

Mujeres rurales: "Como si no hicieran nada"

"Como si no hiciera nada": la naturalización del trabajo invisible rural femenino

La construcción social del mercado de trabajo: escasez de mano de obra autóctona e inmigración en Andalucía

Liderazgo y gestión de la calidad en el sector hotelero

División internacional-informacional del trabajo y configuraciones tempo-espaciales

La democracia industrial

La singularidad de Minas de Lieres (Asturias)

El trabajo, patrimonio de la humanidad

Los sindicatos instan a la Unesco a que declare el trabajo digno patrimonio de la humanidad

V Congreso de Historia Social

RC 30 Program and call for papers XVI ISA
World Congress of Sociology

ISSN 0210-8364



53



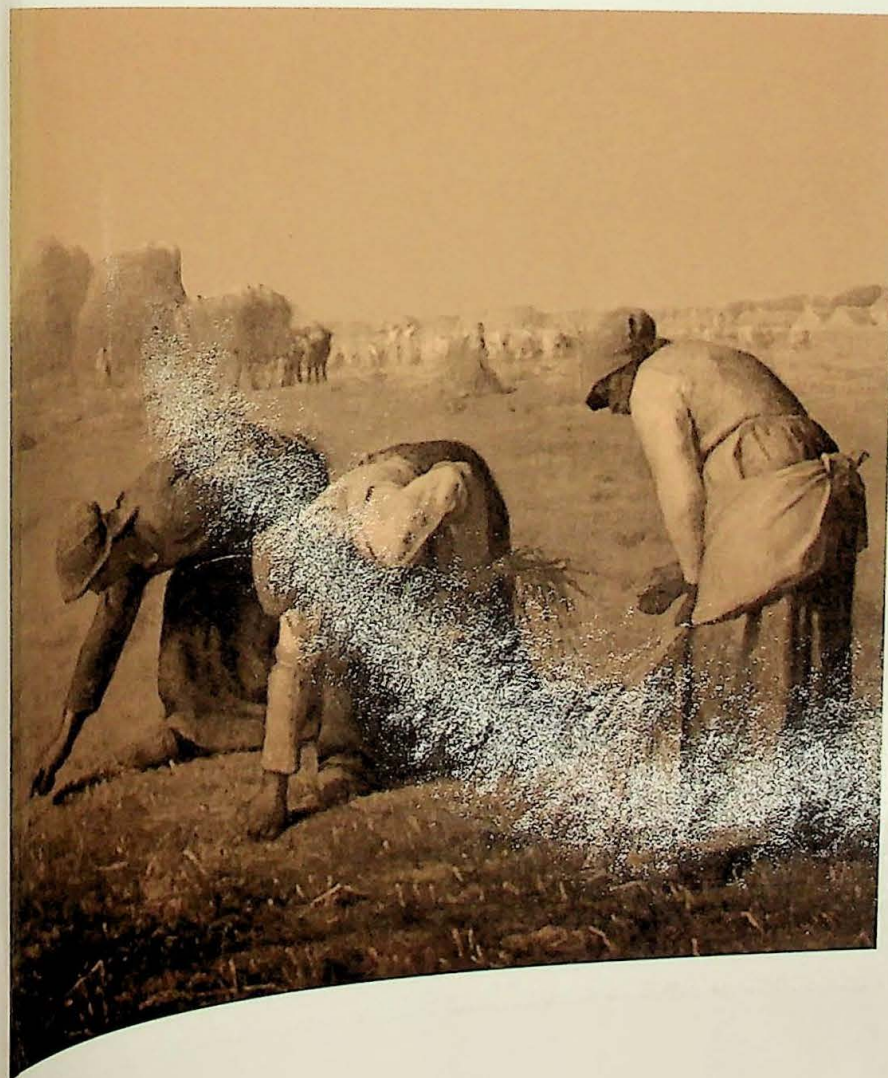
SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO
NUEVA ÉPOCA / INVIERNO 05

SIGLO
XXI

INVIERNO 2005

Sociología del Trabajo
NUEVA ÉPOCA

MUJERES RURALES
"Como si no hicieran nada"



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, Dpto. de Sociología III, U. Complutense, Madrid.
Santiago Castillo, Dpto. de C. Política y de la Admón. III, U. Complutense, Madrid.
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 de Navarra.
Ilona Kovács, Instituto Superior de Economía e Gestão, Lisboa.
Marcia de Paula Leite, Universidade de Campinas, Brasil.
Ruth Milkman, Institute of Industrial Relations, UCLA, Estados Unidos.
Alfonso Ortí, Dpto. de Sociología, U. Autónoma, Madrid.
Andrés Pedreño, Dpto. de Sociología, Universidad de Murcia.
Michel Pialoux, Centre de Sociologie Européenne, EHESS, París.
Ludger Pries, Ruhr-Universität Bochum, Alemania.
Helen Rainbird, School of Social Studies, University College Northampton, RU.
José M^a Sierra, Dpto. Geografía, Urbanismo y O. del Territorio, Univ. Cantabria.
Agnes Simony, Lorand Eotvos University, Hungría.
Jorge Uría, Dpto. de Historia Contemporánea, Universidad de Oviedo.
Fernando Valdés Dal-Re, Dpto. de Derecho del Trabajo, U. Complutense, Madrid.
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.
Universidad Complutense
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 53

NUEVA ÉPOCA

Invierno 2005

SUMARIO

Editorial	1
Jesús Oliva Serrano y Luis Camarero Rioja , "Como si no hiciera nada": la naturalización del trabajo invisible rural femenino	3
Margarita Martín Carballo y Sofía Pérez de Guzmán Padrón , La construcción social del mercado de trabajo: escasez de mano de obra autóctona e inmigración en Andalucía	31
Ignasi Brunet y Amado Alarcón , Liderazgo y gestión de la calidad en el sector hotelero	59
Martha Roldán , División internacional-informacional del trabajo y configuraciones tempo-espaciales. Explorando claves del desarrollo ausente argentino	91
LIBROS	
Miguel Ángel Simón , La democracia industrial	119
NOTAS DE LECTURA	
Óscar Caso Roiz , La singularidad de Minas de Lieres (Asturias).....	127
DOCUMENTOS	
E. Gabaglio, C. Méndez y José María Fidalgo , El trabajo, patrimonio de la humanidad.....	131
Los sindicatos instan a la UNESCO a que declare el trabajo digno patrimonio de la humanidad.....	135
CONVOCATORIAS	
RC 30 Program and call for papers XVI ISA World Congress of Sociology....	139
V Congreso de Historia Social.....	143



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 **disquete**, 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, Universidad Complutense, 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. 53 - invierno de 2005

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, marzo de 2005

ISSN: 0210-8364

Depósito legal: M. 27.350-1979

Fotocomposición e impresión: EFCA, S.A.

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

Printed in Spain

EDITORIAL

Sociología del Trabajo en primer lugar en el índice de impacto de revistas de ciencias sociales para los últimos diez años

Juan José Castillo
y Santiago Castillo

Por primera vez en nuestro país se acaba de hacer público el Índice de Impacto de las Revistas de Ciencias Sociales, elaborado por el Grupo de Investigación de Biblioteconomía de la Universidad de Granada, al que puede accederse en la página <http://ec3.ugr.es/in-recs>, donde pueden consultarse los resultados de este encomiable trabajo.

Hemos recibido esta información, que se ha difundido ampliamente entre los profesionales de las ciencias sociales, las revistas especializadas, los responsables de las políticas científicas o los profesionales de las bibliotecas, con un eco muy positivo, cuando este número de *Sociología del Trabajo* estaba ya compuesto.

Por ello, dejando para un comentario posterior y detenido los principales resultados que arroja, así como la importancia que la iniciativa tiene, tal y como subrayan sus autores, para una apropiada evaluación de las ciencias sociales en la tarea que nos concierne, españolas y en español, tan poco y mal consideradas en las dominantes

relaciones elaboradas hasta la fecha a nivel internacional, hemos querido llamar la atención de nuestros lectores y colaboradores hacia el hecho llamativo de que nuestra revista, en el conjunto de las sociológicas, y evaluada junto a las revistas de carácter más general, e incluidas las financiadas y distribuidas con fondos públicos, ocupa, para el año 2003 el segundo lugar por índice de impacto, pero, más aún, para el decenio de 1994 a 2003, tenemos el honor de ocupar el primer lugar en dicho índice de impacto.

Es una buena noticia para el trabajo que hemos venido realizando y en el que, desde luego, hay que destacar el papel jugado por los autores y autoras que nos han honrado con su colaboración. Al igual que el trabajo que ha venido realizando el Comité de Redacción, y, sobre todo, los muchos evaluadores anónimos que nos han ayudado a hacer de *Sociología del Trabajo* una revista de excelencia científica.

La rigurosa y exigente labor profesional de nuestros Editores, Siglo XXI, que han confiado siempre en este proyecto, nos ha ayudado a hacer una revista ágil, comprometida con los problemas sociales de nuestro tiempo. Una producción que ha contribuido a dar a *Sociología del Trabajo* la bella estampa que la ha distinguido a lo largo de los años. También Mundiprensa, al gestionar con eficacia nuestras suscripciones ha contribuido a una presencia siempre a tiempo de la revista.

Y, desde luego, no es mérito menor el de nuestros lectores, ya sean suscriptores o, como es el caso de muchos otros, seguidores tan fieles como críticos con nuestra línea editorial y con la revista.

A todas y a todos, los directores de *ST* queremos hacerlos partícipes de esta grata noticia, al par que os reiteramos el propósito de seguir haciendo, con todos vosotros, una revista científica digna del compromiso colectivo contraído y a la altura de las exigencias del tiempo presente.

Juan José Castillo
Santiago Castillo

“Como si no hiciera nada”: la naturalización del trabajo invisible rural femenino¹

Jesús Oliva Serrano
y Luis Camarero Rioja *

1. La múltiple invisibilización del trabajo de las mujeres

El trabajo de las mujeres ha sido invisibilizado en las sociedades modernas mediante diferentes procesos. Por un lado, hay un evidente ocultamiento en las dificultades para categorizar sus actividades cotidianas por parte de los instrumentos estadísticos. Además, estos registros utilizan categorías pensadas desde los supuestos del “cabeza de familia” de permanencia y estabilidad profesional asignando otras etiquetas, como “ama de casa” o “sus labores”, a numerosos trabajos femeninos no remunerados. La incorporación de la perspectiva de género al ámbito de la estadística ha mostrado la parcialidad con la que son recogidas estas informaciones. Por otro lado, las trabajadoras apa-

¹ La mayor parte del trabajo de campo utilizado para el análisis que se expone en el presente artículo se refiere al proyecto *El trabajo invisible de las mujeres rurales. Propuestas estadísticas de medida y cartografías sociales de su implicación laboral* (Proyecto I+D+I), financiado por el Instituto de la Mujer, dirigido por Luis A. Camarero Rioja (UNED), y al estudio de Camarero, Díaz, y Oliva (2002), *Mujer rural emprendedora. Marco demográfico, perfiles sociolaborales y actuaciones políticas*.

* Jesús Oliva Serrano: Departamento de Sociología, Universidad Pública de Navarra; e-mail: jos@unavarra.es. Luis Camarero Rioja: Departamento de Sociología I. Teoría, Metodología y Cambio Social, UNED; e-mail: lcamarero@poli.uned.es.

recen con mayor frecuencia involucradas en trabajos estacionales, a tiempo parcial y variables a lo largo del año, que dificultan su análisis. Se añade así a la tradicional invisibilidad de género un nuevo ocultamiento favorecido por la reorganización de los procesos productivos que experimentan las economías capitalistas desde las últimas décadas del siglo pasado, como son “la subcontratación, las redes de empresas, el autoempleo —productividad dependiente o los servicios profesionales externalizados—” (Castillo, 2003, p. 159) y la tendencia general de “secundarización” de los mercados de trabajo que son progresivamente feminizados, secundarización perceptible en el sentido del incremento de la eventualidad, de la alta rotación y de la descualificación. En este sentido, las mujeres han sido así históricamente familiarizadas con las formas de un trabajo flexible, episódico, complementario o no reconocido que, finalmente, fue *naturalizado* como algo propio. Todo ello justificado desde su representación dependiente, a caballo entre los ámbitos productivo y reproductivo, pero que hoy, cuando ha sido también extendido a quienes ostentaban el trabajo duradero, principal y formalizado, así como a todos los grupos sociales y profesionales, parece ejercer un efecto *corrosivo* sobre las experiencias personales (Sennett, 1998; Bauman, 2000; Precarias a la Deriva, 2004).

En las áreas rurales, todos estos procesos de invisibilización se han manifestado con una peculiar redundancia. Así, por ejemplo, la socorrida clasificación estadística de *ayuda familiar*, situada exactamente a medio camino entre la actividad productiva y la reproductiva, se configura casi exclusivamente como una categoría *femenina* y particularmente *rural* (Camarero y Oliva, 2004). Tal y como se autoclasificaba una entrevistada durante el trabajo de campo², “puedes ponerme ama de casa”, para añadir tras una pausa, “puedes ponerme lo que quieras... tienda, lo que quieras. Hago de todo”. Otras expresiones, como “en casa, con mis padres”, formulan también estas situaciones “borrosas” al reconocimiento de los registros estadísticos. La actividad femenina se remite así continuamente a un espacio opaco e interior: al ámbito de la ayuda familiar, los empleos en el hogar, “lo que se necesite”. A la vez, las expresiones que utilizan los propios actores sociales muestran hasta qué punto ha sido asumida la invisibilidad de su trabajo: “Yo estoy como... Como si no hiciera nada, pero estoy peinando por las casas...”³. Por

² Mujer de 59 años que lleva el peso de un comercio en un pequeño pueblo del norte de León.

³ Chica joven, 21 años, residente en una pedanía levantina que trabaja como pe-
luquera a domicilio.

otro lado, y en relación a los mercados y procesos de trabajo feminizados de las áreas rurales, los estudios de caso han descrito reiteradamente en ellos las figuras de la economía irregular —trabajo a domicilio, no declarado, autonomizado, etc.— especialmente en relación con las manufacturas más intensivas en trabajo —textil, calzado, agroindustria, cableado...—, el pequeño comercio y los servicios —turismo, atención y cuidados personales, etc.—. La importancia que adquiere la *pluriactividad* rural radica precisamente en el crecimiento de la economía irregular y sumergida (véase, por ejemplo, Sampedro, 1991, 1996; Pedreño, 1999; Castellanos y Pedreño, 2001).

2. Economía sumergida, trabajo no declarado y mercados laborales feminizados sensibles

Las cuantificaciones económicas sobre la economía sumergida han facilitado modelizaciones generales de la circulación monetaria, estimaciones del volumen de empleo, análisis comparativos de las rentas familiares, etc. (véase, por ejemplo, Mauleón, 1997; Ruesga, 1991; Schneider y Enste, 2000; Caínzos, 2001). Por su parte, los informes y trabajos cualitativos han logrado identificar las actividades y perfiles sociolaborales que se hallan más directamente involucrados en las actividades informales (Mateman y Renooy, 2001; IOE, 2001). Y las encuestas de opinión han dado cuenta de las percepciones y actitudes sociales ante estas prácticas, el grado de aceptación o rechazo que reciben en diferentes contextos territoriales así como del reconocimiento de las mismas en la realidad cotidiana de los entrevistados (Ruesga, 1997; CIS, 1997a). Si bien los ejercicios de estimación de la economía oculta no suelen diferenciar o tratar específicamente las particularidades asociadas al hábitat rural, los estudios de localización de las actividades, los trabajos de campo que reconstruyen procesos productivos concretos y los que analizan mercados de trabajo locales han mostrado cómo son integradas y generadas estas “bolsas” de trabajo femenino intensivo y no declarado en las áreas rurales. Así por ejemplo, el proyecto TRABIN⁴ identifica estas prácticas en la industria

⁴ El proyecto «El trabajo invisible en España: una evaluación y valoración del trabajo realmente existente, de su condición, problemas y esperanzas (Proyecto TRABIN)», dirigido por el profesor Juan José Castillo, explora estos procesos en diferentes sectores productivos de otras tantas realidades sociales (Castillo, López y Lahera, 2002).

del cable (Castillo y López Calle, 2002), los servicios del ocio (Pedreño y Castellanos, 2001), la manufactura industrial en Cantabria (Sierra *et al.*, 2001) o la textil en Galicia (Taboada, 2001). Los estudios de caso, por otro lado, han profundizado en el análisis de las prácticas sociales asociadas al trabajo no declarado y su imbricación en las economías locales (véase, por ejemplo, Melis y Canales, 1996; Villarino *et al.*, 1997; Ybarra *et al.*, 2001).

