapidez de movimientos, labor de pequeños músculos, esmero, limpieza, que no requirieran presencia de espíritu, etc., puede verse Mallart (1945 y 1948). Sin embargo, que tal “estereotipo” no estaba justificado se muestra en Bayo (1970), donde se ofrece, a modo de novelado libro de viajes, una amplia gama de trabajos “duros” que las mujeres venían realizando desde hacía tiempo por toda la geografía española.

considerar que los subsectores industriales donde más recalaron las mujeres eran los pertenecientes a las ramas del textil, la confección, el calzado, la química-farmacia o la alimentación, bebidas y tabaco. Sectores, por otro lado, muy intensivos en trabajo y donde buena parte de la actividad realizada por las mujeres se consideraba una especie de prolongación de sus tareas como amas de casa (Martínez Martín, 1987, p. 348).

Sin embargo, si miramos algo más detenidamente y si, sobre todo, vamos más allá de los datos que nos ofrecen los correspondientes censos, podemos encontrar algunas otras ramas industriales en las que, si bien de forma más reducida que en las anteriores, la presencia de la mujer también fue importante; sólo que aparecía difuminada por estar dichas ramas agregadas en subsectores muy masculinizados.

Ese, precisamente, es el caso de la rama que aquí estudiaremos, la de maquinaria y material eléctrico y electrónico, pues a la altura de 1959 tenía empleadas a más de 57.000 personas, de las cuales el 26% eran mujeres. Dato de por sí significativo si tenemos en cuenta que, como se recoge en la Tabla 1, en 1960 la participación femenina en el conjunto de la población activa era del 13,5%. O sea, casi la mitad que la existente en la citada rama industrial, lo que habla de una notable feminización en ella. Rasgo que adquiere más relevancia todavía si tenemos en cuenta que el 87% de esas mujeres trabajaba allí como “obreros de producción”, un ámbito este último en el que las 12.900 asalariadas existentes se aproximaban a representar cerca del 30% del personal que trabajaba en las fábricas y talleres de las empresas pertenecientes a este subsector productivo.

3. **La industria de material eléctrico y electrónico en España: algunos rasgos que ayudan a explicar la importancia del peonaje femenino en ella**

Las cifras anteriores justifican, por tanto, el estudio del trabajo de las mujeres, concretamente del peonaje femenino, en este subsector. Pero, para irnos haciendo una idea del tipo de industria al que nos vamos a referir en lo que sigue, conviene decir que se ha venido caracterizando, desde que comenzó a tener cierta relevancia en nuestro país, allá por 1920, por mantener una tasa de crecimiento y un ritmo

de evolución tecnológica bastante elevados, además de constituir un subsector estratégico imprescindible para el desarrollo industrial, en tanto que buena parte de sus fabricaciones iban destinadas a incrementar los bienes de quipo.

Ahora bien, más allá de estas consideraciones generales, esta industria presentaba en nuestro país una serie de rasgos que ayudan a explicar el importante peso que el peonaje fabril femenino tenía en las empresas que formaban parte de ella. Para tal explicación, nos situaremos a la altura de 1960, de la mano de una monografía que sobre dicho subsector elaboró y editó el Ministerio de Industria¹⁹. Lo que sin duda nos coloca en una interesante y privilegiada atalaya desde la que poder caracterizar esta rama productiva.

Por de pronto, lo primero que viene a llamar nuestra atención es que ciertamente se trataba de un subsector industrial importante dentro del panorama español, pues contaba con "cerca de dos centenares de sociedades mercantiles, más un buen número de empresas de organización más sencilla"²⁰, con un capital social que sobrepasaba los 2.500 millones de pesetas y que había lanzado, en 1959, productos al mercado por un valor superior a 9.200 millones; lo que le hacía estar, en este punto, por encima de sectores tan importantes como la automoción, los productos químicos-básicos o la construcción naval.

La segunda característica era que se trataba de un conjunto de empresas bastante consolidadas, por cuanto desde mediados de los años cincuenta apenas habían aparecido otras nuevas. Pero, además, que tuvieron una importante expansión de negocio, con ininterrumpidas aportaciones de capitales que se traducían en importantes ampliaciones de sus talleres y fábricas, y, por tanto, con el creciente reclutamiento de nuevo personal²¹. De hecho, entre 1955 y 1959 el subsector en su conjunto incrementó sus cifras de venta, a precios deflactados, en un 77%, siendo las ramas de aparatos electrodomésticos y telefonía y radio las que habían incrementado su producción por encima de esa media²².

Otro rasgo que aparecía visible es que la mayor parte de estas empresas estaban concentradas geográficamente en tres zonas, que por orden de número de empresas instaladas eran Cataluña, Madrid y País Vasco. Si bien, en cuanto al capital social se refiere, era Madrid la

¹⁹ Ministerio de Industria, *Monografía de la industria de maquinaria y material eléctrico*, Madrid, Ministerio de Industria, 1961.

²⁰ Ministerio de Industria, *op. cit.*, p. 13.

²¹ *Ibidem*, p. 18.

²² *Ibidem*, p. 33.

TABLA 3. Personal en la Industria de Maquinaria Eléctrica-electrónica en 1959

	Hombres	Mujeres	Total
Directivos, técnicos y administrativos.....	10.450 (25%)	1.950 (13%)	12.400
Obreros de producción....	31.900 (75%)	12.900 (87%)	44.800
TOTALES.....	42.350 (100)	14.850 (100)	57.200

Fuente: Ministerio de Industria, 1961, p. 50.

que se erigía en la zona más importante, duplicando a este respecto a cualquiera de las otras dos. Lo que era consecuencia de que en la provincia madrileña se concentrase "toda la fabricación de aparatos tele-fónicos y de radio, así como una proporción muy importante de fábricas de lámparas"²³, que eran las empresas, por otro lado, que más se habían expandido y, por tanto, más equipo productivo y personal necesitaban.

El cuarto rasgo era el de su acceso a asistencia técnica y tecnología foráneas. Al punto que, como se decía en el informe, "casi sin excepción, todas estas industrias [...] reciben sus diseños, listas de materiales, especificaciones de fabricación, y en algunos casos incluso máquinas especiales, de alguna empresa extranjera, a la que pagan en compensación un canon sobre los productos vendidos"²⁴. Inputs productivos que, a veces, también iban acompañados de una participación en el capital social de hasta el 25%.

Finalmente, el último rasgo importante a reseñar tiene que ver con los trabajadores empleados en estas empresas. Al respecto ya hemos dicho que en 1959 se cifraba en unas 57.000 personas y que en su conjunto existía un importante peso de personal femenino; sin embargo, una mirada a la Tabla 3 nos permite hacer alguna consideración sobre la importante división sexual del trabajo que se observaba ahí.

Como puede apreciarse, mientras que dentro del conjunto de hombres los técnicos y administrativos suponían casi un 25% en el caso de las mujeres ese porcentaje sólo era del 13%. Por otro lado, si nos fijamos en la columna de mujeres, observamos que nada menos

²³ *Ibidem*, p. 29.

²⁴ *Ibidem*, p. 19.

que el 87% se encuadraba en "obreros de producción", mientras que en el caso de los hombres esa proporción era sensiblemente menor (75%). En definitiva, el lugar de las mujeres dentro de las empresas del sector de la industria eléctrica y electrónica eran los talleres, porque, como se decía en el informe a que venimos aludiendo, "la elevada proporción de mujeres se explica[ba] por lo adecuada que resulta[ba] la mano de obra femenina para trabajos delicados como son el bobinado, la manipulación de lámparas y el montaje de componentes"²⁵.

Mujeres, finalmente, que al igual que los hombres, trabajaban en jornadas que superaban el horario mínimo legal, como lo muestra que a la altura de 1958 la media de horas trabajadas por obrero fuese de 2.570 horas, "cifra esta elevadísima [y] que sólo podía alcanzarse haciendo un número muy grande de horas extraordinarias"²⁶.

Resumidas así las principales características del subsector industrial de fabricación de maquinaria y material eléctrico y electrónico, pasemos ya a estudiar el trabajo concreto de las mujeres en un segmento de dicho subsector: la fabricación de material telefónico. Segmento que, como se indicaba en el informe del Ministerio de Industria, era uno de los que más crecieron en producción y empleo dentro de esa rama. Para abordar esta cuestión entraremos —figuradamente— en los talleres de la empresa Standard Eléctrica, S.A., una sociedad radicada en Madrid, donde comenzó su actividad en 1926 en la zona de Méndez Álvaro.

4. El trabajo de las operarias de taller en una fábrica de material telefónico: Standard Eléctrica, S.A.

Sobre la importancia de esta empresa dentro del subsector de material eléctrico-electrónico pueden dar razón dos hechos. El primero es que durante el periodo 1939-1970, y merced a un concierto con la Compañía Telefónica Nacional de España, según el cual se constituía en su principal proveedor para abastecer la expansión de la red telefónica en nuestro país, la Standard se constituyó como la protagonista incontestable y prácticamente única dentro del mercado español en la fabricación de material telefónico, tanto en aparatos de abo-

²⁵ *Ibidem*, p. 50.

²⁶ *Ibidem*, p. 51.

nado como de centralitas; elementos cuyo valor de producción alcanzó durante ese tiempo unos 28.000 millones de pesetas corrientes (De Diego, 1995, p. 78).

Y el segundo es que, precisamente por ello, Standard fue ampliando sus instalaciones ininterrumpidamente durante esos treinta años, de forma que a la altura de 1970 contaba, además de con la fábrica de Méndez Álvaro, con otras tres importantes factorías; ubicadas, por orden de antigüedad, en Maliaño (provincia de Santander), Villaverde (al sur de Madrid) y Toledo. Ampliaciones que fueron acompañadas de fuertes contingentes de nueva mano de obra. Por ejemplo, y por ceñirnos ahora sólo a la fábrica primigenia, la de Ramírez de Prado, el número de obreros de producción pasó de 3.350 en 1950 (*Gran Madrid*, 1951) a cerca de 6.000 en 1955 (García Suárez, 1955).

Ahora bien, además de constatar esos crecimientos en instalaciones y plantillas, lo que más nos interesa aquí es resaltar tanto la proporción de mujeres que había dentro de ellas como en qué categorías laborales se encontraban. Por lo que respecta al número de mujeres, podemos decir —por ejemplo— que en la fábrica de Maliaño representaban en 1954 el 45% de los 675 trabajadores que había en plantilla²⁷; o que en Ramírez de Prado, en 1955, de los aproximadamente 6.000 obreros de taller, casi 3.000 eran mujeres (García Suárez, 1955).

Y en lo tocante a las categorías que ocupaban, puede valer conocer que todavía en 1976 de las 3.731 mujeres empleadas en Standard-Madrid sólo 126 pertenecían a la categoría de técnicos, 1.001 a la de administrativos —básicamente auxiliares y oficiales de segunda— y 2.544 eran obreras de producción, prácticamente todas peones-especialistas, pues entre ellas sólo había cinco oficiales de tercera, una de segunda y 50 operarias subalternas (Babiano, 1995, p. 79).

En definitiva, el trabajo femenino en Standard se concentraba en los talleres y, dentro de ellos, en las categorías profesionales de más baja graduación. Y en este punto nuestra hipótesis inicial es que esa división sexual del trabajo tenía mucho que ver tanto con la forma en que se organizaba el trabajo como con la gestión de personal existentes en la empresa. Veamos por tanto cómo operaban ambas cuestiones sobre dicho asunto.

²⁷ El dato en *Superación*, núm. 2, diciembre de 1954, pág. 11 [revista de la fábrica de cables de la Standard Eléctrica en Maliaño (Santander)].

3.1. La organización del trabajo en los talleres de Standard Eléctrica: mujeres ensamblando teléfonos y centralitas

Por lo que respecta a la organización del trabajo, lo primero que hay que reseñar es que estamos hablando de una empresa que desde mediados de los años treinta comenzó a introducir sistemas de trabajo basados en estudios de métodos y tiempos²⁸; es decir, a introducir el taylorismo. Una forma de organizar el trabajo que implantaba una fuerte división entre el trabajo de concepción y el de ejecución, con el objeto tanto de apropiarse del saber obrero respecto a su oficio como de incrementar los ritmos de trabajo de dicho personal a base de eliminar los "poros del trabajo": las pérdidas de tiempo de los trabajadores.

Para ello, y resumiendo mucho, los organizadores de la producción estudiaban detalladamente el conjunto de operaciones a realizar para fabricar un producto, dividían dichas operaciones hasta en sus partes más pequeñas posibles y cronometraban los tiempos que llevaba ejecutarlas. Lo que se traducía, para cada una de esas subdivisiones del trabajo, en una pauta de actuación que contenía unas pocas operaciones simples, ordenadas cronológicamente, y que el obrero, en el desarrollo de su actividad productiva, tenía que seguir indefectiblemente, ejecutándolas de forma repetitiva y, como máximo, en el tiempo prefijado. Un método de organizar la producción que, para lo que aquí nos incumbe, operaba una fuerte descualificación del trabajo obrero, en tanto que ya no sería necesario reunir en los talleres un amplio número de profesionales de oficio, y sí obreros descualificados, simplemente especializados en una serie corta de operaciones²⁹:

El personal cualificao podía ser en la Standard como un 25 o 30 por 100 [...]. Allí había mucho especialista. Exceptuando cuatro o cinco talleres, por ejemplo el de utillaje, que era de un nivel muy grande, o los operadores técnicos y tal, pues el resto era personal poco cualificao, porque lo demás era muy de trabajador en serie (entrevista núm. 14).

²⁸ *Revista de Organización Científica*, núm. 30 [vol.V], diciembre de 1935, p. 842.

²⁹ Para una mayor profundización sobre estos asuntos, véase la obra clásica al respecto: F.W. Taylor (1914); edición española reeditada en 1970. Sobre cómo se implantó esta forma de organizar el trabajo hemos escrito en Fernández Gómez (2000 y 2000c).

Por otro lado, el taylorismo no se expandió por el tejido fabril español hasta los años sesenta. Y, sin embargo, como ya dijimos, Standard lo tenía introducido desde décadas antes, hecho que guardaba relación con que en esta empresa se producía en masa y en proceso continuo, al punto que los aparatos que fabricaba se producían a partir de amplias series de modelos iguales que salían a millares de sus instalaciones. Ocurriendo, además, que tales aparatos se componían de diversas pequeñas piezas normalizadas. Por tanto, la mayoría de esos productos finales llevaban dentro de sí muchas piezas idénticas. Traigamos aquí un ejemplo para ilustrar lo que venimos diciendo, tomado de la revista de la empresa en 1957:

De nuestra fábrica de Madrid saldrán en este año unos 150.000 aparatos de abonado, así como equipos de telefonía automática, es decir, bastidores, selectores, buscadores, combinadores, relés, condensadores, etc., en cantidad suficiente para instalar unas 90.000 nuevas líneas automáticas. Lo que supone que la producción de relés —ese sufrido componente que prolifera en todos los circuitos telefónicos— ascenderá este año a unas 600.000 unidades³⁰.

Pues bien, esta explicación sobre el taylorismo y por qué se pudo introducir en Standard Eléctrica nos sirve, que por eso es por lo que la hemos traído aquí, para comenzar a poner en este punto los mojes de nuestro argumento. Respecto a ello, podemos adelantar ya algunas consideraciones. Primero, que la descualificación que operaba esa forma de organizar el trabajo permitía a la empresa utilizar amplios contingentes de personas, simplemente especializadas en la realización de pequeñas partes de un proceso de trabajo más amplio. Segundo, que, puestas así las cosas, esos obreros especialistas podían ser tanto hombres como mujeres. Y que, como hemos visto, en empresas como Standard Eléctrica se contrataban mujeres para ejecutar esos trabajos, dado su importante peso dentro de las plantillas de talleres.

Por otro lado, y como veremos de inmediato, las razones de esa preferencia de los gestores empresariales por el trabajo femenino se encontraban tanto en que su salario era inferior como en que aquellos consideraban que las mujeres rendían más a la hora de realizar los trabajos a que nos hemos venido refiriendo:

³⁰ «Historia y desarrollo de Standard Eléctrica, S.A.», *Standard*, núm. 1, noviembre de 1957, pp. 7-10; el párrafo citado, en p. 8.

Dentro de la nave industrial, el Taller de Montaje emplea muchas mujeres. Se trata de un trabajo delicado, y las manos de la mujer resultan insustituibles en su realización³¹.

Con todo, y para completar las evidencias que hasta ahora hemos presentado, detengámonos en este punto para dar cuenta de cómo se desarrollaba el trabajo de la mujer en esta compañía y en qué tipos de tareas eran empleadas. Para ello utilizaremos un par de textos fechados en 1959. En el primero se detalla cómo se montaban los equipos automáticos de telefonía, es decir, las centralitas telefónicas, y fue redactado por el entonces jefe de la Sección de Control de Talleres. En el segundo, se hablaba de cómo se ensamblaban los aparatos de abonados —o sea, los teléfonos— y lo debemos a la pluma del por entonces jefe del Laboratorio de Análisis de Movimientos.

Comencemos con el montaje de centralitas telefónicas, y los pasos dados para conseguir una mayor productividad con el fin de atender lo más rápidamente posible un pedido de 900 de estos equipos automáticos de telefonía, como técnicamente eran llamados. Equipos que se componían de un gran bastidor metálico sobre el que se montaban una amplia serie de aparatos, tales como relés, bobinas de resistencia, condensadores y otros componentes previamente ensamblados, conectando toda esta serie de aparatos a través de multitud de hilos y cables. De forma que el proceso de montaje pasaba por las siguientes fases: montaje de aparatos, ajuste de máquinas, soldadura de los hilos y cables a los diferentes terminales de cada componente, y diversas operaciones de acabado y comprobaciones finales (Rodrigo, 1959, p. 1).

Para la fabricación de cada una de esas 900 centralitas se tenían que realizar “unos 100.000 movimientos elementales de coger, dejar, soldar, atornillar, cablear, etc.”, por lo que se estimó que la dotación de personal del taller debía consistir en 12 montadores mecánicos, 15 cableadores, 15 ajustadores y unas 100 soldadoras; es decir, unas 150 personas, de las que el 90% era personal femenino (Rodrigo, 1959, p. 1).

Así las cosas, a la hora de ordenar el ciclo productivo, aquellos casi 100.000 movimientos elementales se agruparon en tareas individuales de trabajo, cada una de las cuales habría de ser realizada por un operario u operaria. Pero lo que nos importa reseñar aquí es que a la hora de agrupar dichas tareas “se procuró que fueran homogéneas desde el punto de vista de la especialidad del operario previsto para

³¹ «La Factoría núm. 1 de Villaverde», *Standard*, núm. 32, marzo de 1964, pp. 9-13; el párrafo citado, en p. 13.

realizarlas, del sexo del operario y de su categoría profesional” (Rodrigo, 1959, p. 2; cursiva nuestra).

Pasemos ahora al montaje de teléfonos. En este caso, aunque no se dan cantidades de aparatos a producir, recordemos que a la altura de 1957 la empresa fabricaba 150.000 unidades de estos aparatos al año.

Aquí lo que nos interesa resaltar es que, según se decía, “la especialización en áreas restringidas del trabajo permite el empleo de personal no especializado y de menor cualificación, lo que conduce a una reducción notable en el coste de la mano de obra” (Velasco, 1959, p. 3). Añadiéndose después que “el personal femenino resulta especialmente indicado para aquellos trabajos que no exijan una sólida formación profesional ni la aportación de un esfuerzo físico excesivo” (Velasco, 1959, p. 14). Un tipo de mano de obra “dotado de alta rapidez de movimientos y elevado sentido de coordinación manual”; ideal, por tanto, para este tipo de trabajos, basados en operaciones repetitivas y continuas, que finalmente redundaban en “actividades monótonas y de escasa iniciativa” (Velasco, 1959, p. 14). Aspectos de los puestos de trabajo y características de los trabajadores que habían de ocuparlos que, por tanto, la empresa relacionaba con el trabajo femenino.

Por lo demás, tanto en el caso del montaje de centralitas como en el de aparatos telefónicos, las personas que trabajaban en estos talleres lo hacían aguantando altos ritmos de trabajo. Una situación en la que, por cierto, ya se encontraba el 94% del personal operario en la Standard desde 1953, obteniendo por esa intensificación primas que suponían incrementar un promedio del 60% los jornales base que tenían³².

Sin embargo, lo que más nos interesa resaltar al respecto es que, para el caso de las centralitas de teléfono, esa intensificación del trabajo fue permitiendo a la empresa ahorrarse trabajadoras. Al punto que de fabricar 4 bastidores semanales en sus comienzos pasaron a montar un máximo de 17; lo que se tradujo en que “de 12 operarias por bastidor como valor frecuente de las primeras semanas se pasase a 5”; lo que conllevó que las operarias sobrantes “fueran transferidas a otros talleres, para realizar otros trabajos de acuerdo con la especialidad de cada una” (Rodrigo, 1959, p. 6). Por tanto, aparece aquí otra cuestión a tener en cuenta: la polivalencia.

³² Cfr. «Trabajo a prima con salarios garantizados. Excelentes resultados de este sistema en la Standard Eléctrica, S.A.», *Boletín Productividad*, núm. 2, julio de 1953, p. 21.

Por el momento, y recapitulando, valga decir que hemos observado a través de la organización del trabajo, y de cómo se iba subdividiendo progresivamente este en Standard Eléctrica, que en esta empresa se hallaba trabajando una amplia capa de personal descualificado, lo que permitía importantes reducciones del coste de la mano de obra. Pero que, además, dado que para esas tareas (o pautas de trabajo), surgidas de la profundización en la división del trabajo, se empleaba mujeres, en tanto que se decía que estas eran más idóneas para realizarlas, la reducción de costes que obtenía la empresa era aún mayor.

Pero lo que nos interesa retener aquí es que sobre la primigenia división funcional del trabajo se superponía una contundente segregación sexual del trabajo, que se traducía en que las mujeres eran destinadas a ocupar los puestos de peones especialistas, los más bajos de la escala obrera. Unido a ello, la polivalencia funcional dentro de la categoría de peones-especializadas las hacía rotar por diferentes secciones de la empresa para realizar trabajos de índole diversa, lo que impedía a la mayoría de ellas la promoción profesional en un oficio concreto.

4.2. Notas sobre la discriminación por género en la gestión de personal

Pasando ya al asunto de la gestión del personal en Standard Eléctrica, lo primero que podríamos decir es que para la *selección de trabajadores* la empresa contaba, al menos desde mediados de los años cuarenta, con un laboratorio psicotécnico propio (Mallart, 1944, p. 48), lo cual les permitía realizar exámenes de selección previos al ingreso. Ahora bien, en los tests psicotécnicos que se hacían a las personas que ingresarían como peones especializados, si bien se medían aptitudes básicas, lo importante es que eran rechazadas aquellas que destacaban "tanto por la lentitud de sus movimientos como por [previsibles] dificultades de adaptación derivada de un exceso de capacidad" (Velasco, 1959, p. 14). O sea, hombres y mujeres con capacidad para trabajar a altos ritmos pero que no tuviesen igual grado de capacidad para pensar, que careciesen de iniciativa propia; pues estas personas serían las más convenientes para realizar trabajos pautados, con ordenadas prescripciones de tareas, rutinarios, monótonos, etcétera.

Pasado ese examen, las personas que ingresaban lo hacían a título de prueba, y en el caso de los especialistas, fuesen hombres o mujeres, ello conllevaba al menos tres semanas, tal y como se estipulaba en la

reglamentación del trabajo correspondiente. Durante ese tiempo, a ese personal se le impartía una formación acelerada que consistía en adquirir habilidades manuales para adaptarse rápidamente a las tareas a que fueran destinados. Tareas tan poco cualificadas que, al término de ese tiempo, lograban rendimientos casi tan importantes como los operarios u operarias con cierta antigüedad en la empresa. Véase lo que decía al respecto el ingeniero que nos explicaba cómo se ensamblaban centralitas:

[Antes de implantar el taller de ensamblaje] [...] Transcurridos tres meses, en virtud de que cada operario había sido destinado a realizar un corto número de operaciones distintas, se consiguió transformar a personas sin oficio en verdaderos especialistas capaces de competir en calidad y cantidad con nuestros operarios más antiguos (Rodrigo, 1959, p. 2).

Una vez superado ese periodo, se estimulaba su rendimiento a través de dos planos: uno vertical, mediante las primas por producción, y otro horizontal, a través de promociones, ascensos, privilegios u otras oportunidades, con el fin de que los trabajadores confluyesen con los intereses de la empresa. Ahora bien, mientras que en el "plano vertical" sí se tenía en consideración a las mujeres, parecía como si estas no existiesen en el "plano horizontal", debido a que su relativamente corta estancia en la empresa se traducía en que la compañía no considerase su promoción laboral. El razonamiento bien podría ser: ¿para qué invertir en formación y en facilitar la adhesión de la trabajadora hacia la empresa, si cuando aquella decidiese casarse dejaría de pertenecer a esta automáticamente?

Por tanto, el cese por matrimonio, determinado en las normas laborales y recogido en los reglamentos de régimen interior de la empresa, eliminaba del horizonte femenino las posibilidades de hacer carrera, de forma que la mayoría de ellas saldrían de allí como entraron en términos de categoría profesional: es decir, siendo peones-especialistas. En definitiva, he aquí una primera segregación o discriminación por sexo resultante de la forma en que se gestionaba la mano de obra en Standard Eléctrica. Bien es verdad que derivada de los patrones culturales del momento, pero también de las políticas de empleo existentes por entonces y que hacían que estas empresas pudiesen mantener un elevado nivel de empleo femenino. Así nos lo contaba un trabajador que ingresó en la empresa en 1951:

Las mujeres se aplicaban en aquella época a los trabajos en serie, repetitivos, que la mujer ya sabes que dicen que lo soporta mejor. ¡Que dicen eso! ¿no?

Ya sabes, el machismo ese de que nosotros somos superiores a la mujer [...]. Bueno, pues a las mujeres las usaban mucho en eso de las cadenas, para los ensambles de los grupos progresivos, ensamble de aparatos de abonado, soldar un cablecito, soldadoras y tal. Muchas mujeres para esos trabajos. Y todas solteras, que cuando se casaban les daban la dote y a la calle (entrevista núm. 14).

Segregación de la mano de obra femenina respecto a la masculina que, además, también sufrían las mujeres en el caso de comenzar en la empresa como aprendizas, pues en este caso a los aprendices varones se les facilitaba la entrada en escuelas de formación profesional y a ellas se las enviaba a formarse para su futuro trabajo... como amas de casa:

No podemos dejar en el tintero el resaltar el cuidado que pone la empresa en la preparación y formación de los aprendices y, en general, de todo el personal joven de la fábrica. Por eso los muchachos perfeccionan sus estudios en los Talleres-Escuela de Aprendices y las chicas tienen sus clases de cultura general, cocina y labores³³.

Finalmente, otra de las discriminaciones más importantes la encontramos en la política de salarios. Por lo demás, patente en toda la reglamentación laboral existente por entonces y que, como ya expusimos más arriba, podía llegar a traducirse para las mujeres en la obtención de un 30% menos de remuneración por el mismo trabajo y categoría que un varón. Y sobre esta discriminación salarial, si bien no disponemos de datos salariales referidos a Standard Eléctrica, se ha de resaltar que, como ponía de manifiesto un estudio sobre salarios reales que se llevó a cabo en 1966, en la industria de maquinaria eléctrica-electrónica se encontraba una importante discriminación salarial por sexo, en tanto que el análisis de los datos recabados en el citado estudio evidenciaba que en dicha rama "las percepciones reales de los oficiales de primera masculino y femeninos eran del doble a favor de los varones" (Jané Solá, 1969, p. 142).

En suma, segregaciones o discriminaciones por género que bien podrían sintetizarse mediante un párrafo de lo que contestaba a una entrevista una trabajadora de Standard Eléctrica, donde se jubiló como especialista en 1969. Una mujer soltera que había permanecido en la empresa más de cuarenta años y decía lo siguiente respecto a tan prolongada experiencia de trabajo en esa compañía:

³³ «La formación de aprendices», *Superación*, núm. 2, diciembre de 1954, p. 5.

Tres años hacía que Standard Eléctrica había abierto sus puertas cuando entré, en un día del mes de mayo, y cogí una llave, después un destornillador, después un soldador..., y así fui pasando por distintos puestos de trabajo, según hacía falta [...]. Fui ajustadora de arcos en centrales telefónicas, soldé terminales, hice bastidores, cabezas, regletas. He montado placas de relés y muchas otras cosas más³⁴.

5. A modo de conclusiones (provisionales)

La presencia de las mujeres en el trabajo asalariado industrial durante el periodo 1940-1970 plantea diversas cuestiones relacionadas con los valores tradicionales de la familia, que tanto alentó el régimen franquista, las políticas de empleo que sancionó o la forma de organizar el trabajo y la gestión de personal existentes en el interior de los talleres y fábricas, en tanto que dichas cuestiones tuvieron bastante que ver con la discriminación que sufrieron a la hora de entrar en el mercado de trabajo y con la segregación añadida que acompañó su relativamente corta permanencia en el empleo.

En orden a ello, hemos puesto en evidencia que tanto la ideología dominante, traducida en los menores niveles educativos que presentaban las mujeres, como las políticas de empleo, reflejadas en el hecho de que hubiesen de abandonar el empleo al contraer matrimonio o en el cobro de menores salarios, fueron factores que frenaron la incorporación de la mujer al empleo y condicionaron sus experiencias laborales durante su permanencia en las empresas. Pero que, sin embargo, el desarrollo económico que se vivió por entonces y las malas condiciones de vida de las familias obreras se constituyeron en importantes razones para que, finalmente, el trabajo femenino ingresara en el asalariado de forma progresiva. Si bien la percepción que tenían las mujeres de su integración en el sistema fabril no estaba exenta de tensiones en orden a lo que ello suponía de desatención del hogar, lo que reforzaba ideológicamente la visión del trabajo femenino como complementario del varón.

Por otro lado, reconstruyendo algunos procesos de trabajo hemos pretendido poner en relación los anteriores condicionantes con la segregación femenina en el trabajo. Así, hemos puesto de manifiesto que la integración de las mujeres en la Standard Eléctrica se produjo

³⁴ Tomado de *Standard-Noticias*, núm. 60, febrero de 1969, s/p.

en unos lugares concretos de la actividad, aquellos donde el trabajo estaba descualificado, por lo que no se requería ni altos grados de instrucción ni experiencia previa de oficio, y todo ello como resultado de la división del trabajo que imponía el taylorismo. Sobre la cual se yuxtaponía la división sexual impuesta por la gestión empresarial de la mano de obra, en tanto que para dichas actividades la empresa reclutaba mujeres por crearlas más productivas y menos problemáticas que los hombres en el desenvolvimiento del trabajo. Feminización que, finalmente, se traducían en una importante reducción de los costes de mano de obra.

Finalmente, hemos encontrado que el trabajo femenino era empleado en unas determinadas secciones de la empresa, donde las mujeres por lo general nunca llegaban a hacer carrera profesional, mientras que, por el contrario, los hombres sí tenían acceso a la promoción laboral; cuestión que redundaba en mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Azurza, M. J. (1966), *La mujer ante el trabajo*, Irún, Editorial Ethos.
- Babiano Mora, J. (1995), *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951-1977)*, Madrid, Siglo XXI-Fundación 1.º de Mayo.
- Balbo, L. y May, M. P. (1978), «La condición de las mujeres: el caso de Italia después de la guerra», en *Papers: Revista de Sociología*, núm. 9, pp. 217-238.
- Bayo, E. (1970), *Trabajos duros de la mujer*, Esplugas de Llobregat, Plaza & Janés.
- Benería, L. (1977), *Mujer, economía y patriarcado durante la España franquista*, Barcelona, Anagrama.
- Caillavet, F. (1987), «Trabajo u honor. El trabajo femenino en la economía contemporánea», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 40, pp. 113-133.
- Capel Muñoz, R. M. (1980), *La mujer española en el mundo del trabajo: 1900-1930*, Madrid, Fundación Juan March.
- (1982), «Introducción», en AA VV, *Mujer y sociedad en España, 1700-1975*, Madrid, Ministerio de Cultura, Dirección General de la Juventud y Promoción Socio-cultural.
- Consejo Nacional de la Organización Sindical de Trabajadores (1975), *Jornadas Sindicales Nacionales «Mujer y Trabajo»*. Ponencias y conclusiones, Madrid.

- Diego García, E. de (1995), *Historia de la industria en España: la electrónica y la informática*, Madrid, Escuela de Organización Industrial.
- Espina, A. (1982), «La participación femenina en la actividad económica. El caso español», en R. Conde (comp.), *Familia y cambio social en España*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, pp. 283-349.
- Fernández Gómez, J. A. (2000), *La industrialización de Villaverde. Emigración, Condiciones de Trabajo y Vida en el sur de Madrid (1940-1965)*, tesis doctoral. Facultad de CC. Políticas y Sociología de la UCM.
- (2000b) «La doble aportación laboral de las mujeres (1940-1965): estrategias familiares en los hogares obreros del sur de Madrid para mejorar la economía doméstica», *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares*, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, pp. 175-196.
- (2000c), «Taylorismo en la industria madrileña de finales de los cuarenta», en *Sociología del Trabajo*, núm. 39, pp. 63-83.
- Francisco Fernández, M. J. (1991), *La mujer en el mercado de trabajo español: 1963-1975*, Oviedo, Servicio de publicaciones de la Universidad de Oviedo [tesis doctoral, microforma].
- Gallego Méndez, M. T. (1983), *Mujer, Falange y franquismo*, Madrid, Taurus.
- García Suárez, I. (1955), «¿Profesión sus labores?», *Tiempo Nuevo*, núm. 1, s/p.
- Gómez de Aranda, L. (1970), «La excedencia y la dote laboral de la mujer trabajadora», *Revista de Política Social*, núm. 86, pp. 5-65.
- Ibern Galcerán, C. (1948), *La mujer en la vida del trabajo. Su misión social. Su aspecto jurídico*, Madrid, Ministerio de la Gobernación, Dirección General de Sanidad.
- José Solá, J. (1969), *El problema de los salarios en España*, Barcelona, Oikos-tau.
- Juan Bermejo, M. (1971), *Sociología del trabajo de la mujer. La función de la mujer en el desarrollo económico y social de su país*, Madrid, Edicusa.
- Ley sobre Derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer, Madrid, Ind. Gráficas Magerit, 1965 (3.ª edición).
- Mazillo, A. (1953), *Educación y revolución*, Madrid, Editora Nacional.
- Mallart, J. (1944), *La enseñanza profesional en España. Guía para jefes de empresa, padres de familia, profesores, orientadores, aprendices y estudiantes*, Madrid, Editorial Vimar.
- (1945), «Problemas demobiológicos de la crisis económico-social», *Revista Internacional de Sociología*, núm. 10, pp. 421-456.
- (1948), «Lo que se espera de la profesología», *Revista de Psicología General y Aplicada*, núm. 8, pp. 633-666.
- Martínez Martín, M. A. (1987), «Crecimiento económico y promoción socio-profesionales de la mujer (1959-1985): Planteamiento general y desarrollo en el País Vasco», en *VI Jornadas de Investigación Interdisciplinaria sobre la mujer. El trabajo de las mujeres: siglos XVI-XX*, Madrid, Universidad Autónoma de Madrid, Seminario de Estudios de la Mujer, pp. 346-358.
- Ministerio de Industria (1961), *Monografía de la industria de maquinaria y material eléctrico*, Madrid, Ministerio de Industria, 1961.

- Molinero, C. (1998), «Mujer, franquismo, fascismo. La clausura forzada en un "mundo pequeño"», *Historia Social*, núm. 30, pp. 97-117.
- Nicolás Marín, M. E. y López García, B. (1982), «La situación de la mujer a través de los movimientos de apostolado seglar: la contribución a la legitimación del franquismo (1939-1956)», en AA.VV., *Mujer y sociedad en España, 1700-1975*, Madrid, Ministerio de Cultura, Dirección General de la Juventud y Promoción Socio-cultural, pp. 365-389.
- Núñez Pérez, M. G. (1989), *Trabajadoras en la segunda república: un estudio sobre la actividad económica extradoméstica (1931-1936)*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Rodrigo, C. (1959), *Un caso de aumento de productividad: montaje de equipos automáticos de telefonía*, Instituto Nacional de Racionalización del Trabajo, CSIC-Patronato Juan de la Cierva de Investigación Técnica.
- Sáez, A. (1975), *Población y actividad económica en España*, Madrid, Siglo XXI.
- Taylor, F.W. (1914), *La dirección de los talleres. Estudio sobre la organización del trabajo*, Barcelona, Feliú y Susanna.
- Valiente Fernández, C. (1998), «La liberalización del régimen franquista: la Ley de 22 de julio de 1961 sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer», *Historia Social*, núm. 31, pp. 45-65.
- Velasco Miguel, C. (1959), *Aumento de productividad mediante el establecimiento de grupos de trabajo progresivo. Grupo de montaje progresivo del aparato telefónico*, Instituto Nacional de Racionalización del Trabajo, CSIC-Patronato Juan de la Cierva de Investigación Técnica.

Resumen. «El peonaje femenino en la industria de material eléctrico y electrónico durante el franquismo»

Este artículo indaga sobre el papel del trabajo femenino en la industria durante la etapa franquista, un periodo en el que el sistema de valores arraigado en el discurso social constreñía el ámbito de actuación de la mujer al hogar, especialmente durante las décadas de 1940 y 1950. Sin embargo, las necesidades de mano de obra que requirió nuestro acelerado proceso de industrialización y la precariedad de las condiciones de vida mantenidas por las familias obreras vinieron a relajar los patrones culturales centrados en la ideología patriarcal, duplicándose la tasa de actividad femenina a lo largo del periodo 1940-1970. Con todo, la entrada de la mujer en el trabajo industrial durante aquellos años estuvo enmarcada por una serie de condiciones (niveles de educación, políticas de empleo, gestión empresarial de la mano de obra, organización del trabajo) que, como se muestra para el caso de la industria de material eléctrico y electrónico, conllevaron una severa discriminación a la hora de integrarse en el sistema fabril y una fuerte segregación por género.

Abstract. «Female labour in the electrical materials and electronics industry during the Franco Regime»

This article explores the role of female labour in Spanish industry during the Franco dictatorship. Above all in the 1940s and 1950s, this was a period in which the value system underpinning social discourse confined women's activity to the domestic sphere. However, the demand for labour fuelled by Spain's rapid industrialization, coupled with the precarious living conditions of working-class families, led to a slackening of the rigid cultural norms springing from this patriarchal ideology. As a result, the female employment rate doubled between 1940 and 1970. Nonetheless, the conditions in which women joined the industrial workforce during this period were shaped by a series of factors (levels of education, employment policies, management labour policies, work organization) which, as this case study of the electrical materials and electronics industries shows, meant that women experienced intense discrimination and gender segregation in their new factory work.

Reis

Revista Española
de Investigaciones
Sociológicas

99

Julio-Septiembre 2002

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas

Director

Ricardo Montoro Romero

Secretaria

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

Revista Española de Investigaciones Sociológicas

99

Julio-Septiembre 2002

Maria Ros

Los valores culturales
y el desarrollo
socioeconómico:
una comparación
entre teorías culturales

José Antonio Noguera

¿Son los hechos sociales
una clase de hechos
mentales? Una crítica
materialista a la ontología
social de John R. Searle

Marta Gutiérrez Sastre

Triangular público,
doméstico y privado,
o ¿cómo negociar
en pareja?

M.ª Ángeles Cea

D'Ancona
La medición
de las actitudes ante
la inmigración: evaluación
de los indicadores
tradicionales
de «racismo»

Luis Núñez Ladevéze y

José Ramón Pérez

Ornia

Los gustos
de la audiencia infantil
y la producción televisiva.
El conflicto pragmático
de los responsables
de la audiencia infantil

Antonia Ramírez Pérez,

Clemente J. Navarro

y Manuel Trujillo

Consumerismo
y movimiento
de los consumidores.
Valores, actitudes
y comportamiento
consumeristas
de la población andaluza

Jesús M. de Miguel

Relación entre gasto
y calidad en
las universidades

Cristóbal Torres Albero

Presentación

Robert K. Merton

La División del Trabajo
Social de Durkheim

Juan Díez Nicolás

Encuestas de opinión
y decisión política

José Juan Toharia

Las encuestas de opinión
y las decisiones políticas:
el caso de la evaluación
y reforma de la Justicia

José Ignacio Wert

No le contéis a mi madre
que hago encuestas
políticas. Ella cree aún
que soy pianista
en un burdel

Crítica de Libros

Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas de hogar

Josep Banyuls, Ernest Cano,
Josep Vicent Picher y Amat Sánchez *

1. Empleo informal, economía sumergida y precariedad laboral

Las actividades laborales remuneradas realizadas total o parcialmente al margen de los mecanismos reguladores legales que caracterizan al empleo "oficial" suelen analizarse en el marco de la llamada "economía sumergida", si bien existen discrepancias acerca de las actividades a incluir en este epígrafe y sobre su propia denominación (Jódar y Lope, 1985). Las limitaciones de dicho marco de análisis nos han llevado a situar la investigación que aquí presentamos¹ en el contexto de la informalidad del empleo y la precariedad laboral. De acuerdo con Williams y Windebank (1998), el empleo informal² se define por

* Unitat de Investigació sobre Economia i Política Laboral (ECOLAB), Departament d'Economia Aplicada, Universitat de València. Avda dels Tarongers, s/n, 46022 Valencia. E-mail: Amat.Sanchez@uv.es.

¹ Este artículo se ha redactado a partir del estudio realizado por los autores a finales del año 2000 sobre *Empleo informal y economía sumergida en áreas urbanas marginales*, en el que participaron como coautores Vicente López y Anna Torrelles (miembros del Gabinete Técnico de la Confederación Sindical de CC OO del País Valencià y de ECOLAB) y como becarios M. Carmen Castelló, Luis Jurado y Tatiana Sapena. La investigación fue realizada para CC OO-PV y financiada por la Generalitat Valenciana.

² "El adjetivo *informal* es [...] quizás uno de los más adecuados para mostrar cómo las relaciones sociales en este ámbito de la vida económica son diferentes de las relaciones más formales donde el empleo oficial se inserta [...]. No parecen adecuados los adjetivos *oculto*, *subterráneo* o *sumergido*, que sugieren que estas actividades existen

la vulneración de las normas en materia de Seguridad Social (trabajadores no dados de alta o que cotizan en un régimen que no les corresponde), por el alejamiento de la legislación laboral y los convenios colectivos (irregularidades en el contrato de trabajo, inobservancia de normas legales o negociadas en convenio referidas a jornada, salud laboral o salario) y/o por el incumplimiento de ciertas obligaciones fiscales relacionadas con la actividad laboral.

El elemento central que define la informalidad del empleo es la naturaleza de la relación laboral (tanto del empleo asalariado como del empleo autónomo), en concreto su alejamiento del marco regulador del empleo oficial. Así, no deberíamos considerar empleo informal una relación laboral que cumple todas las normas legales de contratación pero que se desarrolla en una empresa que oculta por motivos fiscales parte de su actividad (por ejemplo, facturando producción sin declarar IVA). Sí es informal, en cambio, un empleo que incumple la legislación en materia de Seguridad Social, ya sea en una empresa legal, a domicilio o en un taller clandestino. También se asocia con la informalidad del empleo la evasión del pago de impuestos o licencias de actividad por parte de los trabajadores por cuenta propia. En cambio, incluir en el empleo informal todas las actividades que suponen algún tipo de ocultamiento fiscal desviaría el concepto de informalidad de las características de la relación de empleo y nos desplazaría a la problemática de la economía no declarada³.

En nuestra investigación nos hemos distanciado de dos aproximaciones a la economía sumergida desarrolladas en direcciones bastante opuestas. Una primera línea descartada es la que se centra en la cuantificación de la producción y el empleo no computados oficialmente, que considera como principal problema de dichas actividades la distorsión de los indicadores económicos y el fraude fiscal (Ruesga, 1988) y que concluye con propuestas destinadas a facilitar su "afloramiento" para aumentar la recaudación (Consejo Económico y Social 1999). Una segunda línea de investigación, más interesante para nues-

en los intersticios escondidos de la sociedad, lo que no es exacto, ya que frecuentemente son muy visibles" (Williams y Windebank, 1998, pp. 3-4).

³ Se excluye del empleo informal el trabajo que no comporta remuneración (que no es "empleo"), como el realizado por los miembros de la familia para el bienestar del propio hogar, las actividades recíprocas o de buena voluntad y el trabajo para autoconsumo, tareas que se diferencian tanto del empleo formal como del informal (Pahl, 1991, p. 123). Las actividades criminales (robo, tráfico de drogas...) quedan también excluidas de la órbita del empleo informal aunque comporten algún tipo de relación social de empleo, porque su ilegalidad va mucho más allá de lo que se refiere a las características de dicha relación.

tro planteamiento analítico pero insuficiente, considera los aspectos laborales de las actividades sumergidas, centrándose sobre todo en el "trabajo clandestino" en empresas industriales y a domicilio que tiene como telón de fondo la descentralización productiva desarrollada a partir de la crisis de los años setenta (Jódar y Lope, 1985; CC OO, 1987; Ybarra *et al.*, 2001). Se presta menos atención, en cambio, al ámbito de la prestación de servicios, que resulta sin embargo fundamental para entender la transformación y difusión de las actividades informales⁴. En cualquier caso, el debate sobre el trabajo clandestino no puede centrarse en su ilegalidad, soslayando las precarias condiciones laborales que lo caracterizan y obviando que las estrategias empresariales de flexibilidad y la desregulación de las relaciones laborales han desplazado y difuminado las fronteras reales entre empleo legal y clandestino (Alós *et al.*, 1988).

De aquí que nos planteemos enmarcar el empleo informal, más allá de la economía sumergida, en el contexto de las dimensiones y formas de la precariedad laboral⁵, entendida como inseguridad y vulnerabilidad de los trabajadores (Cano y Sánchez, 1998). Así, el trabajo clandestino realizado en unidades productivas más o menos legales o a domicilio se desarrolla en condiciones de precariedad "absoluta": inestabilidad del empleo, degradación de las condiciones de trabajo, insuficiencia de los ingresos para mantener las formas estándar de vida y débil cobertura de los mecanismos de protección social, legal y

⁴ El pequeño comercio y los servicios de ocio, alojamiento y restauración, particularmente los asociados al turismo estacional, han proporcionado tradicionalmente oportunidades de empleo informal. En cuanto a los nuevos procesos de terciarización que conducen al incremento del empleo informal, Mingione (1993, pp. 341-353) distingue tres: 1) la semiprivatización, reducción y descentralización de los servicios de bienestar social; 2) la aparición de una demanda muy diversa y atomizada de servicios personalizados para las familias y los individuos, y 3) la difusión de las tecnologías ligeras, que abre nuevos campos a la provisión informalizada de servicios dentro de los procesos de descentralización productiva de las empresas.

⁵ Entendemos que las dimensiones relevantes de la precariedad laboral son la inseguridad e inestabilidad del empleo, la insuficiencia e incertidumbre de los ingresos salariales, la degradación de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo (jornada, salud laboral...) y la reducción de la protección social para los trabajadores (prestaciones por desempleo, pensiones...), teniendo como referencia los niveles de seguridad institucionalizados con la relación de empleo estándar que se convirtió en norma en los países desarrollados tras la Segunda Guerra Mundial y que resulta cuestionada desde principios de los años ochenta (Cano, 2000). Desde este punto de vista, no existe en la actualidad una realidad laboral precaria frente a otra no precaria, sino que las dimensiones de la precariedad están presentes en diversos grados y modalidades en las distintas formas de empleo.

colectiva. Existe también una precariedad que podemos llamar "marginal" en ciertos empleos informales —clandestinos o no— caracterizados por su elevada ocasionalidad y que suponen una débil inserción en el mercado de trabajo, de manera que no sólo no permiten vivir de ellos sino que comportan marginalidad laboral y, a menudo, social⁶. Por último, determinadas actividades desarrolladas de manera informal por trabajadores por cuenta propia se caracterizan por una precariedad "larvada" o de hecho, ligada no tanto a la irregularidad del empleo como a la fragilidad de la actividad productiva o a la falta de una autonomía real del trabajador en su trabajo.

2. La situación del empleo informal respecto del sistema regulador

Diversas formas de regulación son relevantes a la hora de configurar el empleo informal: la legislación, la acción sindical y ciertas normas sociales informales (Williams y Windebank, 1998, pp. 40-44). Comenzando por la regulación del Estado, en la medida en que la legislación laboral y de protección social supone derechos de los trabajadores y costes para las empresas, influirá en el interés de los empresarios por evitar la condición de empleado formal y en el interés de los trabajadores por acceder a dicha condición. Además, el grado de acceso a las prestaciones públicas y la generosidad de estas incide en que los parados se introduzcan en el empleo informal como estrategia básica de supervivencia en caso de crisis económica o bien que no lo hagan por el riesgo de perder las ayudas públicas y por la menor necesidad de conseguir ingresos en el mercado de trabajo. Por último, las condiciones impuestas por la ley en materia laboral y social no son universales, de manera que lo que en un país es informal en otro puede ser oficial, al tiempo que una evolución legislativa desreguladora puede "legalizar" prácticas informales de empleo.

⁶ La "marginalidad" de este empleo informal comporta que los trabajadores (más bien las trabajadoras, pues suele tratarse de mujeres) se muevan sin transición entre diversos ámbitos socioeconómicos de trabajo, manteniendo una confusión entre el espacio familiar y el del trabajo mercantil (Lallement, 1990, pp. 84-85). Así, un estudio clásico sobre el trabajo a domicilio concluía que las razones que señalaban muchas mujeres para no trabajar de forma remunerada eran las mismas que apuntaban otras para trabajar a domicilio de manera informal, y que estas se situaban más cerca de la identidad de ama de casa que de la de trabajadora (Sanchis, 1984, pp. 130).

En general, podemos diferenciar tres tipologías de empleo informal según su grado de alejamiento respecto de la legislación laboral y social. Primero, las situaciones que vulneran una parte no significativa de la regulación legal, de forma que se mantienen esencialmente en el ámbito formal en cuanto a sus condiciones laborales y de protección social; por ejemplo, el pago en dinero negro de parte del salario a trabajadores contratados oficialmente. Segundo, las situaciones que eluden significativa o totalmente la legislación, alejándose del marco legal como referencia real; por ejemplo, el trabajo asalariado sin contrato ni alta en la Seguridad Social. Tercero, las formas de trabajo remunerado que no tienen una regulación legal específica o bien que esta es incompleta o inadecuada a la realidad que se pretende regular⁷, de manera que no son ilegales sino "alegales"; como veremos, la situación de las empleadas de hogar en España se sitúa en parte en esta tipología de empleo informal.

Pero el empleo oficial no está regulado sólo por el Estado, sino que también los acuerdos negociados entre patronal y sindicatos y la propia actuación sindical pueden generar incentivos, controles y ocasiones para el empleo informal (Rubery, 1992, p. 113). Es preciso tener en cuenta además la extensión de mecanismos difusos de regulación que afectan al desarrollo y características del empleo informal. En primer lugar, hay que destacar las tradiciones y normas sociales locales, que hacen que en algunas áreas el empleo informal sea más aceptable que en otras y que afecte a determinados colectivos prioritariamente. En segundo lugar, la naturaleza de las redes sociales (familiares, de amistad, de vecindad) en el ámbito local, así como la homogeneidad y la "mezcla" social, elementos fundamentales para propiciar un mayor o menor desarrollo de la informalidad del empleo⁸.

⁷ Un caso particular de estas situaciones de empleo informal se produce en actividades desarrolladas entre el ámbito mercantil y el de la reciprocidad; por ejemplo, en los pequeños negocios basados en ayudas familiares o cuando el propietario de una vivienda consigue que un vecino le ayude a realizar una obra en casa, dándole un cierto dinero por su trabajo y con el compromiso de ayudarlo en el futuro si lo necesita. En estos casos, la transacción se inserta en relaciones sociales basadas en lazos informales (de parentesco o comunitarios), el nexo del dinero no es único ni central, el pago puede complementarse con favores y es difícil que se fije de acuerdo con los principios del mercado, ya que la idea no es sacar provecho sino "quedarse igualados" (Pahl, 1991, p. 177).

⁸ Las áreas locales que combinan población con elevados ingresos y alta dedicación laboral y población de bajos ingresos presentan frecuentemente una alta presencia de empleo informal, ya que los primeros tienen necesidades de servicios que los segundos están dispuestos a cubrir informalmente, sin cumplir todas las regulaciones

3. El empleo informal dentro de las estrategias familiares

La perspectiva de las estrategias familiares de satisfacción de las necesidades permite, entre otras ventajas frente a un enfoque individualista de análisis laboral, captar la relación del empleo formal e informal con el trabajo reproductivo⁹. Como institución de socialización de los individuos y unidad de obtención y uso de renta, la familia influye sobre las actitudes frente al trabajo de sus miembros y sobre la posibilidad de adquisición de formación en el sistema educativo, factores que inciden en el acceso al empleo informal. Por otra parte, el modelo de división del trabajo dentro de la familia, la asignación diferenciada de sus recursos entre el empleo remunerado en el mercado y el trabajo doméstico, influye sobre la movilización y las formas de inserción laboral de sus miembros, generando niveles diversos de oferta potencial de mano de obra para el empleo informal. La familia, en función de sus recursos económicos, de su cultura de clase y del reparto del trabajo en su interior, configura de manera diferenciada el "poder social de negociación" de los individuos, favoreciendo una mayor o menor aceptación de condiciones informales y precarias de empleo (Villa, 1990, p. 312).

Las necesidades familiares pueden ser cubiertas a través del recurso al empleo formal, al empleo informal o al trabajo doméstico no remunerado de la propia familia (Pahl, 1991, pp. 174-175), además de las aportaciones recibidas del Estado¹⁰. Las formas en que se combinan empleo oficial, empleo informal y trabajo doméstico configuran modelos familiares diversos que generan oferta y demanda para el empleo informal (Mingione, 1993, pp. 192-194). En un extremo se

y a un coste inferior que si se cubrieran con empleo formal. Sin embargo, cierta homogeneidad social es necesaria: el empleo informal puede no desarrollarse si existe una discriminación social tal que llegue a impedir el contacto de ambos segmentos de población (Williams y Windebank, 1998, p. 41).

⁹ Este enfoque ha sido oportunamente aplicado en investigaciones recientes sobre la economía sumergida en el calzado valenciano, en el que en los años ochenta "bajo el mismo techo y en la misma cama se fraguó la alianza entre la formalidad y la informalidad como estrategia de supervivencia" (Ybarra *et al.*, 2001, p. 44).

¹⁰ Cualquier modelo de satisfacción de las necesidades familiares se ve afectado por la existencia de prestaciones y servicios ofrecidos por el Estado, que permiten economizar tiempo y renta que la familia puede dedicar a otros propósitos (mayor dedicación al empleo fuera de casa, mayor demanda de bienes y servicios producidos con trabajo externo al hogar).

sitúa un modelo en el que el desempleo o el subempleo reducen considerablemente los ingresos y obligan a las familias a velar por su reproducción a través del trabajo doméstico de la familia y del empleo informal más o menos ocasional de sus miembros. En el otro extremo está un modelo de dedicación laboral plena por parte de diversos miembros de la familia (sobre todo al empleo formal), que permite un incremento de la renta familiar tal que se puede comprar trabajo externo (sobre todo informal, con bajo coste) para reducir el trabajo doméstico de la propia familia, permitiendo así la mayor dedicación al empleo fuera de casa.

La diversidad de estrategias familiares se despliega entre los dos modelos desarrollados. Resultan particularmente interesantes de cara al desarrollo del empleo informal las "estrategias laborales de diversificación" de las familias en las que hay más de un miembro movilizado hacia el mercado de trabajo (Carbonero, 1997). Si se trata de una "diversificación complementaria", uno de los miembros de la familia se dedica al empleo oficial y su remuneración es básica para la familia, mientras que el trabajo remunerado de otros miembros poco integrados en el mercado laboral o dedicados al empleo informal tiene un peso secundario y complementario. También puede ser una "diversificación con interdependencia", cuando la relación con el empleo de los diversos miembros de la unidad familiar se desarrolla de manera que ninguno de ellos está plenamente integrado en el mercado de trabajo oficial: todos ellos experimentan periodos intermitentes de paro y empleo formal e informal, de manera que todos los ingresos del trabajo son necesarios para la supervivencia familiar.

Una contradicción caracteriza a las estrategias familiares basadas en el empleo informal, particularmente cuando se trata de las actividades peor remuneradas: para conseguir el nivel de vida medio se deben dedicar largas jornadas al empleo informal, pero también al trabajo doméstico familiar, que no puede verse reducido puesto que el nivel de renta no lo permite. Una forma de superar esta contradicción es conseguir recursos externos a la familia; por ello, la participación en el empleo informal será relativamente más fácil para las familias que están conectadas con un denso entramado de apoyo social de vecinos, amigos y parientes, además de poder contar con aportaciones del Estado (Mingione, 1993, p. 227). En cambio, los hogares monoparentales, sin vínculos familiares más amplios, en el contexto de una reducción de los programas de bienestar social, si no se encuentran bien situados dentro de la órbita del empleo formal, tienen problemas incluso para insertarse de manera viable en el empleo informal y se en-

frentan frecuentemente al riesgo de marginación social. De aquí se deriva la importancia de las formas de intercambio no mercantil (familiar, comunitario, político) en el desarrollo del empleo informal.

En cuanto a la configuración de género, hay que señalar que aunque las mujeres participan algo menos en el empleo informal que los hombres, cuando lo hacen es más probable que se trate de las formas más explotadas y peor pagadas, mientras que los hombres se introducen en las modalidades más autónomas y mejor pagadas (Williams y Windebank, 1998, p. 80). Con ciertas excepciones relevantes (por ejemplo, en las familias monoparentales), el empleo informal de la mujer (trabajadora y ama de casa) suele ser más bien complementario que principal en las estrategias familiares. Sin embargo, en cualquier caso estas formas de empleo reproducen un estado de dependencia y subordinación, puesto que las mujeres sólo pueden participar en este tipo de actividades informales y precarias si están apoyadas por la renta de sus padres o de su marido (Mingione, 1993, p. 354).

Como última reflexión, hay que señalar que concebir el empleo informal como estrategia de supervivencia de grupos marginales (inmigrantes, parados o pobres) resulta insuficiente y distorsiona la realidad¹¹. La diversidad de estrategias familiares que subyace al empleo informal puede abordarse considerando su mayor o menor voluntariedad (Williams y Windebank, 1998, p. 33). Las entradas voluntarias al empleo informal buscan una fuente adicional de ingresos, más allá de lo necesario para cubrir el nivel de vida estándar. Las entradas involuntarias, en cambio, suceden cuando los ingresos familiares son insuficientes para cubrir los niveles normales de vida; la razón fundamental en este caso es la necesidad perentoria de dinero y trabajo, por lo que no hay elección real, dada la falta de alternativas. De hecho, existe gran diferencia social entre que las actividades informales sean desempeñadas para conseguir ingresos complementarios, lo que puede elevar la posición económica de familias de rentas bajas, o bien como única fuente de renta, lo que puede ser el primer paso hacia la marginación social y la pobreza (Mingione, 1993, p. 464).

¹¹ La imagen tradicional del trabajador clandestino es la de un parado que percibe un sueldo a la vez que una prestación por desempleo; sin embargo, la situación real es mucho más matizada (Recio, 1995, p. 44). Parte de las actividades informales son realizadas por personas clasificadas estadísticamente como inactivas (amas de casa, jubilados, estudiantes). Además, existen personas ocupadas que se mueven sin transición entre el empleo informal, las formas legales de empleo ocasional y el trabajo por cuenta propia. Asimismo, el segundo empleo ejercido de manera informal tiene cierta relevancia en determinados contextos.

4. El empleo del hogar como empleo informal

Cuando hablamos de “empleo del hogar” nos referimos a una relación laboral de carácter especial que se establece *individual y directamente* entre el titular de un hogar familiar y un trabajador que presta *servicios retribuidos* en dicho hogar, realizando todo tipo de tareas domésticas, como el cuidado y limpieza del hogar, atención de los miembros de la familia y otras (guardería, jardinería, conducción de vehículos, etc.). No se incluyen los trabajos por amistad, familia, vecindad, a cambio sólo de comida o alojamiento (puesto que no comportan remuneración), ni el trabajo a través de empresas de prestación de servicios de atención domiciliaria (en la que el empleador directo no es el propietario del hogar). Esta es la definición del empleo del hogar que proporciona la regulación legal del *servicio del hogar familiar* en España (Real Decreto 1.424/85), denominación que recuerda el sustrato de relación de servidumbre precapitalista de este trabajo. De hecho, el empleo del hogar está contemplado como tal por la legislación laboral sólo a partir del año 1985, ya que previamente el “servicio doméstico” estaba regulado por el Código Civil, lo que ya indica el carácter atípico de este tipo de empleo y la dificultad para asimilarlo a una relación laboral formal.

Un primer elemento de informalidad se relaciona con el hecho de que el empleo del hogar se sitúa a caballo entre la esfera del mercado y la esfera doméstica, ya que se realiza en el domicilio del empleador con una relación muy personalizada. Dicho de otra manera, se encuentra entre la economía monetaria y la doméstica, más cerca del hogar que del mercado, lo cual hace que su informalidad no sea conflictiva: puesto que se trata de un trabajo que cuando es realizado por amas de casa no es valorado como tal, difícilmente tendrá una elevada consideración social ni se formalizará cuando pasa a remunerarse (Colectivo IOÉ 1990, pp. 37-38). De aquí que se conciba como una especie de “sucedáneo” del “verdadero” empleo, que es el que se desarrolla —aunque sea de forma precaria— fuera del ámbito doméstico (Colectivo IOÉ, p. 2001). Esto no es ajeno al hecho de que sea un trabajo muy mayoritariamente femenino¹², lo que se relaciona con la división sexual tradicional del trabajo que ha conferido a la mujer la realización de las tareas en el hogar. De hecho, la feminiza-

¹² Según la EPA del primer trimestre de 2002, un 89% del “personal doméstico” son mujeres.

ción de esta relación laboral no se limita al lado de las empleadas de hogar, sino también al de las empleadoras, puesto que en general son mujeres las que buscan a mujeres para realizar estas tareas.

La característica más notable de informalidad de este tipo de empleo es la habitual falta de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar¹³ y su alejamiento real de la regulación legal y de protección social prevista al efecto. Esto se debe en buena parte a la falta de adecuación y aplicabilidad de dicha normativa a la realidad que pretende regular, como puede deducirse del análisis de algunas de sus características:

a) El contrato de servicio del hogar familiar no precisa forma escrita; en forma verbal se entiende que su duración es de un año (no indefinida), prorrogable por periodos anuales. Si el empleador "desiste" de su interés, debe abonar una indemnización de siete días de salario por año trabajado, muy inferior a la contemplada para el resto de asalariados. El despido improcedente también comporta una indemnización reducida (20 días de salario por año de trabajo). Por tanto, la continuidad de la relación laboral, incluso cuando existe contrato, queda bastante en manos de la discrecionalidad del empleador.

b) El horario de trabajo será fijado libremente por el empleador y puede ser variable, respetando la jornada máxima, los descansos mínimos y las vacaciones retribuidas previstos en general por el Estatuto de los Trabajadores. En cuanto al salario, el límite legal es el mínimo interprofesional¹⁴, el cual, dada la ausencia de convenio colectivo, se convierte en la única referencia del marco regulador.

c) El empleo del hogar se incluye en un régimen especial de la Seguridad Social que se sitúa más cerca del empleo autónomo que del asalariado, lo cual resulta contradictorio (Luján, 2000). La obligación de cotizar recae en el empleador sólo si el empleado trabaja para

¹³ Una evidencia del elevado grado de informalidad de esta actividad en España es la discrepancia entre los datos de la EPA sobre ocupados en hogares que emplean personal doméstico y el número de trabajadores dados de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social correspondiente, que en 1990 suponían el 48% de la estimación del empleo doméstico en la EPA y sólo el 38% en 1999.