El informe de Mateman y Renooy (2001), «Undeclared Labour in Europe. Towards an integrated approach of combating undeclared labour (Final Report)», que ha servido de referencia para las políticas de la Unión Europea orientadas a la regularización de la economía sumergida de los últimos años, compara las características del empleo informal en las economías de Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, España, Suecia y Reino Unido estimando que los trabajadores sin contrato en la Unión Europea alcanzaban 20 millones de personas, casi el doble del volumen de la población activa desempleada⁵. La mayoría de este trabajo no declarado era realizado por personas contratadas en la propia economía formal, pero que completan su trabajo con tareas no declaradas, así como numerosos grupos inactivos: estudiantes, amas de casa o jubilados anticipados, parados, inmigrantes... Por otro lado, el peso de este trabajo oculto adquiere un peso mayor en las economías del sur de Europa —Portugal, Grecia, Italia y España, donde su volumen alcanzaba el 22 y el 30% del conjunto— mientras que se reducía a la mitad en el norte —Reino Unido, Holanda, Francia y Alemania, donde se situaba entre el 13 y el 15%—. A partir de diferentes entrevistas a expertos, el informe estimaba el volumen de la economía sumergida en España entre el 15% y el 20% del Producto Interior Bruto⁶ identificando en estas prácticas a las ca-

⁵ Las diferentes definiciones y metodologías utilizadas impiden realizar un análisis comparativo. Así, los autores definen el *trabajo no declarado* como “cualquier actividad pagada y de naturaleza legal pero no declarada a las autoridades públicas” de forma que se excluyen de esta forma tanto las actividades ilegales como todas aquellas que no son remuneradas. Bruselas viene exigiendo a los Estados esfuerzos para transformar en empleo regular, de acuerdo con el objetivo de “pleno empleo” para el año 2010. Las políticas se han orientado a detectar el trabajo no declarado por los oficialmente desempleados o *inexistentes*, como los trabajadores inmigrantes ilegales, reduciendo los costes para los nuevos contratados (1997), modificando la presión fiscal (1999), diversificando los contratos laborales —a tiempo parcial, de aprendiz, de mayores de 45 años, etc.—, pero han tenido un efecto más nítido sobre aquellos grupos ya parcialmente visibles.

⁶ El estudio *Análisis de las condiciones de vida y trabajo en España* (Ministerio de Economía, 1985) estimaba el empleo sumergido en el 27% del total, y la encuesta

tegorías y grupos mencionados así como a unos sectores que se han convertido ya en casos paradigmáticos: agricultura, construcción, manufacturas, pequeño comercio, etc. Más significativa es sin embargo la extensión de estas mismas observaciones a otras actividades emergentes como los trabajos para la comunidad, los servicios personales, etcétera.

Los estudios que han explorado el trabajo invisible en los registros estadísticos usuales han tratado de realizar aproximaciones indirectas al subempleo, a las categorías difusas —como las *ayudas familiares*— y a las actividades que se presuponen más “sensibles” a la incorporación de trabajo no declarado de forma rentable⁷. Los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Empleo nos permiten así perfilar aquellas zonas del mercado de trabajo más feminizadas y sometidas a una alta rotación, medida esta por el volumen de contratación, donde las bolsas de trabajo femenino no declarado podrían vincularse a los procesos productivos con una mayor rentabilidad (véase tabla 1).

En estas ocupaciones confluyen la eventualidad y rotación acelerada, a menudo también un proceso de descualificación general o parcial y, en general, las tareas que las sociedades patriarcales han asignado históricamente a los grupos femeninos. Pueden resumirse en tres grandes áreas según el volumen de contrataciones registradas:

- a) Ocupaciones que registraron más de 400.000 contratos: *limpiadora* (552.000); *empleada administrativa* (542.000) y *dependienta de comercio* (452.000). Se trata de actividades desarrolladas en el sector de

FOESSA de principios de los años noventa considera que esta relación se aproxima al 16% (Fundación FOESSA, 1994). Por su parte, Caínzos (2001) considera que la irregularidad laboral ha ido en clara regresión desde mediados de esa década. El peso de la masa monetaria sumergida en diferentes comunidades autónomas, estimada por el peso del PIB sobre la economía regional, y de su empleo irregular, medido por el peso de los grupos potencialmente irregulares, se habría reducido y corregido entre 1995 y 1999, al tiempo que estos indicadores experimentaban una mayor correlación entre sí.

⁷ Por ejemplo, el análisis específico que IOE (2001) realiza de la Encuesta de Población Activa subraya los cambios experimentados por las categorías ocupacionales que registran a las “trabajadoras por cuenta propia”, las “falsas autónomas” y a las “trabajadoras por cuenta ajena”. Según los autores, más de la mitad de las primeras, casi un millón de personas en 2000, eran “empresarias sin asalariados” o “trabajadoras autónomas”. Pero este grupo probablemente reúne numerosas situaciones próximas a la autonomización forzosa, lo que explicaría su descenso en más de 50.000 efectivos durante el contexto expansivo de finales de los años noventa.

TABLA 1. Estructura socioprofesional de los contratados y los demandantes de empleo (ocupaciones con mayor número de contrataciones en 1999)

Ocupación	Total de contratos realizados a mujeres	Porcentaje de contratos realizados a mujeres	Mujeres contratadas por cada varón contratado	Mujeres demandantes mayores de 44 años por cada mujer demandante menor de 30 años
Trabajadora agrícola excepto huerta.....	353.960	6,1	0,74	0,4
Empleada administrativa, en general.....	542.689	5,9	2,25	15,7
Camarera, en general	315.429	5,3	0,80	0,1
Mujer/mozo limpieza.	552.922	5,2	3,81	0,8
Dependiente de comercio.....	432.336	4,5	2,51	13,4
Peón agrícola, en general.....	202.743	3,7	0,70	0,3
Cocinera, en general	91.936	1,2	1,28	0,4
Peón de la industria alimentaria.....	82.225	1,1	1,19	0,4
Demostradora de productos.....	106.485	0,9	5,86	Sin datos
Camarera de pisos, en general.....	105.731	0,8	17,81	1,5
Cajera de comercio...	98.883	0,8	7,93	10,1
Enfermera, en general	86.495	0,7	5,05	0,7
Auxiliar de clínica.....	88.528	0,7	7,38	1,6
Reponedora de hipermercado.....	40.049	0,7	0,75	Sin datos

Fuente: Instituto Nacional de Empleo. Elaboración propia.

servicios, con un reclutamiento estructurado por las empresas de tamaño mediano y grande así como por las empresas de trabajo temporal. También se manifiestan aquí los mercados internos generados por las interinidades y listas de sustitución creadas en las administraciones pú-

blicas. El estudio realizado por IOE (2001) descubre en el subsector de limpiezas prácticas de trabajo no declarado que afectaban al 16% de las trabajadoras españolas y al 28% de las trabajadoras inmigrantes extracomunitarias entrevistadas. Por último, la ocupación de *dependiente de comercio* constituye una puerta de entrada al mercado de trabajo para las trabajadoras más jóvenes y que esconde también, muy a menudo, periodos de trabajo no formalizado, ayudas familiares, etcétera.

b) Ocupaciones que registraron entre 200.000 y 400.000 contratos: *trabajadora agrícola* (343.000); *peón de la industria manufacturera* (340.000); *camarera* (315.000) y *peón agrícola* (202.000). Este grupo incluye ocupaciones vinculadas a procesos productivos con una fuerte estacionalidad en el empleo, como son la cosecha en la agricultura o la temporada turística en la hostelería. Actividades donde se vislumbra también una tendencia importante de incorporación de trabajadoras inmigrantes para las cuales la recolección agraria junto con el servicio doméstico constituyen a menudo los primeros destinos laborales. Todos estos sectores se han configurado tradicionalmente sobre las prácticas de trabajo sumergido: empleos sin contrato, horas y jornadas no contabilizadas, ayudas familiares, etc. Por ejemplo, el estudio de IOE (2001) estimaba que el 25% de las empleadas extranjeras en hostelería se hallaban afectadas por situaciones irregulares. En cuanto a las industrias manufactureras especialmente aquellos sectores maduros y donde el factor trabajo es uno de los costes principales, como los casos del textil, calzado, juguete o cableado, han desarrollado sus propias estrategias de reclutamiento informal para apoyar los periodos de acumulación de tareas. Por ejemplo, incrementando las plantillas con trabajadoras no declaradas o externalizando trabajos a domicilio (véase al respecto, Benton, 1990; Baylina, 1996; Melis y Canales, 1996; Alonso *et al.*, 1997).

c) Ocupaciones que registran entre 80.000 y 110.000 contratos: *demostradora de productos* (106.000); *camarera de pisos/hostelería* (105.000); *cajera de comercio* (98.000); *cocinera* (91.000); *auxiliar de clínica* (88.000); *enfermera* (86.000) y *peón de industria alimentación, bebidas* (82.000). Se trata de situaciones laborales conexas con algunas de las anteriores como la hostelería, el pequeño comercio de distribución, los mercados interinos de los servicios públicos, como el sector sanitario, y los procesos productivos que requieren intensificaciones cíclicas de trabajo, como la industria agroalimentaria.

Si atendemos al perfil generacional de las demandantes en las ocupaciones más solicitadas (véase tabla 2), podemos identificar tam-

TABLA 2. Estructura por edad de las demandantes de empleo (1999)

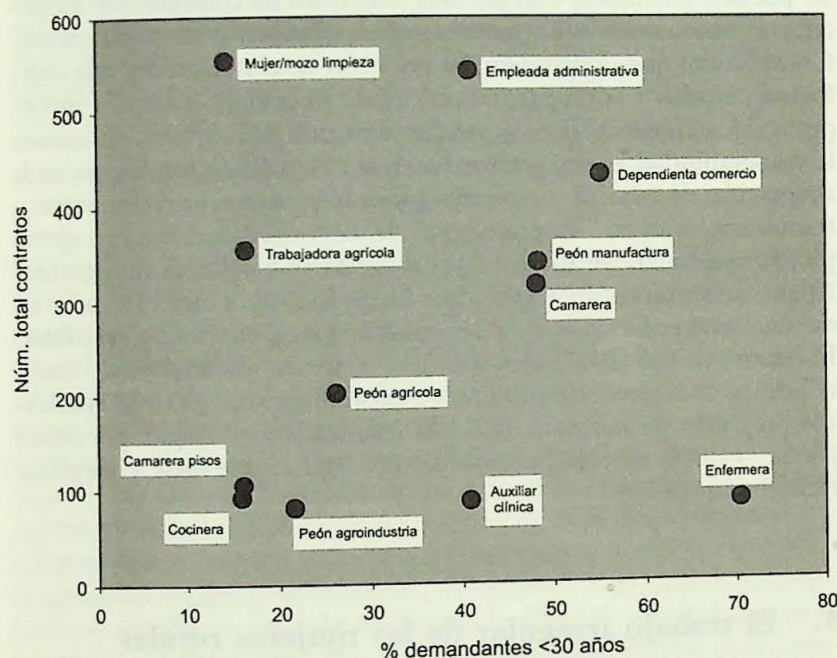
Ocupaciones	Total de mujeres demandantes	Menores de 30	31-44	Mayores de 44	Total
Empleada					
administrativa.....	220.140	40,8	44,5	14,7	100%
Mujer/mozo limpieza.	206.344	14,4	46,2	39,4	100%
Dependiente					
comercio.....	191.957	55,2	33,5	11,3	100%
Trabajadora agrícola.	134.422	16,5	42,3	41,2	100%
Peón de la industria..	93.899	48,3	32,2	19,5	100%
Auxiliar de clínica....	45.158	40,7	46,2	13,1	100%
Camarera.....	30.162	48,1	41,3	10,6	100%
Operaria de máquina					
coser.....	29.718	23,9	48,9	27,2	100%
Camarera de pisos					
(hostelería).....	28.596	16,1	53,5	30,4	100%
Cuidadora guardería.	27.738	49,9	38,0	12,1	100%
Cocinera.....	26.103	15,8	39,5	44,7	100%
Maestra.....	25.235	34,2	53,2	12,6	100%
Peluquera.....	23.490	56,9	33,4	9,7	100%
Cajera comercio.....	20.683	55,4	36,3	8,3	100%
Peón agroindustria...	20.204	21,7	45,2	33,1	100%
Técnica administrat. .	20.111	60,0	37,5	2,5	100%
Pinche cocina.....	16.241	17,7	43,6	38,7	100%
Peón agrícola.....	16.046	26,3	34,7	39	100%
Enfermera.....	12.084	70,4	25,2	4,4	100%
Embaladora/ empaquetadora ...	11.789	24,2	45,0	30,8	100%

Nota: Ocupaciones de mayor demanda femenina.

Fuente: Instituto Nacional de Empleo. Elaboración propia.

bién aquellas ocupaciones convertidas en “puertas de entrada” al mercado para las jóvenes trabajadoras, especialmente en el sector terciario como, por ejemplo, aprendices u ocupadas en empleos de mayor descalificación —dependienta, cajera, cuidadora, peluquera, peonaje de la industria manufacturera...—. Frente a los anteriores aparecen otros mercados de trabajo restringidos por las titulaciones o la cualifi-

GRÁFICO 1. Volumen de la oferta y juvenilidad de la demanda (1999)



Fuente: Instituto Nacional de Empleo. Elaboración propia.

cación —técnico administrativo, enfermera, auxiliar de clínica— que agrupan a las trabajadoras maduras. Finalmente, los grupos más envejecidos adquieren un peso mayor en los complejos de actividades del sistema agropecuario y de los servicios en los casos de limpieza y hostelería. El gráfico 1 relaciona las ocupaciones que registraron un mayor número de contratos en 1999 y su grado de juvenilización a partir de las inscritas como demandantes en esas mismas ocupaciones, medido por el peso de las solicitantes menores de 30 años. Obtenemos de esta forma una visión de estos mercados de trabajo posicionando en ellos a las generaciones de trabajadoras más jóvenes⁸.

⁸ Lamentablemente algunas ocupaciones no se han podido incluir por falta de información de alguna de las variables.

Lo que muestran estos datos, de manera más significativa, es cómo las zonas propensas a albergar prácticas de trabajo no declarado pueden vincularse con perfiles concretos de trabajadoras. Es decir, con unas condiciones generacionales, étnicas y de cualificación. Condiciones que determinan su posición en el mercado y que conforman también la propia naturaleza de su trabajo hacen su incorporación a ciertos procesos productivos más provechosa, en cuanto la vulnerabilidad, el envejecimiento o la descualificación favorecen la aceptación de salarios y contrataciones irregulares, horarios extras y remuneraciones en "dinero negro", la disponibilidad, etc. Por ejemplo, consideradas de forma específica, las trabajadoras inmigrantes extracomunitarias aparecen con un peso mayor del esperado en ocupaciones como el *servicio doméstico*, *limpieza*, *hostelería* y *agricultura*. El estudio de IOE (2001) identificaba el sector de *servicio doméstico* como el destino más generalizado entre estas trabajadoras (90.000 empleadas), seguido de *hostelería* (12.100 empleadas), el *empleo por cuenta propia* (11.800 empleadas), *oficinas* (10.800 empleadas) y *limpiezas* (6.000 empleadas).

3. El trabajo irregular de las mujeres rurales

En otro lugar hemos llevado a cabo una estimación numérica de las trabajadoras rurales "invisibles" (Camarero y Oliva, 2003). En una primera fase se contrastaron los resultados de dos encuestas independientes realizadas por relevantes organismos estadísticos (el Centro de Investigaciones Sociológicas y el Instituto Nacional de Estadística). En ambas encuestas, realizadas en 1999 y que ofrecían datos representativos sobre tamaño del hábitat⁹, fue analizado el registro de la ocupación femenina. Si el hábitat urbano de ambas encuestas registra 1 de cada 4 mujeres en "sus labores"¹⁰, esta misma ocupación suma a

⁹ Ambas muestras contaban con un tamaño suficiente de alrededor de 1.000 entrevistas. Téngase en cuenta que para un tamaño muestral $n = 1.000$, en el caso más desfavorable $p = q = 0,5$ y para un nivel de confianza del 95% o $Z = 1,96$ el error estadístico de la proporción es de 3%. Si bien la fuente estadística más potente de acercamiento al mercado laboral es la Encuesta de Población Activa (EPA) que realiza el Instituto Nacional de Estadística, no pudo utilizarse al no permitir obtener datos por tamaño de hábitat.

¹⁰ Categoría todavía utilizada en las encuestas del CIS.

TABLA 3. Actividad de las mujeres rurales

Activas en economía regular	841.471	41,6%
Activas en economía irregular	379.822	18,8%
Amas de casa	603.264	29,8%
Estudiantes.....	167.638	8,3%
Resto	29.206	1,4%

Fuente: Camarero y Oliva (2004).