¹⁴ En el caso de trabajo por horas, dicho mínimo para el año 2000 era 549 ptas./hora, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias y vacaciones; en caso de jornada completa, el salario mínimo era de 70.680 ptas. al mes. Se prevén dos pagas extraordinarias, de quince días de salario cada una, y un incremento del salario en un 3% por cada tres años de antigüedad con el mismo empleador, hasta cinco trienios.

el de forma exclusiva y durante 80 o más horas de trabajo al mes. En caso de que se trabaje para más de un empleador o por una jornada inferior a las 80 horas mensuales, corresponde al trabajador la responsabilidad de la cotización. Sin embargo, sólo existe obligación de cotizar si se trabajan más de 72 horas mensuales, efectuadas durante al menos 12 días. Entre el tiempo de trabajo excluido a efectos de la afiliación (hasta 72 horas al mes) y el que comporta la cotización obligatoria del empleador (80 o más horas con dedicación exclusiva) queda un espacio tan reducido que incentiva el fraude: los empleadores difícilmente se harán cargo de la cotización, incluso existiendo contrato.

d) Las empleadas de hogar afiliadas a este régimen especial de la Seguridad Social tienen derecho a asistencia sanitaria, incapacidad laboral temporal y permanente, maternidad, pensión de jubilación y algunas otras prestaciones, pero siempre con menor cobertura que la del Régimen General de la Seguridad Social. Así, la protección por incapacidad temporal es inferior a la del resto de asalariados y a la de los trabajadores por cuenta propia. No se cubre la contingencia de desempleo y las pensiones de jubilación serán muy bajas, al serlo la base de cotización.

De todo esto se deduce que la regulación legal del empleo del hogar no es aplicable en toda su extensión o lo es de forma excesivamente gravosa para las trabajadoras. De hecho, sólo una parte de las empleadas de hogar es candidata a ser cubierta por la regulación: quienes trabajan de forma exclusiva para un empleador y con una dedicación elevada. Difícilmente se incluirán en el sistema regulador las empleadas de hogar que trabajan ocasionalmente, por horas y con diversos empleadores¹⁵. En general las empleadas tienen que asumir totalmente la carga de la cotización a la Seguridad Social y reciben una protección que no justifica el esfuerzo, más aún si determinadas contingencias —como la asistencia sanitaria— están de hecho cubiertas de manera universal, a través de familiares o de la asistencia social. En definitiva, la propia regulación legal, por su difícil aplicación a la realidad laboral que pretende regular, por su laxitud, por sus escasas ventajas de protección social y por las dificultades para contro-

¹⁵ Una estimación realizada a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo en España de 1985 concluía que sólo un 40% de las empleadas de hogar podría realmente exigir al empleador el alta como trabajador por cuenta ajena en el Régimen Especial de la Seguridad Social (Colectivo IOÉ, 1990).

lar su cumplimiento efectivo¹⁶, sitúa esta forma de empleo en las puertas de la informalidad sin entrar necesariamente en la ilegalidad, sino en la "alegalidad" propia de una actividad con escasa consideración social.

5. La investigación sobre el empleo informal en Nazaret

La investigación que aquí se resume tenía como objeto el estudio del empleo informal en el barrio de Nazaret de la ciudad de Valencia, área desfavorecida y caracterizada por ciertos rasgos de marginación social¹⁷. El análisis se desarrolló fundamentalmente a partir de métodos cualitativos, en base a entrevistas semiestructuradas realizadas a diferentes actores. La opción por este tipo de entrevista frente a cuestionarios cerrados venía justificada porque nuestro objetivo esencial era captar los discursos que presentaban los entrevistados y no tanto opiniones determinadas a priori. Partes literales de dichos discursos se transcriben en este artículo para ilustrar el análisis. Se entrevistó a *testigos privilegiados*, seleccionados por su conocimiento del barrio o del empleo del hogar: educadores, trabajadoras sociales, representan-

¹⁶ Como comentaba una conocedora de esta actividad, "aunque una empleada de hogar esté ocho horas trabajando todos los días en una casa, si va un inspector a la casa, cosa improbable porque no tiene derecho a entrar en un domicilio particular, siempre se puede decir que trabaja menos de 72 horas mensuales, con lo cual ¿quién va a comprobar que no es así?". Esta incapacidad de apelar a la regulación legal es claramente percibida por las empleadas de hogar; una de ellas nos decía: "a quién voy a denunciar yo, ¿a la señora?, si no tengo contrato ni nada, ella puede decir a esta chica no la conozco".

¹⁷ Nazaret es un barrio periférico de la zona marítima de Valencia, acotado por la playa y la huerta (ahora ocupadas por contenedores del puerto) y la desembocadura del río Turia. Este hecho favorece la constitución del barrio como entidad claramente definida, con una población con un fuerte sentimiento de pertenencia. Existe en el barrio un sector de población de etnia gitana relativamente importante e integrado, en gran parte dedicado a la venta ambulante y la recogida de material reciclable, y una presencia reducida por el momento de inmigrantes extracomunitarios. En la génesis y evolución del barrio ha tenido gran importancia la actividad naval, por lo que la crisis de los años ochenta en este sector ocasionó graves problemas de paro y dificultades para el acceso al empleo, junto a un proceso de deterioro social y económico continuado en la última década. De hecho, presenta las mayores tasas de desempleo y temporalidad y la menor proporción de población con estudios superiores a los primarios de la ciudad de Valencia.

tes de movimientos vecinales y organizaciones no gubernamentales¹⁸. También se entrevistó a las propias empleadas de hogar, buscando abarcar una tipología amplia por lo que respecta a edades, niveles educativos, grupos étnicos, etcétera.

Debe destacarse la dificultad para acceder a estas trabajadoras. Las reticencias a ponerse delante de una grabadora son muchas, ya que son conscientes de la irregularidad en la que realizan su trabajo, y más aún cuando los cuestionarios entraban directamente en múltiples aspectos personales (como las relaciones familiares). Esta dificultad se consiguió salvar en base a contactos ramificados: los testigos privilegiados constituyeron una vía de contacto con las propias trabajadoras y estas a su vez con otras, de forma que el entrevistador dejaba de ser un agente extraño y adquiría un cierto nivel de confianza. El perfil predominante entre las trabajadoras con las que contactamos fue el de mujeres con hijos a su cuidado, de entre 20 y 35 años, con baja formación y escasos recursos económicos.

6. Las empleadas de hogar de Nazaret y las redes sociales del barrio

Una caracterización general de las empleadas de hogar residentes en Nazaret permite definir a estas como mujeres sin estudios o con estudios elementales (graduado escolar). Esto es válido no sólo para las de mayor edad, sino también para las más jóvenes. Profundizando a partir de esta imagen general, pueden establecerse tres tipologías de empleadas de hogar:

- a) Mujeres de más de 40 años que en su juventud trabajaron como empleadas de hogar, actividad que abandonaron para la crianza de los hijos y a la que han vuelto una vez que estos tienen menores necesidades de cuidado.
- b) Mujeres más jóvenes que han abandonado los estudios a edad temprana y que se plantean el empleo del hogar como única opción laboral para obtener recursos, dada su falta de formación y perspecti-

¹⁸ Es necesario resaltar la fuerte participación social (movimiento cooperativo, integración laboral de jóvenes...) y vecinal en diferentes movimientos asociativos de Nazaret. Esta característica nos ha permitido acceder a diferentes percepciones sobre la problemática del barrio y sobre el objetivo central del estudio.

vas. Algunas de ellas, dadas las especificidades socioculturales y los modelos familiares del barrio, tienen hijos muy pronto, lo que se convierte en una restricción adicional para acceder a las estructuras de empleo formal. Este colectivo es el que ha centrado nuestra investigación.

c) Mujeres inmigrantes, con problemas de legalización, que se ven abocadas a la actividad informal de empleadas de hogar esperando de esa forma obtener "los papeles" para regularizar su situación en el país. Es un colectivo poco relevante en el barrio de Nazaret, aunque podría crecer en el futuro.

Nazaret presenta rasgos propios que lo caracterizan como "barrio", es decir, como espacio delimitado de relaciones sociales densas. En general, los residentes del barrio no se quieren ir de allí, con lo que la vinculación al territorio y el sentimiento de pertenencia son elevados. Las empleadas de hogar no son una excepción en este sentido. Mayoritariamente residen en el barrio desde hace tiempo o incluso desde que nacieron, con lo que sus relaciones sociales en el mismo son extensas. Por una parte, porque suele residir en el barrio la familia ampliada (padres, hermanos o parientes), lo que proporciona a las mujeres una red de apoyo fundamental para el desarrollo de la actividad laboral, sobre todo en el cuidado de sus hijos, que es la barrera más difícil de cara a su disponibilidad para el empleo.

Por otra parte, en el barrio se mantienen relaciones de contacto personal directo, de manera que la información (sobre oportunidades de trabajo, sobre apoyos institucionales) entre las mujeres circula "boca a boca". Esto es fundamental para acceder al empleo de hogar, dado el ámbito más doméstico y "familiar" que mercantil que lo caracteriza. Los contactos a través de relaciones personales del barrio son importantes para conseguir este empleo y también para asegurar una fiabilidad del trabajo, como señala una de las empleadas entrevistadas: "[Para trabajar] en las casas es mejor enterarte por alguien, a veces en *El Trajín* [periódico local de anuncios por palabras] vienen anuncios, pero yo prefiero que me lo diga la gente que una señora busca una chica para limpiar".

Por último, la trama asociativa e institucional del barrio es significativa y se puede acceder a ella por múltiples canales, públicos o promovidos por movimientos sociales e instituciones sin ánimo de lucro, lo que favorece la inserción laboral de estas mujeres. Los servicios sociales facilitan algunos recursos económicos (cartilla sanitaria, prestación económica reglada) que resultan complementarios para el desa-

arrollo informal del empleo del hogar. Las dotaciones de servicios del barrio, en concreto las escuelas infantiles y colegios, condicionan la actividad laboral de estas mujeres. Existen dificultades para conseguir que los servicios existentes puedan cubrir plenamente sus necesidades en cuanto a horarios de trabajo, pero el hecho de que exista comedor escolar, por ejemplo, suaviza la tensión entre horario laboral y cuidado de los niños. Estos servicios se complementan con la ayuda de la familia, que resulta esencial en muchos casos.

Interesa resaltar la importancia de algunas organizaciones de carácter intermedio del barrio de Nazaret, en concreto de la bolsa de empleo doméstico dirigida a la inserción social y laboral de mujeres con escasos recursos, iniciativa apoyada por instituciones públicas y organizaciones eclesiales. Esta asociación canaliza una parte relevante del empleo del hogar, poniendo en contacto a empleadoras y empleadas. La organización pretende que el empleo del hogar sea valorado como cualquier otro trabajo y que no se estigmatice socialmente a quienes lo realizan. Otros objetivos son mejorar las habilidades sociales y personales de las mujeres, formarlas en contenidos relacionados con el empleo doméstico, elevar su autoestima y personalizar los itinerarios de inserción. El carácter integral del seguimiento de las mujeres en esta asociación pretende, entre otras cosas, que estas tengan un mayor margen de decisión a la hora de dedicarse o no al empleo en el hogar. Como indica la responsable del proyecto, "nos vamos pasando información de unas asociaciones a otras de lo que hacemos, para ir derivando a la gente [...]. Cuando me llega una chica de 17 años no le busco trabajo de empleada de hogar, la mando al Centro Juvenil para que haga cursos de formación, donde le pueden formar de los cursos del Inem, la puedo mandar a la Asociación de Vecinos, al Centro de Mujeres si la veo con depresión...".

Ahora bien, buena parte de las mujeres que se dirigen a la asociación tienen ya tomada la decisión de trabajar como empleadas de hogar y utilizan los servicios de la asociación sólo para encontrar clientes. Esta bolsa de empleo doméstico permite poner en contacto a mujeres del barrio de Nazaret que quieren trabajar como empleadas de hogar con hogares de otras áreas de Valencia de mayor capacidad adquisitiva, relativamente bien conectadas con el barrio a través de líneas de autobús¹⁹. Así se amplía significativamente el ámbito de tra-

¹⁹ La importancia de las redes de transporte público, en concreto de las líneas de autobús, es fundamental para el desarrollo de esta actividad. En un contexto de tiempo muy limitado para atender trabajo y familia, esta restricción es fundamental a la

bajo para estas mujeres, que pueden acceder a zonas de más renta sin que tengan que incurrir en costes de adquisición de la información.

Esta organización intermedia consigue un elemento adicional fundamental para el desarrollo del empleo del hogar: la creación de confianza. Sobre todo confianza respecto de la empleada, de la cual se obtiene una referencia "fiable", ya que la bolsa de empleo garantiza *mujeres responsables, trabajadoras y honestas, con capacidad en materia de servicios del hogar*. Pero también confianza para la empleada, porque, como veremos, la asociación ha generado ciertas normas informales (salariales, de condiciones de trabajo) que se deben respetar en la relación laboral. La experiencia parece exitosa a tenor del volumen de mujeres del barrio implicadas (alrededor de sesenta), y también por la positiva opinión que tienen estas del trabajo de la asociación.

7. Incidencia de la regulación legal y desarrollo de normas informales

La inmensa mayoría de las empleadas de hogar de Nazaret no tienen contrato de trabajo. De manera más estricta, lo que ocurre es que no se les da de alta en la Seguridad Social y ellas tampoco lo hacen por su cuenta, al margen de que legalmente corresponda una u otra cosa. Podría argumentarse que, puesto que la ley prevé que el contrato pueda ser verbal y no controlado por la Administración, todas las empleadas de hogar están contratadas, puesto que han hablado con el empleador para ponerse de acuerdo con él sobre salario y jornada. Esta sería una lectura absurda puesto que, con buen criterio, las mujeres identifican "contrato" con alta en la Seguridad Social y protección de derechos como las pagas extraordinarias y vacaciones, cosa que no ocurre con el supuesto "contrato verbal".

En realidad, el tema del contrato y el alta en la Seguridad Social ni se plantea porque no hay referencias reales sobre su uso. Las empleadas creen que no les corresponde tener contrato y por lo tanto ni se plantean reclamarlo: "No he visto nunca que cuando entra una chica a trabajar la contraten", "No dicen nada de hacerme el seguro". El contrato pertenece a otro mundo, el del empleo formal y sus dere-

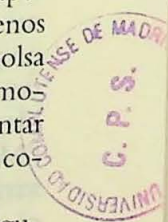
hora de elegir la casa donde trabajar, como señala una empleada entrevistada: "Siempre busco sitios [para trabajar] a los que se pueda llegar con un solo autobús, si no, no me cunde [...], se pierde mucho tiempo en los viajes".

chos, del cual las empleadas de hogar no se sienten partícipes ni por su experiencia ni por la de otras personas en su misma situación. Lo cual afecta también a la percepción que se tiene de las organizaciones sindicales: "No he ido nunca a un sindicato, pensaba que no me pertenecía por no estar contratada, pensaba que no tenía ningún derecho". El desconocimiento por parte de las empleadas de la normativa reguladora legal del empleo del hogar es elevado, o bien tienen una visión sesgada y confusa sobre ella. En cualquier caso, la referencia a la regulación legal aparece como ajena a la realidad, como algo que no es un derecho a reclamar sino una concesión de la que sólo disfrutaban los empleados formales: "Al no estar contratada, yo creo que vacaciones no me pertenecen".

Junto a este desconocimiento y lejanía de las referencias de la regulación legal, aparece una percepción de que trabajar con contrato no siempre mejora las condiciones laborales: "He trabajado en una agencia de limpieza y pagaban muy mal [...]. Vale la pena ir por casas sin contrato"; "Me salió un trabajo de limpieza de una empresa, pero en el contrato me iban a poner media jornada y tenía que hacer jornada entera". Tampoco mejora necesariamente la protección social en caso de estar contratadas, sobre todo si su coste recae sobre la propia trabajadora. De hecho, algunos hogares estarían dispuestos a hacer un contrato siempre que ello no supusiera una remuneración superior, es decir, si la empleada asume la cotización, lo cual hace menos atractiva la situación formal. Como señala la responsable de la bolsa de empleo: "[Algunas señoras] les dicen a las empleadas [en el momento de contratarlas]: si quiere estar asegurada le vamos a descontar 18.975 ptas. ¿Qué pasa? Pues que la empleada piensa que prefiere cobrarlo todo [aunque no estén aseguradas]".

En la percepción de las empleadas de hogar sobre el sistema regulador formal influye el hecho de que el nivel de protección que proporciona el Régimen Especial de la Seguridad Social es muy bajo y se puede conseguir de formas alternativas. Por una parte, la cobertura sanitaria la obtienen algunas empleadas de su pareja y, en cualquier caso, es universal²⁰. Por otra parte, estar dadas de alta tampoco permi-

²⁰ Las diversas posibilidades de cobertura "alternativa" de la asistencia sanitaria son descritas por una trabajadora social del barrio así: "Si una mujer está viviendo con su marido, y el marido está trabajando, entonces ella y los hijos serán beneficiarios de esa cartilla. Si el marido está trabajando y dado de alta en Seguridad Social, la prestación farmacéutica será verde, será pagada. Si el marido es pensionista, entonces la mujer será pensionista de la Seguridad Social, estará en la cartilla del marido y, por lo tanto, cartilla roja, farmacia gratuita. Si están cobrando una pensión no contributi-



te tener prestación por desempleo. Por último, la pensión de jubilación que se podría obtener una vez cotizados los años requeridos como empleada de hogar sería mínima, de manera que, como afirma una conocedora de la actividad: "Van a cobrar más por estar con una pensión no contributiva o por estar con cualquier pequeño problema de enfermedad que si hubieran cotizado veinte años".

Por todo ello, las empleadas de hogar no aprecian como ventaja estar contratadas, lo que facilita la informalidad. Ahora bien, sí plantean cierta preocupación por el hecho de no tener contrato de cara al futuro, que se acentúa en el caso de las que son responsables de familias monoparentales y de mayor edad: "El día de mañana no sé que va a ser de mí y de mis nenes, estar así y yo no voy cotizando, si caes enferma no cobras y siempre son cosas que tienes"; "Claro que me preocupa, porque el día que deje de trabajar no tengo que cobrar nada. No tendré nada cuando sea mayor, la gente se jubila y tendrá la pensión y yo no tendré nada". La inquietud es superior en el caso de las empleadas de hogar inmigrantes, que señalan el problema añadido de la dificultad para legalizar su situación en el país si no tienen contrato.

Hay que tener en cuenta que buena parte de las empleadas de hogar con las que contactamos son jóvenes (de 20 a 30 años), de manera que en su discurso la inmediatez se impone a pensar en el futuro. Tal actitud se asocia también a la importancia de las necesidades cotidianas y expresa cierto fatalismo, ya que las empleadas consideran que no pueden hacer nada para conseguir una situación más formalizada y un mayor nivel de vida: "Yo mientras tenga trabajo no tengo problemas [...]. La gente, sin trabajar, cuando es mayor también cobra"; "Me preocupa lo del momento, lo de ahora. Vivo al día, o no podría vivir".

Frente a las lagunas del sistema regulador legal, la asociación que gestiona la bolsa de empleo en el barrio de Nazaret ha desarrollado un sistema de normas "alternativo" que se aplica "de hecho" a todas las mujeres que consiguen un empleo del hogar a través de la asociación. Estas normas hacen referencia a la remuneración, jornada y vacaciones; se fijan en torno a tres modelos:

va, entonces cartilla roja, y si ni una cosa ni la otra ni la otra, y demuestran que carecen de ingresos económicos suficientes, menos del salario mínimo interprofesional, pues entonces tarjeta por Decreto 88/89, con prestación farmacéutica gratuita, que es lo mismo que la tarjeta solidaria para inmigrantes, que también tienen derecho a la asistencia sanitaria".

a) Trabajo de noche: se realiza para cuidar ancianos y enfermos, de 21 horas a 8 horas, con una noche libre a la semana. La remuneración marcada por la asociación depende en este caso de las características de la persona que se cuida, mientras que los desplazamientos deben pagarse y se contemplan paga extra y vacaciones pagadas.

b) Trabajo por horas: se cobran las horas que se trabajan (más los viajes), sin pagas extraordinarias ni vacaciones pagadas; contempla de una a quince horas a la semana con un salario de 1.000 a 1.100 pesetas por hora. Según la responsable de la bolsa de empleo: "Es un perfil de autónomo, el día que se trabaja se gana, si no se trabaja porque es fiesta pues no se gana [...]. Hay gente que le da igual cobrar hoy más y mañana menos, pero prefiere poner los huevos en distintos cestos [trabajar en más de una casa]".

c) Trabajo por sueldo: se trata esta situación de forma similar a la que contempla la regulación legal para una persona contratada. El salario por hora es inferior al del trabajo por horas y no se paga transporte, pero la remuneración mensual es fija y se tiene derecho a una paga extraordinaria anual (o dos medias pagas, en Navidad y verano) y vacaciones pagadas (dos días y medio por mes o un mes por año). Corresponde a una situación de trabajo en exclusividad para un hogar, con una jornada laboral significativa que compense la menor remuneración horaria²¹.

Puede decirse que la regulación informal que se ha establecido a través de la bolsa de empleo doméstico crea incentivos para mantener relaciones de empleo más continuadas y con jornadas más largas, quizás con un posible futuro de contratación legal, beneficiándose a cambio de un pago horario inferior. Evidentemente, de esta forma también la empleada se integra laboralmente de manera más clara, lo cual le beneficia. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que estas normas informales son una referencia de cara a quien contrata. La responsable de la asociación intenta que se respeten al máximo posible, con el argumento de que son razonables dada la realidad del mercado: "Nos hemos puesto muy fieros en este sentido, si la oferta se

²¹ Así, si se trabaja de 16 a 20 horas semanales se pagarían 650 ptas./hora, si se trabaja de 21 a 30 horas se cobran 600 ptas./hora y así sucesivamente hasta 500 ptas./hora si la jornada es de 40 horas semanales. Por tanto, ocurre que trabajar "por sueldo" y no "por horas" sólo compensa si la jornada es suficientemente amplia para obtener a final de mes una paga significativa. Obsérvese que la remuneración por jornada completa (40 horas semanales todo el año) está alrededor de 1.120.000 ptas. anuales, no muy superior al salario mínimo legal.

acopla a esto la cogemos, si no se acopla no mandamos a nadie [...]. Tampoco es que esto nos lo hayamos inventado, sino que el mercado nos indica que esta tabla está bastante correcta”.

En cualquier caso, nos interesa resaltar que para las empleadas de hogar de Nazaret, pasen o no a través de esta asociación, las normas o recomendaciones establecidas por ella se convierten en una referencia clara, que crea una regulación informal y una idea de lo que es justo o no. La falta de adaptación y lejanía de la regulación legal es sustituida por la intervención de un organismo intermedio, vinculado claramente a las redes sociales del barrio, que genera “reglas del juego”. Lo que abre un cierto espacio a la posibilidad de dignificar las condiciones laborales de estas empleadas y otros aspectos de su vida social.

8. Organización del trabajo, condiciones laborales y trayectorias de empleo

El empleo del hogar es, por definición, una actividad laboral poco organizada, ya que la relación es absolutamente directa e individualizada. Habitualmente, la mujer responsable del hogar familiar asume directamente el control y supervisión sobre el trabajo de la empleada. Excepto en casos aislados, la empleada trabaja sin otros compañeros, por lo que no se desarrolla una estructura organizativa.

Sin embargo, la realidad de empleo del hogar a la que hemos accedido en nuestra investigación muestra ciertos elementos de organización informal que conviene señalar. El más importante es, sin duda, el papel desarrollado por la bolsa de empleo doméstico del barrio a la que ya nos hemos referido, que tiene un doble impacto organizativo. Por una parte, define una serie de normas orientadoras en materia de salarios y jornada, algo básico en un mercado muy abierto y desorganizado (además de desregulado). La asociación cumple de hecho un papel de organización del mercado que mejora ciertas condiciones de trabajo al regular la competencia entre las empleadas y evitar abusos en la contratación. Por otra parte, la bolsa de empleo tiene otro impacto organizativo de la actividad laboral, en la medida que facilita que las empleadas que desean una dedicación más continuada la consigan, bien trabajando en la casa que mejor se acople a sus posibilidades de trabajo, bien combinando diversas casas.

Pese a ello, no puede negarse que estamos ante una actividad informal con escaso grado de organización, basada en relaciones muy individualizadas en las que las referencias relevantes no son las normas legales que marcan derechos y deberes, sino normas informales que surgen en muchos casos de las características de la vida privada. Esto puede observarse en el tipo de control que se establece en las casas sobre el trabajo de las empleadas de hogar. En muchos casos, cuando están limpiando, están solas en la casa, con lo cual no hay una vigilancia directa. Ni siquiera cuando la empleadora está en la casa existe un control claro: “La señora también está, pero va y vuelve, va a su marcha y a mí no me vigila. En otros sitios sí que me he sentido que me miraba, pero nada”. Esta aparente falta de control se basa en acuerdos implícitos desde el principio de la relación laboral, que responden a una selección previa y comportan un aprendizaje mutuo sobre la base de la confianza: “Allí todas las semanas yo ya sé la marcha, sé que tengo que hacer la casa entera y la cocina a fondo. Si alguna semana quieren en vez de la cocina el cuarto de baño a fondo pues me lo dicen, pero lo demás es siempre la misma marcha”.

Por lo que respecta a la precariedad laboral de las empleadas de hogar, podemos constatar que comprende todas las dimensiones del concepto: inseguridad e inestabilidad laboral, insuficiencia de la remuneración, degradación de las condiciones de trabajo y falta de protección social. Sobre la desprotección social ya hemos reflexionado; analizaremos ahora la precariedad de las condiciones de trabajo y salario de estas trabajadoras, para abordar después la estabilidad y continuidad del empleo.

En cuanto a la jornada laboral, hay situaciones bastante diversas de dedicación a la actividad. En actividades de limpieza la jornada oscila entre tres y cinco horas de trabajo al día, en general cinco días a la semana (excepto el fin de semana). En los casos de cuidado de ancianos y enfermos nos podemos encontrar con jornadas especiales, por la noche, que comportan una penosidad particular: “Estuve un año cuidando a una señora mayor [...] y hacía muchas horas. Entraba a las siete de la tarde hasta las ocho de la mañana”. En general, la jornada es marcada por las empleadoras, sin que haya a priori la posibilidad de negociarla. Otra cosa es que, sobre todo en casos de limpieza, una vez que se ha establecido una relación fluida y de confianza, la empleada consigue una cierta flexibilidad de la jornada en función de sus intereses: “Me suelen decir las horas que quieren, pero ahora, como ya hay confianza, si un día necesito irme antes le digo ‘ahora te tengo que echar tres horas porque no puedo más’, y se acoplan”.

Respecto a las condiciones de salud laboral, no existe entre las empleadas de hogar entrevistadas una conciencia clara de que su actividad laboral suponga problemas de salud, quizás porque se trata de mujeres jóvenes. Una de ellas nos decía: "El único riesgo que veo es que, como siempre vas con prisas, que un día te pille un auto al cruzar la calle". Sin embargo, en más de un caso, cuando se insiste en la reflexión, comienzan a emerger problemas de salud laboral, que se amplían si contemplamos el concepto integralmente: "Riesgos para la salud yo creo que ninguno [...]. Dolores sí, en los brazos, incluso a veces me suben hasta el cuello [...]; también por mi delgadez, me ha dicho el médico que es un sobreesfuerzo que hago pero que puedo con él, aunque me machaca más que a otra persona". Según la responsable de la bolsa de empleo: "Tienen sobre todo problemas psicológicos, muchas veces no se encuentran bien de ánimo, están muy cansadas. Pero no es un cansancio solamente físico, que evidentemente también lo es [...]. Están agotadas psicológicamente, porque la gran mayoría para estar en el trabajo a las 9,30 tienen que levantarse a las seis de la mañana y cuando vienen de trabajar tienen que recoger a los niños del colegio, ir con los niños a comprar, llegar a casa y preparar la cena y la comida del día siguiente, están constantemente en movimiento y muchas veces no tienen apoyo de sus parejas".

Vacaciones pagadas no se disfrutan en general, ni siquiera en todos los casos en los que se trabaja por sueldo, a los que correspondería tanto por ley como de acuerdo a las recomendaciones de la bolsa de empleo doméstico del barrio. Tampoco están generalizadas las pagas extraordinarias (dos medias pagas, según la ley), pese a estar reconocidas por la regulación formal y por las normas informales del trabajo "por sueldo". En cualquier caso, las empleadas de hogar no suelen plantear a la hora de llegar a un acuerdo con las empleadoras ni el tema de las vacaciones ni el de las pagas extraordinarias. La jornada, como ya hemos dicho, tampoco se discute a priori (se acepta o no), por lo que al final el único tema que podría negociarse es el del salario. Sin embargo, existe una idea extendida de lo que es el salario "de mercado", reforzada por las recomendaciones de la bolsa de empleo, con lo que este es un tema que tampoco se discute. Y si se hace, no parece obtenerse gran cosa: "Yo le dije a la señora que era poco [un sueldo mensual de 41.000 ptas. por 16 horas semanales, alrededor de 650 ptas./hora], pero me dijo que no, que estaba bien. Y yo se lo dije que lo veía barato, pero no me lo subió ni me lo subirá tampoco".

La única solución si se quiere obtener un salario por hora superior es trabajar "por horas", pero entonces resulta difícil alcanzar un

sueldo mensual comparable porque hay que coordinar más de una casa a lo largo de la semana. Aunque la referencia de lo que se cobra en las empresas de limpieza no es válida para el trabajo por horas, sí que se acerca bastante a lo que cobran las empleadas de hogar que trabajan por sueldo. En definitiva, las condiciones salariales están bastante marcadas a priori y se asume que "es lo que hay". En las condiciones descritas, el espacio para la negociación de las condiciones de trabajo y remuneración es muy reducido. La variable que acaba decidiendo a la empleada de cara a aceptar un trabajo es el horario. La única alternativa que le queda a la empleada, una vez que la "voz" de la negociación no funciona, es la "salida" buscando otro empleo (por horas, que se acople mejor a sus necesidades, donde le paguen el transporte, donde no tenga que coger más de un autobús...) o dedicándose por entero a su hogar. De aquí que el abandono "voluntario" del empleo pueda ser elevado.

Respecto a la estabilidad del empleo del hogar (dimensión relevante de la precariedad), hay que aclarar que no se trata de una actividad estacional o de temporadas, sino continua en muchos casos. Ahora bien, la continuidad de la relación laboral de una empleada de hogar en una casa depende básicamente del entendimiento y confianza personal con la empleadora: "Cuando una persona va seis meses a una casa es ya para mucho tiempo, porque ambas partes se han acoplado, y entonces ya es 'toma las llaves', 'toma de la nevera lo que quieras', 'aquí estás en tu casa'. La gran mayoría [de las empleadas] son una más de la casa, pero eso no es desde el primer día". La continuidad de la relación laboral depende, por tanto, de la relación personal que se establece entre empleada y empleadora. Influye la posibilidad de "acoplarse" mutuamente, sobre todo en cuanto a horarios, si las condiciones familiares de ambas partes cambian en un momento determinado. Si no es posible, suele ocurrir que la empleada tenga que dejar el trabajo y buscar otro más compatible. Esta es una de las causas de la discontinuidad de las trayectorias laborales.

Si hablamos de la continuidad en el mercado de trabajo, parece existir una relativa facilidad para encontrar trabajo en el servicio doméstico, al estar creciendo la necesidad de cubrir tareas del hogar a través de empleo remunerado. De hecho, según la responsable de la bolsa de empleo, en estos momentos no se pueden cubrir todas las demandas que les llegan por parte de empleadores potenciales. De aquí que los periodos de paro entre dejar o perder un empleo del hogar y encontrar otro no suelen ser muy largos. El principal factor de discontinuidad en la trayectoria laboral de las empleadas de hogar es

la retirada del mercado para dedicarse a cuidar de sus familias de forma exclusiva, aunque parece que este periodo de "inactividad" se intenta minimizar cada vez más, para no renunciar a los ingresos que se obtienen del empleo. Una relativa mayor disponibilidad de servicios públicos de apoyo en el barrio para cuidar a los niños ha permitido que se pueda dar una dedicación parcial más continuada al empleo del hogar por parte de mujeres que hace unos años se hubieran retirado totalmente del empleo.

Las empleadas de hogar presentan una tendencia importante a mantenerse dentro de los límites de esta actividad. La falta de formación para ocupar otros empleos, junto a las rigideces horarias que supone su alta dedicación al cuidado familiar, dificulta sin duda la movilidad hacia otras ocupaciones (incluso informales). En los casos en que ha existido mayor movilidad, nos encontramos siempre con trayectorias precarias, dentro de la informalidad o en sus alrededores, con periodos de discontinuidad para cuidar a los hijos pequeños y sin perspectivas de encontrar mejores empleos.

Una situación particularmente difícil de permanencia en el mercado de trabajo, incluso dentro del empleo informal, es la de algunos segmentos de mujeres del barrio de Nazaret discriminados socialmente, con escasos recursos económicos y relacionales, falta de habilidades para las tareas del hogar y actitudes poco positivas hacia el trabajo. En estos casos, la marginalidad social implica exclusión laboral incluso para el empleo informal. Esto ha llevado a la asociación que gestiona la bolsa de empleo doméstico a plantear en el barrio un programa de desarrollo integral que contempla la formación de las mujeres con menos recursos sociales, de cara a que adquieran hábitos básicos de comportamiento, que aprendan a leer y a escribir y que aumenten su autoestima.

La perspectiva de futuro en cuanto al empleo, como ya hemos dicho, no resulta demasiado halagüeña para estas mujeres, que se plantean no obstante un deseo de mejora: conseguir un trabajo con contrato, quizás fuera del empleo del hogar, pero que no requiera mucha formación (dependienta, camarera, cocinera). Y de hecho movilizan esfuerzos para conseguirlo, aunque con un cierto fatalismo ligado al estrecho margen de maniobra que tienen en el mercado de trabajo. Sirvan como ejemplo de ello las palabras de una trabajadora: "La verdad es que estoy acoplada a las casas donde trabajo. Como sé que es muy difícil salir [encontrar otro trabajo], entonces la verdad es que no me muevo mucho". No obstante, buscan información sobre empleo en los centros sociales del barrio, están inscritas en el INEM, se apun-

tan a bolsas de empleo fuera del barrio, preguntan a familiares... Pero la restricción de tiempo es tan importante, entre la dedicación a la familia y el empleo del hogar, que no pueden acudir fácilmente a programas de formación.

En definitiva, la trayectoria laboral de las empleadas de hogar de Nazaret está significativamente marcada por una inserción laboral precaria e informal, ligada a deficiencias formativas pero también claramente a su adscripción a una actividad de escaso reconocimiento como parte de un currículum profesional "vendible" en el mercado de trabajo formal. La perentoriedad de las necesidades que experimentan, dada la escasez de recursos de sus familias, junto a las dificultades para hacer compatibles los tiempos de trabajo remunerado y reproductivo, aumentan la presión hacia el ámbito de la informalidad que caracteriza sus trayectorias en el mercado de trabajo.

9. Tiempo de trabajo y estrategias familiares

Una reflexión general de un conocedor del barrio nos permite enmarcar las estrategias familiares de las empleadas de hogar que nos ocupan: "Normalmente la familia se sustenta por el trabajo del marido, o si trabaja la mujer siempre es limpiando casas y el trabajo del marido normalmente es precario o considerado peligroso, porque a lo mejor trabaja en el puerto o se dedica a vender por ahí lo que puede o porque está metido en un mundo peligroso, el de la droga o de lo que sea". Las mujeres ocupan una posición subordinada en la familia, con la notable excepción de las familias monoparentales. A causa de esta posición y, en particular, del modelo tradicional de distribución de las tareas domésticas, la actividad laboral de las empleadas de hogar se encuentra fuertemente condicionada por las obligaciones familiares (sobre todo, cuidado de los hijos pequeños). De hecho, es recurrente en su discurso la referencia a la tensión entre el tiempo dedicado al empleo del hogar y al trabajo reproductivo dedicado a la propia familia.

Esta tensión por el uso del tiempo sólo a veces se resuelve con cierta flexibilidad del empleo: "Los martes yo iba por la tarde a trabajar y le he dicho a la señora que yo no podía porque me partía mucho con mis niños y le he dicho que me la cambien o me la tendré que dejar, y me la cambiarán al martes por la mañana". En muchos otros casos comporta el abandono del empleo del hogar o el no po-

der aceptar ciertas oportunidades de empleo que podrían ser más interesantes. De hecho, las restricciones derivadas del cuidado de los hijos de las trabajadoras hacen que la responsable de la bolsa de empleo doméstico tenga dificultades para cuadrar las necesidades de las empleadoras con la disponibilidad de las empleadas y no pueda cubrir todas las posibilidades de empleo: "Tengo a casi todas las mujeres con niños y nadie se los lleva al colegio, los tienen que llevar ellas y a las ocho de la mañana no tengo ninguna mujer que pueda empezar a limpiar [...]. Hay una empresa de limpieza que paga bien, que asegura, pero hay que empezar a las seis de la mañana para limpiar patios".

En general, las empleadas de hogar entrevistadas se perciben como trabajadoras, quieren trabajar de forma remunerada. A pesar de las restricciones del trabajo reproductivo, el empleo informal es para ellas bastante central en sus vidas. Al menos en el caso de las empleadas de hogar más jóvenes, no se trata de *amas de casa* que trabajan en ratos libres, sino de trabajadoras que se dedican a su casa después de trabajar, aunque el hecho de tener niños pequeños les cree tensiones entre el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado. No puede negarse que hay una gran continuidad entre el tipo de trabajo que hacen estas mujeres en su casa y el que hacen en los hogares para los que trabajan, lo que nos puede hacer pensar en una cierta confusión de su identidad como trabajadoras y *amas de casa*. Sin embargo, esto no es estrictamente así, fundamentalmente porque el empleo del hogar es un espacio de relación social que requiere de la empleada actitudes sociales diferentes de las desarrolladas en el propio hogar y más cercanas al mundo del trabajo: la responsabilidad, puntualidad, honradez, disciplina, etc., son fundamentales para encontrar empleo del hogar y mantenerlo.

Las estrategias familiares de estas mujeres se basan en un escaso reparto del trabajo reproductivo en el propio hogar y una complementariedad o interdependencia de los ingresos obtenidos del empleo por los diversos miembros de la familia. En general, ellas se encargan de todo el trabajo de sus casas: "A veces me ayuda mi marido, cuando dice que no viene muy cansado. Cuando trabajamos los dos sí que ayuda, cuando no voy a trabajar fuera lo hago yo todo". Los ingresos que obtienen son en general complementarios de los de otros miembros de la familia (excepto en el caso de las familias monoparentales, por supuesto), sobre todo del marido o compañero, pero realmente son necesarios para la supervivencia de la familia, por lo que cabe hablar más bien de interdependencia. A veces aparece un papel complementario de prestaciones sociales tales como el seguro de desempleo

del marido, pensiones de jubilación de los padres, ayudas familiares, cheque escolar, becas de comedor para los niños o la prestación económica reglada (PER) que facilita el Ayuntamiento.

En conclusión, nos situamos ante estrategias familiares que se desarrollan en el ámbito de la precariedad laboral y social. La mayor o menor importancia en estas estrategias del empleo informal del hogar dependerá de la situación social de la familia y de su composición. En los casos más extremos, las empleadas de hogar consiguen ingresos indispensables o únicos para la supervivencia familiar, dependiendo en este caso de las ayudas públicas y de la familia ampliada para conseguir un cierto nivel de vida. En otros, la posición social de las empleadas depende del trabajo remunerado del marido. En cualquier caso, la dependencia y la vulnerabilidad definen su posición sociolaboral.

10. Conclusiones y propuestas

Del estudio realizado sobre la situación de las empleadas de hogar del barrio de Nazaret se desprende en primer lugar que la perspectiva analítica adoptada de "empleo informal y precariedad sociolaboral", así como la incorporación de las estrategias familiares, permite caracterizar mejor el fenómeno que nos ocupa y entender las lógicas explicativas de su desarrollo. De manera general, cabe afirmar que la posición del empleo del hogar respecto al sistema regulador legal es claramente informal por deficiencias de la propia regulación. Se puede desarrollar la actividad de manera irregular (sin alta en la Seguridad Social ni contrato) sin salirse por ello del marco legal, es decir, manteniéndose en la *alegalidad*: así ocurre en el caso de trabajar algo menos de media jornada para uno o más hogares. La regulación se dirige así a situaciones de elevada dedicación que sólo son una parte de la realidad. Pero, además, incluso en estos casos el coste de la cotización a la Seguridad Social acaba recayendo sobre la empleada, puesto que el empleador no asume su cuota y el contrato puede ser verbal o no reflejar la jornada real: de esta manera, el desincentivo a formalizar la relación de empleo es elevado y se entra en una situación de *ilegalidad* difícil de controlar, dado el carácter desorganizado y doméstico de la actividad.

Dicho carácter contribuye a la informalidad de este tipo de empleo en otro sentido: al tratarse de una actividad que se desarrolla con

una relación personalizada en el ámbito del hogar (privado, no laboral ni "productivo") y con escasa consideración social, debido a la infravaloración del trabajo doméstico no remunerado, no se percibe la necesidad de una regulación formal. Tampoco resulta conflictivo, atendiendo a la tradición social de nuestro entorno, que este empleo se realice de manera ajena al sistema regulador legal, más aún si se tiene en cuenta el sustrato de "servicio doméstico" (de servidumbre, en definitiva) que impregna la actividad. Y tampoco es sencillo desarrollar un sistema de normas de carácter colectivo ni una intervención sindical eficaz, dada la dispersión e individualización de la relación laboral. Se configura así un mercado de trabajo desregulado y poco organizado.

Ahora bien, esto no significa que sea imposible desarrollar normas reguladoras de carácter informal. La experiencia desarrollada en Nazaret por una asociación sin ánimo de lucro que gestiona una bolsa de empleo del hogar permite comprobar que en el ámbito local se desarrollan normas que facilitan, en primer lugar, que exista un contacto entre oferta y demanda, dada su muy diferente procedencia social y "territorial". Normas que generan, además, confianza entre las empleadoras y las empleadas, que proporcionan un marco de referencia (en cuestiones salariales y de jornada) más o menos compartido y que crean un cierto sentido de "justicia" en este mercado de trabajo. Por otra parte, la conciencia de las empleadas acerca de estas normas se desarrolla en esta asociación de forma paralela a su formación para el empleo (sobre todo habilidades sociales) y a su sentido de autoestima.

Nos situamos ante una realidad de elevada precariedad en las diversas dimensiones del término. La protección social es reducida, incluso en los casos en los que existe alta en la Seguridad Social, por lo que se intenta conseguir de formas alternativas al contrato. La continuidad en el empleo depende de la voluntad del empleador, sin que las empleadas puedan defender prácticamente ningún derecho: ni la regulación legal las protege de manera eficaz ni puede conseguirse fácilmente su aplicación. Las condiciones de trabajo y salario no tienen apenas una regulación legal ni existe normativa de tipo colectivo; sólo el sistema informal de normas que se ha desarrollado es una referencia en este sentido, básicamente en materia de remuneraciones. El nivel salarial es muy bajo y no permite desarrollar proyectos vitales de forma autónoma, consolidando a estas mujeres en una situación social marginal y dependiente.

Desde la perspectiva analítica adoptada, se pueden plantear algunas propuestas de actuación que no se dirigen simplemente a "legali-

zar" la situación del empleo del hogar sino a reducir su elevada precariedad, sólo en parte ligada a la informalidad. La necesidad de elevar la protección social es evidente, como también lo es la dificultad para conseguir esto dentro del régimen especial de la Seguridad Social vigente, por lo que se podría plantear que el coste de la protección social fuera asumido en parte por las propias administraciones públicas dentro de sus políticas de inserción sociolaboral, al tiempo que dicha protección se ampliara (por ejemplo, a la cobertura del desempleo).

Igualmente necesario resulta "organizar" este mercado de trabajo a través de la intermediación; es interesante en este sentido el camino abierto por la organización que gestiona la bolsa de empleo del hogar en Nazaret, facilitando el contacto de oferta y demanda, organizando el tiempo de trabajo para hacer compatible el trabajo en diversos hogares, fijando unas remuneraciones mínimas, proporcionando una formación integral a las empleadas, etc. El apoyo público a este tipo de instituciones sociales, o a otras que puedan generarse desde la propia Administración, ayudaría sin duda a dinamizar y a dignificar esta actividad. No sería descabellado entonces intentar conducir la relación de empleo al terreno colectivo y sindical, por ejemplo, con un convenio marco. Lo cual requiere, por cierto, que los sindicatos asuman un trabajo específico dirigido a este sector y, más en general, hacia los empleados informales.

Las actuaciones públicas dirigidas a las mujeres con bajos niveles de formación y escasos recursos económicos y relacionales son fundamentales en este ámbito. En primer lugar, con políticas formativas generales y específicas. En segundo lugar, puesto que uno de los elementos básicos que marca la dinámica de continuidad e integración en el mercado de trabajo y la propia informalidad del empleo de las empleadas de hogar es el cuidado de sus familias, es esencial desarrollar mecanismos de apoyo para el cuidado de los niños en los barrios donde residen. Las políticas públicas deberían desarrollar servicios personales adecuados y al alcance de las rentas más bajas, que "liberen" a las mujeres de parte del trabajo reproductivo para facilitar su inserción en el empleo remunerado en condiciones más formales, al tiempo que creen oportunidades dignas de empleo en dichos servicios. Sin renunciar, por supuesto, a una política sociocultural de mayor alcance tendente a conseguir una distribución más equitativa entre hombre y mujer de las responsabilidades familiares.

una relación personalizada en el ámbito del hogar (privado, no laboral ni "productivo") y con escasa consideración social, debido a la infravaloración del trabajo doméstico no remunerado, no se percibe la necesidad de una regulación formal. Tampoco resulta conflictivo, atendiendo a la tradición social de nuestro entorno, que este empleo se realice de manera ajena al sistema regulador legal, más aún si se tiene en cuenta el sustrato de "servicio doméstico" (de servidumbre, en definitiva) que impregna la actividad. Y tampoco es sencillo desarrollar un sistema de normas de carácter colectivo ni una intervención sindical eficaz, dada la dispersión e individualización de la relación laboral. Se configura así un mercado de trabajo desregulado y poco organizado.

Ahora bien, esto no significa que sea imposible desarrollar normas reguladoras de carácter informal. La experiencia desarrollada en Nazaret por una asociación sin ánimo de lucro que gestiona una bolsa de empleo del hogar permite comprobar que en el ámbito local se desarrollan normas que facilitan, en primer lugar, que exista un contacto entre oferta y demanda, dada su muy diferente procedencia social y "territorial". Normas que generan, además, confianza entre las empleadoras y las empleadas, que proporcionan un marco de referencia (en cuestiones salariales y de jornada) más o menos compartido y que crean un cierto sentido de "justicia" en este mercado de trabajo. Por otra parte, la conciencia de las empleadas acerca de estas normas se desarrolla en esta asociación de forma paralela a su formación para el empleo (sobre todo habilidades sociales) y a su sentido de autoestima.

Nos situamos ante una realidad de elevada precariedad en las diversas dimensiones del término. La protección social es reducida, incluso en los casos en los que existe alta en la Seguridad Social, por lo que se intenta conseguir de formas alternativas al contrato. La continuidad en el empleo depende de la voluntad del empleador, sin que las empleadas puedan defender prácticamente ningún derecho: ni la regulación legal las protege de manera eficaz ni puede conseguirse fácilmente su aplicación. Las condiciones de trabajo y salario no tienen apenas una regulación legal ni existe normativa de tipo colectivo; sólo el sistema informal de normas que se ha desarrollado es una referencia en este sentido, básicamente en materia de remuneraciones. El nivel salarial es muy bajo y no permite desarrollar proyectos vitales de forma autónoma, consolidando a estas mujeres en una posición social marginal y dependiente.

Desde la perspectiva analítica adoptada, se pueden plantear algunas propuestas de actuación que no se dirigen simplemente a "legali-

zar" la situación del empleo del hogar sino a reducir su elevada precariedad, sólo en parte ligada a la informalidad. La necesidad de elevar la protección social es evidente, como también lo es la dificultad para conseguir esto dentro del régimen especial de la Seguridad Social vigente, por lo que se podría plantear que el coste de la protección social fuera asumido en parte por las propias administraciones públicas dentro de sus políticas de inserción sociolaboral, al tiempo que dicha protección se ampliara (por ejemplo, a la cobertura del desempleo).

Igualmente necesario resulta "organizar" este mercado de trabajo a través de la intermediación; es interesante en este sentido el camino abierto por la organización que gestiona la bolsa de empleo del hogar en Nazaret, facilitando el contacto de oferta y demanda, organizando el tiempo de trabajo para hacer compatible el trabajo en diversos hogares, fijando unas remuneraciones mínimas, proporcionando una formación integral a las empleadas, etc. El apoyo público a este tipo de instituciones sociales, o a otras que puedan generarse desde la propia Administración, ayudaría sin duda a dinamizar y a dignificar esta actividad. No sería descabellado entonces intentar conducir la relación de empleo al terreno colectivo y sindical, por ejemplo, con un convenio marco. Lo cual requiere, por cierto, que los sindicatos asuman un trabajo específico dirigido a este sector y, más en general, hacia los empleados informales.

Las actuaciones públicas dirigidas a las mujeres con bajos niveles de formación y escasos recursos económicos y relacionales son fundamentales en este ámbito. En primer lugar, con políticas formativas generales y específicas. En segundo lugar, puesto que uno de los elementos básicos que marca la dinámica de continuidad e integración en el mercado de trabajo y la propia informalidad del empleo de las empleadas de hogar es el cuidado de sus familias, es esencial desarrollar mecanismos de apoyo para el cuidado de los niños en los barrios donde residen. Las políticas públicas deberían desarrollar servicios personales adecuados y al alcance de las rentas más bajas, que "liberen" a las mujeres de parte del trabajo reproductivo para facilitar su inserción en el empleo remunerado en condiciones más formales, al tiempo que creen oportunidades dignas de empleo en dichos servicios. Sin renunciar, por supuesto, a una política sociocultural de mayor alcance tendente a conseguir una distribución más equitativa entre hombre y mujer de las responsabilidades familiares.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alós, R.; Miguélez, F. y Recio, A. (1988), *La industria textil lanera del Vallés Occidental*, Barcelona, CERES.
- Cano, E. (2000), «Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral», en E. Cano, A. Bilbao, G. Standing, *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*, Alzira, Germania, pp. 25-68.
- Cano, E. y Sánchez, A. (1998), «La economía sumergida en el proceso de extensión del trabajo precario», en J. A. Ybarra, *Economía sumergida: el estado de la cuestión en España*, Murcia, Iniciativas de Futuro, pp. 221-250.
- Carbonero, M. A. (1997), *Estrategias laborales de las familias en España*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- CC OO (1987), *La mujer en la economía sumergida*, Madrid, Confederación Sindical de CC OO.
- Colectivo IOÉ (1990), *El servicio doméstico en España entre el trabajo invisible y la economía sumergida*, Madrid, JOC-E.
- Consejo Económico y Social (1999), *La economía sumergida en relación a la Quinta Recomendación del Pacto de Toledo*, Madrid, CES.
- Jódar, P. y Lope, A. (1985), *Con el agua al cuello: el trabajo en la economía sumergida*, Madrid, Revolución.
- Lallement, M. (1993), «Una forma de empleo: el trabajo a domicilio», en F. Michon y D. Segrestin (comps.), *El empleo, la empresa y la sociedad*, Madrid, M. de Trabajo y S. Social, pp. 211-222.
- Luján, J. (2000), *El Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar*, Pamplona, Aranzadi.
- Mingione, E. (1993), *Las sociedades fragmentadas*, Madrid, M. de Trabajo y S. Social.
- Pahl, R. E. (1991), *Divisiones del trabajo*, Madrid, M. de Trabajo y S. Social.
- Recio, A. (1995), «Las mil y una formas del desempleo», en Gabinet Tècnic CC OO Balears, *Desempleo y precariedad en el mercado de trabajo balear*, Palma de Mallorca, CC OO Illes Balears, pp. 29-47.
- Rubery, J. (1992), «Formas de trabajo precario en el Reino Unido», en G. Rodgers y J. Rodgers (eds.), *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral*, Madrid, M. de Trabajo y S. Social, pp. 91-131.
- Ruesga, S. (1988), *Al otro lado de la economía*, Madrid, Pirámide.
- Sanchis, E. (1984), *El trabajo a domicilio en el País Valenciano*, Madrid, Ministerio de Cultura.
- Villa, P. (1990), *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, Madrid, M. de Trabajo y S. Social.
- Williams, C. y Windebank, J. (1998), *Informal Employment in the Advanced Economies*, Londres, Routledge.
- Ybarra, J. A.; Hurtado, J. y San Miguel, B. (2001), «La economía sumergida revisitada», *Sociología del Trabajo*, núm. 43, pp. 29-70.

Resumen. «Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas de hogar»

El análisis del empleo informal se aborda en el artículo desde una óptica más relacionada con la precariedad laboral que con la tradicional aproximación a la economía sumergida. Se basa en un estudio realizado sobre las condiciones de vida y trabajo de las empleadas de hogar residentes en el barrio de Nazaret, zona periférica de la ciudad de Valencia. Se parte de una caracterización del empleo informal y sus lógicas explicativas, situando el empleo del hogar en dicha órbita como actividad que se desarrolla relativamente al margen de la insuficiente regulación legal y en condiciones de alta precariedad laboral. A continuación se exponen los principales rasgos de esta forma de empleo captados en el estudio de campo: vinculación con las redes sociales del barrio, normas informales, condiciones de trabajo, salarios y trayectorias laborales. Por último, se enmarca esta actividad en las estrategias familiares y se plantean algunas propuestas de cara a mejorar la situación laboral y social de las empleadas de hogar.

Abstract. «Informal work and insecure employment: domestic service workers»

In contrast to most traditional approaches to the black or underground economy, this article examines informal employment from the perspective of job insecurity. The article draws on research into the working and living conditions of domestic cleaners living in Nazaret, an outlying neighbourhood of the city of Valencia in Spain. The author begins by analysing informal work and the logic behind it, identifying domestic service as a type of informal employment which takes places beyond the bounds of the deficient existing labour legalisation and in conditions of extreme job insecurity. Presenting the results of field work carried out in the area, the article then outlines the main features of this type of work: links with neighbourhood social networks; informal norms; working conditions; wages; and working lives. Finally, the analysis locates domestic service within workers' family strategies and suggests some measures intended to help improve their social and work situation.

POLITICA SOCIEDAD

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

Presidente:

Francisco Aldecoa Luzárraga

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

Secretaría:

Carmen Pérez Hermando

CONTENIDO Vol. 39 Núm. 2 (2002)

Pablo de Marínis
«Ciudad, "cuestión criminal" y gobierno de poblaciones»

A. Javier Izquierdo Martín
Delitos, faltas y Premios Nobel. Autoría científica, riesgo económico y responsabilidad moral en el escándalo financiero de Long-Term Capital Management

Enrique Montoya
Graffiti Hip-hop: una plaga de artistas

M.ª Jesús Miranda López
Cárceles, ¿para qué?

M.ª Teresa Martín Palomo, M.ª Jesús Miranda López y Cristina Vega Solís
Nuevos y viejos elementos en el debate sobre las drogas

Begoña Marugán Pintos y Cristina Vega Solís
Gobernar la violencia: apuntes para un análisis de la rearticulación del patriarcado

José-David Carracedo
La vigilancia en las sociedades de la información. ¿Un panóptico electrónico?

VARIOS:

Paulo Guimarães
Comunidad, clase y cultura en los trabajadores mineros del Sur de Portugal

Miguel A. Castro Nogueira y Luis Castro Nogueira
Hacia una correcta comprensión de la metodología cualitativa

SUSCRIPCIONES

ESPAÑA Y UNIÓN EUROPEA

Suscripción individual: 30,00 €
Suscripción institucional: 36,00 €
Número suelto: 12,00 €

RESTO DEL MUNDO

Suscripción individual: 40 \$
Suscripción institucional: 50 \$
Número suelto: 20 \$

Exclusión laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias

J. P. Pérez Sáinz *

Todo mercado de trabajo puede ser analizado en términos de la dialéctica entre dinámicas integradoras y excluyentes¹. O sea, la consecución de empleo supone integración con toda una serie de consecuencias societales (obtención de un ingreso que contribuye a la reproducción material de la fuerza de trabajo, reconocimiento como miembro de la respectiva comunidad, etc.). Pero, por otro lado, todo mercado de trabajo tiene un excedente laboral, o sea, mano de obra que el proceso acumulativo no logra absorber. Excedente que no únicamente se manifiesta a través del fenómeno del desempleo abierto. Abordar el análisis del mercado de trabajo a través de esta dialéctica tiene la gran ventaja de tener que especificar las formas históricas que asumen tanto las dinámicas de integración como las de exclusión así como sus modos de interrelación. De esta manera se evita reificar categorías analíticas que acaban sobreviviendo a las realidades que explicaron y se convierten en herramientas de poco valor heurístico. Esto es importante para el caso latinoamericano, donde la modernización de orientación nacional, basada en un modelo acumulativo industrializador sustitutivo de importaciones, ha alcanzado sus límites históricos y un nuevo modelo ha emergido dando lugar a una modernización orientada hacia la globalización.

* Investigador de FLACSO-Costa Rica; jpps@flacso.or.cr.

¹ Una primera versión de este texto fue presentada como ponencia al seminario «Rethinking Labor Market Informalization: Precarious Jobs, Poverty, and Social Protection», Cornell University, 18 y 19 de octubre de 2002.

En este sentido de precisar históricamente la dialéctica entre integración/exclusión se puede decir que, para América Latina, y durante el periodo modernizador que concluyó con la crisis de deuda externa de los años ochenta, esta dialéctica ha estado marcada por la centralidad del empleo formal que fue sinónimo de empleo moderno. El mismo era el que estructuraba las dinámicas laborales tanto en términos de los flujos migratorios desde áreas rurales y ciudades menores a zonas metropolitanas (territorialidad, por excelencia, de la modernidad nacional) como de la movilidad ocupacional hacia este sector que se erigió como el punto de referencia. O sea, el énfasis se ponía en la integración aunque la misma fuera limitada y existiera un excedente laboral que, ante las dificultades de reproducirse en situación de desempleo, desarrolló el autoempleo a través de la informalidad urbana. La crisis de la deuda de los años ochenta mostró los límites históricos de este proceso modernizador. Los programas posteriores de ajuste estructural funcionaron como auténticas acumulaciones originarias del nuevo modelo orientado hacia el mercado global. En términos laborales ha supuesto que el énfasis de las dinámicas se haya desplazado hacia la exclusión. Los niveles de desempleo, a pesar del dinamismo de las economías en los años noventa, no han descendido, sino, por el contrario, han tendido a crecer. Se puede hablar de crisis del empleo formal dada la pérdida de importancia del empleo público, núcleo duro de este tipo de ocupación, y las tendencias hacia la precarización del trabajo asalariado. Y hay persistencia del autoempleo no sostenible en áreas urbanas, pero, sobre todo, en las rurales. Todos estos fenómenos parecen justificar la hipótesis del predominio de las tendencias excluyentes. Con esto no se quiere idealizar el pasado, pero hay que recordar que el proyecto modernizador previo buscaba la construcción de la nación a través del Estado, que se erigía en el actor central y, por tanto, tenía pretensiones integradoras. Obviamente, los logros obtenidos dejaron mucho que desear, de ahí que no se puede mixtificar; además la nostalgia es mala compañera para afrontar el futuro. Pero en la actual globalización el mercado sólo ofrece oportunidades a las que no todos tienen acceso, por lo que se puede decir que la exclusión no es un elemento ajeno a la nueva modernización.

Queremos verificar esta hipótesis sobre el predominio actual de las tendencias excluyentes analizando cinco fenómenos. El primero tiene que ver con la pérdida de importancia del empleo público en América Latina, que constituyó la expresión más acabada de empleo formal, mecanismo de integración laboral —por excelencia— en el

pasado. El segundo fenómeno son las tendencias hacia la precarización de las relaciones salariales, que afecta no sólo a las relaciones ya existentes sino también las emergentes inducidas por el nuevo modelo acumulativo. En tercer lugar tomaremos en cuenta el crecimiento del desempleo abierto que parece adquirir naturaleza estructural con numerosos efectos en términos de desintegración social. La migración transnacional sería la cuarta manifestación de exclusión laboral, que implica expulsión territorial pero, a la vez, supone globalización de la fuerza de trabajo. Y finalmente se tomará en cuenta la persistencia de un autoempleo de subsistencia que genera una economía de la pobreza: pobres produciendo para pobres. Cada una de estas tendencias será analizada en sendos apartados, pero este predominio de tendencias excluyentes se explica también por el cambio que está acaeciendo en términos de dinámicas de integración. Estas se encuentran cada vez menos en la generación de puestos de trabajo a través de políticas estatales; al contrario, remiten a las capacidades de los propios trabajadores de crear sus propias oportunidades de empleo y/o condiciones laborales. Estas capacidades, que vamos a entender bajo el término de empleabilidad, no son incompatibles con las tendencias excluyentes y más bien tienden a reforzar su predominio en las dinámicas laborales actuales. Argumentar esta afirmación es la tarea que abordaremos en el primer apartado.

1. Empleabilidad: la compatibilidad entre integración y exclusión

La noción de empleabilidad comporta varias dimensiones que requieren ser explicitadas y diferenciadas para argumentar la compatibilidad entre este fenómeno y las tendencias excluyentes.

En primer lugar, *empleabilidad* remite a la formación de capital humano como respuesta a las exigencias de los cambios tecnológicos y organizacionales que la globalización ha inducido. Es decir, el cambio de modelo acumulativo ha supuesto una redefinición de los criterios de reconocimiento/desconocimiento de mano de obra adecuada, distintos de los prevalecientes durante el periodo industrializador basado en la sustitución de importaciones. Es en este sentido que se utiliza el término de fuerza laboral empleable (Novick y Gallart, 1997; Leite y Neves, 1998; Gallart, 1999). Capital humano en el que

su componente general (educación escolarizada) es importante para la adquisición de componentes específicos impuestos por la volatilidad del mercado global². Pero esta acumulación debe expresarse también como actitud ante el proceso de trabajo. La introducción de modelos de organización postayloristas supone cambios en términos de la participación de los trabajadores, que ya no sería meramente pasiva. Al respecto entran en juego las nociones de polivalencia e involucramiento. Empleabilidad remitiría así a "saber estar" (competencias) en el proceso laboral como un atributo más importante del tradicional "saber hacer" (calificaciones) (Carrillo, 1995; Mertens, 1996; Hirata, 1997; Leite, 1999; Carrillo e Iranzo, 2000; Hualde, 2001).

Segundo, se puede pensar la empleabilidad en términos de la gestión de una nueva ética y una nueva cultura laborales en las que los trabajadores muestran capacidad para afrontar los cambios que genera la volatilidad de los mercados globalizados. Al respecto, empleabilidad sería sinónimo de trayectorias que no buscan la estabilidad laboral y un entorno ocupacional protegido y regulado. Se estaría más bien ante una movilidad laboral que asume el riesgo como elemento propio en el sentido etimológico de este término en portugués: *atreverse* (Giddens, 1999). En este sentido, considerando que el riesgo es un producto tanto del conocimiento del futuro como del consenso sobre las aspiraciones de un cierto grupo (Douglas y Wildavsky, 1983), se puede señalar que la empleabilidad remite a la situación más desfavorable de riesgo. Así, por un lado, el conocimiento del futuro viene signado por la incertidumbre fruto de la volatilidad que caracteriza a los mercados en la globalización y a la que no escapa el mercado de trabajo. Justamente, las distintas tendencias excluyentes, que analizaremos en los apartados siguientes, son la mejor prueba de tal volatilidad y de la incertidumbre que genera. Y, por otro lado, el consenso tiende a difuminarse, ya que la empleabilidad implica procesos de individualización donde las percepciones y valoraciones colectivas se minimizan. Por consiguiente, conocimiento y consenso devienen problemáticos y la solución es desconocida³.

² La evidencia empírica en América Latina confirma, para el periodo de crisis y de ajuste de los años ochenta, esta relación, aunque con diferencias entre países (Berhman, 1996).

³ Tomando las dimensiones de conocimiento y consenso, Douglas y Wildavsky (1983, esquema A) identifican tres tipos de situaciones adicionales. En la primera hay certeza y consenso, por lo que el problema es técnico y la solución es el cálculo. La segunda acaece cuando la incertidumbre convierte a la información en problemática

Exclusión laboral en América Latina

Y, finalmente, empleabilidad está asociada a la redefinición de las biografías "normales" de antaño (Beck, 1998) y, por tanto, de los procesos de formación identitaria. Al respecto resultan muy sugerentes las propuestas de Dubar (1991, 2001). Este autor señala que la transacción subjetiva (valoración del presente en términos de experiencias pasadas y aspiraciones futuras) del proceso identitario deviene más compleja. No sólo se trata de producir una narrativa reconocible por "otros" (esencia de la transacción objetiva), sino de generar también reflexividad para apropiarse eficazmente de las enseñanzas del pasado. De esta manera, el proceso identitario se adecua a la nueva modernidad de carácter reflexivo (Beck, 1998; Beck *et al.*, 1997). Esta capacidad reflexiva pasa a formar también parte de los elementos constituyentes de la empleabilidad.