1 de cada 3 residentes rurales mayores de 18 años¹¹. Utilizando de forma combinada la información que proporcionan, se reconstruye una estructura ocupacional corregida¹². Finalmente, a partir de los datos de la Encuesta de Calidad de Vida y Trabajo (en adelante ECVT) que realiza el Ministerio de Trabajo, fue completado el proceso de estimación de las trabajadoras *invisibles* rurales¹³. Nuestra exploración consideraba que un 31% de las ocupadas residentes en municipios menores de 10.000 habitantes, de 18 a 49 años, eran probables trabajadoras irregulares, lo que supone casi una de cada tres. Cifra esta sensiblemente mayor que para las residentes urbanas, donde el trabajo en la economía irregular sería menor, afectando a 1 de cada 4. En conjunto se situaba un total de alrededor de 400.000 trabajadoras en la economía informal entre 18 y 49 años (véase tabla 3). Por cada 2 tra-

¹¹ Generalmente las estadísticas muestran una mayor proporción de *amas de casa* en el medio rural que en el medio urbano debido al mercado laboral más reducido y la sobreemigración femenina de las jóvenes que buscan una inserción laboral. La principal diferencia entre ambas fuentes reside en las mayores cifras de ocupación que proporciona el INE. Su categorización es más precisa, ya que consigue integrar como *paradas* a trabajadoras irregulares. Por el contrario, la cifra de *amas de casa* es más fiable en la encuesta del CIS, ya que sólo se integran como tales aquellas que se reconocen a sí mismas. En los grupos de edades mayores, el INE recoge más activas que el CIS y, por otra parte, hay que recordar que este último organismo utiliza un sistema de cuotas de selección final del entrevistado que podría, en edades elevadas, colaborar también a una sobreestimación del número de *amas de casa* en la medida en que estas son relativamente más fáciles de localizar por el entrevistador.

¹² En ella se utiliza, en los grupos jóvenes, la estructura de la encuesta del CIS, que mediante el sistema de autodeclaración de la actividad por parte de la entrevistada engloba una menor proporción de *amas de casa*. En las edades elevadas se utilizó la información proporcionada por el INE, que mediante una definición amplia de trabajo, minimiza el número de *amas de casa*.

¹³ Utilizando los datos que ofrece la ECVT y mediante un procedimiento eliminatorio progresivo de las actividades claramente visibles para acotar por reducción la "bolsa" de trabajadoras en probable situación irregular. Para mejorar la robustez de la estimación se utilizaron los datos del trienio 1999-2001.

bajadoras que se encontraban en situación regular, una lo estaba en situación irregular.

Los datos finales revelaban que 4 de cada 10 mujeres trabajan en la economía regular, 3 están dedicadas únicamente al trabajo doméstico, 2 más están trabajando en la economía irregular y, finalmente, 1 está estudiando. Los resultados obtenidos son consistentes con los principales estudios realizados al respecto (véase, por ejemplo, FOESSA, 1994, y Vera y Rivera¹⁴, 1999).

La importancia de las trabajadoras rurales irregulares en las distintas autónomas puede apreciarse en el mapa 1. Se observa un territorio en el que las comunidades del sur peninsular y Canarias lideran la importancia de la economía irregular, junto con el área rural de la Comunidad de Madrid. Este paisaje se extendía a otras comunidades del este y del sur como Valencia y Castilla-La Mancha y del norte como Cantabria y Galicia, comunidad esta última donde tiene una fuerte pervivencia la explotación familiar asociada a las instituciones matrilocales. El País Vasco o Cataluña, con economías más industrializadas, como Baleares, hacen que en sus áreas rurales la actividad irregular registre una menor presencia. El caso de Extremadura refleja un desierto de actividad para la mujer, en la medida en que no existe ni economía regular ni irregular y por ello domina el modelo de fuerte domesticidad de las mujeres rurales. El norte interior y Asturias son las regiones que se encuentran a la cola y que comparten con Extremadura el modelo de fuerte domesticidad.

4. El reconocimiento social de la economía sumergida

El estudio *Actitudes ante la economía sumergida* realizado por el CIS (1997a) no recaba las opiniones de los expertos, sino aquellas generalizadas en la sociedad acerca de diversas prácticas de trabajo no declarado. Las respuestas de los entrevistados muestran el grado de reconocimiento en su entorno social inmediato y en su propia comunidad

¹⁴ La encuesta realizada por Vera y Rivera (1999) contabilizaba 316.000 mujeres, que suponen el 37% de un universo total de 2,2 millones, involucradas en las tareas de la explotación familiar agraria sin ser titulares y sin que su trabajo sea formalmente reconocido. Otras 100.000 residentes rurales declaraban haber realizado durante los doce meses anteriores a la entrevista trabajos no agrícolas en su propio domicilio con el fin de obtener algún dinero (p. 129).

TABLA 4. Reconocimiento del trabajo no declarado

	Economía sumergida		Trabajo a domicilio		Núm. total de entrevistas
	Reconocimiento social (P15)	Reconocimiento territorial (P16)	Reconocimiento social (P17)	Reconocimiento territorial (P18)	
Andalucía.....	36	62	30	52	593
Aragón.....	13	28	24	31	97
Asturias.....	75	26	59	20	90
Baleares.....	25	49	25	53	64
Canarias.....	50	67	41	58	132
Cantabria.....	41	53	29	12	44
Castilla-La Mancha.....	27	46	34	44	139
Castilla-León.....	18	18	22	23	211
Cataluña.....	36	56	29	47	505
Com. Valenciana.....	34	56	38	58	327
Extremadura.....	16	38	16	29	89
Galicia.....	31	49	28	43	229
Madrid.....	33	58	26	42	420
Murcia.....	37	58	38	49	90
Navarra.....	15	45	27	33	44
País Vasco.....	38	48	20	25	173
Rioja.....	12	19	37	50	22

Nota: P15 y P17, porcentaje de respuestas afirmativas. P16 y P18, porcentaje de respuestas muy o bastante frecuente. El enunciado literal de las preguntas se encuentra en la nota 15.

Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas (1997a). Estudio núm. 2.249. Elaboración propia.

autónoma. Según los datos del estudio, 1 de cada 3 entrevistados declaraban conocer a otras personas trabajando en empresas sin contrato y otros tantos declaraban conocer a personas que realizaban trabajos remunerados y no declarados en su propia casa. Este reconocimiento social se incrementaba entre los grupos femeninos y los más jóvenes. La tabla 4 muestra el peso de las respuestas afirmativas a estas dos cuestiones y el de las que consideraban estas prácticas como algo *frecuente* o *muy frecuente* en su comunidad autónoma¹⁵.

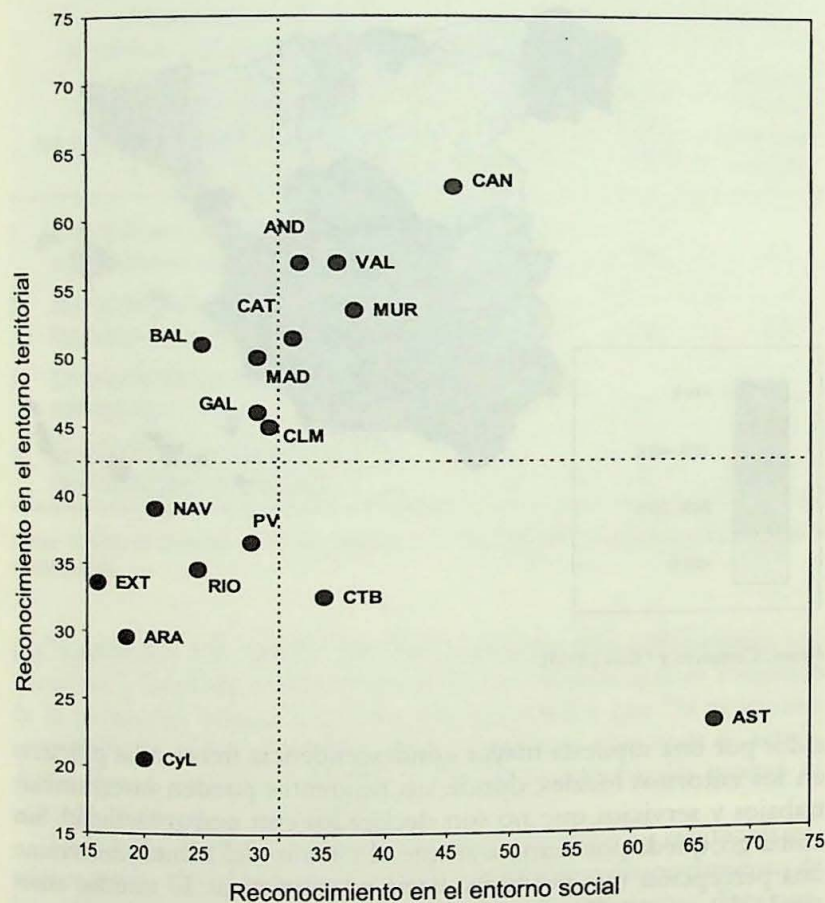
¹⁵ La formulación completa de estas preguntas es la siguiente: P15: «¿Conoce Vd. personalmente algún caso de personas que trabajen en empresas sin contrato ni Se-

De acuerdo con las respuestas registradas en el reconocimiento de prácticas de trabajo irregular¹⁶ se pueden situar las comunidades autónomas según su posición en dos grandes ejes (gráfico 2). Por un lado, en el eje vertical, el del reconocimiento de estas prácticas en el entorno social del entrevistado y, por otro lado, en el eje horizontal, el de su reconocimiento en el propio entorno territorial de la comunidad autónoma. Los datos muestran una importante correlación entre reconocimiento en el entorno social y reconocimientos en el entorno territorial. La excepción la protagoniza Asturias, donde se considera como actividad muy próxima pero que se piensa que no es generalizable en absoluto. Al margen de esta excepción, la cartografía del reconocimiento está en consonancia con la geografía de la importancia del trabajo irregular (véase mapa 1). Así, otra vez vuelve a aparecer que el sur y las localizaciones litorales encuentran una mayor presencia de prácticas irregulares frente al norte interior. Esta distribución está en consonancia con el grado de juvenilidad de los mercados laborales.

Esta coincidencia entre prácticas y reconocimiento no resulta casual, sino que es por el contrario expresión del grado de normalización con que se viven estas situaciones, precisamente el hecho de que el reconocimiento territorial suele ser mayor que el personal indica precisamente el argumento de la normalización, "lo hacemos nosotros" porque lo "hacen en todos los lados", en definitiva la irregularidad, no se percibe como excepcional en ningún caso, sino que conforma la propia cultura laboral y de actividad económica.

Los discursos recabados por las aproximaciones cualitativas han mostrado cómo ha sido *normalizada* la percepción social de la pluriactividad femenina o su frecuente presencia en las actividades no remuneradas. No sorprende por tanto que en el estudio *Datos de Opinión* (núm. 2.245) del CIS (1997b) los entrevistados asocien la econo-

GRÁFICO 2. Reconocimiento social y territorial de la economía sumergida



Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas (1997a). Estudio núm. 2.249. Elaboración propia.

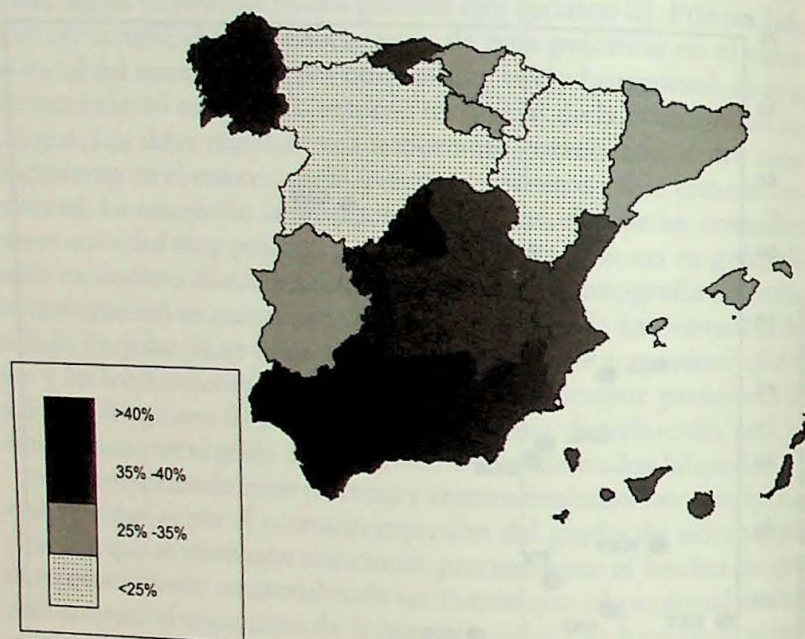
mía sumergida con determinados grupos sociales como los inmigrantes, parados, amas de casa o estudiantes y ciertos sectores de actividad entre los que se encuentran algunos de los más feminizados: servicio doméstico (78%), agricultura (54%), hostelería (54%), confección-textil (48%), comercio (36%), etcétera.

Por otro lado, ha sido frecuente también interpretar los casos de economía sumergida en las áreas rurales como unos procesos favore-

guridad Social, es decir, en lo que se conoce como economía sumergida?». P16: «¿Y en cualquier caso, ¿cree Vd. que esta es una práctica (la de personas que trabajan en empresas sin contrato ni Seguridad Social) muy frecuente, bastante frecuente, poco frecuente o nada frecuente en esta Comunidad Autónoma?». P17: «¿Y conoce Vd. personalmente casos de personas que hagan trabajos remunerados en su propia casa, sea por encargo de alguna empresa o por su cuenta, sin contrato ni estar dados de alta en la Seguridad Social?». P18: «¿Y cree Vd. que esta es una práctica (la de personas que hagan trabajos remunerados en su propia casa, sea por encargo de alguna empresa o por su cuenta, sin contrato ni estar dados de alta en la Seguridad Social) muy frecuente, bastante frecuente, poco frecuente o nada frecuente en esta Comunidad Autónoma?».

¹⁶ Definido a partir de la encuesta como el reconocimiento medio entre economía sumergida y trabajo a domicilio (media de P15 y P17 como reconocimiento social, y media de P16 y P18 como reconocimiento territorial).

MAPA 1. Proporción de trabajadoras irregulares por Comunidad Autónoma (mujeres rurales de 16 a 64 años)



Fuente: Camarero y Oliva (2004).

cidos por una supuesta mayor condescendencia frente a las prácticas en los entornos locales, donde sus residentes pueden intercambiar trabajos y servicios que no son declarados con mayor facilidad. Sin embargo, queda por demostrar que el tamaño del hábitat determine una percepción más permisiva hacia estas prácticas. El estudio antes citado del CIS (1997b), que indaga en el reconocimiento por el entrevistado de ciertas prácticas de trabajo no declarado, no ofrece diferencias significativas entre residentes rurales, en municipios de menos de 10.000 habitantes, y urbanos (véase tabla 5).

Si bien no existen diferencias en el reconocimiento del fenómeno, sí que se observan diferencias en cuanto a la valoración, o justificación, del mismo por parte del colectivo de mujeres rurales. Estas, como principales afectadas, aparecen claramente como más indulgentes al respecto. Así, cuando se les preguntaba por qué pensaban que se daban estas situaciones, casi 4 de cada 10 consideraba como razón principal "la necesidad que a veces tiene la gente de hacer tram-

TABLA 5. Actitudes valorativas de la economía sumergida

¿Podría decirme si sabe de alguna persona o ha oído comentar sobre alguien que tenga los siguientes comportamientos?	Porcentaje de respuestas afirmativas		
	Población española	Población rural	Mujeres rurales menores de 45
1. Está trabajando y al mismo tiempo está cobrando el paro	40	39	47
2. No ha declarado todos los ingresos en el IRPF.....	33	28	32
3. Cobren la jubilación y sigan trabajando	25	27	31
4. Ha fingido invalidez para lograr una jubilación anticipada	17	17	20

Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas (1997b), *Datos de Opinión* (núm. 2.245). Elaboración propia.

pas" y otras dos más referían que "los impuestos y las obligaciones son excesivos". También sostuvieron en mayor medida que el conjunto de la población urbana y que los varones rurales que "la economía sumergida no es tan perjudicial, porque permite mantener su actividad a algunas empresas". El 35% de las residentes rurales mostró su acuerdo con la sentencia anterior.

En la tabla 5 puede observarse con detalle cómo las residentes rurales menores de 44 años realizan un significativo reconocimiento de las prácticas de trabajo no declarado en su entorno vecinal. Esta proximidad, como acabamos de ver, quedaba expresada también en sus actitudes valorativas.