Estas tres dimensiones que definen la empleabilidad (formación de capital humano basado en las competencias, cultura laboral sustentada en valores de riesgo y subjetividad reflexiva) suelen promover el desarrollo de un individualismo no solidario⁴. Así, el acceso a conocimiento a través de la formación de capital humano no suele conllevar responsabilidades sociales. La cultura basada en el riesgo implica afrontar la volatilidad del mercado de trabajo aceptando que tenga efectos excluyentes. Y, como corolario de lo anterior, la reflexividad subjetiva deviene narcisa centrada en sus potencialidades y los individuos distanciándose así de la acción colectiva. Es decir, es un individualismo que percibe la exclusión como resultado "natural" del funcionamiento del mercado de trabajo. De ahí nuestra afirmación de que la empleabilidad no es incompatible con la exclusión sino que más bien la refuerza. No obstante, esta consecuencia no es inevitable y en las conclusiones desarrollaremos algunas reflexiones de cómo se podría orientar dinámicamente la empleabilidad que no acepten la exclusión como fenómeno natural e inevitable y apuesten por la solidaridad y la equidad. Pero antes abordemos cada una de las tendencias excluyentes mencionadas en la introducción.

pero la existencia de consenso erige a la investigación como la solución. Y, en tercer lugar, cuando hay certeza pero falta consenso, la solución es la imposición o la discusión.

⁴ Se estaría ante la versión actualizada de lo que Castel (1997) ha denominado "individualismo conquistador" diferenciándolo del "individualismo colectivo", enmarcado institucionalmente, y del "individualismo negativo", signado por la desafiación.

2. El declive del empleo público

Independientemente de cómo se defina el fenómeno de la formalidad, el empleo público aparece como su expresión laboral más desarrollada constituyendo su núcleo duro. Justamente, este núcleo ha visto perder progresivamente su importancia cuestionando así la centralidad del empleo formal en los mercados de trabajo.

Este proceso se inició a partir de 1983 cuando la tasa de crecimiento del empleo público empezó a desacelerarse (PREALC, 1991). De esta manera se anunciaba ya los efectos de los programas de ajuste estructural y, en concreto, de su componente de reforma estatal que es la causa principal del declive del empleo público. Esta tendencia se ha acentuado durante los años noventa. Como promedio regional, el peso del empleo público en el total de la PEA no agrícola ha descendido del 15,5%, en 1990 al 13,0% en 2000 (OIT, 2001, cuadro 6-A). Pero, se pueden distinguir básicamente tres patrones en la región, tal como lo muestra el cuadro 1⁵.

Como se puede observar, la gran mayoría de los países de la región se pueden enmarcar en dos patrones signados ambos por la pérdida de importancia relativa del empleo público. Dentro de ellos el más importante es el referido a los casos donde el peso de la ocupación estatal era alto, en comparación al promedio regional, a inicios de la década. De estos hay que destacar los descensos en Costa Rica y Venezuela, donde se pasó de 22,0% y 22,3% en 1990 a 16,4% y 16,1% diez años más tarde, respectivamente; pero el caso más notorio es el panameño, donde el empleo público representaba el 32,0% al comienzo del periodo considerado y ha descendido al 21,8%. Brasil y Chile aparecen como los casos atípicos. Respecto a este último país

⁵ Este cuadro muestra la evolución del empleo público en la estructura de la ocupación no agrícola entre 1990 y el 2000. En filas se ha diferenciado entre dos situaciones en 1990: la referida a un porcentaje de empleo público superior al promedio regional (15,5%) que se ha calificado como "alta" y la situación considerada como "baja" (igual o menor a tal promedio regional). Y en las columnas se refleja la dinámica durante los años noventa distinguiendo los casos donde ha habido crecimiento relativo de aquellos en los que no hubo. El resultado es una matriz que refleja la posibilidad de cuatro patrones: alto y dinámico; alto y no dinámico; bajo y dinámico; y bajo y no dinámico. Entre paréntesis se reflejan el peso del empleo público, en cada país, en el año 2000. Los dos siguientes cuadros están elaborados de acuerdo a los mismos criterios de combinar la situación en el inicio con su evolución en el periodo considerado.

Exclusión laboral en América Latina

CUADRO 1. América Latina: evolución del empleo público (1990-2000)

1990	Crecimiento	Decrecimiento
Alto (>15,5%)		Argentina (12,7%) Costa Rica (16,4%) Ecuador (17,6%) México (14,5%) Panamá (21,8%) Uruguay (17,1%) Venezuela (16,1%)
Bajo (<15,5%)	Brasil (14,2%) Chile (10,8%)	Colombia (7,0%) Honduras (10,1%) Perú (7,0%)

Fuente: OIT (2001, cuadro 6-A).

hay que recordar que ha sido el pionero de la región en experiencias neoliberales, implementadas además por uno de los regímenes más autoritarios en América Latina. O sea, el recorte de empleo público ya había tenido lugar antes de los años noventa y ha sido más bien con el retorno a una situación democrática que se ha recuperado.

Estos diferentes patrones tienen que ver con la incidencia que han tenido, en cada país, una serie de factores. Al respecto, Marshall (1996) ha señalado tres factores que han jugado en el impacto de la primera ola de reformas estatales sobre la ocupación pública. El primero remite a la composición interna del empleo público en términos de la diferencia entre gobiernos central y locales. Al respecto es importante señalar que la propia reforma estatal ha supuesto el reforzamiento de la institucionalidad local con la posibilidad de crecimiento de la ocupación a este nivel. Segundo, en el clima actual de democratización que caracteriza a la región, el clientelismo electoral ha podido neutralizar, hasta cierto punto, la disciplina fiscal. Y, finalmente, la resistencia de los propios empleados públicos y sus organizaciones gremiales es un tercer factor a tomar en consideración⁶.

⁶ El énfasis en la próxima (la segunda) ola de reformas (fiscal, electoral y judicial) no tendría un impacto directo sobre el empleo público, aunque la eliminación de la estabilidad ocupacional puede afectar, en su conjunto, los niveles de empleo en este sector (Fleury, 1999).

Lo importante de este declive del empleo público es su impacto en la centralidad que el empleo formal tenía en el modelo previo. Este impacto no sólo tiene una dimensión material, menos oportunidades de ocupación en el Estado, sino también simbólico. Se pierde este referente de institucionalidad del empleo y, peor aún, se tiende a estigmatizar como ocupación improductiva y proclive a la corrupción.

3. La precarización de las relaciones salariales

La crisis del empleo formal no sólo se manifiesta en la pérdida de importancia del empleo público, sino también en la precarización de las relaciones salariales⁷. Un fenómeno que no sólo afecta a las relaciones ya existentes, sino también a las emergentes inducidas por el nuevo modelo acumulativo.

Precarización es un término que ha sido utilizado en la región de manera empírica y con poca precisión analítica. Mora (2000) nos ha mostrado el camino para comenzar a apuntalarlo conceptualmente. Para ello propone tomar en cuenta tres dimensiones de este fenómeno: desregulación laboral, reestructuración productiva y flexibilidad laboral, y debilitamiento del actor sindical. Veamos cada una de ellas por separado viendo sus manifestaciones en la región.

Se puede afirmar que la desregulación de las relaciones laborales constituye uno de los rasgos básicos del nuevo modelo económico imperante en la región inspirado por el llamado Consenso de Washington (Bulmer-Thomas, 1997; Lozano, 1998). El Banco Mundial, la institución que más fuertemente ha argumentado por esta tendencia desreguladora, ha evaluado este proceso en la región hacia mitad de los años noventa. Su principal conclusión es que la mayoría de los países muestran aún "rigidices laborales"⁸. Así, por un lado, habría dos excepciones a tal "rigidez". La primera es Chile, donde, a inicios de los años noventa se habría alcanzado un mercado de trabajo flexible.

⁷ Desde este punto de vista, el corte formal/informal se estaría entendiendo desde una perspectiva regulacionista (Portes, 1995; Itzigsohn, 2000); o sea, en términos de tipo de empleo y no de producción.

⁸ Sería interesante que esta institución, entre sus indicadores, incorporara el porcentaje de inspectores de trabajo sobre el total de trabajadores para tener así una idea de las posibilidades reales de cumplimiento de la legislación laboral.

Exclusión laboral en América Latina

Perú sería el otro caso, representando el proceso más radical de desregulación en los años noventa. En el extremo opuesto se encontrarían México y Nicaragua (Burki y Perry, 1997). Por su parte, la Oficina Internacional del Trabajo ofrece una perspectiva diferente del alcance de las reformas laborales en la región (OIT, 2000). En su gran mayoría las modificaciones legales han afectado las relaciones individuales, especialmente, en términos de nuevas modalidades de contratación y de requisitos de despido. En Perú y Argentina las reformas han sido drásticas, mientras que en Brasil, Colombia y Panamá han tenido alcance más limitado. Tampoco han escapado a estos vientos reformadores países de tradición proteccionista como Venezuela o República Dominicana. De hecho, en once de diecisiete países estudiados⁹, que representan el 70% del empleo asalariado de la región, se puede decir se han dado reformas laborales de orientación desreguladora, cuestionando así la idea que se quiere imponer de que los esfuerzos al respecto han sido insuficientes.

Este proceso desregulador puede ser observado a través de la evolución de la cotización a la seguridad social por la fuerza de trabajo asalariada.

En términos regionales la cobertura de cotización descendió del 66,6% en 1990 al 64,2% en 2000 (OIT, 2001, cuadro 8-A)¹⁰. El cuadro muestra patrones distintos. Los dos más recurrentes son aquellos donde ha habido un descenso relativo de la población asalariada que cotiza. En Brasil y en Chile ese descenso ha sido desde 74,0% y 79,9% a 67,0% y 62,8%, respectivamente. Pero el caso más dramático lo representa Ecuador, donde en 1990 el 55,1% de los asalariados cotizaba, mientras que diez años después apenas el 39,2% lo hace. Ecuador puede ser representativo de otros países de modernización tardía (como Bolivia o la mayoría de los centroamericanos) que no están contemplados en este cuadro. Resaltemos también las tendencias contrarias en los casos colombiano, mexicano y, sobre todo, uruguayo, que, en la actualidad, mostraría una cobertura prácticamente universal¹¹.

⁹ Chile es una excepción, ya que la reforma laboral de 1994, con gobierno democrático, mejora la legislación ya existente promulgada bajo el régimen autoritario precedente permitiendo la sindicalización de empleados públicos y trabajadores temporales, protegiendo a líderes sindicales de la amenaza de despido y otras ventajas laborales (Cortázar, 1997).

¹⁰ En términos del total de la PEA tal descenso ha sido del 29,6%, en 1990 al 26,9% en 2000 (OIT, 2001: cuadro 8-A).

¹¹ Respecto, a las reformas de los sistemas de seguridad social, Tamez y Moreno (2000) han señalado que es muy difícil hablar de patrones regionales y cada caso na-

CUADRO 2. América Latina: evolución de asalariados que cotizan a la Seguridad Social (1990-2000)

1990	Crecimiento	Decrecimiento
Alto (>66,6%)	Uruguay (97,0%)	Brasil (67,0%) Chile (62,8%) Costa Rica (79,4%) Venezuela (69,9%)
Bajo (<15,5%)	Colombia (66,1%) México (66,4%)	Argentina (55,8%) Ecuador (39,2%) Perú (50,0%)

Fuente: OIT (2001, cuadro 8-A).

La segunda dimensión, como se ha mencionado, es la de la reestructuración productiva y la flexibilidad del trabajo. De la Garza (2000) ha evaluado las prácticas flexibilizadoras en la región y llega a las siguientes conclusiones. Primero, el fenómeno flexibilizador tiene más incidencia en los países más desarrollados de la región. Segundo, cuando ha habido ruptura o debilitamiento de pactos corporativos, las empresas tienden a imponer unilateralmente la flexibilización. Tercero, predominan aún las flexibilizaciones funcional y numérica sobre la salarial, aunque esta última está ganando terreno. Y cuarto, el Estado aparece como un gran inductor de flexibilización, sea legislando (Argentina o Colombia) o impulsando pactos neocorporativos (México). Desde otra perspectiva, tomando como referente las experiencias más avanzadas de innovaciones organizativas en la región, resulta esclarecedor el diagnóstico al que llega Carrillo (1995): tales innovaciones no se hacen sistémicamente ya que son resultado de iniciativas individuales de firmas; se imponen unilateralmente a los trabajadores sin mayor negociación al respecto; y, como corolario de lo anterior, el involucramiento de la mano de obra es limitado. Pero también hay que recordar, como señala el propio Mora (2000), que

cional presenta peculiaridades. Estos autores, sin embargo, enfatizan un hecho común de gran relevancia: la prevalencia de modelos mixtos que ha supuesto una redefinición de lo público y lo privado donde el primero financia y el segundo presta los servicios. Y, específicamente para el régimen de pensiones, se ha postulado una relación inversa entre grados de democratización y privatización de tal régimen (Mesa-Lago, 1999).

Exclusión laboral en América Latina

no todo proceso de reorganización productiva entraña, irremediablemente, precarización laboral.

Y la tercera dimensión es la de la debilidad del sindicato como actor, que fue uno de los grandes perdedores de la crisis de los años ochenta (Roxborough, 1989). Esta debilidad está relacionada, en primera instancia, con el cambio de modelo acumulativo. Con la inserción en el mercado global, los costes salariales devienen centrales y no pueden ser más trasladados a los consumidores como acaecía en el marco proteccionista de la industrialización sustitutiva de importaciones (Murillo, 2001)¹². Este cambio se manifiesta en una nueva articulación entre política y economía que ha cuestionado el modelo previo de acción sindical centrado más en la arena estatal que en el ámbito de la empresa (Zapata, 1993)¹³. Pero esta debilidad tendencial viene condicionada por dos factores que explicarían las especificidades nacionales. Por un lado, hay que tomar en cuenta los procesos de democratización que han coincidido con el cambio de modelo y que han afectado la acción sindical, ya que este actor en muchos de los países tuvo una participación importante en tal proceso democratizador (Koonings *et al.*, 1995). Al respecto, Zapata (1993) ha señalado que se ha operado una escisión entre identidad ciudadana y de clase en la conciencia obrera que desliga ciudadanía política (democratización) de solidaridad. Y, por otro lado, hay que considerar el propio cambio de modelo acumulativo que ha tenido lugar a través de procesos de ajuste estructural y en los que los sindicatos no siempre han sido sujetos pasivos. Sus alianzas históricas con partidos populistas reconvertidos al neoliberalismo les ha permitido incidir, hasta cierto punto, en tales procesos. En este sentido, Murillo (2000) ha formulado una sugerente interpretación tomando en cuenta tres factores (lealtades partidarias, competencia intrasindical por liderazgo y competencia intersindical) que pueden generar cuatro tipos de acciones sindicales (cooperación, subordinación, oposición y resistencia)¹⁴. Y,

¹² Pero este argumento debe ser matizado en un doble sentido. Por un lado, hay que estimar qué incidencia tienen los costes salariales en el precio final. Y, por otro lado, aún más importante, hay que tener en cuenta el umbral de tolerancia de los consumidores del Norte en términos de aceptar incrementos de precio a cambio de cumplimiento de normas laborales básicas. Agradecemos a Bob Polin y a James Heintz esta matización interpretativa.

¹³ Esto supone el cuestionamiento del tipo de actores, de naturaleza sociopolítica y no meramente social, que el modelo de desarrollo latinoamericano gestó en décadas pasadas (Touraine, 1988).

¹⁴ Al respecto véase el análisis de esta autora sobre Argentina con Ménem, México con Salinas y Venezuela con Carlos Andrés Pérez (Murillo, 2000).

obviamente, en el trasfondo de todos estos elementos inciden también los cambios de la estructura ocupacional que están erosionando la base tradicional de reclutamiento sindical (Zapata, 1993; Koonings *et al.*, 1995; Murillo, 2001). La crisis del empleo formal, analizada previamente, explicaría tal erosión.

En la actualidad se podría decir que el sindicalismo latinoamericano está atravesado por dos tendencias: su debilitamiento a nivel político, expresado en la crisis del denominado sindicalismo corporativo de orientación populista, y su mayor presencia a nivel de empresa. El problema con esta última tendencia es que la experiencia al respecto es limitada (Lucena, 2000). En este sentido, se ha señalado que respecto a la reestructuración productiva han emergido dos corrientes sindicales en la región (De la Garza, 2000). Por un lado, estaría la neo-corporativa, en la que el sindicato se erige como socio de la empresa en la mejora de la productividad, y, por otro lado, estaría la corriente autónoma. Esta última retoma la orientación hacia la política, pero estableciendo nuevas alianzas tanto políticas (nuevos partidos) como sociales (trabajadores no formales) (Murillo, 2001).

Pero, como se ha mencionado, este fenómeno de precarización también afecta a las nuevas relaciones salariales emergentes. Esto se insinúa de la evaluación del comportamiento laboral del nuevo modelo acumulativo, en términos de brechas salariales. Las actividades exportadoras emergentes, donde tienen lugar los nuevos procesos proletarizadores, son uno de los componentes fundamentales del nuevo modelo acumulativo y la promoción de las mismas constituye un elemento clave en la racionalidad de los defensores de los procesos de ajuste estructural y de sus supuestos efectos beneficiosos en el mercado de trabajo. Así, desde esta óptica, se ha argumentado que tal promoción supondría mayor generación de empleo, ya que las actividades transables se caracterizarían por el uso de técnicas más intensivas de mano de obra. La beneficiada, en términos de ocupación, sería la fuerza laboral de baja calificación, dada su abundancia relativa, cuya remuneración se elevaría, con lo que habría efectos redistributivos inequívocos.

Tal predicción se puede comprobar analizando la evolución de los salarios en los años noventa. La evidencia muestra, al respecto, tres fenómenos. El primero tiene que ver con la mejor remuneración que ha tenido la fuerza laboral con mayor escolaridad. O sea, la brecha, en términos de calificación de la mano de obra, no sólo no ha disminuido sino todo lo contrario. Sólo en algunos países políticas salariales activas han logrado relativizar esa profundización. El segundo fenó-

meno apunta que las diferencias salariales entre empresas grandes y pequeñas, que en los años ochenta —con la crisis— habían disminuido, han vuelto a agrandarse. Las causas habría que rastrearlas en las estrategias de reorganización de las firmas grandes que, reduciendo plantilla, lograron incrementar sus niveles de productividad, lo cual, a su vez, ha posibilitado remunerar mejor a los trabajadores que retuvieron. Y, en tercer lugar, sí se observa una disminución de la brecha salarial en términos de género. Las causas parecerían radicar, por un lado, en una mayor incorporación laboral de mujeres —relativa a hombres— con mayor escolaridad; y, por otro lado, por el desarrollo de actividades de servicios cuyos empleos se han feminizado más. De hecho, esta reducción salarial entre fuerza laboral masculina y femenina es el único logro laboral sustantivo de las estrategias de ajuste estructural en la región (Weller, 2000)¹⁵.

Declive del empleo público y precarización de las relaciones salariales expresan la mencionada crisis del empleo formal. Es decir, el cambio de modelo acumulativo tiene también su manifestación laboral. Este fenómeno tiende a interpretarse en términos de informalización creciente. No obstante, no nos sumamos a esta interpretación porque conlleva negar que se esté operando un cambio de modelo acumulativo. Al respecto, debemos recordar que, desde la perspectiva regulacionista, el concepto de informalidad es relacional; o sea, hay informalidad en tanto que exista formalidad, ya que en tal relación esta última es el polo definitorio. Por consiguiente, si el mismo se ve cuestionado, la distinción formal/informal tiende a devenir difusa¹⁶. Nos parecería más adecuado hablar más bien de “desformalización”, que no sería sinónimo de informalización, mostrando así cómo el mundo laboral de modernización previa se está desvaneciendo ante la emergencia de un nuevo modelo acumulativo que conlleva lógicas laborales distintas.

¹⁵ Esto ha servido para paliar la pérdida del impacto que tuvo en el pasado el empleo público en términos de equidad de género (Psacharapoulos y Tzannatos, 1992). Papel que se ve disminuido por la pérdida de importancia de este tipo de empleo, como hemos visto en el primer apartado.

¹⁶ Por razones distintas, la otra concepción de informalidad utilizada en América Latina, la del PREALC/OIT, se ve también cuestionada. En este caso es un hecho que, con la nueva revolución tecnológica basada en la microelectrónica, ya no se puede postular más la asociación, de tipo fordista, entre tamaño del establecimiento y nivel tecnológico. Por eso, hemos argumentado que el concepto de informalidad, en sus dos vertientes interpretativas, está perdiendo capacidad heurística (Pérez Sáinz, 1998).

4. La naturaleza estructural del desempleo

El desempleo abierto, si bien no constituyó el principal mecanismo de ajuste laboral durante la crisis de los años ochenta (PREALC, 1991), constituye uno de los rasgos más notorios de las dinámicas laborales actuales. Durante los años noventa, han persistido altas tasas de desempleo abierto a pesar de la recuperación económica. Así, promedios regionales ponderados muestran un nivel de desocupación urbana del 8,3%, en 2000, que es idéntico al de 1985, cuando la región se encontraba sumida en mitad de la crisis de la deuda (OIT, 2001, cuadro 1-A). El cuadro 3 nos permite ver los patrones de evolución del desempleo urbano abierto en la región.

CUADRO 3. América Latina: evolución del desempleo abierto urbano (1990-2000)

1990	Crecimiento	Decrecimiento
Alto (>66,6%)	Argentina (15,1%)	El Salvador (6,6%)
	Bolivia (7,4%)	Honduras (5,2%)
	Chile (9,2%)	Panamá (15,3%)
	Colombia (17,2%)	Perú (7,0%)
	Ecuador (14,1%)	Rep. Dominicana (13,9%)
	Nicaragua (9,8%)	
	Uruguay (13,6%)	
	Venezuela (13,9%)	
Bajo (<5,7%)	Brasil (7,1%)	Costa Rica (5,3%)
	Paraguay (10,0%)	México (2,2%)

Fuente: OIT (2001, cuadro 1-A).

Del mismo hay que resaltar que la mayoría de los países corresponden al patrón de un nivel de desempleo inicial alto que se ha incrementado en el tiempo. Este fenómeno es el que justamente insinúa que el desempleo está adquiriendo una naturaleza estructural, y no meramente cíclica, con el nuevo modelo. También es importante resaltar el grupo de países que muestran un patrón con niveles iniciales altos pero que disminuyen durante la década. Al respecto, se en-

Exclusión laboral en América Latina

cuentran varios de los países que se caracterizan por tener corrientes migratorias transnacionales importantes, como son los casos de El Salvador y República Dominicana. Esto sugiere que este fenómeno migratorio estaría jugando una función complementaria de ajuste del mercado de trabajo en estos países. Indiquemos también que, a fines de la década, ocho países muestran las situaciones más alarmantes con tasas de dos dígitos de desempleo urbano abierto: Argentina (15,1%), Colombia (17,2%), Ecuador (14,1%), Panamá (15,3%), Paraguay (10,0%), República Dominicana (13,9%), Uruguay (13,6%) y Venezuela (13,9%). Como en el pasado, mujeres y, sobre todo, jóvenes son los grupos sociolaborales más afectados al respecto. Respecto a la fuerza laboral femenina, las tasas de desempleo adquieren mayor relevancia, ya que, desde hace décadas, en la región se ha dado un proceso creciente de feminización del empleo (Tardanico y Menjívar Larín, 1997; Stallings y Peres, 2000)¹⁷. Proceso que representa el fenómeno laboral más importante desde el punto de vista de la oferta.

La importancia de esta cuestión va más allá del ajuste del mercado de trabajo y remite a cuatro problemáticas claves.

La primera tiene que ver con la naturaleza del nuevo modelo económico y su incapacidad de generar empleo suficiente (Tokman, 1998). De hecho, la desocupación ha constituido el peor resultado de las dinámicas laborales en la región durante los años noventa (Stallings y Peres, 2000). Al respecto hay que enfatizar dos fenómenos. Por un lado, procesos de desregulación laborales están en marcha, por lo que no se puede imputar únicamente tales niveles de desempleo a las "rigidices" de los mercados de trabajo. Y, por otro lado, la autogeneración actual de empleo deviene más limitada y no va poder jugar el mismo papel absorbente de excedente laboral que tuvo el empleo informal en las décadas precedentes. Peor aún, la apertura comercial, inscrita dentro de los programas de ajuste estructural, ha sometido a la competencia internacional una serie de actividades de autoempleo haciéndolas inviables. Así, la función anticíclica, que en el pasado jugó el sector informal posibilitando sus efectos de ajuste del mercado de trabajo, se ve limitada, y algunas de estas actividades adquieren, progresivamente, un comportamiento más bien procíclico (Cerrutti, 2000).

La segunda cuestión remite a la erosión de capital social y, en concreto, de redes de acceso al mercado de trabajo. Esto nos recuerda que

¹⁷ De estos ocho países, sólo en el caso argentino la tasa de desempleo masculina supera la femenina. Hay que mencionar que no hay información de desempleo desagregada por sexo para el caso ecuatoriano.

los recursos movilizadas por los hogares populares, para enfrentar la pobreza, no son inmunes a cambios sociales significativos y que se estaría pasando de "los recursos de la pobreza" a la "pobreza de los recursos" (González de la Rocha, 1999).

La tercera cuestión está relacionada con el tema de la identidad. Es sabido que las identidades laborales son centrales en una sociedad donde el trabajo es reconocido socialmente a través de las remuneraciones. Siguiendo el modelo de formación identitaria propuesto por Dubar (1991), el desempleo supone, en términos de la transacción interna¹⁸, el predominio de la ruptura sobre la continuidad en el caso de trabajadores que pierden su empleo. Y la desocupación, para los nuevos entrantes en el mercado de trabajo, supone un no reconocimiento, imposibilitando así la transacción externa. Por consiguiente, los procesos identitarios se ven mutilados y fragilizados. El resultado es el desarrollo de comportamientos anómicos, un fenómeno recurrente entre los jóvenes, el grupo más golpeado por el desempleo y que puede tomar sendas perversas de violencia ante la presión del consumismo. Este no viene definido en términos de normas morales que remiten a esa reproducción material y simbólica básica que ha supuesto la integración social históricamente hasta hoy en día. Es decir, hay procesos de afirmación identitaria de los jóvenes que suponen dinámicas de integración a comunidades que no responden a los parámetros clásicos. El ser pasa por el consumo y el mismo se puede lograr mediante la transgresión de normas y el recurso a la violencia. El individualismo se impone sobre la acción colectiva, la competencia sobre la cooperación, y se opera distanciamiento de la esfera pública con reclusión en el mundo privado (García Delgado, 1998).

Finalmente, desempleo está fuertemente asociado con pobreza y vulnerabilidad. Su correlación positiva con la pauperización ha sido demostrada en numerosos estudios. La misma adquiere un sesgo perverso en el caso de los jóvenes, ya que puede desarrollar dinámicas de transmisión generacional de la pobreza que cuestionan tendencias históricas de reducción de la misma (Tokman, 1998). Menos estudia-

¹⁸ Como hemos esbozado en el primer apartado, este autor propone que hay dos tipos de transacciones en la formación de identidades laborales. La primera es de carácter interno y tiene que ver con cómo la persona evalúa su situación ocupacional actual en función de sus experiencias pasadas y sus aspiraciones futuras. Esta transacción se rige por la oposición entre continuidad y ruptura. Por su parte, la segunda transacción es de naturaleza externa y tiene que ver con la exposición de la transacción interna al "otro". En este caso la oposición tiene lugar en términos de reconocimiento y desconocimiento.

do es su nexo con la vulnerabilidad. Este fenómeno recuerda que, en sociedades de no muy alta polarización social, es necesario superar visiones dicotómicas e incorporar una tercera categoría, analítica y empírica, de vulnerabilidad (Minujin, 1998; Filgueira, 1999). El desempleo, en este tipo de situaciones, supone una fuente de riesgo para cierta capa de hogares integrados que pueden caer en situación de pauperización si tal amenaza se concreta¹⁹.

5. La transnacionalización de la fuerza laboral

Si hay una tendencia de exclusión laboral propia a la modernización globalizada es, sin duda, la que tiene que ver con la migración transnacional. Pero se está ante un fenómeno paradójico: por un lado, supone una forma extrema de exclusión que conlleva el desarraigo territorial pero, por otro lado, globaliza la fuerza de trabajo. En términos laborales hay dos cuestiones que merecen la pena ser mencionadas.

La primera tiene que ver con la emigración de fuerza laboral como un mecanismo de ajuste del mercado de trabajo en algunos países latinoamericanos. La función de absorción de excedente laboral que —en el pasado— jugaba las denominadas actividades informales hoy en día es complementada por la emigración ante los límites cada vez más evidentes de expansión del autoempleo viable. Es en este sentido que este fenómeno actúa como una auténtica válvula de escape de mercados laborales con oportunidades limitadas de empleo. Además la recepción de remesas puede impactar en las tasas de participación laboral, niveles de desempleo, niveles de remuneración y, por consiguiente, en las dinámicas laborales de los países de origen (Funkhouser, 1992a, 1992b).

La segunda cuestión tiene un gran alcance analítico y trasciende la problemática de la exclusión laboral. Nos referimos al hecho de que la migración transnacional conlleva una redefinición de la terri-

¹⁹ Para el caso de Costa Rica, durante los años noventa, Pérez Sáinz y Mora (2001) han mostrado cómo a pesar de la disminución del porcentaje de hogares en pobreza, se ha visto acompañada del incremento de unidades domésticas en riesgo de pauperización. Ha sido la línea de riesgo de pobreza, y no tanto la línea de pobreza, la que se ha mostrado como la verdadera barrera para la movilidad social ascendente.

torialidad de los mercados de trabajo y, en concreto, de su calificativo como nacionales. El modelo previo de modernización tenía una socio-territorialidad clara: las áreas urbanas, especialmente las metropolitanas, alimentadas demográficamente por las migraciones del campo a la ciudad. Es en este sentido que se ha podido hablar de mercados laborales nacionales. Sin embargo, la globalización está cambiando este tipo de configuración espacial. La migración transnacional está cuestionando los mercados de trabajo nacionales propios de la modernización previa como únicos ámbitos ocupacionales. Además, este cuestionamiento se refuerza con la revitalización de lo local que induce, paradójicamente, la propia globalización y que afecta principalmente las áreas rurales.

En relación a esto último hay un fenómeno de gran importancia que merece ser destacado respecto a esta nueva modernidad globalizada: la pérdida de centralidad de las actividades agrícolas y sus consecuencias territoriales para los mercados nacionales de trabajo. Esta pérdida implica que la distinción espacial clásica de la previa modernidad, la oposición entre lo urbano (moderno) y lo rural (lo tradicional), está siendo redefinida. Ya desde la década de la crisis de los años ochenta se detecta una redistribución territorial de actividades y empleo donde esa distinción espacial se vuelve menos clara (Tardanico y Menjívar Larín, 1997). Nuevos enfoques sobre desarrollo rural postulan que la economía local se ha erigido como la unidad analítica crucial donde las relaciones entre centros urbanos y sus entornos rurales son cruciales (Shejtamn, 1999). Esto redefine el horizonte de los mercados rurales de trabajo de una manera mucho más compleja que en el pasado. En el mismo sentido, se puede decir que el empleo rural no se puede reducir al empleo agrícola. Por el contrario, como se ha documentado para Centroamérica, una parte creciente de los ingresos de los hogares rurales provienen de actividades no agrícolas (Weller, 1997). Esto cuestiona la continuidad de la significación histórica del campesinado como actor relevante en la modernidad globalizada (Martínez, 1999).

Estos cambios espaciales se reflejan también en las actividades paradigmáticas de la globalización, como es el caso de la industria de la maquila y las zonas francas, que no siempre tienden a localizarse en áreas urbanas metropolitanas, la espacialidad por excelencia de la industrialización sustitutiva de importaciones. La frontera norte de México, la localización de zonas francas en áreas rurales de la República Dominicana o los sitios *greenfield* en Brasil son ejemplos al respecto. Además hay que mencionar el desarrollo de economías locales

Exclusión laboral en América Latina

de base comunitaria, insertas en la globalización a través de actividades de distinto signo (nuevas agroexportaciones, artesanía, turismo, etc.)²⁰, que conforman mercados locales de trabajo que se rigen más por los impactos globalizadores que por los nacionales.

Por consiguiente, se puede decir que se está presenciando una tendencia hacia la fragmentación de los mercados nacionales de trabajo donde las urbes metropolitanas no aparecen más como las territorialidades donde existen las oportunidades de empleo y, por tanto, como el destino ineludible de los flujos migratorios internos. Su consecuencia principal es que la centralidad de los mercados nacionales de trabajo se ve cuestionada. Pero este cuestionamiento es aún más profundo con el fenómeno de la migración laboral transnacional; fenómeno que, como ya se ha mencionado, se ha constituido en una de las principales formas actuales de exclusión laboral. Es decir, no se puede más asumir a los mercados nacionales de trabajo como los referentes únicos de las dinámicas de empleo.

6. La persistencia del autoempleo de subsistencia

Historicamente, en América Latina, el excedente laboral no se ha manifestado a través del desempleo abierto. El autoempleo ha sido su expresión más significativa tanto en medios rurales, con la economía campesina, como en áreas urbanas con el fenómeno de la informalidad. Esta última manifestación tuvo gran protagonismo durante la crisis de los años ochenta ya que se erigió en el principal mecanismo de ajuste de los mercados urbanos de trabajo (PREALC, 1991). El empleo autogenerado, incluyendo la salarización que genera, ha ganado importancia en los años noventa y su participación en el total del empleo no agrícola ha pasado del 37,0%, en 1990, al 40,2%, diez años después (OIT, 2001, cuadro 6-A).

De este fenómeno del autoempleo nos interesa ver aquel que viene signado por lógicas de subsistencia porque es el que se inscribe dentro de las tendencias excluyentes. Este predominio de lógicas de subsistencia implica que no hay una clara separación entre establecimiento y hogar y son las lógicas de este último las que se imponen. Lógicas que, en la mayoría de los casos, están determinadas por la

²⁰ Para el caso centroamericano, véase Pérez Sáinz (1997) y Pérez Sáinz *et al.* (2001).

pauperización. De ahí que postulemos que gran parte de este tipo de autoempleo corresponde a una economía de pobreza: pobres produciendo para pobres. En este sentido, la relación entre este tipo de autoempleo y pobreza nos puede dar una idea de su magnitud y evolución. Tomando en cuenta sus manifestaciones tanto urbana como rural, el cuadro 4 nos muestra esta asociación en este último caso²¹.

CUADRO 4. América Latina: evolución de la incidencia de la pobreza en el autoempleo de la agricultura (1990-1999)

Evolución de la pobreza en total de ocupados en zonas rurales	Evolución de la pobreza en autoempleo de la agricultura	
	Mayor	Menor
Descendió	Brasil (55%) Colombia (66%) Costa Rica (21%) Guatemala (69%) Panamá (42%)	Chile (21%) Honduras (89%) Nicaragua (87%)
Aumentó	El Salvador (80%)	Venezuela (44%) México (64%)

Fuente: CEPAL (2001, cuadro 18).

Como se puede observar, la mayoría de los países se caracterizan por situaciones donde ha habido reducción general de pobreza y la misma ha tenido mayor incidencia en el campesinado. El patrón opuesto lo representan El Salvador y México, donde ha habido incremento de pauperización generalizada y la misma ha sido más pronunciada en este grupo de trabajadores. A pesar de que el cuadro refleja tendencias hacia la mejoría, no hay que perder de vista dos hechos importantes. Primero, en todos los países los niveles de pau-

²¹ Este cuadro, como los siguientes, están elaborados de manera distinta a los precedentes. En filas se refleja si en el respectivo país el porcentaje de ocupados rurales en estado de pobreza decreció o no durante los años noventa. Y en columnas se toman los *cuenta propia*, no profesionales ni técnicos, en agricultura (que sería una *praxi* del campesinado de subsistencia) y se refleja si esa evolución fue superior o inferior a la del total de ocupados rurales. Entre paréntesis se encuentran los porcentajes de trabajadores por cuenta propia en estado de pobreza a fines de los años noventa.

Exclusión laboral en América Latina

perización campesina son superiores a los totales de los ocupados rurales. Y segundo, en la mayoría de los países la mayor parte del campesinado se encuentra en estado de pauperización. Estos niveles son prácticamente generalizados en casos como El Salvador (80%), Honduras (89%) y Nicaragua (87%).

Es importante mencionar dos efectos del nuevo modelo económico sobre los mercados rurales de trabajo. El primero es que, en los casos en que los campesinos poseían tierras comunales, la políticas de creación de mercados de tierra han tenido un efecto negativo induciendo la proletarización del campesinado. Y el segundo remite a la introducción de nuevas tecnologías, intensivas en capital, que han desplazado mano de obra acentuando así la estacionalidad del empleo agrícola (Thomas, 1997). Este último efecto refuerza una tendencia histórica presente ya en la modernización previa (Gómez y Klein, 1993).

El mismo ejercicio de relacionar pobreza con autoempleo se puede hacer con los *cuenta propia* urbanos, que la información nos obliga a diferenciar entre los dedicados a actividades productivas y a las improductivas²².

En el primero de ellos, el referido a actividades productivas, se observa que la mayoría de los países se ha caracterizado por un patrón donde la pauperización en el autoempleo disminuyó más que el total de fuerza de trabajo urbana²³. Sin embargo, hay casos donde esa disminución fue menor y, peor aún, acaeció la tendencia opuesta. Resultados similares se observan respecto a actividades improductivas. Sin embargo, como en el caso del campesinado, hay que resaltar que —con la excepción chilena— los niveles de pauperización de ambos tipos de *cuenta propia* son superiores a los totales de los ocupados urbanos. Y también hay que resaltar casos donde la mayoría de estos *cuenta propia* se encuentran en estado de pobreza. Esto sucede en el caso de actividades productivas en Bolivia (66%), Colombia (60%), Ecuador (68%), Guatemala (51%), Honduras (80%) y Nicaragua

²² Hay una pequeña diferencia en este cuadro y en el siguiente, respecto del precedente. Se ha incorporado una columna adicional, ya que, al contrario de las zonas rurales, hay casos de comportamientos opuestos en la evolución de la pobreza entre total de ocupados urbanos y los trabajadores por cuenta propia.

²³ En ambos cuadros no aparece Argentina (hay información sólo para el Gran Buenos Aires), ya que la tasa de pauperización de ocupados urbanos se mantuvo estable a lo largo de los años noventa: 10%. Esto mismo sucedió con los *cuenta propia* de servicios (8%) pero no con los productivos, que se incrementaron del 6% en 1990 al 14% diez años después.

CUADRO 5a. América Latina: evolución de la incidencia de la pobreza en el autoempleo de la industria y la construcción en zonas urbanas (1990-1999)

Evolución de la pobreza en total de ocupados en zonas urbanas	Evolución de la pobreza en autoempleo de la industria y la construcción		
	Mayor	Menor	De signo contrario
Descendió	Chile (11%) Colombia (60%) Costa Rica (17%) El Salvador (43%) Panamá (24%) Uruguay (12%)	Brasil (33%)	Guatemala (51%) México (39%) Nicaragua (59%)
Aumentó	Bolivia (66%) Nicaragua (59%)	Ecuador (68%) Venezuela (33%) Honduras (80%)	

Fuente: CEPAL (2001, cuadro 17).

CUADRO 5b. América Latina: evolución de la incidencia de la pobreza en el autoempleo del comercio y los servicios en zonas urbanas (1990-1999)

Evolución de la pobreza en total de ocupados en zonas urbanas	Evolución de la pobreza en el autoempleo del comercio y los servicios		
	Mayor	Menor	De signo contrario
Descendió	Brasil (27%) Chile (9%) Costa Rica (16%) El Salvador (43%) Panamá (26%)	Colombia (54%) Uruguay (9%)	Guatemala (46%) México (30%)
Aumentó	Bolivia (43%) Nicaragua (52%)	Ecuador (62%) Venezuela (34%) Honduras (72%)	

Fuente: CEPAL (2001, cuadro 17).

Exclusión laboral en América Latina

(59%); y en actividades improductivas en Colombia (54%), Ecuador (62%), Honduras (72%) y Nicaragua (52%). Es decir, en países de modernización tardía sigue estando generalizada una economía de la pobreza en medios urbanos.

Por consiguiente, las dinámicas de reducción de la pobreza durante los años noventa han incidido en cierta disminución del autoempleo de subsistencia, pero aún hay importantes contingentes de este tipo de trabajadores en condición de pauperización, especialmente en áreas rurales.

Esta modalidad de autoempleo es, en gran parte, una prolongación del pasado, especialmente en su componente urbano, o sea, de la informalidad de subsistencia. No obstante, hay elementos novedosos, ya que la economía de la pobreza puede incorporar a los denominados nuevos pobres. Se trata de aquellos sectores que, como resultado de la crisis y las políticas de ajuste, han caído en una situación de pauperización. Este término designa a grupos, especialmente de asalariados urbanos, que tienen satisfechas necesidades básicas por ubicarse en medios ciudadanos, si bien la crisis de los años ochenta habría mermado sus ingresos por debajo de la línea de pobreza. Como ha señalado Katzman (1989), autor de esta denominación, se diferencian de los pobres estructurales por una doble razón: por un lado, porque no están sujetos a mecanismos, especialmente intergeneracionales, de perpetuación de la pobreza; y, por otro lado, porque pueden superar la situación de pauperización si el contexto económico cambia.

Es decir, si bien esta tendencia excluyente se puede interpretar, fundamentalmente, como prolongación del pasado, no obstante, hay que tomar en cuenta los cambios que estaría introduciendo el nuevo modelo acumulativo en términos de integración social. Al respecto hay que recordar que, en la modernización previa, el proceso integrativo se consolidaba a través de un cierto triángulo armonioso que relacionaba mercado laboral con políticas sociales y situación de bienestar. En concreto, tal triángulo suponía la mutua interrelación de tres fenómenos: empleo formal, regulación estatal e integración social. Urbanización y movilidad social posibilitaron la constitución de una ciudadanía social que se procesaba a través del segmento formal del mercado laboral urbano y que el Estado consolidaba, especialmente, a través de la cobertura de la seguridad social. Obviamente, distintas modalidades de modernización (temprana, acelerada y tardía), y los correspondientes arreglos a nivel nacional, dieron resultados diferentes en cada país (Mesa-Lago, 1994; Roberts, 1996). Pero esta triangulación de la modernidad nacional se vio cuestionada por

la crisis de los años ochenta. Al respecto se puede decir que se redefinió dos relaciones separadas en términos de integración social. Por un lado, la intervención estatal se orientó hacia una construcción de ciudadanía social que no necesariamente pasa por la estructura del empleo. La lógica de focalización que configura, desde hace algunos años, las políticas sociales en la región interpela directamente grupos sociales (preferentemente, pobres extremos) en términos de ciertos tipos de carencias (educación y vivienda, principalmente). Y, por otro lado, la sustitución del Estado por el mercado ha hecho de este el centro de la construcción societal. En este sentido, el mercado laboral emerge, con más fuerza que antaño, en configurar las dinámicas de (des)integración social. No obstante, sus efectos son distintos, puesto que la propia estructura de empleo ha sufrido transformaciones importantes con la crisis y los procesos de ajuste estructural posteriores que han incorporado las economías y sociedades de la región al proceso globalizador, como hemos podido apreciar en los apartados precedentes.

En el fondo de estas transformaciones se encuentran las consecuencias de la globalización sobre el proceso de integración, en dos sentidos. Por un lado, la integración ya no supone la constitución de la nación como comunidad integrada implicando que pueda haber sectores sociales que sean considerados prescindibles. De ahí que, en la actualidad, el término exclusión adquiere importancia analítica en tanto que la intencionalidad integradora no forma parte del proyecto globalizador. Y, por otro lado, en tanto que el Estado ha sido desplazado por el mercado, lo crucial deviene el acceso a las oportunidades. Y, entre ellas, destaca el acceso al conocimiento, recurso clave en la globalización (Sojo y Pérez Sáinz, 2002)²⁴.

7. Conclusiones

Con el análisis realizado en los apartados precedentes parece verificarse la hipótesis que, en la modernización globalizada, las tendencias excluyentes tienden a predominar en las dinámicas laborales. Estas

²⁴ En este sentido, Filgueira (1999) ha planteado que se puede establecer cierto paralelismo histórico entre los impactos desintegradores de la expansión del mercado sobre las comunidades campesinas precapitalistas y el actual proceso de globalización y sus efectos sobre el Estado-nación y sus funciones de protección social.

Exclusión laboral en América Latina

tendencias se manifiestan, en primer lugar, como deterioro de logros integradores alcanzados en la modernización previa. Esta manifestación tiene lugar tanto en términos de reducción del empleo público como de precarización de las relaciones salariales. Se trata de la erosión de la integración laboral alcanzada en la modernización previa. Obviamente, el alcance y significados de la misma varía según la realidad nacional. Esto se debe, por un lado, al alcance nacional del marco regulatorio y, por otro lado, a la capacidad de reacción por parte de los actores afectados.

Una segunda expresión refleja la prolongación de tendencias excluyentes del pasado. Su manifestación más evidente es la persistencia de autoempleo de subsistencia que, en gran medida, es fruto de la inercia de la informalidad y de la economía campesina de subsistencia. No obstante, como ya se ha argumentado, el contenido y composición de la pobreza no son exactamente los mismos en el actual momento. La naturaleza excluyente se proyecta, ineludiblemente, al empleo asalariado que suele generar este tipo actividades. Aunque se puede argumentar que los procesos laborales son menos jerárquicos y que las diferencias entre propiedad y no propiedad de medios de producción es difusa, se trata de una horizontalidad en la precariedad. Además no hay que olvidar que detrás del trabajo familiar no remunerado, una modalidad de mano obra recurrente en este contexto, se suelen esconder inequidades de género y edad.

Y, en tercer lugar, hay nuevas expresiones de exclusión laboral. Por un lado, está el desempleo abierto, cuyo principal rasgo no es más su carácter cíclico, sino su naturaleza estructural como elemento inherente al nuevo modelo acumulativo. Y, por otro lado, se encuentra la migración transnacional, cuya manifestación excluyente supone el desarraigo de la mano de obra de su propio país²⁵.

Lo más relevante analíticamente de este predominio de tendencias excluyentes es la nueva naturaleza del nexo entre excedente la-

²⁵ Este fenómeno afecta también el empleo doméstico que, dado el alto costo de este tipo servicios personales en los países del Norte, se ha convertido en una actividad globalizada. Es importante mencionar que, al contrario de lo que se podría esperar como resultado de la modernización de sociedades latinoamericanas, el empleo doméstico no se encuentra, en absoluto, en vías de extinción. Así, para 1990, representaba el 5,8% de la PEA no agrícola, porcentaje que levemente se ha elevado al 6,7% para el año 2000. Obviamente, sigue siendo un ámbito laboral altamente feminizado y su contribución al empleo femenino no es para nada desdeñable: 15,4% de las mujeres ocupadas en actividades no agrícolas en el año 2000 (OIT, 2001, cuadro 6-A).

boral y modelo acumulativo emergente. La funcionalidad que tenía el excedente laboral con el proceso pasado de acumulación está difuminándose. Hay que recordar que tal excedente tenía una doble contribución al proceso industrializador basado en la sustitución de importaciones. Por un lado, permitía abaratar costes salariales, en especial los referidos a beneficios sociales, a través de una salarización encubierta que tenía lugar a través de un conjunto de actividades que las firmas formales "externalizaban" hacia actividades informales. Y, por otro lado, por dificultades propias de economías protegidas, el propio sector formal no podía proveer todos los bienes y servicios necesarios para la reproducción de la fuerza de trabajo que controlaba. De nuevo, las actividades informales absorbían tal déficit reproductivo con modalidades peculiares de provisión de bienes y servicios (Portes y Walton, 1981). Con el nuevo modelo acumulativo esta doble funcionalidad no parece tan necesaria. Así, la precarización de las relaciones salariales "desformaliza" el empleo relativizando la primera de las funciones. Y la globalización del consumo, propiciada por la apertura de las economías, hace lo mismo con la segunda función. Es decir, el excedente laboral no es tan funcional al proceso acumulativo como antaño. De ahí que la exclusión no sea ajena al nuevo modelo, como hemos señalado. Aún más, la exclusión alcanza su expresión más depurada en el hecho de que contingentes del excedente laboral devienen innecesarios y, por tanto, prescindibles²⁶.

A su vez, como hemos argumentado en el primer apartado, este predominio de tendencias excluyentes se ve reforzado por su compatibilidad por la nueva forma que ha asumido la integración laboral: la empleabilidad. Pero, como señalamos anteriormente, este proceso no tiene necesariamente que desembocar en un individualismo no solidario que hace a la empleabilidad compatible con la exclusión. Esto lleva a bosquejar dos áreas de acción laboral cruciales para limitar los efectos depredadores de la exclusión.

La primera tiene que ver con la defensa de derechos laborales ya alcanzados en el periodo previo. Al respecto, la propuesta más elaborada es, sin duda, la de Portes (1994), quien ha postulado la existencia de cuatro tipos de derechos: básicos (contra el trabajo infantil, la coerción física y el trabajo forzado), civiles (de asociación y representación colectiva), de sobrevivencia (salario mínimo, indemnización por accidente laboral y jornada de trabajo regulada), y de seguridad (contra el

²⁶ Es en la actualidad que nos parece que los viejos planteamientos sobre fuerza de trabajo marginal adquieren pertinencia.

despido injustificado, compensación por jubilación e indemnización a familiares en caso de fallecimiento). Este autor propone que los dos primeros deberían constituir estándares internacionales, mientras que los otros se aplicarían de manera flexible según los contextos²⁷. En este sentido, el mantenimiento de derechos básicos supone la continuidad de la función regulatoria del Estado esperando que sea eficaz; o sea, que haga cumplir la vigencia legal de tales derechos. Como se ha mostrado, en un contexto de desregulación generalizada como el que ha caracterizado a la región latinoamericana en los años ochenta y noventa, la intervención protectora del Estado tiene importancia en las condiciones laborales (Itzigsohn, 2000). Es decir, es necesaria la existencia de una ciudadanía laboral de alcance global.

La segunda área de acción atañe a la propia empleabilidad y a su columna vertebral: el conocimiento. Este atraviesa los tres elementos que constituyen la empleabilidad. Así, su adquisición representa la base de formación de capital humano. El conocimiento del futuro es uno de los dos elementos definatorios de riesgo. Y también fundamenta la nueva subjetividad reflexiva. Tampoco es necesario recordar que se está ante el recurso clave de la globalización, que juega un papel similar, en términos de ordenamiento societal, al que tenían los medios de producción en la modernización pasada.

En este sentido la cuestión clave reside en el acceso al conocimiento, lo cual comporta tres elementos. El primero tiene que ver con que este recurso, en sus múltiples manifestaciones, constituya un bien público²⁸. Es decir, que su consecución sea un derecho y, por tanto, que exista un acceso verdaderamente democrático al mismo. De esta manera se puede pensar que el conocimiento se erija en la piedra angular de una nueva ciudadanía social. El segundo elemento, corolario del primero, apunta a que el Estado debe jugar un papel primordial en la consecución de este recurso. Esto supone que deben desaparecer brechas en la calidad de tal acceso entre sector público y privado, ya que estas representan una de las principales fuentes de futuras inequidades. Y tercero, si bien el acceso al conocimiento es, primordialmente, individual, su naturaleza de bien público hace que tal acceso genere

²⁷ De manera similar, el Banco Mundial (The World Bank, 1995) propone diferenciar derechos básicos (libertad de asociación y negociación colectiva, eliminación de trabajo forzado, infantil u otra forma de discriminación) de otros estándares (por ejemplo, salarios mínimos). Los primeros tendrían un alcance universal, mientras que los segundos estarían ligados a las condiciones nacionales de desarrollo.

²⁸ Stiglitz (1999) ha argumentado en pro de que el conocimiento sea considerado no sólo un bien público sino además de alcance global.

obligaciones y responsabilidades sociales. Son las mismas las que pueden garantizar que la empleabilidad no derive, inevitablemente, en individualismo no solidario. Es entonces que la empleabilidad puede erigirse en derecho laboral medular y rearticular los viejos derechos en el nuevo contexto de la globalización. Es esta rearticulación la que puede crear una plataforma a partir de la cual se podrá limitar los estragos sociales de la exclusión laboral imperante en la región.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beck, U. (1998), *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*, Barcelona, Paidós.
- Beck, U.; Giddens, A. y Lash, S. (1997), *Modernización reflexiva. Política, tradición y estética en el orden social moderno*, Madrid, Alianza Universidad.
- Berhman (1996), *Human Resources in Latin America and the Caribbean*, Washington, Inter-American Development Bank.
- Bulmer-Thomas, V. (1997), «Introducción», en V. Bulmer-Thomas (comp.), *El nuevo modelo económico en América Latina. Su efecto en la distribución del ingreso y en la pobreza*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Burki, S. J. y Perry, G. E. (1997), *The Long March: A Reform Agenda for Latin America and the Caribbean in the Next Decade*, Washington, The World Bank.
- Carrillo, J. (1995), «La experiencia latinoamericana del Justo a Tiempo y del Control Total de Calidad», *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, núm. 1.
- Carrillo, J. e Iranzo, C. (2000), «Calificación y competencias laborales en América Latina», en E. de la Garza (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, El Colegio de México/FLACSO/UAM/Fondo de Cultura Económica.
- Castel, R. (1997), *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires, Paidós.
- CEPAL (2001), *Panorama social de América Latina 2000-2001*, Santiago, CEPAL.
- Cerrutti, M. (2000), El problema del desempleo: el caso argentino en el contexto latinoamericano, ponencia presentada al Seminario «Latin American Labor and Globalization: Trends Following a Decade of Economic Adjustment» organizado por el Social Science Research Council y FLACSO-Costa Rica, San José, Costa Rica, 10 y 11 de julio.
- Cortázar, R. (1997), «Chile: The Evolution and Reform of the Labor Market», en S. Edwards y N. Lustig (eds.), *Labor Markets in Latin America. Combining Social Protection with Market Flexibility*, Washington, Brookings Institution Press.
- De la Garza, E. (2000), «La flexibilidad del trabajo en América Latina», en E. de la Garza (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, El Colegio de México/FLACSO/UAM/Fondo de Cultura Económica.
- Douglas, M. y Wildavsky, A. (1983), *Risk and Culture*, Berkeley, University of California Press.
- Dubar, C. (1991), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, París, Armand Collin.
- (2001), «El trabajo y las identidades profesionales y personales», *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, núm. 13.
- Filgueira, C. H. (1999), «Bienestar y ciudadanía. Viejas y nuevas vulnerabilidades», en V. E. Tokman y G. O'Donnell (comp.), *Pobreza y desigualdad en América latina. Temas y nuevos desafíos*, Buenos Aires, Paidós.
- Fleury, S. (1999), «Reforma del Estado en América Latina. ¿Hacia dónde?», *Nueva Sociedad*, núm. 160.
- Funkhouser, E. (1992a), «Mass Emigration, Remittances and Economic Adjustment: The Case of El Salvador in the 1980s», en R. Freeman y G. Borjas (eds.), *The Economic Effects of Immigration in Source and Receiving Countries*, Chicago, The Chicago University Press.
- (1992b) «Migration from Managua. Some Recent Evidence», *World Development*, vol. 20, núm. 8.
- Gallart, M. A. (1999), «Reestructuración productiva, educación y formación profesional», en V. E. Tokman y G. O'Donnell (eds.), *Pobreza y desigualdad...*, op. cit.
- García Delgado, D. (1998), *Estado-nación y globalización. Fortalezas y debilidades en el umbral del tercer milenio*, Buenos Aires, Ariel.
- Giddens, A. (1999), *Runaway World*, Londres, Profile Books.
- Gómez, S. y Klein, E. (eds.) (1993), *Los pobres del campo. El trabajador eventual*, (Santiago, FLACSO/PREALC).
- González de la Rocha, M. (1999), «La reciprocidad amenazada: un costo más de la pobreza urbana», *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, núm. 9.
- Hirata, H. (1997), «Os mundos do trabalho: convergencia e diversidade num contexto de mudança dos paradigmas productivos», en Casi, Rios, Teixeira y Cortella (comps.), *Empregabilidade e Educação. Novos caminhos no mundo do trabalho*, São Paulo, Educ/Rhodia.
- Hualde, A. (2001), *Aprendizaje industrial en la frontera norte de México*, México, Plaza y Valdés/COLEF.
- Itzigsohn, J. (2000), *Developing Poverty. The State, Labor Market Deregulation, and the Informal Sector in Costa Rica and the Dominican Republic*, University Park, The Pennsylvania State University Press.
- Katzman, R. (1989) : «La heterogeneidad de la pobreza. El caso de Montevideo», *Revista de la CEPAL*, núm. 37.
- Koonings, K.; Kruijt, D. y Wils, F. (1995), «The Very Long March of History», en H. Thomas (ed.), *Globalization and Third World Trade Unions*, Londres, Zed.

Exclusión laboral en América Latina

- Leite, M. (1999), «Nuevos desafíos en el mundo del trabajo», *Sociología del Trabajo*, núm. 36.
- Leite, M. y Neves, M. (1998), *Trabalho, qualificação e formação profissional*, São Paulo, ALAST/SERT.
- Lozano, W. (1998), «Desregulación laboral, Estado y mercado en América Latina: balance y retos sociopolíticos», *Perfiles Latinoamericanos*, núm. 13.
- Lucena, H. (2000), «El cambio en las relaciones industriales en América Latina», en E. de la Garza (coord.), *Tratado latinoamericano...*, op. cit.
- Marshall, A. (1996), «Empleo público en América Latina», *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, núm. 3.
- Martínez, L. (1999), «La nueva ruralidad en Ecuador», *Iconos*, núm. 8.
- Mertens, L. (1996), *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*, Montevideo, Cinterfor/OIT.
- Mesa-Lago, C. (1994), *Changing Social Security in Latin America. Towards Alleviating the Social Costs of Economic Reform*, Boulder, Lynne Rienner.
- (1999), «Política y reforma de la seguridad social en América Latina», *Nueva Sociedad*, núm. 160.
- Minujin, A. (1998), «Vulnerabilidad y exclusión en América Latina», en E. Bustelo y A. Minujin (eds.), *Todos entran. Propuesta para sociedades incluyentes*, (Bogotá UNICEF/Santillana).
- Mora, M. (2000), «Tendencias de precarización de empleo en América Latina», ponencia presentada al Seminario «Latin American Labor and Globalization: Trends Following a Decade of Economic Adjustment» organizado por el Social Science Research Council y FLACSO-Costa Rica, San José, Costa Rica, 10 y 11 de julio.
- Murillo, M.V. (2000), «From Populism to Neoliberalism: Labor Unions and Market Reforms in Latin America», *World Politics*, vol. 52, núm. 2.
- (2001), «La encrucijada del sindicalismo latinoamericano», *Política y Gobierno*, vol. VIII, núm. 2.
- Novick, M. y Gallart, M. A. (1997), *Competitividad, redes productivas y competencias. ¿Homogeneidad o segmentación?*, Montevideo, Cinterfor/OIT/Red Latinoamericana de Educación y Trabajo.
- OIT (2000), «La reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado», *Documentos de Trabajo*, núm. 123, Lima, OIT.
- (2001), *Panorama laboral 2001*, Lima, OIT.
- Pérez Sáinz, J. P. (1998), «¿Es necesario aún el concepto de informalidad?», *Perfiles Latinoamericanos*, núm. 13.
- (1997), «Entre lo global y lo local. Economías comunitarias en Centroamérica», *Sociología del Trabajo*, núm. 30.
- Pérez Sáinz, J. P.; Andrade-Eekhoff, K.; Carrera Guerra, M. y Olivares Ferrero, E. (2001), *Globalización y comunidades en Centroamérica*, San José, FLACSO.
- y Mora Salas, M. (2001), «El riesgo de pobreza. Una propuesta analítica desde la evidencia costarricense de los 90», *Estudios Sociológicos*, vol. XIX, núm. 57.

Exclusión laboral en América Latina

- Portes, A. (1994), «When More Can Be Less: Labor Standards, Development, and the Informal Economy», en C. Rakowski (ed.), *Contrapunto: The Informal Sector Debate in Latin America*, Albany, SUNY Press.
- (1995), *En torno a la informalidad: ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*, México, Porrúa.
- Portes, A. y J. Walton (1981), *Labor, Class and the International System*, Nueva York, Academic Press.
- PREALC (1991), *Empleo y equidad: el desafío de los 90*, Santiago, PREALC.
- Psacharopoulos, G. y Tzannatos, Z. (eds.) (1992), *Case Studies on Women's Employment and Pay in Latin America*, Washington, The World Bank.
- Roberts, B. (1996), «The Social Context of Citizenship in Latin America», *International Journal of Urban and Regional Research*, vol. 20, núm. 1.
- Roxborough, I. (1989), «Organized Labor: A Major Victim of the Debt Crisis», en B. Stallings y R. Kaufman (eds.), *Debt and Democracy in Latin America*, Boulder, Westview.
- Shejtman, A. (1999), «Las dimensiones urbanas del desarrollo rural», *Revista de la CEPAL*, núm. 67.
- Sojo, C. y Pérez Sáinz, J. P. (2002), «Reinvertar lo social en América Latina», en C. Sojo (ed.), *Desarrollo social en América Latina: temas y desafíos para las políticas públicas*, San José, FLACSO/Banco Mundial.
- Stallings, B. y Peres, W. (2000), *Growth, Employment and Equity: The Impact of Economic Reforms in Latin America and the Caribbean*, Washington, Brookings Institution/ECLAC.
- Stiglitz, J. (1999), «Knowledge As a Global Public Good», en I. Kaul, I. Grunberg y M. A. Stein (eds.), *Global Public Goods*, Oxford, Oxford University Press.
- Tamez, S. y Moreno, P. (2000), «Seguridad social en América Latina», en E. de la Garza (coord.), *Tratado latinoamericano...*, op. cit.
- Tardanico, R. y Menjívar, R. (eds.) (1997), *Global Restructuring, Employment, and Social Inequality in Urban Latin America*, Miami, North-South Center Press.
- The World Bank (1995), *Workers in an Integrating World*, Washington, The World Bank.
- Thomas, J. (1997), «El Nuevo Modelo Económico y los mercados laborales en América Latina», en V. Bulmer-Thomas (comp.), *El nuevo modelo...*, op. cit.
- Tokman, V. (1998), «Empleo y seguridad: demandas de fin de siglo», *Anuario Social y Político de América Latina y El Caribe 2*, Caracas, FLACSO/Nueva Sociedad.
- Touraine, A. (1988), *La parole et le sang. Politique et société en Amérique Latine*, Paris, Odile Jacob.
- Weller, J. (1997), «El empleo rural no agropecuario en el Istmo Centroamericano», *Revista de la CEPAL*, núm. 62.
- (2000), «Tendencias del empleo en los años noventa en América Latina y el Caribe», *Revista de la CEPAL*, núm. 72.
- Zapata, F. (1993), *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*, México, Fondo de Cultura Económica/El Colegio de México.

Resumen. «Exclusión laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias»

Partiendo de la emergencia de un nuevo modelo de acumulación en América Latina, que sustituye al previo basado en la industrialización sustitutiva de importaciones, en este artículo se analizan los cambios que se están gestando en los mercados de trabajo de la región. Se postula que el énfasis de las dinámicas laborales se está desplazando desde una integración limitada, que se manifestó en la generación de empleo formal, hacia el predominio de tendencias excluyentes. Los niveles de desempleo, a pesar del dinamismo de las economías en los años noventa, no han descendido, sino que, por el contrario, han tendido a crecer. Se puede hablar de crisis del empleo formal dada la pérdida de importancia del empleo público, núcleo duro de este tipo de ocupación, y las tendencias hacia la precarización del trabajo asalariado. Y hay persistencia del autoempleo no sostenible en áreas urbanas pero, sobre todo, rurales. Además se argumenta que están acaeciendo cambios en términos de dinámicas de integración. Estas se encuentran cada vez menos en la generación de puestos de trabajo a través de políticas estatales; por el contrario, remiten a las capacidades de los propios trabajadores de crear sus propias oportunidades de empleo y/o condiciones laborales. Estas capacidades, que se entienden bajo el término de *empleabilidad*, no son incompatibles con las tendencias excluyentes y más bien tienden a reforzar su predominio en las dinámicas laborales actuales en América Latina.