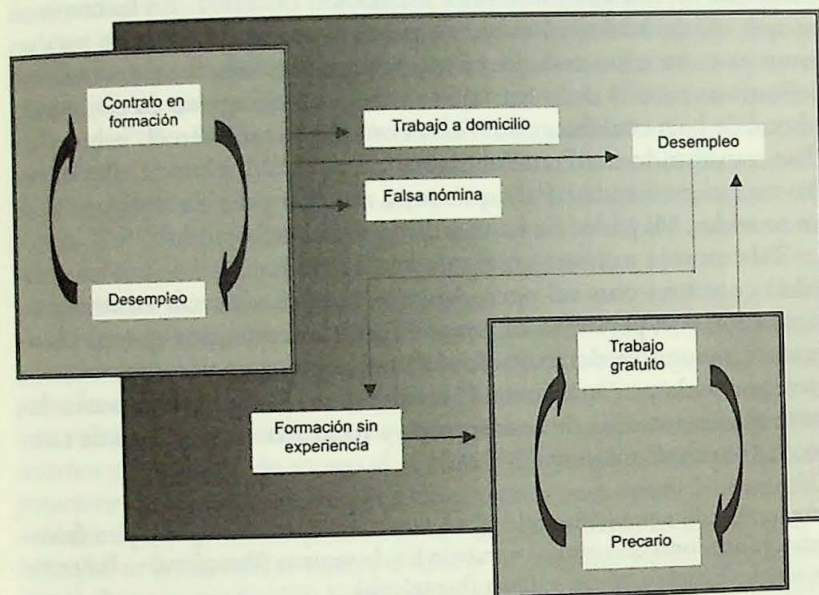
5. El trabajo invisible de la mujer rural y los itinerarios hacia el trabajo irregular

Las actividades de trabajo no declarado en los entornos locales han sido también documentadas por los estudios del Observatorio Ocu-

pacional del INEM (2000a, 2000b), que, en su análisis de las actividades emergentes en las experiencias de desarrollo local en diferentes regiones (Andalucía, Castilla-León, Castilla-La Mancha, Murcia), muestra a las mujeres rurales reiteradamente involucradas como ayudas familiares en los sectores agrario, hostelería y pequeños negocios familiares. Por ejemplo, los programas desarrollados como acciones dirigidas a las "Mujeres Emprendedoras" han permitido regularizar pequeños negocios y servicios como gimnasios, hoteles, peluquerías, restauración, pequeños comercios, empresas para el cuidado de niños y ancianos, etc. Por otro lado, las fórmulas de trabajo asociado han permitido consolidar actividades hasta ahora sumergidas del ámbito de la manufactura, el sector agroalimentario y los servicios en general, como, por ejemplo, textil, invernaderos, artesanía, limpieza, servicios personales, recolección agrícola... Y junto a todas estas, otros posibles empleos en los servicios turísticos —guías, monitores— y comunitarios —educadores, guarderías, fisioterapia, residencias— podrían hacerse visibles tras una especialización adecuada en ámbitos formativos que incluyen idiomas, contabilidad, patrimonio cultural o medio ambiente.

Muchas de estas ocupaciones se corresponden con las *nuevas actividades y yacimientos de empleos* que los informes europeos asocian con el desarrollo del mundo rural: los servicios de la vida diaria —servicios a domicilio, cuidado de niños y ancianos—, los servicios de mejora del marco de la vida —comercios de proximidad—, los servicios culturales y de ocio —turismo, patrimonio cultural, desarrollo local— y los servicios de medio ambiente —conservación medioambiental—. Estas actividades, al igual que el trabajo no declarado, emergen en los ámbitos que mezclan lo público y lo privado como son el trabajo a domicilio, negocios familiares o los servicios personales. Y también en las necesidades eventuales de intensificación productiva como recolección, trabajo en los sectores textil, de calzado... Sin embargo, en otras ocasiones se trata de actividades que se desarrollan en contacto con las instituciones educativas y sociales —vacaciones infantiles, visitas organizadas, monitores deportivos y educativos, etc.— y que gestionan ciertos recursos locales: paisaje, patrimonio cultural, etc. Las tipologías y perfiles sociológicos de las mujeres rurales de los estudios de caso que se presentan describen numerosos fenómenos de trabajo no declarado como "ayudas familiares" del pequeño comercio, negocios familiares, o servicios personales por ejemplo, y también a trabajadoras ya empleadas en estos mismos sectores que complementan su empleo formalizado con tiempos y tareas no de-

CUADRO 1. Itinerarios de ingreso a las bolsas de trabajo irregular



claradas; además de las desempleadas, autoempleadas, estudiantes e inmigrantes de terceros países.

Las mujeres rurales constituyen un colectivo especialmente afectado por las prácticas de trabajo no declarado debido a procesos no sólo económicos, sino también derivados de las propias representaciones socioculturales dominantes, hasta el punto de que incluso las nuevas actividades emergentes que los informes de la Unión Europea asocian con el futuro del desarrollo rural se corresponden con aquellas tradicionalmente desempeñadas por las mujeres como trabajo no declarado. A partir de las biografías sociolaborales observadas en el trabajo de campo de Camarero *et al.* (2002) se ha reconstruido el itinerario de inserción irregular de las asalariadas rurales (véase cuadro 1) que comienza en muchos casos con los contratos para la formación de los jóvenes, concebidos para facilitar la adquisición de formación práctica para el desempeño adecuado de un oficio. Una vida laboral que comienza temprano (a los 16 años) una vez desechada la continuidad en los estudios que generalmente hubiera conducido a la emigración. Para puestos que no requieren cualificación, los empresarios prefieren chicos y chicas que tengan entre 16 y 21 años.

Es decir, los contratos en formación se concentran en las áreas de actividad que menor cualificación y formación necesitan. En las comarcas en que existe actividad empresarial resulta bastante sencillo para un joven encontrar un trabajo, obtener el primer salario, abandonar así, definitivamente, el ciclo formativo mediante el ingreso en el mercado laboral de baja cualificación. A ello contribuye también el “habitus” de clase transmitido mediante el capital cultural: “Muchos de ellos dicen: ‘Yo no quiero estudiar. Para qué voy a estudiar para ir a trabajar a lo de los muebles. Mi padre no ha estudiado y está trabajando’”¹⁷.

Tal como se muestra en el cuadro 1, el itinerario hacia la irregularidad continúa con un periodo en el que se alternan contratos en formación con periodos de paro¹⁸. Consideremos, por ejemplo, la siguiente secuencia de contratos laborales y estrategias de formación protagonizada por una joven¹⁹ residente en la montaña navarra durante el año anterior de la entrevista y recabada en el trabajo de campo de Oliva y Camarero (2002):

Empleo fin de semana (hostelería) — Ídem + estudios — Paro — Empleo (hostelería) + abandono de estudios + trabajo fin de semana (Pamplona) — Paro = vacaciones — Empleo fin de semana (hostelería).

La “cultura de la irregularidad” favorece los procesos de fragmentación del trabajo, su continuo ocultamiento tras la formación, las prácticas y el aprendizaje y su permanente incertidumbre. Dentro de esta cultura, cuando los seguros sociales del contrato se multiplican para el empresario, la continuidad laboral pasará por aceptar una “falsa nómina” que mantenga las mismas condiciones laborales.

[Hablando de su hija:] Cuando cumplió los 18 le dijeron: mira, ya sabes que ahora desde que has cumplido los 18 ya las nóminas ya subes, al sueldo de mínimo, al sueldo base. Y entonces dice... dice mira, como a ti ya te conocemos y sabemos cómo trabajas, tenemos ya esa amistad contigo..., dice pues si quieres seguir tienes que firmar las nóminas con el sueldo base mínimo, lo que es la nómina legalmente para que ellos no le... si son 85 mil pesetas las nóminas son 85 mil pesetas; pero cobran 65 mil de sueldo. Y ella le dijo: venga, bueno. Las firmaba las nóminas y cobraba menos²⁰.

¹⁷ Empresarias de pymes, 40-55 años, Toledo.

¹⁸ Los autores agradecen a Juan Carlos Llano la elaboración del cuadro.

¹⁹ Mujer joven, de 27 años, contratada temporalmente en un pequeño negocio hostelero y residente en un municipio de la montaña pirenaica occidental de Navarra.

²⁰ Trabajadora del servicio doméstico, 50 años. Comarca de Hellín (Albacete).

Al margen de la “falsa nómina”, otras alternativas, una vez agotado el periodo de formación-empleo, son el desempleo o el trabajo de carácter irregular en el domicilio. Esta última modalidad sucede con más frecuencia cuando las empresas son grandes. En estos casos el control social que se ejerce sobre el trabajo en la fábrica es mucho mayor, por ello se desvincula, se invisibiliza parte de la producción mediante el recurso a trabajo a domicilio. En otras ocasiones, cuando el acceso laboral parte de una situación de formación profesional previa. Por ejemplo, mediante las “falsas prácticas” que proveen de mano de obra barata o gratuita a las empresas colaboradoras: “Allí estuve seguidos dos años. Y luego un año y medio que me iba y volvía. [...] No, no me pagaba nada”²¹. Es norma común que las academias que ofrecen títulos propios incluyan las “prácticas en empresas” como parte fundamental de su estrategia de marketing. Donde el trabajo es más escaso, las propias firmas pueden generar también sus mercados internos y “escaleras” de acceso al trabajo. Por ejemplo, mediante incorporaciones informales como aprendices, o listas para cubrir las intensificaciones de los procesos productivos: “Te apuntabas, te llamaban y a lo mejor te tenía cuatro meses o cinco sin pagarte nada... Te decían que tú ibas a aprender”²². Sirva como ejemplo el caso de esta entrevistada de 27 años que lleva acumuladas más de 700 horas de prácticas no remuneradas. Sin embargo, estas 700 horas —no es un error— no le han servido para encontrar un trabajo mínimamente estable en relación con ninguno de los innumerables cursos de formación realizados.

En uno de los últimos sitios que hice, de quinientas horas, larguísimo pero además que está muy bien y es de... la habilitación de personal para primer ciclo de educación infantil, solamente de cero a tres. Luego he hecho, así, cursos más corticos así, pues de cincuenta horas, de cuidado y psicología de..., de cuidado de niños y psicología infantil y luego de animador sociocultural, de ocio y tiempo libre..., y de planificación de actividades socioculturales. También hice en su día antes, o sea, mientras estaba trabajando, un curso de aeróbic, pero no el... , con el que se da clase, sino cursos así..., de los cortos. Y luego antes también he hecho..., antes de estar trabajando... sí hice algún curso de marketing. Luego... también tengo el de primeros auxilios, y ahora me falta pedir el de socorrista acuático²³.

²¹ Peluquera a domicilio, 21 años. Pedanía levantina.

²² Empleada en hostelería, 33 años. Interior de Galicia.

²³ Monitora-animadora, 27 años. Campo de Cartagena.

Este es un caso ilustrativo de cómo la constante fragmentación del mercado laboral induce una estructura formativa de "cursillismo", la proliferación de cursos especializados, promovidos por las empresas privadas y las iniciativas públicas, que se presentan como "puertas de entrada" a un mercado restringido —especialidades cuyo sentido es meramente nominal— pero que ayudan a jerarquizar artificiosamente a sus trabajadoras y aumentar su dominio sobre las condiciones contractuales del trabajo. De esta manera, la fragmentación del mercado laboral crea numerosos espacios entre el desempleo y la situación de "trabajo", que se rellenan con diferentes variedades de subempleo.

Pedían un monitor, sociocultural. Entonces yo tenía el de tiempo libre y el de sociocultural también pero... también querían que tocara un poco los deportes. [...] Yo soy una persona muy deportista y lo hubiera hecho pero claro, te pedían un poco que... que tuvieras el curso de monitor deportivo. Y por no tenerlo pues no me lo pude quedar²⁴.

El propio "cursillismo" se convierte en una alternativa laboral y, en algunos casos, la programación de cursos de formación es un mecanismo de ayuda social bajo la forma de beca-salario. Una de las entrevistadas en Camarero *et al.* (2002), dedicada al servicio doméstico, refiere la formación ocupacional como una estrategia salarial. Así intenta que la seleccionen para cualquier programa de formación-empleo que lleve aparejados una beca o un salario; da igual el tipo de formación que se imparta ("Ahí no puedes, ahí no eliges. Para lo que te llamen pues ya está").

6. En conclusión

El recorrido realizado por las páginas anteriores ha mostrado la importancia del trabajo invisible, su reconocimiento social y su continuidad en el tiempo. La fotografía resultante es la de una situación arraigada y endémica en la ruralidad española. Si bien la fotografía para las mujeres urbanas no es tampoco buena, es comparativamente siempre mejor²⁵. Al margen de las magnitudes observadas, estamos

²⁴ *Ibidem.*

²⁵ Los datos (Camarero y Oliva, 2004) muestran unas diferencias entre mujeres rurales y urbanas que oscilan entre un 7% y un 20% para distintos grupos de edad. La

hablando de una de cada tres activas, no hay nada nuevo en señalar la mayor intensidad que cobra el trabajo invisible en las áreas rurales. Hasta ahora la explicación elaborada se ha centrado en la fortaleza del paternalismo asociado a pequeñas empresas familiares (Doeringer, 1988), la flexibilidad que tienen las mujeres rurales por la continua alternativa que ofrecen las actividades tradicionales (Piore, 1983) o, desde otras perspectivas, la integración de una mano de obra dócil y dependiente amparada por ideologías paternalistas (Massey, 1983).

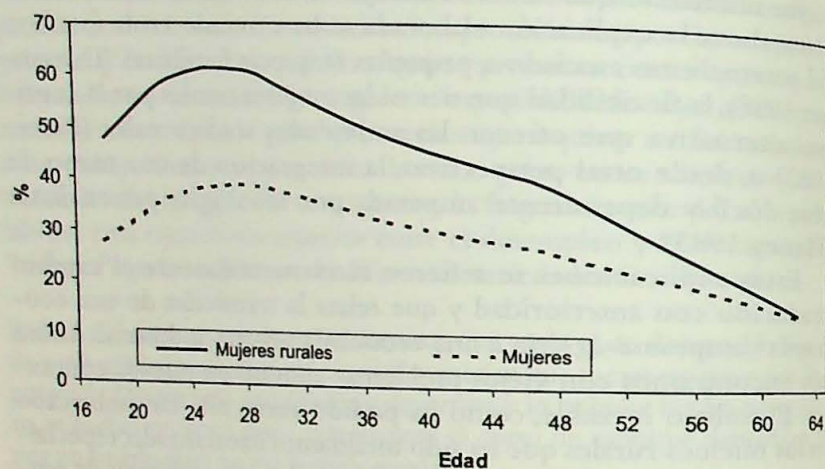
Estas explicaciones se refieren fundamentalmente al cambio producido con anterioridad y que relata la transición de una economía campesina-agraria a una economía urbana-industrial. Ahora nos encontramos con viejos problemas aunque en nuevos contextos. El trabajo invisible, como ha podido verse, está tan imbricado en los núcleos rurales que ha sido totalmente naturalizado, especialmente en las actividades de desarrollo rural. Los *yacimientos* de empleo de las actividades derivadas del nuevo marco que suponen las distintas iniciativas y políticas de desarrollo rural se nutren especialmente de empleo estacional, con alta rotación, relativamente desregularizado y ocupado por mujeres. Pero quizás lo más llamativo sea la normalización de los mecanismos de inserción para poblaciones jóvenes.

Las distintas elaboraciones actuales pueden resumirse a partir de las tesis de Little, en el sentido de que existe una fuerte presión social hacia la reproducción de los modelos tradicionales de domesticidad femenina, alimentada tanto por la centralidad económica y social que la institución familiar conserva en el medio rural (Little, 1997), como, incluso y paradójicamente, por las nuevas identidades asociadas a estos entornos. Esta presión moral merma las posibilidades de promoción profesional y de inserción regularizada en las actividades laborales para una buena parte de las mujeres rurales²⁶.

Una de las respuestas para liberarse de esa presión que empuja a las situaciones de domesticidad y actividades invisibles es la emigración selectiva de las jóvenes que revierte finalmente en la alta masculinización

única excepción está en el grupo de menores de 19 años, donde dicha tendencia llega incluso a invertirse. Resulta claro que juvenilidad y "trabajo basura" es una asociación más factible en áreas urbanas que rurales.

²⁶ En la encuesta de Vera y Rivera (1999) se señalaba que más de la tercera parte de las mujeres rurales habían atendido y/o ayudado a otras personas de su grupo familiar, excluido su cónyuge, durante el último año, dedicando a ello una media superior a las 500 horas.

GRÁFICO 3. Tasas de *commuting* de las mujeres rurales

Municipios menores de 5.000 habitantes.

Fuente: Censos de Población INE, 2001. Elaboración propia.

linización de las áreas rurales. Sin embargo existe otro fenómeno, otra respuesta sobre la que se ha incidido menos y que resulta igual de llamativa. La importancia que tiene el *commuting*, los desplazamientos pendulares diarios para las mujeres rurales (véase gráfico 3). En los municipios más pequeños estos desplazamientos llegan a ser incluso más intensos que los de los varones²⁷ (véase tabla 6).

El *commuting* es otro elemento central a tener en cuenta. La presión familiar-doméstica y las oportunidades laborales extralocales configuran un campo gravitatorio sobre el que se pergeñan las estrategias laborales femeninas, mostrando la doble vulnerabilidad que concurre en el caso del empleo femenino rural: el de su escaso reconocimiento social y el de su extraña regularización y, como respuesta obligada, el desarraigo local. Procesos que para su inversión pasan por la "visibilización".

²⁷ Un análisis detallado del *commuting* por género y de su relación con la "presión familiar" en las áreas rurales españolas puede verse en Camarero y Oliva, «Los Paisajes Sociales de la ruralidad tardomoderna», de próxima publicación en el *Atlas Rural de España*, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

TABLA 6. Tasas de *commuting* en los municipios rurales

	Varones	Mujeres
Menos de 101 habitantes	51,6	66,5
De 101 a 500 habitantes	51,7	57,5
De 501 a 1.000 habitantes	52,7	51,1
De 1.001 a 2.000 habitantes	52,2	47,3
De 2.001 a 5.000 habitantes	50,6	42,9
De 5.001 a 10.000 habitantes	48,6	40,7

Fuente: Censos de Población INE, 2001. Elaboración propia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, I.; Navarro, L. y Pastor, C. (1997), *Economía sumergida en Aragón*, Fundación Cánovas del Castillo, Serie Naranja.
- Bauman, Z. (2000), *Liquid Modernity*, Londres, Polity Press.
- Benton, L. (1990), *Invisible factories. The informal economy and industrial development in Spain*, Nueva York, New York State University.
- Baylina, M. (1996), *Trabajo a domicilio, género y contexto regional en la España rural*, tesis doctoral, Universidad de Barcelona.
- Caínzos, J. F. (dir.) (2001), *La economía sumergida en Galicia*, A Coruña (poli-copiado).
- Camarero, L. A.; Díaz, J. R. y Oliva, J. (2002), *Mujer rural emprendedora. Marco demográfico, perfiles sociolaborales y actuaciones políticas*, Madrid, Ecosoc.
- Camarero, L. A. y Oliva, J. (2004), «Las trabajadoras invisibles de las áreas rurales: un ejercicio estadístico de estimación», en *Empiria, Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 7, pp. 159-182.
- Candela, P. y Piñón, J. (2001), «La campaña de la naranja», informe de caso (Proyecto TRABIN) [recogido en el libro de ambas autoras: *Mujeres entre naranjas*, Valencia, Ed. Historia Social, 2005].
- Castellanos, M. L. y Pedreño, A. (2001), «Desde El Ejido al accidente de Lorca. Las amargas cosechas de los trabajadores inmigrantes en los milagrosos ver-geles de la agricultura mediterránea», en *Sociología del Trabajo*, 42, pp. 3-32.
- Castillo, J. J. (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos.
- (2003), *En la jungla de lo social. Reflexiones y oficio del sociólogo*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- (ed.) (1987), «Introducción», en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 38, pp. 7-20 (número especial sobre «Crisis del trabajo y cambios sociales»).
- (1999) (ed.), *El trabajo del futuro*, Madrid, Editorial Complutense.
- ; López, P. y Lahera, A. (2002), «El trabajo invisible en España: una evaluación y valoración del trabajo realmente existente, de su condición, problemas y esperanzas (Proyecto TRABIN)», en Lacalle, D. (ed.), *Sobre demo-*

- cracia económica. *Los modelos organizativos y el papel del trabajo*, Madrid, El Viejo Topo-Fundación de Investigaciones Marxistas.
- y López, P. (2002), *Los obreros del Polo*, Madrid, Editorial Complutense y Universidad Pública de Navarra.
- Carrasco, C. (1999), *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Barcelona, Icaria.
- y Mayordomo, I. (2000), «Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género», en *Política y Sociedad*, núm. 34, pp. 101-112.
- Centro de Investigaciones Sociológicas (1997a), *Actitudes ante la economía sumergida*, Madrid, CIS.
- (1997b), *Datos de Opinión* (núm. 2.245), Madrid, CIS.
- Doeringer, Peter (1988), «Los mercados internos de trabajo y el paternalismo de las áreas rurales», en Osterman, P. (comp.), *Los mercados internos de trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 303-322.
- FOESSA (1994), *V Informe Sociológico sobre la situación social en España*, Foessa, Madrid.
- Instituto Nacional de Empleo (2000a), *Nuevos yacimientos de empleo*, Madrid, INEM, Observatorio Ocupacional.
- (2000b), *El desarrollo del ámbito rural y su incidencia en la generación de empleo*, Madrid, INEM, Observatorio Ocupacional.
- IOE (1998), *Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*, Madrid, IMSERSO.
- (2001), *Mujer, inmigración y trabajo*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales.
- Little, J. (1997), «Employment marginality and women's self-identity», en P. Cloke y J. Little (eds.), *Contested countryside cultures: otherness, marginalisation and rurality*, Londres, Routledge.
- Massey, D. (1983), «Industrial restructuring as class restructuring: production, decentralization and local uniqueness», en *Regional Studies*, núm. 17(2).
- Mateman, S. y Renooy, P. H. (2001), *Undeclared Labour in Europe. Towards an integrated approach of combating undeclared labour (Final Report)*, Comisión Europea, Ámsterdam.
- Mauleon, I. et al. (1997), «Estimación cuantitativa de la economía sumergida en España», en *Ekonomiaz*, 39, pp. 124-136.
- Melis, A. y Canales, G. (1996), «El trabajo a domicilio en la Vega Baja del Segura (Alicante): origen y desarrollo en un municipio agrícola», en *Investigaciones Geográficas*, 16, pp. 137-154.
- Oliva, J. y Camarero, L. A. (2002), *Paisajes sociales y metáforas del lugar*, Pamplona, Universidad Pública de Navarra.
- Pedreño, A. (1999), «Del jornalero agrícola al obrero de las factorías vegetales», Madrid, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- y Castellanos, M. L. (2001), *Braceros del ocio: prácticas laborales y organización social del trabajo en los espacios de producción turística*, informe de caso. Proyecto TRABIN.

- Precarias a la Deriva (2004), «A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina», Madrid, Traficantes de Sueños.
- Ruesga, S. M. (1991), «Las otras trabajadoras. Un análisis de la participación femenina no registrada en la actividad económica», en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, 13-14, págs. 114-128.
- (1997), «Los españoles ante la economía sumergida», en *Opiniones y Actitudes*, 15, CIS.
- Sampedro, R. (1991), «El mercado de trabajo en el medio rural: una aproximación a través del género», en *Política y Sociedad*, núm. 8, pp. 25-33.
- (1996), «Género y ruralidad: las mujeres ante el reto de la desagrarización», Madrid, Instituto de la Mujer.
- Sarrible, G. (1997), «Reproducción e imagen de la mujer. Crítica de género en demografía», en *Papers*, núm. 53, pp. 11-24.
- Schneider, F. y Enste, D. (2000), «Shadow Economies: Size, Causes, and Consequences», en *Journal of Economic Literature*, 38: pp. 77-114.
- Sennet, R. (1998), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.
- Sierra, J. M.; Corbera, M. y Ansola, A. (2001), *El trabajo en los espacios rurales de Cantabria*, informe de caso (Proyecto TRABIN).
- Taboada, O. (2001), *Del escaparate a la trastienda. Mujeres y trabajo invisible en la confección gallega*, informe de caso (Proyecto TRABIN).
- Vera, A. y Rivera, J. (1999), *Contribución invisible de las mujeres a la economía. El caso específico del mundo rural*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Villarino, M. y Armas, P. (1997), «Globalización y sistemas productivos locales en el textil gallego», en *Actas XV Congreso de Geógrafos Españoles*, Universidad de Santiago de Compostela, vol. II, pp. 983-994.
- Ybarra, J. A.; Hurtado, J. y San Miguel, B. (2001), «La economía sumergida revisitada», *Sociología del Trabajo*, 43, pp. 29-70.

Resumen. «Como si no hiciera nada»: la naturalización del trabajo invisible rural femenino»

Se analizan en este trabajo las dificultades de los registros estadísticos al uso para identificar y estudiar el trabajo femenino. Una invisibilización que diferentes procesos hacen especialmente redundante en el caso de las mujeres rurales. A continuación se considera la importancia y volumen del trabajo no declarado en la economía española y se exploran las ocupaciones del mercado de trabajo próximas a las situaciones sumergidas. También se realiza una estimación de las trabajadoras invisibles rurales y del reconocimiento que las prácticas sumergidas adquieren en diferentes contextos territoriales (rural-urbano, comunidades autónomas) para después reflexionar sobre los sentidos sociales mediante los cuales han sido "naturalizadas" por los propios actores sociales.

Abstract. «As if they don't do anything»: how the invisibility of rural female labour becomes natural»

This article analyzes the problems involved in using standard statistics and statistical categories to identify and study female labour. More specifically, the authors reveal the different processes that help to make the work of rural women particularly invisible. They go on to examine the importance and extent of undeclared work in the Spanish economy and women's presence in labour market occupations on the frontiers of the informal sector. On the basis of their estimates of the number of unrecorded female workers in rural settings, they also consider the extent to which underground labour goes recorded or otherwise in different territorial contexts (rural-urban, distinct Spanish Autonomous Communities). This serves as the basis for a series of reflections on the social mechanisms by which the invisibility of female labour has been assumed as "natural" by the social actors themselves.

La construcción social del mercado de trabajo: escasez de mano de obra autóctona e inmigración en Andalucía

Margarita Martín Carballo
y Sofía Pérez de Guzmán Padrón *

1. Introducción

La mayor parte de los análisis sobre la posición que ocupan los inmigrantes en el mercado de trabajo español se realiza desde planteamientos que pueden inscribirse en el marco de las teorías de la segmentación del mercado de trabajo. Desde esta perspectiva, el hecho de que en nuestro país exista demanda de mano de obra extranjera se debe a que los trabajadores autóctonos rechazan los trabajos mal pagados, inestables, peligrosos, no cualificados y de bajo prestigio. En este proceso influyen factores de diversa índole, tales como el incremento general del grado de bienestar y desarrollo económico de la sociedad española, el rápido desarrollo del Estado del Bienestar, el aumento del nivel medio de educación de la población autóctona, el mantenimiento de las redes familiares o las expectativas que los cambios anteriores generan entre los autóctonos (Cachón, 2003). El resultado es, entre otros, la coexistencia de unas tasas de paro más o me-

* Profesoras de Sociología: Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Cádiz. Avda. Duque de Nájera, 6 Dpdo. 11002 Cádiz. E-mail: margarita.martin@uca.es; sofia.perez@uca.es.

nos elevadas con una relativa escasez de oferta de mano de obra autóctona en ocupaciones de baja cualificación, bajos salarios y escasa consideración social. Esta interpretación aparece confirmada en las numerosas investigaciones que se han realizado sobre la inserción laboral de los inmigrantes¹.

Nuestro objetivo es profundizar en el conocimiento de este fenómeno, centrándonos en un aspecto que, a nuestro juicio, ha sido hasta ahora poco estudiado: el análisis de los factores históricos, socioeconómicos y culturales que influyen en el hecho de que exista escasez de mano de obra autóctona para realizar determinados trabajos. Para ello, tomamos como punto de partida los resultados de una investigación cualitativa que llevamos a cabo entre enero y junio de 2003 sobre «La situación social de los inmigrantes en la provincia de Cádiz», encargada por la Junta de Andalucía.

Centrándonos en uno de los sectores que caracterizan de manera especial la inserción laboral de los inmigrantes en España, el sector agrario², analizaremos este fenómeno comparando dos áreas geográficas de la provincia de Cádiz. La primera de ellas, la costa noroeste de la provincia, concentra su actividad mayoritariamente en el cultivo en invernadero de flor cortada y se caracteriza, a pesar de pertenecer al modelo de la denominada agricultura intensiva, por la ausencia total de mano de obra inmigrante. La segunda, el eje Jimena de la Frontera-San Martín del Tesorillo, está dedicada al cultivo de cítricos y se caracteriza por la participación reciente y masiva —de hecho, casi exclusiva— de trabajadores inmigrantes en las labores de cultivo y recolección.

2. La agricultura andaluza y la división intraeuropea del trabajo

Vamos a analizar, por tanto, dos áreas que, a pesar de estar ubicadas en la misma provincia, presentan características muy diferentes tanto res-

¹ Lorenzo Cachón es el sociólogo que ha analizado de manera más completa y sistemática la lógica que explica la inserción de los inmigrantes en el mercado de trabajo español. También las investigaciones de autores como Andrés Pedreño, Carlota Solé, Rosa Aparicio y Andrés Tornos apuntan en esta dirección.

² En España, el porcentaje de trabajadores extranjeros en el sector agrario duplica el de la mayor parte de los países desarrollados (*Laboral*, núm. 6, junio de 2003).

pecto al tipo de cultivo predominante como en lo referente a las estrategias económicas y laborales desarrolladas. Más adelante veremos cómo sus respectivas evoluciones históricas y sus rasgos socioeconómicos y culturales son también divergentes. Creemos, sin embargo, que ambos casos deben ser analizados en base a un mismo marco interpretativo: la tradicional dependencia estructural del sector agrario andaluz y, por tanto, de sus trabajadores.

En este sentido, ambas comarcas se inscriben en lo que Pedreño (2003) ha denominado la “lógica de división intraeuropea del trabajo”. Se trata de una división internacional del territorio que sigue una lógica norte/sur, en la que las regiones del sur se han especializado en la producción de frutas, hortalizas y flores en fresco que tienen como destino principal los mercados situados en los países del norte, los cuales ejercen el control de la distribución y de los precios, así como de los suministros. Esta lógica coloca a los productores del sur en una posición de dependencia y vulnerabilidad respecto al norte, con lo que ello supone de incertidumbre acerca de los resultados de sus esfuerzos e inversiones (Cruces y Martín, 1997).

2.1. La producción de flor cortada y su dependencia respecto al capital comercial

La primera de las comarcas analizadas concentra su actividad, como hemos señalado, en el cultivo de la flor cortada. El cultivo de flor para corte se realiza en el interior de invernaderos y se inserta dentro de lo que se ha denominado “nueva agricultura” o agricultura intensiva: formas de producción agrícola caracterizadas por los altos rendimientos que se obtienen por unidad de superficie y por generar una elevada demanda de mano de obra. Se trata de cultivos tempranos, que rompen con la secular estacionalidad del producto agrícola hasta conseguir varias cosechas al año. España se sitúa en segundo lugar, después de Holanda, como productor de flor cortada en la UE. Y entre las comunidades españolas, Andalucía se sitúa a la cabeza, con más del 50% de la producción nacional y el 56% de la superficie dedicada a este cultivo.

Este sector es, al igual que el de la horticultura mediterránea, un claro ejemplo de la mencionada división intraeuropea del trabajo, en la que el sur ocupa la posición más débil y, por tanto, dependiente. Así, en primer lugar, el cultivo intensivo de flor cortada requiere im-

portantes inversiones en infraestructuras, semillas y esquejes, productos fitosanitarios, pesticidas y abonos, la mayor parte de los cuales son proporcionados por empresas británicas y holandesas. Los países del norte concentran, además, las fases de investigación y desarrollo de los *inputs* y tecnologías requeridos para el cultivo intensivo de flores.

El control de la distribución escapa también de las manos de los productores locales. El 64% de la producción de flor andaluza se destina al mercado exterior, siendo Holanda y Reino Unido los principales consumidores. Los canales de comercialización han ido variando con el tiempo. En los orígenes de este sector en Andalucía la práctica totalidad de las empresas comercializaban la producción de flor cortada a través de las subastas ubicadas en los principales centros de producción y distribución, entre los que Holanda ocupaba, y sigue ocupando, una posición destacada. Sin embargo, en la actualidad la comercialización a través de las subastas ha perdido gran parte de su importancia, en beneficio de la venta directa a intermediarios y mayoristas: más del 50% de la producción andaluza se comercializa de este modo. También ha adquirido cierta relevancia la venta a cadenas detallistas (floristerías) y a grandes superficies. En cualquier caso, son las grandes distribuidoras europeas las que imponen los precios y establecen las normas y estándares definitivos de los productos que han de llegar a sus mercados.

La dependencia respecto al norte atraviesa, por tanto, todo el proceso de producción de las flores: desde las infraestructuras y tecnología requeridas hasta la comercialización, pasando por la siembra y el tratamiento de los tallos. Se configura así, como ha señalado Pedreño (2003, p. 130), "una red transnacional de producción-consumo con posiciones desiguales de poder, en la que el capital comercial tiene la supremacía y el capital productivo queda en una posición de dependencia y vulnerabilidad". Y esta lógica norte/sur se hace aún más evidente —y más agobiante para la floricultura andaluza— si tenemos en cuenta que los principales países competidores de las exportaciones andaluzas son Colombia, Kenia, Turquía y Marruecos, todos ellos situados más al sur³.

³ Los principios básicos de la regulación comunitaria del mercado de la flor cortada se establecieron en 1968. Esta regulación es una de las que menos modificaciones ha sufrido en la Política Agraria Común. Aunque contempla un sistema de protección frente a terceros países, este ha perdido en gran medida su efectividad debido a los acuerdos preferenciales que existen con muchos de los productores y exportadores de flor cortada. De forma general puede decirse que estos acuerdos suponen una serie de medidas que suavizan el sistema de protección del mercado europeo

2.2. El cultivo de cítricos y la Política Agraria Común

El cultivo de cítricos constituye un sector con clara vocación exportadora hacia los países industrializados de la Europa Occidental, por lo que comparte con la flor cortada su dependencia respecto al capital comercial. Además, se encuentra fuertemente subvencionado, en el marco de la Política Agraria Común, en tanto que producción orientada a la industria. La UE tiene también la facultad de determinar los estándares de calidad y cantidad de la producción, así como las características —tamaño y grado de modernización— que deben tener las explotaciones.

La cuenca mediterránea es la principal zona abastecedora de cítricos de los países industrializados de la Europa Occidental, siendo España el primer país exportador de cítricos hacia la UE con una producción aproximada de cinco millones de toneladas (Anuario Estadístico de España, INE, 2004). En los últimos años se han iniciado, con bastante éxito, exportaciones de cítricos españoles a EEUU, Canadá y Japón (Informe CEDER-Jimena, 1997).