Abstract. «Labour exclusion in Latin America: old and new tendencies»

Assuming that a new accumulation model is emerging in Latin America that replaces the previous one based on import substituting industrialization, this article analyses changes in labor markets of the region. It argues that there is a shift from labor integration, via the generation of formal employment, to the predominance of exclusionary tendencies. Increasing levels of unemployment despite the growth of the economies during the 90's, crisis of formal employment expressed in the reduction of public employment and the increasing precariousness of wage labor and persistence of self-employment oriented towards subsistence, are the main expression of such a predominance. Moreover this article argues that changes in the dynamics of labor integration are taking place. Labor integration is increasingly achieved, not through the creation of formal employment via public policies, but rather through the capabilities of laborers to create employment opportunities or to change their labor conditions. These capabilities, that are understood as employability, are not incompatible with labor exclusion. On the contrary, it reinforces the predominance of labor exclusion tendencies in Latin American labor markets.

Empleo y relaciones laborales en las empresas españolas en Marruecos

Ramón Alós Moner *

Introducción

Con el cambio de década de los años ochenta a los noventa las relaciones entre España y Marruecos entran en una nueva fase, que a primeros del siglo XXI se vive con cierta intensidad en ambos países. Las migraciones humanas y las inversiones de capital directas al exterior¹ son dos ámbitos que adquieren un especial protagonismo en los momentos actuales. Objetivo de este artículo es el segundo de los dos aspectos señalados, esto es, las inversiones industriales directas españolas en Marruecos² y, dentro de ellas, las inversiones industriales. Con esta finalidad, en este artículo se analizan los motivos que impulsan a los inversores industriales españoles a invertir en Marruecos, así como las principales estrategias de estas empresas, sus políticas de empleo y de relaciones laborales con respecto a sus plantillas. Finalmente, se co-

* Grupo de Investigación QUIT del Departamento de Sociología, Universitat Autònoma de Barcelona. Edifici B —Campus de la UAB— 08193 Bellaterra. [Ramon.de-alos@uab.es].

¹ En UNCTAD (2000) se define la inversión directa al exterior como la inversión en un país que comporta el control de la gestión de una empresa por parte de otra empresa residente en otro país. A estos efectos, considera que una empresa tiene capacidad para controlar a otra cuando dispone de más del 10% de su capital social.

² Se excluyen, por tanto, como objeto de este estudio las subcontrataciones, pese a su indudable relevancia en las relaciones entre España y Marruecos. La subcontratación es especialmente elevada en actividades textiles, confección y piel.

mentan algunos resultados en cuanto a impacto laboral y social de estas inversiones³.

Desarrollo metodológico

A continuación se exponen los pasos principales que han orientado esta investigación. El primer paso seguido ha consistido en construir una base de datos de las empresas industriales españolas presentes en Marruecos, lo que se ha podido efectuar a partir de diversas fuentes de información, de directorios de empresas, de noticias varias de los medios de comunicación y de algunos organismos oficiales; de especial interés a este respecto ha resultado la información proporcionada por el Ministerio de Industria de Marruecos, que ha facilitado una relación de 193 empresas industriales en Marruecos que cuentan con capital social español. Esta base de datos se ha completado con información respecto al nombre de las empresas en España y en Marruecos (que coincide en muy pocos casos), año de instalación en este último país, actividad productiva realizada en uno y otro país, plantillas, localización y, en el caso de la empresa en Marruecos, destino de la facturación (esto es, si se dirige principalmente al mercado local o bien a la exportación). La construcción de esta base de datos ha comportado una tarea ardua en la medida en que las propias empresas suelen ser reticentes a proporcionar información.

El estudio de la información recopilada en la base de datos sobre empresas ha permitido obtener unas primeras conclusiones sobre características y orientaciones de las políticas inversoras de las empresas industriales españolas en Marruecos, en aspectos como son: sectores de actividad dominantes, proporción de capital español en el capital social de la empresa, localización en Marruecos, plantillas, distribu-

³ Los comentarios que se ofrecen son el resultado de una investigación llevada a cabo de forma conjunta por el autor de este artículo, en colaboración con Abdelkader Kaioua, profesor de la Universidad Hassan II de Casablanca, de Marruecos; y Omar Benbada, investigador del Centre d'Etudes et de Recherches en Aménagement, también de Casablanca. Esta investigación ha sido auspiciada por instituciones de ambos países: la Fundació Pau i Solidaritat, española, y la Confédération Démocratique du Travail, marroquí; con financiación del Fons Català de Cooperació al Desenvolupament. Debe hacerse constar la valiosa colaboración de Vitorina García, de la Fundació Pau i Solidaritat, en las difíciles tareas de coordinación del proyecto y ayuda de investigación.

ción por sexos de las plantillas, antigüedad de la inversión, mercado (interior o exterior) al que las empresas en Marruecos destinan sus productos. Esta ha sido la segunda fase del proyecto.

En una tercera fase, a partir de la base de datos de empresas industriales españolas instaladas en Marruecos, se ha procedido a una selección de veinticinco empresas, al objeto de obtener una información más completa de las mismas. La selección de estas empresas se ha basado en varios criterios: las empresas debían contar con una plantilla no reducida, bien en España, bien en Marruecos, que en su momento se cuantificó en un mínimo de 40 trabajadores. Al mismo tiempo, se persiguió que estas empresas cubrieran los diversos sectores de actividad en los que están más presentes las empresas industriales españolas en Marruecos. Para cada uno de los grupos empresariales elegidos, se planteó la realización de cuatro entrevistas, en base a un cuestionario semiabierto: *a*) una entrevista a un directivo de la empresa en España (gerente, director general o de recursos humanos); *b*) una entrevista a un directivo, de similares características, de la empresa filial en Marruecos; *c*) una entrevista a un representante de los trabajadores de la empresa en España (preferentemente el presidente del comité de empresa), y *d*) una entrevista a un representante de los trabajadores en Marruecos. En este último caso, ante la inexistencia de delegados de los trabajadores en prácticamente todas las empresas marroquíes seleccionadas, se optó por reunir a un grupo de trabajadores y formularles las preguntas previstas. El rechazo a responder la entrevista ha sido apreciable, lo cual es ilustrativo de las dificultades que se presentan en la realización de investigaciones de este tipo. En total, entre los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2000 se logró obtener informaciones de dieciséis grupos empresariales (de los veinticinco previstos), tres pertenecientes al sector agroalimentario, cinco al metalúrgico, cuatro al textil y confección y cuatro al sector químico.

En las entrevistas realizadas a directivos y a trabajadores, se les preguntaba sobre características de la empresa y de la actividad realizada en la misma: relaciones entre empresa madre y filial en tecnología, *know how*, comercialización y financiación; nacionalidad de los directivos; composición de la plantilla y política de personal (modalidades de contratación y formación proporcionada por la empresa); condiciones de empleo (salarios, jornada laboral, vacaciones y otros derechos laborales reconocidos); organización del trabajo (exigencias en cuanto a formación, complejidad de las tareas y autonomía de los trabajadores en la organización de sus tareas); relaciones laborales (presencia y reconocimiento de representantes de los trabajadores y sin-

dicatos en la empresa, existencia o no de convenio colectivo y procedimientos habituales seguidos para la regulación de las condiciones básicas de empleo; esto es, decisión empresarial, negociación individual o negociación colectiva); y proyectos de futuro de la empresa en cuanto a inversiones, plantilla y productos.

Como se ha expuesto, las respuestas recibidas no han sido las esperadas. Asimismo, debe adelantarse que en modo alguno los resultados obtenidos pueden considerarse estadísticamente representativos de las empresas industriales españolas que han invertido en Marruecos. No obstante, las informaciones recabadas resultan de suficiente interés y al mismo tiempo, en la medida en que en todos sus extremos encajan perfectamente con otro tipo de estudios o conocimientos de que se dispone, todo ello nos ha llevado a considerar que los resultados alcanzados recogen aspectos significativos de las inversiones industriales españolas en Marruecos.

Finalmente, cabe decir que se han llevado a cabo, también, diversas entrevistas a personas expertas, conocedoras por su actividad profesional de los temas objeto de nuestro estudio. A este respecto, se ha entrevistado a diversas personas en España y en Marruecos, representantes o técnicos de organizaciones empresariales, sindicatos, cámaras de comercio, agregados comerciales y de otras instituciones. Estas personas han proporcionado una información muy valiosa, que ha permitido completar la proveniente de algunos estudios, sea sobre inversiones directas al exterior, sea sobre estrategias inversoras internacionales de las empresas, y más concretamente sobre inversiones directas en Marruecos.

España y Marruecos, dos países vecinos

Desde finales de los años ochenta o primeros de los noventa, puede decirse que España y Marruecos entran en una nueva fase de relaciones, inédita, en la que destacan dos aspectos: el flujo de inversiones españolas que se dirige a Marruecos y el flujo de migrantes marroquíes que se dirigen a España. Ambos son aspectos novedosos para las relaciones entre los dos países y ambos son aspectos en fase de importante expansión; y ambos aspectos adquieren, sin ninguna duda, una gran trascendencia presente y futura.

España ha sido tradicionalmente un país de fuertes emigraciones hacia el centro y norte de Europa y también hacia América del Sur o

Empleo y relaciones laborales en las empresas

México. Aún hoy más de dos millones de españoles residen en el exterior del país. Pero desde los años ochenta España ha dejado de ser un país de emigraciones y se ha convertido en receptor de inmigrantes. Muy especialmente en la última década, la inmigración adquiere una dimensión relevante. Aproximadamente la mitad de esta inmigración proviene de países del mundo más desarrollado, la otra de los países llamados del tercer mundo, entre los cuales destaca la inmigración de Marruecos. En efecto, algo más del 20% de los inmigrantes censados en España tiene origen marroquí, a lo que habría que añadir el contingente de inmigrantes no regularizados.

Coincidiendo con los años en los que el fenómeno migratorio adquiere las características señaladas, las inversiones industriales también experimentan un cambio sustancial. España, que hasta mediados de los años noventa ha sido un país fuertemente receptor de inversiones directas exteriores, desde 1997 empieza a ofrecer un saldo favorable a las salidas de inversiones. En muy pocos años las inversiones directas españolas al exterior han adquirido un volumen muy importante para el país. En 1999, el saldo inversor con el exterior presenta un resultado favorable a las salidas cuantificado en 26.000 millones de dólares.

Una parte de estas inversiones españolas directas al exterior se dirige a Marruecos. Ciertamente, es una parte muy pequeña (apenas representa el 1% del total), pero altamente significativa para ambos países. En el panorama español, resulta novedoso que empresas del país inviertan en Marruecos, lo que supone adoptar estrategias internacionales de fabricación; se trata, además, por lo general, de empresas de medianas o incluso de reducidas dimensiones. Por su parte, Marruecos adopta una clara política de atracción de capitales exteriores, para favorecer su desarrollo económico; en esta política, los inversores españoles han logrado situarse en un lugar privilegiado, tras Francia, que por tradición histórica tiene un peso muy destacado.

Puede decirse, pues, que ambos países, España y Marruecos, se hallan en una situación de importantes cambios. España deja de proporcionar emigrantes para ser receptora de inmigrantes, una parte destacada de los cuales son de origen marroquí; y España deja de ser país netamente receptor de capitales exteriores para ser exportador de capitales. Marruecos, por su parte, se halla en un proceso de transformaciones políticas, económicas y sociales⁴, que le suponen un aumento destacado de sus contingentes emigratorios, una parte notable de los cuales se dirige a España; en este proceso de transformación en el que

⁴ Véase, por ejemplo, Royaume du Maroc (1999).

está comprometido el país, le resultan esenciales las inversiones del exterior, de las cuales entre el 10% y el 15% le provienen de España.

Para Marruecos, España es una referencia destacada, por proximidad y por razones también históricas. Una apertura económica con España permite a Marruecos diversificar su mayor dependencia de Francia, al mismo tiempo que refuerza sus vínculos con la Unión Europea, lo cual es un indudable atractivo, en términos económicos (aunque no sólo), para Marruecos. Ello no quita que existan importantes aspectos conflictivos entre España y Marruecos, en ámbitos en los que fuertes intereses económicos de ambos países pueden conducir a juegos de suma cero; así, por ejemplo, en pesca o en determinado tipo de producciones agrícolas. A finales del siglo XX, las importaciones y exportaciones con España representan para Marruecos algo más del 10% de su comercio exterior, mostrando una tendencia al alza respecto a años precedentes.

Aunque a partir de las estadísticas podría deducirse que Marruecos representa menos para la economía española, su importancia no deja lugar a dudas. Las importaciones y exportaciones de Marruecos apenas significan el 1% del comercio exterior español. Sin embargo, Marruecos, por su proximidad geográfica a España y por la mayor estabilidad política y social con respecto a otros países del norte de África, atrae de forma creciente a aquellas empresas que deslocalizan actividades, por lo general las más intensivas en mano de obra, y también para las empresas que quieren consolidar su situación abriéndose a nuevos mercados e iniciarse en la internacionalización. La proximidad de Marruecos es, además, un factor importante para el comercio intraempresarial, por ejemplo, en el sector confección y textil.

Las inversiones industriales españolas en Marruecos: algunos rasgos generales

A finales de los años noventa, en Marruecos están censadas un total de 193 empresas industriales que cuentan con capital social español, lo que representa el 8% de las empresas industriales con capital social extranjero. Estas empresas industriales con capital social español disponen de unos 14.000 empleos, aproximadamente. Su instalación en Marruecos suele ser bastante reciente: poco más del 20% de estas empresas está en Marruecos desde los años ochenta y alrededor del 60% se ha instalado en los años noventa. El 30,5% de estas empresas con

Empleo y relaciones laborales en las empresas

capital social español en Marruecos pertenece al sector químico (aunque concentran apenas el 18% del empleo); la industria textil y de la confección cuenta con un 24% de las empresas y un 52% del empleo; la industria agroalimentaria dispone de otro 24% de las empresas (y 12% del empleo); el 2,5% restante de las empresas y el 3% de los empleos pertenecen a otras actividades industriales. Las empresas industriales españolas en Marruecos se han instalado preferentemente en los dos principales polos industriales del país, esto es, en la conurbación de Casablanca y, en menor medida, en torno a Tánger.

Las empresas industriales españolas que invierten en Marruecos tienden a controlar ampliamente el capital social de la empresa filial. Un 32,2% de las mismas controla la totalidad del capital social (se trata especialmente de empresas textiles, también algunas agroindustriales y químicas); un 38,8% dispone de más del 50% del capital social sin alcanzar la totalidad (en este caso se incluyen sobre todo empresas del sector de conservas alimenticias, confección y también químicas); y, finalmente, un 28% no supera el 50% del capital social, en lo que se incluyen empresas mecánicas y también de la agroindustria.

Las empresas industriales españolas presentes en Marruecos disponen, por lo general, de plantillas no muy reducidas, dado que se trata de actividades intensivas en mano de obra; en todos los casos observados, sin embargo, la plantilla en Marruecos es menos numerosa que en la empresa madre en España. Es decir, en todas las empresas consultadas el núcleo más amplio de mano de obra se mantiene en España, pese a que las actividades trasladadas al exterior son intensivas en trabajo⁵.

Finalmente, cabe decir que la mayoría de empresas industriales españolas en Marruecos consultadas por nosotros han expresado unas perspectivas favorables respecto a su inversión en Marruecos, que se traducen en expectativas o compromisos de ampliar la producción o gama de productos, ampliación también de las instalaciones, lo cual en bastantes casos se acompaña con expectativas de ampliación de sus plantillas. Son comentarios ciertamente optimistas pero que, sin embargo, no pueden generalizarse sin más, pues es habitual en este tipo de estudios que las empresas más dispuestas a atender entrevistas o

⁵ Debe tenerse en cuenta que se trata de inversiones industriales españolas en Marruecos de relativamente reciente implantación, lo que puede explicar una aún reducida plantilla en este último país. En otras palabras, es posible esperar que en la medida en que estas empresas desarrollen estrategias de internacionalización, les pueda implicar llevar al exterior una parte más sustancial de sus actividades, y en consecuencia el empleo fuera de España adquiera mayor envergadura.

cuestionarios sean sobre todo aquellas que se hallan en una situación de expectativas más favorables.

Las plantillas de las empresas⁶

La composición de las plantillas presenta algunos rasgos con similitudes y otros con notables diferencias, cuando se comparan los centros de trabajo en España y en Marruecos pertenecientes a un mismo grupo empresarial. En cuanto a similitudes, debe resaltarse que no existen diferencias apreciables en el recurso a la mano de obra femenina. En otras palabras, en ambos países la composición masculina o femenina de la mano de obra se halla sobre todo estrechamente vinculada al tipo de actividad; así, en empresas del sector textil y de confección, entre el 80% y el 90% de la plantilla está formado por mujeres, y en manipulación de pequeño material entre el 40% y el 60%, tanto en España como en Marruecos. En otras actividades la composición resulta más variada, no disponiéndose de suficientes informaciones para obtener resultados más conclusivos al respecto. En ambos países las mujeres apenas ocupan puestos con responsabilidades profesionales en las empresas, siendo contratadas, salvo muy raras excepciones, para ejercer de empleadas u obreras semicualificadas o no cualificadas. Es decir, la segregación por actividades y ocupacional de hombres y mujeres se reproduce de forma bastante similar en uno y otro país, constatándose que en ambos países se recurre a la contratación de mujeres como recurso de menor coste y más flexible que los hombres⁷.

En la composición de las plantillas por grupos profesionales, se destaca, en términos comparativos, la mayor presencia de obreros en las empresas industriales en Marruecos: en promedio, algo más del 80% de las plantillas de las empresas en Marruecos se incluye en la categoría de obreros, frente a un 70% en las empresas consultadas en España. Por el contrario, el grupo de empleados y administrativos es significativamente más importante en las empresas industriales en España (16,5%, frente a 6% en Marruecos), así como los cua-

⁶ Los datos que se comentan a continuación se han extraído de las encuestas realizadas, tal como se ha explicado en el apartado sobre desarrollo metodológico.

⁷ Una de las investigadoras pioneras al respecto, con estudios referidos al ámbito tradicional, es Lourdes Benería. Véase, por ejemplo, Benería (1991).

dro medios, esto es, técnicos y mandos intermedios (que representan el 12,5% en las empresas industriales españolas y el 10,5% en las marroquíes). Sin embargo, es de destacar que en las empresas en España los directivos y cuadros superiores apenas representan el 0,5% de las plantillas, mientras en Marruecos suponen en torno al 3%. En estos resultados parecen reflejarse los efectos de la política de control de la empresa madre sobre la empresa filial, por lo que implica de una sobrecarga de directivos; en algunos casos, además, posiblemente a partir de duplicar funciones entre directivos originarios de Marruecos con directivos de origen español, aunque esta última explicación en modo alguno responda por completo a la existencia de una más elevada proporción de directivos en las empresas filiales.

Otros tres rasgos han sido contemplados en nuestras encuestas referentes a las plantillas de las empresas: la antigüedad de los trabajadores en la empresa, su nivel de instrucción o de estudios realizados y el recurso empresarial a la contratación temporal. Respecto al primero, la antigüedad de los trabajadores en la empresa, los resultados obtenidos se ajustan a la historia de las empresas en uno y otro país. Así, por lo general, en las empresas en España la antigüedad aparece más elevada, siendo bastante menor en Marruecos, dada la implantación más reciente de sus instalaciones. Respecto al nivel de instrucción, cabe decir que no se aprecian diferencias sustantivas entre las plantillas de ambos países, excepto las que tienen que ver con la composición de las mismas por grupos profesionales; estos resultados, sin embargo, no pueden considerarse suficientemente ilustrativos, dado que las respuestas obtenidas a estas preguntas han sido bastante escasas. En cualquier caso, la política formativa de la empresa recibe una cierta atención en España, no así en las empresas en Marruecos, pese a tratarse de instalaciones en su mayoría muy recientes, por lo que sería de esperar que requirieran esfuerzos de adaptación profesional de los nuevos trabajadores contratados. La prácticamente nula atención de los directivos de las empresas industriales españolas en Marruecos a la mejora de la formación de los trabajadores es indicativa de que gran parte de las tareas realizadas en las empresas filiales requieren escasos conocimientos profesionales, esto es, son de fácil aprendizaje en el mismo puesto de trabajo.

Por último, el recurso a la contratación temporal resulta muy variado entre las empresas, lo cual expresa ante todo la orientación de sus opciones estratégicas, esto es, la importancia que en la estrategia de cada empresa se concede al uso flexible de la mano de obra y a la

reducción de costes. En general, la contratación temporal en España es elevada, lo que es conocido a través de las estadísticas sobre su mercado de trabajo⁸, pero aún lo es más en Marruecos, donde la contratación estable está poco extendida en las empresas industriales, entre ellas también en las de capital social español.

Los salarios y la jornada de trabajo

Las diferencias salariales entre España y Marruecos son importantes, como era de esperar, confirmándose que los reducidos costes laborales constituyen un motivo destacado de atracción para las empresas industriales españolas. Un primer indicador salarial lo ofrece el salario mínimo, que para el año 2000 es de 2.536 pesetas por día (15,24 euros) en España y de 45,5 dirhams por día (4,65 euros) en Marruecos, lo que significa una relación de 1 a 3,3. El salario mínimo es una referencia importante, muy en particular para los trabajadores menos cualificados, más en Marruecos que en España. Los resultados recogidos a través de las encuestas realizadas en el estudio confirman las diferencias salariales entre los dos países, al mismo tiempo que muestran algunos resultados interesantes.

En las encuestas se ha pedido información sobre salarios netos medios anuales para tres grupos profesionales, los obreros semicualificados y no cualificados, los obreros cualificados y los administrativos y empleados⁹. El primer grupo, los obreros semicualificados o no cualificados, en una amplia mayoría cobran el salario mínimo en Marruecos o se aproximan a él: en promedio, unos 19.800 dirhams anuales¹⁰, equivalentes a unos 2.022,5 euros. En España este no es el

⁸ A finales de 2001, un 32% de los trabajadores asalariados en España dispone de una relación contractual de carácter temporal.

⁹ La información sobre salarios medios anuales para los tres grupos profesionales citados, y distinguiendo entre hombres y mujeres, ha sido solicitada a los representantes de los trabajadores. A los directivos de las empresas se les ha pedido el salario medio anual bruto (con cargas sociales) para los mismos grupos profesionales, más los técnicos y mandos intermedios, y directivos y cuadros superiores. Se ha podido contrastar, por tanto, la información sobre salarios proporcionada por representantes de los trabajadores y directivos, no resaltándose diferencias muy apreciables, teniendo en cuenta que a los primeros se les ha solicitado información sobre salarios netos y a los segundos sobre salarios brutos.

¹⁰ Para el año 2000 el salario mínimo anual en Marruecos era de 19.200 dirhams.

Empleo y relaciones laborales en las empresas

caso, pues el mismo grupo profesional percibe, en promedio, 2.250.000 pesetas por año (13.522,8 euros), lo cual duplica sobradamente el salario mínimo vigente en España y multiplica por 6,7 el correspondiente salario en Marruecos.

Salario medio anual neto, en el año 2000 (en euros)

	Marruecos	España	Relación
Obrero semi o no cualificado...	2.022,5	13.522,8	1-6,7
Obrero cualificado.....	3.554,6	18.631,4	1-5,2
Empleado.....	6.894,8	22.838,4	1-3,3

Fuente: Elaboración a partir de cuestionarios.

Los datos del cuadro muestran que las diferencias salariales entre obreros semicualificados o no cualificados y los otros grupos profesionales son más acentuadas en Marruecos, y más moderadas en España. Si un obrero cualificado en España percibe entre un 20% y un 40% más que un obrero no cualificado, en Marruecos el salario del primero alcanza a doblar al del segundo. Pero las diferencias salariales se agrandan cuando se consideran a los empleados, a los cuadros medios y a los directivos, siendo máximas para estos últimos. Así, las diferencias salariales entre un directivo o cuadro superior y un obrero semicualificado o no cualificado en España varían, según las respuestas obtenidas, entre 2,8 y 3,5, mientras en Marruecos las diferencias oscilan, para los mismos grupos profesionales, entre 6,3 y 12,5¹¹. Resultado de ello es que los salarios de los directivos o técnicos superiores en Marruecos tienden a aproximarse a los salarios del mismo grupo profesional en España. Las diferencias salariales entre ambos países se incrementan, y de forma muy pronunciada, conforme desciende el nivel de cualificación profesional. Las necesidades de control, pues, por parte de las empresas parecen compor-

¹¹ Es posible que las empresas no nos hayan informado debidamente sobre sus salarios de directivos y cuadros superiores (para el resto de categorías profesionales hemos contrastado la información de la dirección de la empresa con las de representantes de los trabajadores), por lo que las diferencias salariales podrían ser de hecho más abultadas. En todo caso, si existe sesgo en lo que se refiere a estos salarios, es de suponer que afecte de forma similar a España y a Marruecos, por lo que no debería alterar significativamente las conclusiones expuestas.

tar que las filiales en Marruecos no sólo se dotan de un número proporcionalmente elevado de directivos o cuadros superiores, sino que, además, mantienen para este grupo profesional unos costes salariales excepcionalmente altos cuando se compara con los otros grupos profesionales. Debe añadirse, no obstante, que las diferencias salariales observadas entre grupos profesionales muestran un cierto paralelismo con las mayores desigualdades en indicadores de renta¹² en Marruecos que en España¹³.

Por lo que respecta a las horas de trabajo, en las empresas en España el horario habitual señalado es de ocho horas diarias, y anualmente en un abanico comprendido entre las 1.760 y 1.808 horas. Por su parte, el horario diario más habitual en Marruecos es de nueve horas, con un mínimo de ocho y un máximo de diez, desconociendo prácticamente la totalidad de nuestros informantes, representantes de los trabajadores, las horas anuales de trabajo, lo cual es ilustrativo de la escasa regulación existente al respecto y de su variabilidad.

Política de personal y relaciones laborales

La gestión de personal ofrece rasgos característicos en cada uno de los países. En las empresas en España por lo general la política de personal tiende a ser considerada, con algunas excepciones, más abierta y dialogante por parte de los representantes de los trabajadores que han contestado a nuestro cuestionario; en contraste, la opinión manifestada por los representantes de los trabajadores de las empresas en Marruecos mayoritariamente se decanta por considerarla autoritaria e incluso represiva.

Son significativas las respuestas obtenidas en cuanto a presencia sindical y negociación colectiva en las empresas. Mientras los sindicatos o los comités de empresa son habituales en las empresas en España, raramente están presentes en las empresas industriales españolas en Marruecos. Aunque la mayoría de directivos de empresas en Marruecos en sus respuestas nos ofrece una valoración favorable o positiva, o a

¹² Según datos de la OIT (2000), en 1990 la relación entre el 20% más rico y el 20% más pobre de la población era de 7,0 en Marruecos y de 5,4 en España.

¹³ A ello habría que añadir la necesidad de retener en el país marroquí a la mano de obra más cualificada, ante la posibilidad de emigración, lo cual puede contribuir a acentuar las diferencias salariales, como se ha observado en nuestro trabajo.

Empleo y relaciones laborales en las empresas

lo sumo de no rechazo, a la presencia en sus empresas de delegados sindicales o representantes de los trabajadores, ello no concuerda con las opiniones trasladadas por los trabajadores, que mayoritariamente advierten sobre la política mantenida por las direcciones de sus empresas opuesta al diálogo y a la presencia del sindicato.

Si la presencia sindical es más habitual en España y, por el contrario, más rara en Marruecos, lo mismo sucede con la negociación colectiva. Por lo general, los trabajadores de las empresas en España disponen de convenio colectivo que regula aspectos básicos de sus condiciones de empleo, no así en Marruecos, donde la cobertura de la negociación colectiva es escasa. Resultado de ello es que en España se constata una mayor influencia de la negociación colectiva, especialmente en aspectos como el calendario laboral, cambios horarios, formación, seguridad en el trabajo, variación salarial. En otros aspectos, como horas extras o cambio de tareas, la participación tiende a ser directa, entre dirección de la empresa y trabajadores afectados. Por su parte, en Marruecos la negociación colectiva tiene poco espacio, puesto que la empresa tiende a decidir por su cuenta o bien a tratar directamente con los trabajadores afectados. La única salvedad se da en salarios, donde se reconoce algún margen de negociación colectiva, aunque también en salarios aparezca con fuerza la toma unilateral de decisiones por parte de la dirección de la empresa¹⁴.

Coincidiendo con una mayor presencia sindical o de comités de empresa, en España se destacan mayores niveles de conflictividad laboral, si se compara con las empresas homólogas en Marruecos. Una primera lectura de estos resultados parece obvia: la organización colectiva de los trabajadores ofrece mayores posibilidades de generar conflicto en las empresas cuando estas no atienden, al menos en la medida esperada, los intereses y expectativas en el empleo de los trabajadores. Pero a continuación deben hacerse al menos un par de matizaciones. Ante todo, debe distinguirse entre conflicto organizado, abierto y visible (huelgas, protestas colectivas, etc.) de otras formas de conflicto, menos reconocidas como tales¹⁵. Así, parece posible

¹⁴ Cabe destacar que en Marruecos, aunque formalmente existe libertad de organización sindical, en la práctica son notables las restricciones a las libertades sindicales básicas; asimismo, la negociación colectiva está reconocida, pero poco implantada, por lo que gran parte de los asalariados, a diferencia de España, tienen sus condiciones de empleo reguladas al margen de los convenios colectivos (Secretaría de Relaciones Internacionales de CC OO, 1997).

¹⁵ Véase a este respecto, entre otros, Edwards y Scullion (1987) y Edwards (1990).

pensar que en aquellas empresas en las que hay representación de los trabajadores, esta representación tiene capacidad para dar organización al conflicto cuando se considera que se dan las circunstancias para ello, y como tal este conflicto es reconocido; por tanto, en sus respuestas a nuestros cuestionarios, los trabajadores reconocen la existencia de conflicto en sus empresas. Por el contrario, cuando en las empresas no existe representación colectiva de los trabajadores, los intereses y expectativas tienden a expresarse individualmente mediante actuaciones de muy variado tipo, desde el abandono de la empresa hasta actitudes de desinterés en las tareas a realizar en el puesto de trabajo¹⁶. Son formas de conflicto laboral definidas como invisibles y desorganizadas por la literatura sociológica que, sin embargo, pueden tener una enorme trascendencia. Su invisibilidad suele ser la causa de que no sean reconocidos como conflicto por parte de los trabajadores cuando se les pregunta sobre este tipo de cuestiones. Y, en segundo lugar, debe tenerse presente que la mayoría de empresas encuestadas en Marruecos es de constitución bastante reciente y sus trabajadores tienen una reducida antigüedad; la presencia de delegados sindicales o de organización colectiva de los trabajadores y los conflictos colectivos organizados suelen requerir en las empresas largos procesos de afianzamiento de relaciones personales y de confianza entre los trabajadores componentes de la plantilla.

Por lo que se refiere a las demandas de los trabajadores hacia su empresa, en España las respuestas obtenidas sitúan en primer lugar la estabilidad del empleo, en segundo lugar los aumentos salariales y en un tercero una mayor estabilidad horaria. Los elevados niveles de temporalidad, una cierta moderación en los aumentos de precios pero también de los salarios en los últimos años y la creciente implantación de sistemas de flexibilidad horaria en las empresas parecen ser razones que motivan las respuestas dadas sobre prioridades por parte de los trabajadores con relación a su empleo. En Marruecos las respuestas dadas por los trabajadores respecto a sus demandas sitúan en un primer lugar los aumentos salariales y la titularización, esto es, disponer de un contrato "asegurado" que dé derecho a la percepción de ingresos en casos de baja por enfermedad o accidente; en segundo lugar aparece la demanda de cobertura social y sanitaria, y en tercer

¹⁶ Hirschman (1977) define *exit* a esta última alternativa, frente a la de *voice*, representada por los sindicatos y la organización colectiva de los trabajadores. Mientras en las empresas en España estaría más presente la alternativa *voice*, en Marruecos domina claramente la de *exit*.

lugar una mayor disponibilidad en transportes y adaptación de horarios. Nuevamente estas demandas reflejan las necesidades y prioridades de los trabajadores en sus empleos: de mejoras salariales cuando los salarios tienen unos niveles reducidos para la subsistencia, de garantías de estabilidad en el empleo, de acceso a las prestaciones sociales, en especial las sanitarias, de disponer de medios de transporte para el desplazamiento entre domicilio y empresa y, finalmente, de adaptar los largos horarios laborales a los hábitos, tradiciones y necesidades familiares.

Las estrategias empresariales

El análisis realizado ha permitido distinguir entre cuatro grandes modalidades de inversiones directas industriales españolas en Marruecos, con características y efectos diferenciables. Estas modalidades se identifican a continuación en los términos de: empresa taller, empresa fábrica, empresa integral y empresa que explota recursos naturales.