La mayor parte de la superficie de cítricos cultivada en España se encuentra en Levante, en las regiones de Valencia y Murcia. La producción de cítricos de Andalucía representa el 17% del total nacional, siendo las provincias de Málaga y Sevilla las que más superficie dedican a su cultivo. Cádiz, en el conjunto andaluz, sólo representa un 5%, lo que equivale a menos del 1% del total nacional (0,88%) (INE, 2000, «Cultivos industriales por CCAA»).

En la provincia de Cádiz el 80% de la producción de cítricos se concentra en la comarca del Campo de Gibraltar, en los municipios de Jimena, Castellar, San Roque y Los Barrios, que constituyen lo que se conoce como el Valle del Guadiaro. Se cultivan diversas variedades, lo que permite que cada campaña agrícola se inicie en noviembre y se prolongue hasta junio, mes en el que se recolectan las variedades más tardías.

La entrada de España en la Comunidad Económica Europea ha sido crucial para el sector de los cítricos, no tanto para orientar la actividad, sino sobre todo para mantenerla. Muchas explotaciones, por

frente a las importaciones procedentes de determinados países. La mayoría de los países con los que la UE tiene acuerdos de este tipo son países en vías de desarrollo en los que la agricultura posee un alto potencial competitivo debido a los bajos costes de producción, fundamentalmente en lo referente a la mano de obra.

su tamaño o por su obsolescencia tecnológica y de métodos de trabajo, habrían desaparecido de no haber recibido subvención por parte de la UE. Así pues, las ayudas económicas de la UE están permitiendo, por una parte, el alargamiento de la vida de algunas explotaciones que, por falta de rentabilidad, habrían desaparecido y, por otra, la adaptación a los estándares europeos de calidad y cantidad de producción y calidad de vida para los agricultores que desean seguir dedicados a la agricultura. Concretamente, la UE apoya las iniciativas que permiten mejorar tanto la producción (modernización de las explotaciones) como la comercialización de la misma (la formación y mejora de las instalaciones de las organizaciones de productores) y, simultáneamente, subvenciona determinadas producciones orientadas hacia la industria, como es el caso de los cítricos destinados a zumo⁴.

En la actualidad la realidad en Jimena es diversa. Sobreviven algunas explotaciones anticuadas: aquellas cuyo tamaño y situación hacen inviable su modernización y porque hace ya tiempo que los hijos de los agricultores han dejado de tener en el campo su futuro. Son explotaciones orientadas exclusivamente hacia la industria, con producciones poco abundantes y de escasa calidad. Junto a ellas, otras se han ido especializando en la producción de cítricos y modernizándose, siendo varias las iniciativas suscritas por estos citricultores de Jimena para asegurarse su futuro como productores. Han incorporado riego por goteo, abonado específico tras análisis foliares, han suscrito el programa ATRIA, que permite ajustar y controlar los tratamientos fitosanitarios, se han constituido en Organización de Productores de Cítricos (OPC) y están mejorando sus instalaciones. Son iniciativas unas veces exigidas y otras sugeridas por la Administración autonómica, pero que responden siempre a orientaciones de la UE.

Sin embargo, a pesar de la modernización, la producción de cítricos sigue exigiendo mucha mano de obra para la recolección. Dependiendo de las variedades y de su destino final, la recolección puede ser una tarea delicada, con necesidad de aún más jornales.

En el camino de la modernización, el tamaño de las explotaciones de cítricos características de la zona es un obstáculo para la obtención de producciones mayores, de mejor calidad y con menor coste. Las OPC de San Pablo y San Martín, que agrupan, sobre todo, a pequeños y medianos agricultores, se enfrentan ante el hecho de que los están-

⁴ Más del 50% del precio de la naranja que se vende para la industria está subvencionado por la UE. Aproximadamente el 70% de la naranja recogida en la zona de Jimena se destina a zumo; el 30% restante se destina al consumo de mesa.

dares europeos obligan a la concentración de las producciones, para lo que resultan imprescindible explotaciones grandes. En sus propias palabras: "Hay que hacer lo contrario de lo que se hizo en la Reforma Agraria. Hay que hacer la Contrarreforma, pero es imposible de hacer"⁵.

En todo este panorama, nuevas condiciones se imponen a la tradicional dedicación agrícola. Hay jóvenes agricultores que quieren dedicarse al campo, que sólo se ven a sí mismos y al paisaje que conocen, como lo conocen, que están dispuestos a seguir arraigados a la tierra. Pero la presión económica que ejerce la costa es un titán. Hablan con ilusión de sus logros, de sus perspectivas, pero cuando tropiezan con la costa, muchas de sus ilusiones se desvanecen, se ven reconvertidos en jardineros de los múltiples campos de golf y de polo que hay previstos en el término de Jimena.

El futuro del mundo rural está comprometido; este mundo rural que exige puntualmente mano de obra a la que la modernización descualifica —aun cuando nunca estuvo considerada la cualificación—; donde la rentabilidad de las explotaciones depende del grado de mecanización y la capacidad de producir en enormes cantidades; donde es preciso ejercer el control sobre la comercialización para obtener las mejores condiciones; este mundo rural se esfuerza por sobrevivir pero tiene sus días contados. Jimena actualmente presenta tasas de ocupación en el sector agrícola cercanas al 20% (INE, 2001, Censo de Población y Vivienda), cuando la media europea parece situarse en torno al 2%. Es decir, en el camino hacia la convergencia, muchos agricultores tendrán que dejar de serlo. En esta zona de nuestro estudio hay muchas circunstancias favorables al cambio.

⁵ Esa imposibilidad a la que aluden los agricultores tiene que ver precisamente con la influencia de la costa y su crecimiento turístico espectacular, que va haciendo cada vez más deseable para usos turísticos y residenciales las tierras de Jimena, de San Pablo y San Martín. Los precios de la tierra ya no son precios agrícolas que permitan realizar cálculos económicos sobre su amortización. Así, el proceso de fragmentación de la tierra es imparable en aras del "desarrollo" urbanístico irregular y en contra del desarrollo agrícola. Las cooperativas tienden a actuar como elemento aglutinador de todas las pequeñas producciones. Prevén que en el futuro —el futuro más deseable para los productores de cítricos, aquel en el que sigan siendo demandadas sus producciones y para ellos siga siendo rentable tal actividad— la cooperativa gestione todas las tareas productivas de sus asociados consiguiendo ajustar los costes y racionalizar los criterios de producción.

3. Chipiona y Jimena de la Frontera: diversidad de respuestas frente a la incertidumbre

Una vez descrito el contexto en el que se desarrolla la agricultura andaluza en general y las de Chipiona y Jimena, en particular, nos centramos en la descripción de los factores históricos, socioeconómicos y culturales propios de cada una de las zonas analizadas que han influido, desde nuestro punto de vista, sobre la presencia o ausencia de inmigrantes en las explotaciones agrícolas.

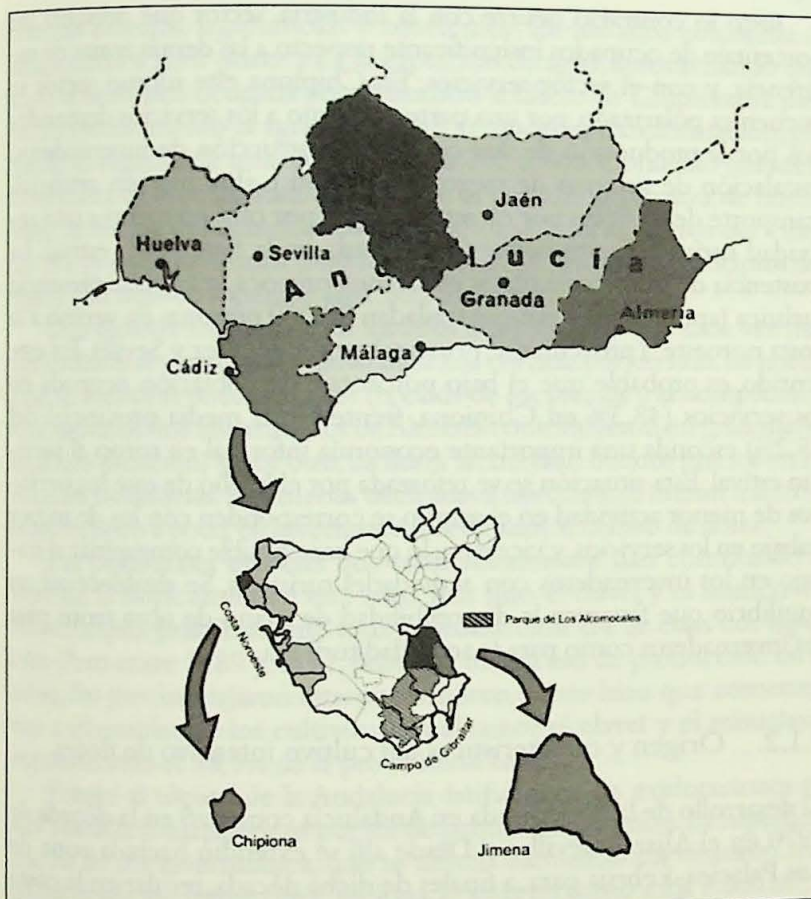
3.1. El cultivo de la flor en Chipiona: agricultura intensiva sin inmigrantes

3.1.1. Características demográficas y socioeconómicas

Chipiona es, a pesar de su escasa extensión (33 km²), el principal municipio productor de flor cortada de Andalucía. Se encuentra situado en el extremo noroccidental de la provincia de Cádiz, a orillas del océano Atlántico y próximo a la desembocadura del Guadalquivir. Sanlúcar de Barrameda constituye su límite tanto al norte como al este, lindando al sur con el término municipal de Rota. Su privilegiada situación geográfica da lugar a unas excelentes condiciones climáticas (temperaturas moderadas y regulares a lo largo de todo el año) que hacen que con una infraestructura relativamente reducida sea posible la producción de flor de una calidad aceptable durante buena parte del año.

Chipiona contaba en 2003 con 17.334 habitantes. Desde el punto de vista demográfico, destaca la juventud de su pirámide de población (el 21,5% de la misma es menor de 16 años) y el bajo nivel medio de instrucción (33% de analfabetos y sin estudios). Destaca también en Chipiona el alto nivel de desempleo existente: en 2001, último año para el que existen datos a nivel municipal, el 31,2% de la población activa se encontraba en situación de paro⁶. La distribución de la población ocupada por sectores presenta, asimismo, rasgos diferenciales.

⁶ Para ese mismo año, la tasa de paro para la provincia de Cádiz era del 24,82%, la andaluza del 18,76% y la española del 10,49%.



En primer lugar, la agricultura sigue teniendo un enorme peso en la economía chipionera: un 30,4% de su población ocupada lo está en el sector primario, y esta cifra supera ampliamente las referidas a la provincia, Andalucía y España. En este sentido, parece evidente que Chipiona no se ha visto afectada por el retroceso generalizado de la población ocupada en la agricultura que se ha producido en las últimas décadas. El porcentaje de población ocupada en la construcción (16,4%, frente a un 11,7% a nivel nacional) revela que este sector presenta también cierto dinamismo en la zona, que se explica por la construcción en los últimos años de grandes urbanizaciones turísticas como Costa Ballena y de segundas residencias de uso turístico-residencial.

Justo lo contrario ocurre con la industria, sector que presenta un porcentaje de ocupados insignificante respecto a las demás zonas de referencia, y con el sector servicios. En Chipiona este último sector se encuentra polarizado, por una parte, en torno a los servicios demandados por la producción de flor cortada (construcción de invernaderos, instalación de sistemas de riego, calefacción o iluminación artificial, transporte de las flores por carretera, etc.) y, por otra, en torno a una actividad turística fuertemente concentrada en la temporada estival. La existencia de numerosas playas en la zona provoca una fuerte presencia turística (aproximadamente, se trasladan 90.000 personas en verano a la costa noroeste⁷) proveniente, principalmente, de Jerez y Sevilla. En este sentido, es probable que el bajo porcentaje de población ocupada en los servicios (48,3% en Chipiona, frente a una media provincial del 65,2%) esconda una importante economía informal en torno al turismo estival. Esta situación se ve reforzada por el hecho de que los periodos de menor actividad en el campo se corresponden con los de mayor trabajo en los servicios, y viceversa, lo que hace posible compaginar el trabajo en los invernaderos con actividades turísticas. Se establece así un equilibrio que favorece la disponibilidad de mano de obra tanto para los invernaderos como para la actividad turística.

3.1.2. Origen y características del cultivo intensivo de flores

El desarrollo de la flor cortada en Andalucía comenzó en la década de 1970 en el Aljarafe sevillano. Desde allí se extendió hacia la zona de Los Palacios-Lebrija para, a finales de dicha década, recalar en la costa noroeste gaditana (Chipiona-Sanlúcar de Barrameda), donde ha alcanzado un espectacular auge. Actualmente, la provincia de Cádiz concentra el 64% de la superficie dedicada a este cultivo⁸, y más de un tercio de la misma se concentra en el reducido término municipal de Chipiona.

Aunque el verdadero desarrollo del cultivo de la flor no se produjo hasta mediados de los años ochenta, la agricultura ha tenido siempre un gran peso en la economía de Chipiona. Durante toda la primera mitad del siglo XX la agricultura chipionera se limitaba prácticamente al cultivo de viñas, dedicándose el resto de las tierras de secano al cul-

⁷ Dato extraído de la Agenda 21 de la costa noroeste de la provincia de Cádiz.

⁸ La flor cortada supuso el 19,9% de la producción final agrícola de la provincia en el año 2002, situándose al mismo nivel que otro sector emblemático como es el del vino.

La construcción social del mercado de trabajo...

tivo de cereales, leguminosas y tubérculos. En los años cincuenta se empezaron a abrir pozos para la captación de agua, aprovechando que toda la zona está ocupada por el llamado acuífero de Chipiona. A partir de ese momento la agricultura sufrió una gran transformación, pasando el regadío de unas 30 hectáreas a 700 u 800. Comenzó entonces la siembra de árboles frutales, así como la producción masiva de hortalizas, de forma que a mediados de los años setenta el cultivo del viñedo era ya casi testimonial (300 hectáreas, frente a 2.100 a principios del siglo) y el regadío superaba las 1.500 hectáreas.

Dos factores influyeron, en los años ochenta, para que cada vez más agricultores se sumaran al cultivo de la flor cortada: por un lado, las hortalizas se tornaron poco rentables (la caída de los precios y la competencia que suponían los invernaderos de Almería contribuyeron en gran medida a esta situación) y, por otro, las flores alcanzaban buenos precios en las subastas holandesas. Las huertas dedicadas a hortalizas se fueron transformando, poco a poco, en invernaderos dedicados al cultivo de flores.

Las principales especies que tradicionalmente han constituido la base de la floricultura en esta zona han sido el clavel y el miniclavel. Al principio, prácticamente toda la producción era de estas dos especies. Pero entre 1989 y 1992, debido a un exceso de producción en la zona, los precios bajaron estrepitosamente, y esto hizo que comenzaran a diversificarse los cultivos. Actualmente el clavel y el miniclavel suponen sólo el 58,5% de la producción total.

Frente al tópico de la Andalucía latifundista, las explotaciones de flor cortada se caracterizan por ser de pequeña dimensión. La superficie media de los invernaderos, que se ubican formando un cinturón que rodea el núcleo urbano de Chipiona, se sitúa en torno a los 7.000 m², si bien la mayoría cuenta con una superficie inferior a los 5.000 m².

Estas explotaciones se caracterizan, además, por tener en la inmensa mayoría de los casos un carácter familiar. De hecho, la mayor parte de los agricultores de Chipiona son propietarios de sus propios campos. Así, el acceso a la titularidad de la explotación es, en un 89% de los casos, a través de la propiedad de las tierras⁹. Además, entre las diferentes formas jurídicas en que pueden constituirse las empresas agrarias, destaca en este sector la figura del empresario individual (89%) frente a las sociedades mercantiles y las entidades asociativas. También la familia lleva a cabo, en la mayoría de los casos, la explotación directa de los invernaderos.

⁹ Datos obtenidos del *Diagnóstico sobre la situación actual del sector andaluz de la flor cortada*, febrero, 2002, Junta de Andalucía, Consejería de Agricultura y Pesca.



El ciclo de producción de la flor dura unos ocho meses. Previamente hay que llevar a cabo algunas labores preparatorias (abonado, desinfección, labranza del invernadero y preparación de la tierra), el entutorado (colocación de los soportes que sujetan las flores) y la plantación. Durante todo el ciclo hay que desarrollar otras labores, como el pinzado (poda de formación), el desbotonado (eliminación de brotes y flores no comerciales), y el remetido de la flor (redireccionamiento de los esquejes en las redes). Todos estos trabajos han de hacerse de forma manual y, por tanto, demandan gran cantidad de mano de obra. Pero la tarea que sin duda requiere el mayor aporte de mano de obra es la recolección, que tiene lugar de octubre a mayo. Durante estos meses hay que compatibilizar dos tareas: el corte de la flor, que se realiza al menos dos veces por semana, y la preparación de las mismas para su entrega a las comercializadoras. La elevada demanda de fuerza de trabajo que generan estos cultivos se cubre casi exclusivamente con mano de obra de tipo familiar.