La empresa taller

Hemos denominado empresas taller a las empresas que invierten en Marruecos para realizar en este país exclusivamente algunas operaciones o una parte del proceso productivo. Habitualmente se trata de las partes más intensivas en mano de obra. En estos casos, la empresa en Marruecos adquiere las características de taller de la empresa en España. Es decir, la empresa taller en Marruecos se limita a incorporar alguna manipulación sobre un producto que recibe y devuelve, que pertenece a la empresa madre española. Así, la empresa taller en Marruecos trabaja exclusivamente para la casa madre española. En definitiva, la empresa taller es altamente dependiente de la empresa madre española: no dispone de producto propio, ni de capacidad comercializadora; sus operaciones le vienen definidas desde la empresa madre, así como los tiempos de ejecución de tareas y entrega de piezas.

Esta estrategia empresarial responde plenamente a una política de reducción de costes laborales, por la que se trasladan a Marruecos precisamente las actividades más intensivas en mano de obra; por lo general se trata de simples operaciones de un proceso productivo

más amplio, como, por ejemplo, el cosido en empresas de la confección. El aprovechamiento de costes laborales reducidos, que es determinante en este tipo de empresas, puede venir acompañado y estimulado por la proximidad geográfica de Marruecos¹⁷, así como por las ayudas a la inversión concedidas desde España y desde Marruecos. Estas empresas crean empleos por lo general poco cualificados y con gran presencia de mano de obra femenina. Curiosamente los directivos de estas empresas taller, para las cuales los bajos costes salariales resultan determinantes, son los que más orientan sus quejas a la baja productividad o baja calidad del trabajo en Marruecos¹⁸.

La empresa taller corresponde a un tipo de inversión que la literatura especializada conviene en considerar que responde a una estrategia empresarial defensiva, y que puede considerarse inestable en cuanto a su ubicación geográfica, en la medida en que este tipo de empresa está en una permanente búsqueda de bajos costes laborales, factor que prima por encima de cualquier otra consideración. Si a ello se añade que en sectores como la confección las inversiones suelen requerir importes relativamente modestos, esta estrategia empresarial basada en bajos costes y poca atención a los recursos humanos es de esperar que pueda desplazarse con cierta facilidad de un emplazamiento a otro si con esta decisión se estima que se lograrán mayores reducciones en los costes; o bien, si los costes laborales y otros en Marruecos suben más allá de ciertos límites esperados o si las empresas encuentran dificultades que estiman excesivas en términos de disciplinamiento de la mano de obra¹⁹. Todo ello comporta una elevada incertidumbre en cuanto a proyectos de futuro, sobre todo en lo que se refiere a la localización de las actividades y el empleo²⁰. De hecho,

¹⁷ La necesidad de proximidad geográfica es importante para este tipo de inversión, a efectos de reducir costes de transporte y asegurar una rapidez en las entregas de materiales entre empresa filial y empresa madre, dada la complementariedad de operaciones productivas.

¹⁸ Similares conclusiones han sido alcanzadas por Juárez Rubio (2000).

¹⁹ Véase a este respecto Talha (1993). Las políticas de atracción de capital exterior que mantienen numerosos países es puesta de manifiesto en UNCTAD (2000), donde se resalta que en el periodo de 1991 a 1999 el 94% de las 1.035 modificaciones introducidas en las legislaciones de los países de todo el mundo se orientan a establecer un marco más favorable para las inversiones directas del exterior. Es decir, los inversores de empresas taller encuentran un terreno propicio en la desregulación y fuerte competencia que mantienen diversos territorios para atraer capitales.

²⁰ Un ejemplo muy conocido a nivel internacional de esta inestabilidad la ofrece la multinacional Nike, que sucesivamente ha trasladado sus actividades productivas de Japón a Corea del Sur, Taiwán, China, Vietnam e Indonesia (Caire, 1998).

las informaciones recogidas al respecto permiten aseverar que algunas empresas clasificables en este modelo han desinvertido ya en Marruecos, pese a los pocos años de vida de muchas de estas inversiones.

Por otra parte, y sin excepciones, de las informaciones obtenidas se destaca que las empresas taller son las empresas que practican políticas de personal más autoritarias y represivas en Marruecos. Debe tenerse en cuenta en este tipo de inversiones industriales la elevada dependencia de la empresa madre respecto al cumplimiento de trabajos por parte de la filial, dado el encadenamiento de sus sistemas productivos; y en sentido inverso, la asimismo elevada dependencia en la carga de trabajo de la empresa filial con respecto a las decisiones que adopte la empresa madre. Es decir, los vínculos organizativos entre empresas pertenecientes a un mismo grupo se caracterizan por su elevada fragilidad, que será mayor conforme el grupo se imponga métodos productivos de *justo a tiempo*, esto es, procedimientos de trabajo bajo pedido minimizando el almacenaje. De ahí podría surgir un fuerte interés empresarial en asegurar la paz social y comportamientos laborales previsibles; para este fin la empresa dispone de un amplio abanico de recursos que van desde las políticas más estrictamente autoritarias y represivas hasta las consensuales y de respeto a los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Como se ha expuesto, la primera opción, las políticas autoritarias y represivas, parece dominar claramente en las estrategias de este grupo de empresas²¹.

Curiosamente, estas empresas taller, altamente dependientes de la empresa madre, son las que muestran signos de menor nivel de dependencia si esta es medida a través de la nacionalidad de los directivos; en otras palabras, este grupo de empresas parece ser el que más confía, comparativamente, en directivos marroquíes, que son incorporados al equipo directivo o técnico en Marruecos. Es posible que ello se deba a que se trabaja en operaciones más simples y con un objetivo empresarial claro, que consiste en realizar las operaciones asignadas desde la casa madre, bajo las características y procedimientos técnicos establecidos, en los tiempos requeridos y con los costes más

²¹ En este sentido, y para este modelo de inversión, nuestros resultados no confirman la apreciación de Marginson *et al.* (1995), quienes consideran que la producción integrada fomenta el desarrollo de políticas de relaciones laborales similares. Posiblemente la diferencia se explique en tanto que en nuestro caso la inversión se refiere a países, España y Marruecos, con notables diferencias económicas, sociales y culturales, mientras que en el estudio de Marginson *et al.* se centra muy mayoritariamente en empresas ubicadas en Gran Bretaña y otro país europeo o Estados Unidos.

bajos posibles. A renglón seguido debe precisarse que, sin embargo, lo aquí formulado se plantea más como hipótesis de trabajo que como constataciones de hechos, dado que las observaciones obtenidas al respecto son limitadas²².

La empresa fábrica

El segundo grupo de inversiones corresponde a las empresas que trasladan alguna línea de fabricación a Marruecos, habitualmente las menos sofisticadas en términos tecnológicos. Estos productos fabricados en Marruecos se incorporan e integran en la política comercial del grupo, que se dirige desde la empresa madre. La empresa fábrica no trabaja para el mercado local; la inversión en Marruecos no ha venido motivada por deseo de inserción en su mercado. El producto fabricado en Marruecos se incorpora así a la gama de productos que fabrica la empresa o grupo, siendo la empresa madre la que decide sobre su destino, desde su organización comercial en España. En otras palabras, la empresa fábrica no dispone de estrategia productiva y comercial propia, siendo elevadamente dependiente de la empresa madre, al menos en el sentido de que desde esta se le asigna la fabricación de una o varias líneas de productos: inversiones, producto, comercialización, etc., acostumbran a decidirse plenamente desde la empresa madre. Sin embargo, la empresa fábrica, en comparación con la empresa taller, suele requerir inversiones de más envergadura, instalaciones más completas y complejas, así como una organización empresarial más desarrollada. La estrategia de costes, de permanente búsqueda de menores costes laborales, es central también en este grupo de empresas, pese a que, por tratarse de inversiones más completas, las hace ligeramente más estables de cara al futuro que las precedentes. Este tipo de empresa fábrica, de modo similar a las empresas taller, responde a lo que se conoce por deslocalización industrial, esto es, el traslado de actividades de un país a otro. Estas inversiones acostumbran a generar empleo nuevo en el país receptor y a reducirlo en el emisor.

Tal como sucede con la empresa taller, en la empresa fábrica tampoco es de esperar una elevada coordinación de políticas de personal

²² Coincidiendo con la apreciación arriba apuntada, Scullion (1995) considera que en las estrategias empresariales policéntricas el objetivo de reducción de costes induce a un mayor reclutamiento de directivos locales.

dentro del grupo empresarial: dado que su decisión de invertir en Marruecos se ha fundamentado sustancialmente en el factor costes, muy probablemente la política de personal en este país se limite al control de costes laborales y al disciplinamiento de la mano de obra, con escasa o nula atención a aspectos formativos y motivadores. No sorprende, pues, que las empresas orientadas a la exportación (empresas fábrica) y las empresas taller sean las que más uso hacen de la contratación de mano de obra femenina; estas mismas empresas, sin embargo, también utilizan mano de obra femenina en España, dado que la opción por reducir costes puede considerarse que es el eje sobre el que se asientan sus estrategias empresariales. Por otra parte, en las empresas que responden a este modelo de inversión cabe esperar que se presenten grandes dificultades para la coordinación de la actividad sindical entre empresa madre y empresa filial, debido a la incertidumbre futura que puede pesar sobre el empleo en la empresa filial y, asimismo, en la empresa madre en España. Como sucede en el caso de la empresa taller, en este modelo de empresas la decisión de invertir en el exterior ha venido acompañada de alguna reducción de plantilla en España.

La empresa integral

El tercer grupo de inversiones industriales responde a aquellas empresas que se instalan en Marruecos buscando costes más bajos pero también buscando presencia en nuevos mercados. Se trata, en su mayor parte, de empresas de fabricación de bienes de consumo, construcción metálica o materiales para la construcción, que valoran y tienen en cuenta en su decisión de inversión las potencialidades que ofrece el mercado de Marruecos al objeto expandir su actividad. La fabricación desde Marruecos puede facilitar la expansión a nuevos mercados. Se trata, en estos casos, de inversiones que acostumbran a ser más voluminosas e importantes y que no se limitan únicamente a la fabricación, sino que se complementan con servicios administrativos, técnicos y comerciales. Es decir, la empresa filial en estos casos no se limita a ser un taller o una fábrica, sino una empresa con toda su complejidad. Son las inversiones que pueden considerarse más estables, que responden a proyectos a medio y largo plazo y que, en su conjunto, pueden resultar más beneficiosas tanto para el país receptor como para el emisor. Corroborando estas consideraciones, puede decirse que en ninguna de las empresas asimilables a este grupo se ha observado que la decisión de invertir en Marruecos haya comporta-

do efectos negativos para la plantilla española; es más, en algún caso se ha acompañado la inversión en Marruecos con ampliación de plantilla en España o con recualificación de la misma. Al mismo tiempo, este tipo de inversión aparece como la más ventajosa para el país receptor. Pese a que no acostumbra a ser el tipo de inversión que haya generado más empleo nuevo (en bastantes casos la inversión en Marruecos ha supuesto la adquisición de empresas ya existentes), la empresa integral es la más estable, la que requiere plantillas con cualificaciones más variadas, no sólo personal poco cualificado, y que, además, comporta más efectos externos en cuanto a dinamización empresarial en el entorno, en la medida en que requiere servicios y suministros en la proximidad.

En este grupo de empresas filiales cabría esperar un menor grado de dependencia con respecto a la empresa madre; sin embargo, las respuestas obtenidas en nuestros cuestionarios reflejan, en una parte importante de casos, una elevada dependencia en el control del capital social por parte de la casa madre española, una elevada proporción de directivos y técnicos en Marruecos de nacionalidad española y la importación desde la casa madre de tecnología, *know how* y maquinaria. Esta aparente paradoja puede responder, con probabilidad, a que se trata de inversiones recientes en su mayor parte, en bastantes casos, además, inversiones de cierta envergadura, lo cual motiva la existencia de fuertes controles desde la casa madre inversora, al menos en las fases iniciales de la inversión.

Este modelo de empresa no necesariamente encaja con el concepto de deslocalización, si por este se entiende el traslado de actividades empresariales de un territorio a otro. De hecho, la inversión en Marruecos se alejará de la noción de deslocalización conforme más importancia adquiera para su producción la presencia en el mercado local y mercados del norte de África o próximos. Es decir, en la medida en que la decisión de inversión persigue la ampliación a nuevos mercados por parte de la empresa española, la inversión en Marruecos no responde a la noción de deslocalización, antes bien, debe ser considerada una expansión de actividades empresariales.

Como ya se ha expuesto, muy mayoritariamente los trabajadores de las empresas filiales españolas en Marruecos nos han manifestado que consideran a su empresa autoritaria y represiva. A este respecto, debe matizarse que únicamente en algunas empresas del grupo que ha invertido en Marruecos para tener presencia en el mercado local, la opinión de los trabajadores sobre la gestión de personal resulta algo más matizada o favorable.

La empresa que explota recursos naturales

Finalmente, está un cuarto grupo de empresas, sobre las cuales se ha obtenido muy escasa información, por lo cual se obvian los comentarios a las mismas. Se trata de aquellas empresas españolas que invierten en Marruecos con la finalidad de explotar recursos naturales de este país.

Algunas consideraciones finales

Los resultados obtenidos a través de nuestras encuestas concuerdan con dos informaciones ya previamente disponibles: en su gran mayoría las empresas industriales españolas que han invertido en Marruecos han realizado la inversión en años recientes, que situamos en los años noventa. Asimismo, es muy fuerte la tendencia a tener el control mayoritario o total del capital social de la empresa en Marruecos, lo que garantiza un mayor dominio de actuaciones y la supeditación de la empresa filial con respecto a las decisiones que se adopten desde la dirección del grupo en España; al mismo tiempo, cabe señalar que con este proceder los empresarios españoles se evitan conflictos con socios marroquíes, una posibilidad siempre abierta en los casos de partenariado.

Pero el elevado nivel de dependencia de la empresa filial con respecto a la empresa madre se refleja no sólo a partir del control mayoritario o absoluto del capital social de la empresa en Marruecos, sino también por la nacionalidad española de los directivos y la procedencia desde la casa matriz de tecnología, patentes y *know how*, maquinaria, componentes y financiación. Debe tenerse en cuenta que se trata, en su gran mayoría, de inversiones que llevan apenas pocos años, por lo que la elevada dependencia podría explicarse también por unas mayores necesidades de control en las fases iniciales de la inversión, al objeto de garantizar la obtención de los resultados esperados y coordinar y transferir conocimientos y prácticas²³. En el único ámbito en el que aparece un menor grado de dependencia, observado a partir

²³ Véase Scullion (1995), quien afirma que las prácticas etnocéntricas, de situar directivos del país de la empresa madre en las filiales, es usual en los primeros años de la internacionalización de actividades.

del control del capital social y mediante la nacionalidad de los directivos, es en el que hemos denominado las empresas taller; esto es, aquellas empresas filiales que se limitan a manipular sobre un producto que pertenece (reciben y devuelven) a la empresa madre. Posiblemente ello se explique por los menores costes y menores complejidades, en términos comparativos, de estas inversiones y porque, a partir de especificaciones técnicas u organizativas, de estas fábricas deslocalizadas al capital español inversor le interesen sobre todo los resultados alcanzados en términos de costes²⁴.

En este sentido resulta interesante plantearse la cuestión siguiente: hasta qué punto las empresas industriales españolas que invierten en Marruecos trasladan a este país sus prácticas de gestión y laborales, es decir, aplican las formas de gestión utilizadas en España o se adaptan al nuevo entorno. Este dilema entre aplicación de prácticas integradas y adaptabilidad al entorno local ha generado debates teóricos e investigaciones notables²⁵, considerándose que las empresas de nueva creación tienden más hacia la aplicabilidad o traslación de prácticas, mientras que en las inversiones en empresas ya existentes o en *joint-ventures* tenderá a dominar la adaptación a las prácticas del país receptor, dado que se invierte en empresas en funcionamiento, que disponen de unos hábitos y cultura de gestión asentados, conformes con su entorno²⁶.

Puesto que, como se ha visto, apenas el 28% de las empresas industriales españolas en Marruecos cuenta con socio marroquí mayoritario, cabría esperar que el traslado de prácticas desde España fuera una característica dominante; asimismo, aquellas empresas españolas que han adquirido empresas existentes en Marruecos por lo general han ampliado instalaciones y plantillas. De acuerdo con estas circuns-

²⁴ Este proceder se ajustaría a lo que Ferner y Edwards (1995) denominan control de resultados, frente a lo que sería el control de comportamientos.

²⁵ Se tiende a considerar que el traslado de prácticas de empresa madre a empresa filial facilita a la primera el control sobre la segunda, al mismo tiempo que se asocia a una mayor centralización en la toma de decisiones y mayor integración de las empresas que forman el grupo. En contraste, en los casos de adaptación al entorno, la gestión en el grupo empresarial tiende a ser más descentralizada, adaptada a las prácticas usuales en cada entorno, siendo la integración estratégica del grupo más compleja que en el caso anterior.

²⁶ Para Taylor *et al.* (1996), la forma de establecimiento de la empresa filial es precisamente uno de los aspectos determinantes del nivel de similitud con respecto a la empresa madre, puesto que es de prever que en los casos de adquisición de empresas existentes la empresa multinacional se enfrenta a mayores resistencias institucionales al cambio en las orientaciones y políticas internas de gestión de recursos humanos.

tancias y, como se ha constatado anteriormente, con la presencia de directivos y técnicos superiores españoles, así como con el origen de instalaciones, maquinaria, tecnología y *know how*, cabría esperar que la dependencia y el control en las prácticas fuera la fórmula más ampliamente utilizada.

Sin embargo, se destaca un matiz muy importante: con la inversión al exterior suelen trasladarse los aspectos más técnicos de la gestión empresarial, pero las mismas empresas muestran una elevada capacidad de adaptación en lo que respecta a la gestión del personal²⁷. Puede decirse que en cuanto a condiciones de empleo (salarios, horarios de trabajo, etc.) estas se circunscriben básicamente dentro de los parámetros habituales en otras industrias similares en Marruecos. Asimismo, en lo que se refiere a las relaciones laborales, mientras entre las empresas entrevistadas en España la presencia de sindicatos y representación colectiva de los trabajadores suele ser habitual, en Marruecos es la excepción; y la negociación colectiva, que en España regula aspectos básicos de las condiciones de empleo, es prácticamente inexistente en las empresas industriales españolas en Marruecos. Los pocos años de existencia de muchas de las empresas españolas en Marruecos podrían explicar, parcialmente, algunas de las diferencias aquí apuntadas, en la medida en que la elección de delegados, la organización de los trabajadores en sindicatos, la negociación colectiva, todo ello suele requerir una base de relaciones de confianza entre los trabajadores de las empresas, lo cual implica tiempo. Pero se trata de una explicación parcial e insuficiente. En efecto, en bastantes casos, resulta relevante constatar cómo dentro de un mismo grupo empresarial la dirección de la empresa en España aplica una política de personal que es considerada abierta y dialogante, con reconocimiento de la negociación colectiva como procedimiento para regular los aspectos básicos de las condiciones de empleo, mientras que la misma empresa filial en Marruecos se orienta a la adopción de decisiones de forma unilateral, con políticas de personal opuestas al diálogo, al reconocimiento de la negociación co-

²⁷ En la actualidad se dispone de abundante literatura que confirma que la estrategia dominante de las empresas multinacionales con respecto al personal es la adaptativa. Véase, por ejemplo, Beechler y Yang (1994) o Abo (1994). Ambos analizan el caso de empresas japonesas en Estados Unidos; en particular, en Abo se destaca que las empresas japonesas trasladan los aspectos más formales de la gestión empresarial (política de proveedores, equipamiento e instalaciones, etc.), mientras que se da una fuerte adaptabilidad a los usos norteamericanos en lo que se refiere a los métodos, esto es, política salarial, rotación laboral, formas de trabajo, etcétera.

lectiva y a la representación colectiva de los trabajadores²⁸. Si bien es cierto que en Marruecos no existe una tradición participativa ampliamente arraigada en las empresas, la normalización de las relaciones laborales y el reconocimiento de la representación colectiva de los trabajadores y del sindicato, conforme a los convenios fundamentales de la OIT, aparecen, pues, como la gran asignatura pendiente en las empresas españolas instaladas en Marruecos.

Finalmente, por lo que se refiere a la creación de empleo, debe destacarse que las empresas industriales españolas que han invertido en Marruecos en lo que hemos definido tanto empresa taller como empresa fábrica suelen haber realizado una inversión nueva; es decir, se ha invertido en la creación de una nueva empresa, lo cual ha implicado a su vez creación de empleo. En contraste, las empresas integrales (esto es, aquellas que han invertido teniendo en perspectiva el mercado local marroquí o del norte de África), en su gran mayoría (entre las que han atendido nuestros cuestionarios), se han instalado adquiriendo empresas ya existentes en Marruecos, si bien la inversión por lo general ha supuesto una renovación de instalaciones y de estrategias empresariales. En estos últimos casos, pues, el efecto de creación de empleo en Marruecos puede considerarse más limitado, consolidando el existente y creando nuevo empleo en la medida en que se hayan ampliado instalaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abo, T. (1994), *The Hybrid Factory: The Japanese Production System in the United States*, Oxford, Oxford University Press.
- Alós, R.; Kaioua, A. y Benbada, O. (2001), *La inversión industrial en Marruecos. Una aproximación desde las dos orillas del Mediterráneo*, Casablanca, Fons Cántala de Cooperació al Desenvolupament.
- Beechler, S. y Yang, J. Z. (1994), «The Transfer of Japanese-Style Management to American Subsidiaries: Contingencies, Constraints, and Com-

²⁸ Aunque sólo se ha podido contrastar en alguna empresa, las orientaciones autoritarias parecen emanar de la misma dirección del grupo, en España. En este sentido, podría apuntarse que es la dirección del grupo quien aplica políticas laborales distintas, más abiertas y dialogantes en España y más represivas en Marruecos, discriminando así en cada uno de los entornos en los que opera la empresa.

- petencias», *Journal of International Business Studies*, Ontario, vol. 25, núm. 3, pp. 467-491.
- Benería, L. (1991), «La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, Madrid, núm. 13-14, pp. 23-35.
- Caire, G. (1998), «Globalisation et relations professionnelles», *Revue Tiers Monde*, París, núm. 156, pp. 727-752.
- Edwards, P. K. y Scullion, H. (1997), *La organización social del conflicto social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Edwards, P. K. (1990), *El conflicto en el trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Ferner, A. y Edwards, P. (1995), «Power and Diffusion of Organizational Change within Multinational Enterprises», *European Journal of Industrial Relations*, Londres, vol. 1, núm. 2, pp. 229-257.
- Juárez Rubio, M. I. (2000), *Las decisiones de inversión en Marruecos de las empresas españolas en un contexto de integración regional mediterránea*, Bellaterra, Universitat Autònoma de Barcelona (tesis doctoral).
- Hirschman, A. O. (1977), *Salida, voz y lealtad*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Marginson, P.; Armstrong, P.; Edwards, P. y Purcell, J. (1995), «Managing Labour in the Global Corporation: A Survey-based Analysis of Multinational Operating in the UK», *International Journal of Human Resource Management*, Londres, vol. 6, núm. 3, pp. 702-719.
- OIT (2000), *Informe sobre el trabajo en el mundo 2000*, Ginebra.
- Royaume du Maroc, Ministère de l'Aménagement du Territoire, de l'Environnement, de l'Urbanisme et de l'Habitat (1999), *Le territoire marocain: état des lieux*, Rabat.
- Secretaría de Relaciones Internacionales de CC OO (1997), *Relaciones laborales y movimiento sindical en Marruecos*, Madrid (fotocopiado).
- Scullion, H. (1995), «International human resource management», en J. Storey (ed.), *Human resource management. A critical text*, Londres, International Thomson Business Press.
- Talha, L. (1993), «Relations Europe-Magrheb. La question des investissements directs», *Revue Tiers Monde*, París, núm. 136.
- Taylor, S.; Beechler, S. y Napier, N. (1996), «Towards and Integrative Model of Strategic International Human Resource Management», *The Academy of Management Review*, Nueva York, vol. 21, núm. 4, pp. 959-985.
- UNCTAD (1999), *World Investment Report 2000*, Nueva York, United Nations.
- UNCTAD (2000), *World Investment Report 2001*, Nueva York, United Nations.

Resumen. «Empleo y relaciones laborales en las empresas españolas en Marruecos»

El objeto de este artículo son las inversiones industriales españolas en Marruecos, fenómeno que adquiere una importancia creciente a lo largo de los años noventa. En primer lugar, se resaltan algunos aspectos globales característicos de estas inversiones. A continuación se obtienen algunas conclusiones sobre políticas de empleo y relaciones laborales de estas empresas, resultados que se alcanzan a partir de informaciones proporcionadas por una pequeña muestra de directivos de empresas y de representantes de los trabajadores, tanto en España como en Marruecos. Finalmente, se concluye proponiendo, y caracterizando, una tipología de inversiones industriales españolas en Marruecos, en la que se distingue entre "empresa taller", "empresa fábrica", "empresa integral" y "empresa que explota recursos naturales". Este artículo recoge los principales resultados de una investigación llevada a cabo por el autor, junto con Abdelkader Kaïoua y Omar Benbada.

Abstract. «Employment and labour relations in Spanish firms in Morocco»

This article deals with Spanish industrial investments in Morocco, a phenomenon that took on increasing importance in the nineties. Firstly, it points out some general aspects that are characteristic of these investments. It then draws some conclusions on the employment policies and industrial relations of these companies, on the basis of information provided by a small sample of company managers and workers' representatives in both Spain and Morocco. Finally, it concludes by proposing, and characterising, a typology of Spanish industrial investments in Morocco, distinguishing between "workshop company", "factory company", "integral company" and "company that exploits natural resources". This article presents the main results of a research project carried out by the author, together with Abdelkader Kaïoua and Omar Benbada.

Libros recibidos en la Redacción

- Consejo Económico y Social: España 2001** (2002), *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Madrid, CES.
- Gil Andrés, Carlos** (2002), *La República en la plaza: los sucesos de Arnedo de 1932*, Logroño, Gobierno de la Rioja-Instituto de Estudios Riojanos.
- Godio, Julio** (2001), *Sociología del trabajo y política*, Buenos Aires, ATUEL-Colección Punto Crítico.
- Kovács, Ilona** (2002), *As metamorfoses do emprego. Ilusões e problemas da sociedade da informação*, Lisboa, Celta Editora.
- Kürti, Lászlo** (2002), *Youth and the State in Hungary. Capitalism, Communism and class*, Londres, Pluto Press.
- Lope, A.; Gibert, F.; Ortiz, Daniel** (2002), *Atajar la precariedad laboral. La concertación local, ¿un marco para abordar las nuevas formas de empleo*, Barcelona, Icaria.
- Oliva, Jesús; Camarero, Luis A.** (2002), *Paisajes sociales y metáforas del lugar. Una exploración de la ruralidad itinerante en Navarra*, Pamplona, Universidad Pública de Navarra.
- Reygadas, Luis** (2002), *Ensamblando culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de la industria*, Barcelona, GEDISA.
- Santamarina, Cristina** (ed.) (2002), «Sociología del Consumo», número monográfico de *Política y Sociedad*, vol. 39, n. 1, enero-abril.
- Santos, Antonio; Poveda, María** (2002), *Trabajo, empleo y cambio social*, Valencia, Tirant lo Blanch (segunda edición).
- (2002) *La sociedad: teoría e investigación empírica. Estudios en homenaje a José Jiménez Blanco*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Vallés, Miguel S.** (2002), *Entrevistas cualitativas*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Ybarra, J. A.; Giner, J. M.; Santa María, M. J.** (2002), *El calzado en España: del sector al territorio*, Alicante, Universidad de Alicante.

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

Vient de paraître

N° 81 Janvier-Mars 2003


- DÉVELOPPER LA FORMATION DES « SENIORS » ? DEUX QUESTIONS PRÉLIMINAIRES
À l'heure du vieillissement annoncé de la population active, est-ce une solution de développer des formations spécifiques pour les « seniors » ?
Christine Fournier
- LA VARIÉTÉ DES MODES DE FORMATION : USAGES ET ENJEUX
Au-delà des stages, les divers modes de formation correspondent à des usages et des publics différents.
Saïd Hanchane et Marion Lambert
- ACCÈS ET RETOURS À LA FORMATION
À l'heure de la « formation tout au long de la vie », il ne suffit plus d'envisager les accès à la formation continue, mais bien les allers-retours et les parcours de formation.
Jacques Trautmann
- LA FORMATION DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE AU MIROIR DU SECTEUR PRIVÉ
Bénéficiant de dispositifs de formation proches de ceux du secteur privé, les salariés de la fonction publique se forment-ils de la même manière ?
Coralie Perez
- PRATIQUES DE FORMATION CONTINUE ET PROMOTION AU STATUT DE CADRE : UN LIEN PARADOXAL
Devient-on cadre grâce à la formation continue ? Ou bien la formation continue est-elle le signe de la sélection pour devenir cadre ?
Charles Gadea et Danièle Trancart
- FAUT-IL MAINTENIR UNE OBLIGATION UNIFORME DE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ?
Les limites de l'obligation légale de financement de la formation continue et l'incomplétude d'un seuil de financement uniforme.
Valérie Henguelle et Élodie Leignel-Boidin


FORMATION **EMPLOI** 81

DOSSIER
Repenser la formation continue

- ▶ DÉVELOPPER LA FORMATION DES "SENIORS"
- ▶ L'USAGE DES DIFFÉRENTS TYPES DE FORMATION
- ▶ ACCÈS ET RETOURS À LA FORMATION
- ▶ FORMATION : UNE COMPARAISON PUBLIC/PRIVÉ
- ▶ DEVENIR CADRE : LE RÔLE DE LA FORMATION
- ▶ MAINTENIR L'OBLIGATION UNIFORME DE FINANCEMENT ?

■ LES "QUASI-SALARIÉS" EN GRÈCE



 Céreq

HORS DOSSIER

LES « QUASI-SALARIÉS » EN GRÈCE : UN STATUT ATYPIQUE ET HYBRIDE
Les ingénieurs grecs sont fréquemment contraints de devenir "quasi-salariés", c'est-à-dire travailleurs indépendants mais auprès d'un unique employeur
Kyriaki Athanassouli

NOTE DE LECTURE
Présentation de l'ouvrage coordonné par G. Moreau, *Les patrons, l'État et la formation des jeunes* par Jean-Jacques Arrighi

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

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

Dirección: Juan J. Castillo, Santiago Castillo.

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

Número 46 (otoño de 2002)

Expulsados del trabajo

- Michel Freyssenet**, La forma más sencilla de equivocarse en ciencias sociales
- Anabel Suso e Imanol Zubero**, Expulsados del trabajo... y más. Un estudio de la salida anticipada del mercado de trabajo de los trabajadores mayores
- Rainer Dombois**, ¿La pérdida de la época dorada? La terciarización y el trabajo en las sociedades postindustriales
- A. Martín Artiles**, "Flexeguridad": tiempo de trabajo y empleo en los pactos de empresa
- Iñaki García Borrego y Andrés Pedreño Cánovas**, El Ejido, entre la política y la sociología
- Juan Manuel Iranzo**, Cuatro globalizaciones: capital, trabajo, poder y contestación
- Rafael Feito Alonso, ANDREA DEL BONO, Telefónica**, Trabajo degradado en la era de la información
- Marcia de Paula Leite, LAÍS WENDEL ABRAMO, O resgate da dignidade**
- Redacción:** Revista *Sociología del Trabajo*
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Universidad Complutense
Campus de Somosaguas. 28223 Madrid.
- Edición y administración:** Siglo XXI de España Editores, S. A.
Príncipe de Vergara, 78 - 2.º dcha. 28006 Madrid
Teléf. 91 562 37 23 - 91 561 77 48. Fax: 91 561 58 19
E-mail: sigloxxi@sigloxxieditores.com

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

BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

Deseo suscribirme a *Sociología del Trabajo*

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

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

Nombre y apellidos

Profesión

Calle

Cód. Postal

Población

Provincia

CHEQUE ADJUNTO A NOMBRE DE MUNDI-PRENSA

VISA n.º

AMEX n.º

Fecha caducidad

GIRO POSTAL

Fecha

Firma obligatoria

NUESTRAS DIRECCIONES

Redacción

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

Edición

Siglo XXI de España Editores, S. A.
Príncipe de Vergara, 78 - 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