3.1.3. Las estrategias económicas y laborales de los agricultores

Como hemos señalado, el control de la distribución de la flor cortada escapa de las manos de los productores locales. La secuencia que se sigue para la comercialización de la flor es la siguiente: cada productor vende sus flores a través de empresas comercializadoras locales, las cuales, a su vez, venden la producción a intermediarios en destino; y estos últimos ponen la flor a disposición del consumidor final. La conexión entre productores y mercado la realizan, por tanto, las grandes distribuidoras europeas, que son las que imponen los precios y determinan las características que debe tener el producto. En todo este proceso se genera un importante valor añadido que escapa al agricultor, que es quien ocupa la posición más subordinada y vulnerable. Ante esta situación, para obtener rentabilidad es necesario abaratar los costes laborales.

La estrategia más generalizada en otras zonas de agricultura intensiva ha sido el recurso a la mano de obra inmigrante. Las principales investigaciones realizadas en nuestro país sobre la agricultura de carácter intensivo¹⁰ han revelado la estrecha relación que existe entre

¹⁰ Como ejemplos, podemos citar los trabajos de Pedreño (2003) centrados en la horticultura murciana, de Checa (1995) y Roquero (1996) referidos a Almería o de Jabardo (1995), sobre el Maresme catalán.

la dinámica productiva de este tipo de agricultura y el recurso a la contratación de trabajadores inmigrantes. La escasez de mano de obra autóctona dispuesta a trabajar en los invernaderos y la necesidad de mantener estables los costes laborales explicarían esta situación. En este sentido, Checa (1995, p. 154) ha llegado a sugerir que "sin inmigrantes los invernaderos —o cualquier agricultura intensiva— tienen un futuro más que incierto". De hecho, la agricultura intensiva se ha considerado en muchos casos un nicho laboral específico de inmigrantes¹¹.

Las explotaciones de flor de Chipiona tienen en común con la agricultura intensiva que se desarrolla en otras zonas de Andalucía y en Levante el empleo de gran cantidad de mano de obra por unidad de superficie¹² y la necesidad de abaratar los costes laborales para obtener rentabilidad. Si en las zonas antes mencionadas se recurre para ello a la contratación de fuerza de trabajo inmigrante, en Chipiona la estrategia es muy diferente: para llevar a cabo las tareas necesarias se recurre en exclusiva a los miembros de la familia, evitando en lo posible la contratación de mano de obra ajena al grupo doméstico. La forma de evitar la contratación de mano de obra asalariada es muy sencilla: consiste en ajustar las dimensiones del invernadero a los recursos humanos disponibles. Sólo se techan y se cultivan los metros cuadrados abarcables por los miembros de la familia considerados productivos.

La organización económica de estas unidades productivas se basa en uno de los planteamientos más tradicionales de la cultura campesina: "En la casa se trabaja conjuntamente y todo es para la casa" (Cruces, 1994, p. 36). De acuerdo con este planteamiento, todos los miembros disponibles de la familia contribuyen con su trabajo a la explotación del invernadero familiar, generando unos ingresos que se computan globalmente y se consumen de la misma manera¹³. La hipotética remuneración de la mano de obra no se contabiliza como un coste y, por tanto, se pierde en la contabilidad general de la explo-

¹¹ Pero, respecto al recurso a la mano de obra inmigrante, Chipiona constituye una excepción: todas las fuentes consultadas —agricultores, técnicos y representantes de asociaciones— señalan una ausencia total de inmigrantes en los invernaderos. Una serie interrelacionada de factores de carácter histórico, cultural y socioeconómico, unidos a una diferente valoración social de la actividad agrícola, explicarían esta situación.

¹² El cultivo intensivo de la flor requiere incluso un mayor aporte de mano de obra por hectárea que el de hortalizas.

¹³ De alguna manera, se aplica el principio del equilibrio consumo-trabajo al que se refirió Chayanov.

tación. Los costes laborales se reducen así hasta desaparecer. En palabras de un agricultor: "La familia no se cuenta como gasto. Si tuviera que pagar jornales tendría que quitar el invernadero. Además, lo que se gana es para todos".

Esta particular lógica¹⁴ tiene sus raíces, desde nuestro punto de vista, en una estrategia de reproducción social basada en la transmisión patrimonial, que a su vez se asienta en el hecho de que en Chipiona la tierra ha estado siempre intensamente dividida en pequeñas propiedades familiares¹⁵. Desde esta perspectiva, la perpetuación de los bienes del grupo doméstico —que constituyen los medios de producción— de una generación a otra resulta prioritaria. Y en este contexto, la maximización del beneficio en la explotación ocupa un lugar secundario. La explotación no se considera un negocio —"aquí no se hacen cuentas como en una empresa"— sino, en todo caso, como una forma de emplear a toda la familia y de garantizarse un mínimo de ingresos que muchas veces supera con creces el nivel de subsistencia. La alternativa sería, en muchos casos, el desempleo¹⁶.

Esta concepción de las explotaciones familiares tiene una influencia crucial, desde nuestro punto de vista, en el comportamiento actual de las unidades familiares a la hora de recurrir a la contratación de mano de obra asalariada.

En primer lugar, en Chipiona el trabajo en el campo no se considera en absoluto degradante; de hecho, el porcentaje de población autóctona que trabaja —y siempre ha trabajado— en el campo es bastante elevado. Y ello a pesar de las duras condiciones de vida y trabajo que conlleva: dentro del invernadero se alcanzan temperaturas extremas, las labores de cultivo (corte, remetido, pinzado, desbotona-

¹⁴ Consideramos esta lógica particular en base a dos aspectos. En primer lugar, por lo que tiene de excepción respecto al funcionamiento de la agricultura intensiva en otros lugares. En segundo lugar, por lo que tiene de paradójica la coexistencia de la forma más moderna de producción agrícola con los valores más tradicionales de la cultura campesina.

¹⁵ Tal como refleja el Catastro de Ensenada, esta estructura de la propiedad de la tierra y el carácter familiar de las explotaciones se han mantenido inamovibles al menos desde mediados del siglo XVIII (Ruano *et al.*, 1985).

¹⁶ En este sentido, la agricultura intensiva ha permitido mantener a toda la familia haciendo posible, incluso, ciertos niveles de consumo. Hasta la implantación del cultivo de flores las pequeñas propiedades familiares resultaban insuficientes para la subsistencia de toda la familia, por lo que era habitual el compatibilizar el trabajo en la explotación familiar con el trabajo a jornal en las grandes superficies agrícolas del resto de la provincia. El cultivo de flores requiere, sin embargo, el trabajo de toda la mano de obra familiar disponible.

do, etc.) producen un importante desgaste corporal, la aplicación de fuertes compuestos químicos fomenta la toxicidad del ambiente. Además, las jornadas se alargan indefinidamente, especialmente para las mujeres, dado que tienen que compatibilizar cotidianamente las tareas domésticas con la faena en el invernadero. Los jóvenes abandonan pronto la escuela para trabajar en la explotación familiar. En las fechas punta es habitual trabajar de noche, e incluso de madrugada, ya que la preparación de las flores para su entrega a las comercializadoras se deja para cuando ya no se puede recolectar porque no hay luz natural, y las flores deben quedar preparadas para su transporte por la mañana. En estos periodos también es frecuente que los viejos y los niños colaboren, estos últimos faltando al colegio o abandonando las tareas escolares.

En línea con lo anterior, es significativo el hecho de que en el discurso de los chipioneros no aparece en ningún momento un argumento muy frecuente en los discursos de los agricultores de otras zonas: la mayoría de ellos afirma que para sus hijos no quieren el campo, prefieren que estudien y accedan a otro tipo de trabajo (por ejemplo, Cruces y Martín, 1997). En Chipiona, por el contrario, se observa un fenómeno que con anterioridad había destacado Cruces (1994) en su estudio sobre los agricultores sanluqueños: en torno al campo se crea una cultura no escolar, en la que se desvaloriza la formación académica y se refuerza el valor del trabajo en la explotación familiar (consideración del trabajo como un deber, dignidad del trabajo bien hecho, etc.). El resultado es que se abandona la escuela pronto, de manera natural y sin conflictos, para trabajar en la agricultura.

En segundo lugar, dado el entorno familiar en el que siempre se han inscrito, las explotaciones familiares son consideradas simbólicamente como contextos privados: "Cada uno en su casa hace y deshace". De acuerdo con esta concepción, la presencia de un trabajador ajeno a la familia en la explotación es vivida como una intromisión en el ámbito de la intimidad doméstica, de ahí la reticencia por parte de los agricultores a contratar trabajadores. En los casos en los que se hace necesario contratar, los criterios de selección siguen la misma lógica: debe haber algún vínculo entre el agricultor y el jornalero que supere la relación estrictamente laboral, por lo que suele recurrirse a vecinos, parientes, amigos, etc. Es la garantía de que el trabajo va a hacerse adecuadamente.

Esta práctica refleja uno de los rasgos que los chipioneros se atribuyen a sí mismos: la desconfianza hacia los demás. En este sentido, es significativa la inexistencia tanto de cooperativas de agricultores para la comercialización de la flor como de asociaciones de productores

suficientemente representativas. Un técnico agrícola lo expresaba así: "Mira, te voy a contar un dicho de aquí para que lo entiendas: están un padre y un hijo en el campo, y el padre le dice al hijo: no me fio ni de la mitad de la cuadrilla". Esta desconfianza se proyecta, sobre todo, en el trabajador que viene de fuera de la familia: existe el convencimiento de que este no va a cuidar la tierra como si fuese suya.

En este contexto, la contratación de inmigrantes resulta inimaginable. Los agricultores establecen un paralelismo en su discurso entre inmigrante y "moro", y justifican la ausencia de los mismos en sus explotaciones con el convencimiento de que "los inmigrantes son unos flojos, yo los he visto trabajando en su tierra (Marruecos): para recoger la fruta de un árbol echan la mañana. Para cubrir el trabajo de uno de aquí necesito por lo menos dos inmigrantes".

3.2. *Jimena: el cultivo y recolección de cítricos como nicho laboral específico de inmigrantes*

3.2.1. Descripción geográfica y evolución histórica

El término de Jimena de la Frontera está situado en el noreste de la provincia de Cádiz, lindando con Málaga. Es el municipio situado más al norte de los que conforman el Campo de Gibraltar y, como Castellar, sus tierras no dan al mar. Según datos del nomenclátor de 2000, en el término de Jimena la población se distribuye en las barriadas de San Pablo y Los Ángeles (también conocida como La Estación) y la Entidad Local Independiente de San Martín del Tesorillo.

Jimena es, en la actualidad, y desde antiguo, un municipio eminentemente ganadero, forestal y agrícola. Tiene una superficie de 345,24 km², de los cuales 240 pertenecen al Parque Natural Los Alcornocales. Presenta variados paisajes, siendo dominante el forestal, en el que casi todas las parcelas son de titularidad privada. La actividad económica forestal —además de la tradicional ganadera, cinegética y de extracción de corcho— se está orientando hacia actividades turísticas al aire libre como senderismo, escalada, espeleología, rutas a caballo y en bicicleta de montaña. Otra porción del territorio la ocupa el paisaje de campiña con extensiones de secano y pastizales y finalmente, en las zonas regables, encontramos vegas de naranjos y algodón. El río Guadiaro recorre longitudinalmente el municipio y con sus afluentes, Genal y Hozgarganta, nutre de agua las diversas cose-

chas. Siendo un río de bastante importancia no se encuentra regulado, no existiendo embalses ni pantanos.

Hasta el siglo XVI, las referencias históricas encontradas (Diputación de Cádiz) muestran su importancia estratégico-militar en el sistema defensivo del Estrecho en época visigoda y musulmana. Después de la Conquista quedó despoblada porque, dada la peligrosidad de la zona, se pospuso la repoblación. Al culminar la Reconquista (1489), Jimena pierde su papel defensivo y parece quedar en el olvido.

La villa de Jimena fue una donación de Enrique IV por su Real Cédula de 26 de julio de 1460, en la que otorgó el privilegio para su repoblación. Tras distintas vicisitudes de cambio de titularidad de la propiedad señorial, Jimena se vuelve casi invisible: es una villa señorial con una economía de base agropecuaria. Los duques de Medina Sidonia ejercían sobre la villa una serie de derechos derivados de su posesión, no sólo territorial sino también jurisdiccional. Hasta 1837, con el decreto de supresión de los señoríos, no consigue Jimena desligarse del poder señorial que la casa de Medina Sidonia ejercía sobre ella aunque, para estas fechas, el poder ducal había prácticamente desaparecido y sólo le quedaba al duque la posesión de algunas fincas del término.

Los acontecimientos que han dado origen a la actual configuración del territorio datan de finales del siglo XIX, si bien las características de su estructura social son consecuencia de un proceso histórico común a muchos señoríos andaluces. En 1837, el decreto de supresión de los señoríos libera a los villanos del dominio señorial, pero lo sustituye otro dominio, el del latifundista¹⁷.

En Jimena, a finales del siglo XIX, el trabajador está a merced del patrono que lo emplea; existe libertad de empleo, pero, en la práctica, el asalariado debe escoger entre el escaso jornal que le ofrecen o morir de hambre. Olvidados por la administración central, la miseria de los trabajadores agrícolas propicia la aparición del fenómeno del bandolerismo, tan mitificado en romances y leyendas¹⁸.

En 1869, el duque de Medina Sidonia, señor del territorio, vende alguna de sus fincas al marqués de Larios, quien impulsa la actividad en ellas. Se construyen canales de riego, edificios y puentes que van a permitir albergar nuevas poblaciones, surgiendo las colonias rurales

¹⁷ El proceso desamortizador no consiguió repartir la tierra entre los más pobres. Con la venta, sólo cambió de manos.

¹⁸ El bandolerismo es producto del latifundismo y de la difícil situación social aunque a veces también sea manifestación residual de los conflictos armados acontecidos en la zona (escaramuzas fronterizas en Gibraltar, guerras entre España e Inglaterra y Francia...).

de Buceite y Tesorillo, más tarde (1887) denominadas San Pablo y San Martín, que según la ley entonces vigente las exime del pago de impuestos y de la realización del servicio militar a sus varones. Podemos decir que la nueva propiedad supone un cambio de mentalidad respecto al uso y explotación de la tierra que transforma la organización del territorio, posibilita el uso agrícola de tierras no forestales y propicia también una transformación demográfica. Los nuevos emplazamientos aglutinan gentes provenientes de otras localidades hasta el punto de que en 1874 el Ayuntamiento de Jimena solicita al gobernador civil que se tengan en cuenta en la rectificación del padrón de ese año. En el siglo XX (en torno a 1940) estas fincas cambian de titularidad y el nuevo propietario, Juan March, será el que parcele y venda estas propiedades, desintegrándose la gran propiedad latifundista entre pequeños propietarios.

Históricamente, la seña de identidad de Jimena había sido ser frontera. Perdido su carácter estratégico militar ligado a la frontera, primero castellano-musulmana y posteriormente hispano-británica, Jimena de la Frontera quedó como un espacio marginal en tanto que no resaltó por ninguna característica particular como pionera y no es referencia clave en la ruta comercial. Más recientemente, la necesidad político-económica de impulsar el Campo de Gibraltar durante el franquismo se centró fundamentalmente en Algeciras y su efecto no alcanzó a los municipios del interior de la comarca como es el caso de Jimena. El efecto del desarrollo industrial del Campo de Gibraltar fue el de permitir a los jimenenses ocuparse en la naciente industria sin necesidad de abandonar masivamente el municipio como lugar de residencia. A pesar de que el transporte público existente es y ha sido deficiente, intensas conexiones interurbanas mediante transporte privado parecen existir desde antiguo.

3.2.2. La presión de la costa como amenaza a la supervivencia de la agricultura

Los factores socioeconómicos que están determinando la actitud de los habitantes de Jimena respecto de la población inmigrante y su inserción en el mercado de trabajo agrícola son, por una parte, el tipo de cultivo y la Política Agraria Común y, por otra, la situación geográfica y la orientación turística de gran parte de la comarca en la que se asienta. Adicionalmente, la distribución de la tierra y el tamaño de las explotaciones tienen importancia.

Como ya hemos señalado, el medio agrícola de Jimena es diverso. Pero mientras las extensiones de secano están completamente mecanizadas, incluso para la recolección, la producción en regadío característica de la zona, el cultivo de cítricos, exige mucha mano de obra para la recolección, cualquiera que sea el grado de mecanización y modernización en la realización de las tareas y cualquiera que sea el tamaño de la explotación¹⁹. Además, como se ha señalado, la diversidad de variedades cultivadas permite que se inicie la recolección en noviembre y se prolongue hasta junio.

El tamaño de la explotación es determinante para posibilitar la dedicación del titular de la explotación a la agricultura como actividad principal. Aun cuando no podamos hablar de un tamaño estándar, porque la calidad y cantidad de la producción depende de la calidad de la tierra, la variedad o variedades cultivadas, la situación geográfica (humedad medioambiental, influencia de los vientos, el riesgo de heladas, etc.), se estiman necesarias un mínimo de cuatro hectáreas dedicadas a la producción de cítricos para que pueda constituirse la explotación en la única o principal fuente de ingresos de una unidad familiar típica, de cuatro o cinco miembros. Sin embargo, las explotaciones no se conciben como empresas familiares en tanto que las necesidades de mano de obra no se satisfacen con la familia. Así pues, en tanto que la media de explotaciones más abundantes en la zona son menores de cinco hectáreas, la mayoría de los agricultores de la zona no lo son a título principal, sino que se dedican a otras actividades, siendo este hecho más acusado en San Martín del Tesorillo.

El principal problema percibido por los productores es la falta de mano de obra. Tal carencia se explica por la atracción que ejerce la Costa del Sol, que se extiende hasta Sotogrande: "Aquí el problema es que de hace unos años para acá la construcción y la costa están en una espiral para arriba que es grande, grande, y cada año, cada mes, eso asimila más mano de obra".

Las condiciones de trabajo y de empleo que se dan en la costa contrastan con las del trabajo agrícola. El trabajo en el campo se rige por unas pautas de funcionamiento reglamentadas desde antiguo:

¹⁹ Aunque el cultivo de cítricos no constituye el factor económico más significativo de la localidad, en la última década, y más aún en el último lustro, ha cobrado relevancia no sólo económica sino también social, porque es el sector de actividad agrícola en el que se emplea más mano de obra.

- El salario es a jornal: "Jornalero, que su propio nombre lo dice, que si echas el jornal lo cobras y si no, pues no lo cobras".
- El jornal está prefijado: son 39 o 42 euros "y no puede ser más" sin que se corra el riesgo de abandonar la explotación o la cosecha por su pérdida de rentabilidad.
- Se trabaja seis días a la semana.
- El régimen de la Seguridad Social en el que se inscriben los trabajadores del campo es el Especial de la Rama Agrícola, con prestaciones y subsidios inferiores a los de la Rama General.

El trabajo alternativo disponible en la zona presenta diversos atractivos en el imaginario colectivo, no siempre acorde con la realidad. En contraposición al trabajo agrícola, el trabajo en la costa nos lo presentan con las siguientes características:

- Los jornales en la costa oscilan alrededor de los 60 euros.
- En el trabajo no agrícola existe la posibilidad de firmar contratos de seis o más meses, durante los cuales se tienen asegurados unos ingresos.
- Las jornadas laborales semanales son de cinco días. Repiten de forma casi mítica: "El viernes al mediodía estás libre".
- Ofrece la posibilidad de aprender un oficio: ferralla, gruísta, albañil, exento de las penalidades del trabajo agrícola.
- Las altas en la Seguridad Social se producen en la Rama General.

Los propios productores se sitúan ante la atracción que ejerce la costa con cierto desconcierto pero, al mismo tiempo, reconocen su enorme poder de atracción. Ellos mismos desarrollan un discurso en el que las condiciones de trabajo y la calidad de vida que ambas actividades propician se enfrentan continuamente destacando las ventajas del trabajo fuera del campo, de cualquier trabajo: "Lo más lógico y normal es irse a la construcción en vez de ganar en el campo de jornalero cinco mil quinientas, seis mil pesetas de sueldo..., a trabajar en cualquier campo de golf, de cualquiera construcción, de cualquier cosa que el hombre gana unas diez mil pesetas al día y termina el viernes al mediodía y tiene todo el fin de semana para lo que es lo que estamos hablando: tener calidad de vida; el tener tiempo para tu casa, tu familia, entonces lo lógico es que la mano de obra se pierda porque en el campo hay que trabajar todos los días".

Son explícitos al admitir la escasa deseabilidad del trabajo agrícola: "El campo es lo último. Es que se está hablando ya que el campo, dentro de la escala de valores, trabajar en el campo de jornalero es lo último. Porque es ganar cinco mil cuatrocientas pesetas cuando trabajas y, normalmente, en invierno, metido en barro hasta las rodillas..., al final es que termina por desaparecer el jornalero, aquí en la zona, ¡eh! En otras zonas ¡no! Aquí en la zona se dice que es lo último porque el tirón del turismo es superior".

Refieren una y otra vez cómo el gran problema de la zona es la poca mano de obra disponible para el campo y la poca capacitación de la que existe, entendiendo esto como falta de interés al hacer las cosas más que la necesidad de habilidades especiales. En este sentido, la modernización de las explotaciones, la incorporación del riego por goteo, el uso automatizado de fitosanitarios, la escarda química, etc., han hecho innecesarios los saberes tácitos de los agricultores. No hay ningún vínculo especial con la tarea, que no es más que el vértice de una mera transacción económica: "Gente que va y ¡voy a echar el jornal! Antes, que no, que cualquier hombre te sabía hacer de todo, te sabía regar, te sabía echar el abono, te sabía hacer esto, te sabía hacer lo otro, se preocupaba por hacer, ahora ya, hoy en día, no hay tanta preocupación".

Simultáneamente se acepta sin resquicios la enorme movilidad-rotabilidad-temporalidad existente en el campo. Es algo implícito al contrato agrícola que es por jornadas, realizándose contratos de uno o dos días. Este hecho se justifica por las características del trabajo, que depende de la situación del producto y de las condiciones meteorológicas y sucede, indistintamente, en las grandes y en las pequeñas explotaciones. Continuamente están dándose altas y bajas: "Hay mucha movilidad. Hay mucha movilidad, mucha movilidad, mucha". De nuevo la clave aquí es "jornal" - "jornalero".

Las condiciones del trabajo y del empleo agrícola parecen cuestionables. Igualmente parece insoportable en la zona la carencia de mano de obra o, al menos, su fuga sistemática en determinados meses del año. Para soportar tal eventualidad, las asociaciones de productores han considerado la posibilidad de solicitar trabajadores inmigrantes procedentes del Este de Europa, como parte del contingente de inmigrantes laborales con fecha de entrada y salida del mercado de trabajo y del país. Su solicitud es reducida, pues se refiere a cuarenta personas aproximadamente. Sin embargo han encontrado algunas resistencias. Por una parte, el hecho de que en la provincia de Cádiz las cifras de paro sean elevadas aparece como un

impedimento por el lado de las instituciones. Por otra, la resistencia de los productores a asumir que la llegada de trabajadores agrícolas, dependientes de las explotaciones, genera la necesidad de habilitar alojamiento y condiciones de vida dignas para esos trabajadores aparece como impedimento por el lado de los empresarios. No obstante, la OPC de San Pablo está tratando de gestionar a través de ASAJA la llegada de inmigrantes para la campaña 2004-2005. Tal contingente no pretende resolver todas las necesidades de mano de obra de la zona, que en gran medida está resuelta en la actualidad mediante el recurso de la inmigración regularizada y sin regularizar. Trata de resolver la "huida" que se genera con la llegada del verano.

El sentir general de los agricultores entrevistados es el de reconocer que viven en una zona privilegiada desde el punto de vista agrícola y paisajístico, sobre todo frente a otros municipios cercanos donde no hay disponible trabajo en el campo cuando la forma de vida tradicional ha sido de base agropecuaria. Pero también están en una zona crítica porque la actividad agrícola se ve comprometida por la presión y competencia constante del *boom* turístico de la zona. Sienten que ellos, los agricultores, son perjudicados por la situación porque no encuentran personal que les trabaje pero no dejan de reconocer los beneficios que para el pueblo está teniendo, y vislumbran que va tener, el desarrollo turístico.

3.2.3. El recurso a la contratación de inmigrantes

La población total de Jimena en 2003 es de 9.343 habitantes. La población residente extranjera para esa fecha es de 410 personas²⁰. El censo de ese año refleja un saldo migratorio de 5 personas. De ello cabe resaltar que, si bien la población tiene la percepción de que la gente trabaja fuera del municipio pero sigue viviendo en él, los datos parecen apuntar hacia que mucha gente trabaja y vive fuera del municipio y que el mantenimiento de la población se debe a la presencia de extranjeros, inmigrantes.

La actualización del padrón municipal en mayo de 2004 refleja la cifra de 779 extranjeros residentes en el municipio, destacando 191 efec-

²⁰ En esta investigación hemos utilizado los datos recogidos en el censo de población de 2001 y datos del padrón municipal de 2002 y 2004. Somos conscientes de las limitaciones que presentan; sin embargo, resultan sintomáticos de la tendencia migratoria del municipio.

tivos procedentes de Rumania, aunque con anterioridad a 2000 no constaba ninguno de esa procedencia.

En relación con la inmigración parece pertinente diferenciar la percepción que tienen de la misma la población general, por una parte, y los productores agrícolas, por otra.

Los habitantes de Jimena, por una parte, se refieren a los inmigrantes —especialmente rumanos, que parece ser el colectivo de extranjeros no comunitarios más numeroso de la zona— como una realidad que en absoluto les perturba²¹. Todas las personas entrevistadas acceden hablar de la población inmigrante sin ninguna prevención. Reconocen su presencia, en tanto que es notoria; aluden a algunas de sus pautas de comportamiento, como el hecho de reunirse en determinados espacios públicos, vivir varios en una misma vivienda, su capacidad de aprender nuestra lengua con rapidez, su diligencia en el trabajo, su amabilidad de trato, etc. Suponen o saben que la mayoría está sin papeles. Es decir, que no están en condiciones de trabajar legalmente. Sin embargo, asumen, con igual naturalidad, el hecho de que estén trabajando. Además, ese hecho es el que les permite entender que los inmigrantes no son problema: "Si no queremos que nos roben, tienen que trabajar, porque comer, tienen que comer". Esta percepción de la situación de la población inmigrante trasciende todas las esferas, desde las personas particulares hasta los representantes institucionales. El conjunto de la población asume que los inmigrantes tienen que trabajar, especialmente, porque hay trabajo. Los servicios sociales municipales, los centros de salud, los centros educativos expresan su interés en integrar a las personas provenientes de terceros países. No presentan conflictividad alguna en ninguno de esos ámbitos. Las relaciones parecen fluir sin fricciones porque no hay carencias ni necesidades extremas, al menos públicas o notorias. Es posible que vivan vidas miserables, pero no se nota, se conducen correctamente, y pocos se preocupan más.

Hay una aceptación generalizada de su presencia. Ocupan puestos de trabajo nada atractivos para los locales²²; simultáneamente, su presencia garantiza su actual nivel de vida en tanto que rejuvenecen los pueblos, son población que se asienta en ellos, resuelven las necesida-

²¹ Existe en Jimena un número importante de ciudadanos británicos, 312 según el Padrón Municipal de 2004. Su presencia en el término es ya antigua, desde finales de los años setenta, existiendo muchos ancianos y habiéndose dado matrimonios mixtos.

²² Los inmigrantes, cualificados o no, aceptan empleos que los autóctonos no desean para sí ni estando en paro.

des locales de trabajo doméstico y cuidado de niños y ancianos, demandan alojamiento, alimentos, educación, sanidad, en una dimensión similar a los autóctonos y, por tanto, también generan trabajo del que los autóctonos demandan como profesionales o como comerciantes.

Por otra parte, los agricultores eluden hablar de inmigrantes. No niegan su existencia, aunque la refieren como algo que va con otros pero no con ellos. Saben de explotaciones que emplean inmigrantes, pero esos relatos son siempre ambiguos, distantes, imprecisos. Refieren que los que ellos emplean tienen papeles. Simultáneamente, admiten la llegada masiva al término de personas provenientes fundamentalmente de Rumania que se encuentran en situación irregular. En tanto que el trabajo agrícola se sitúa en el más bajo estatus, se admite tácitamente que va quedando para los inmigrantes. Expresan que las nuevas necesidades del campo se circunscriben a la recolección de cítricos y al cuidado o guarda de las explotaciones; para esto último, hay que estar dispuesto a vivir en el campo en condiciones de casi aislamiento y con niveles salariales bajos. Consideran que eso sólo es deseable para quienes, por su situación de irregularidad, por su pobreza extrema, por la falta de dominio de la lengua o por soportar cargas familiares además de las otras condiciones, no tienen acceso a otras oportunidades. El "pasma" que les ha supuesto experimentar que sus cuadrillas de recolectores se disuelven en primavera ante la llamada de la costa ha puesto en evidencia que los propios inmigrantes hacen el mismo itinerario laboral que los nacionales. El trabajo agrícola es un "trabajo de choque", es una posibilidad cuando no hay otra, pero en cuanto la oferta se diversifica y amplía, también los inmigrantes optan por trabajo mejor remunerado y mejor considerado. Y este hecho es extensivo a los regularizados y a los "sin papeles", aunque para estos últimos en menor proporción.

En relación con la inmigración ha sido sorprendente la manifestación expresa de un productor señalando la preferencia observable en el municipio hacia inmigrantes procedentes del Este, rumanos o polacos, frente a marroquíes, explicando tal preferencia por las diferencias culturales insalvables entre "ellos" y "nosotros". Tal consideración no parece pertinente si no es para justificar un hecho poco significativo en términos numéricos pero sí en relación a la consideración de los inmigrantes en un mercado de trabajo segmentado. En el término de Jimena hay muy pocos marroquíes (37 según el padrón municipal) y los que hay, en la consideración general, incluso la de nuestro interlocutor, están regularizados y asentados, habiéndose producido ya la

reunificación familiar. Así pues, la observación parece apuntar a la preferencia de los nuevos inmigrantes por cuanto su posición en el mercado de trabajo es más vulnerable, aún no son "ciudadanos", en realidad no existen, luego no ejercen derechos ni los reivindican.

También han sido los productores agrícolas quienes han expresado su temor ante un futuro diferente al presente en el que se confía. Se refieren al hecho de que "la costa" deje de ejercer su poder de atracción. Reproducimos aquí el que mejor refleja ese sentir: "Ahora mismo no tenemos problema ninguno. Hay mucha gente ilegal —no tenía por qué, porque hay trabajo para todo el mundo— y el problema creo que lo habrá si el día de mañana la costa falla. El tema de las obras y lo demás se viene abajo y entonces la gente que está trabajando fuera buscará trabajo aquí y los ilegales no tendrán para trabajar. Ellos vienen para trabajar y siempre vienen sin un duro: es que no tienen dinero. Entonces sí que habrá problemas. Simplemente como pasó en El Ejido. Mientras todo el mundo esté trabajando y ganando dinero no habrá problema ninguno, pero si da un bajón la costa entonces sí que habrá problemas. Hay mucha gente, en un pueblo de diez mil habitantes que haya cuatrocientos o quinientos ilegales, son mucha gente y la gente tiene que comer, porque tienen que pagar el piso".

4. Conclusiones

El análisis de las dos zonas nos ha proporcionado, desde nuestro punto de vista, argumentos para poder afirmar que es la escasez de mano de obra autóctona lo que, en última instancia, explica la existencia o no de mano de obra inmigrante en ambas comarcas. Así, si en Jimena es necesario recurrir a la mano de obra inmigrante debido a las dificultades existentes para encontrar trabajadores autóctonos dispuestos a trabajar en el campo, en Chipiona la elevada demanda de fuerza de trabajo que generan los invernaderos sigue siendo cubierta por mano de obra local.

En Jimena, la aversión hacia el trabajo en el campo, producto en gran medida de una memoria histórica de explotación, se une a la existencia de alternativas al mismo. De hecho, las actuales condiciones de desarrollo de la zona han permitido a muchos de los que estarían abocados al trabajo agrícola emplearse en otros sectores de actividad. El itinerario laboral que se ha producido en esta zona ha

seguido la siguiente secuencia: a) en un primer momento sólo se emplean varones en el campo; b) la modernización de las explotaciones y los nuevos criterios de comercialización permiten el empleo de mujeres en los almacenes en labores de selección y empaquetado; c) en un segundo momento, los varones empiezan a desplazarse a otros sectores de actividad y las mujeres se incorporan a trabajos antes masculinos: las mujeres también son recolectoras; d) la "huida" de varones primero y mujeres después hacia otros empleos en el sector servicios ha permitido la incorporación de varones y mujeres inmigrantes simultáneamente; las tareas del campo actuales son realizadas indistintamente por varones y mujeres aunque existe una cierta preferencia de unos u otros según qué tareas; en tanto las mujeres locales se emplean todavía en los almacenes, las inmigrantes lo hacen mayoritariamente en el campo como recolectoras; e) dado que el trabajo del campo no es fijo y su temporalidad es extrema, los trabajadores y trabajadoras inmigrantes han de completar sus rentas con otras actividades; las mujeres se emplean en el trabajo doméstico y los varones en la construcción; esta enorme rotación contribuye a que su presencia sea evidente; están en todas partes: en los domicilios, en los comercios, en las cocinas de los bares, en las cuadrillas de la construcción y, sobre todo, en el campo.

En Chipiona se observa una diferente valoración social del trabajo en el campo: a pesar de las duras condiciones de trabajo y de vida que conlleva el trabajo en los invernaderos, trabajar en el campo no se considera degradante. A esto contribuyen en gran medida el carácter familiar de las explotaciones, el contexto de difícil acceso a otros puestos de trabajo y de gran demanda de mano de obra en las explotaciones familiares y toda una serie de valores culturales muy relacionados con los planteamientos tradicionales de la forma de producción agrícola familiar. En este sentido, resulta paradójica la estrecha conexión existente entre una forma de producción agrícola tan innovadora con el mantenimiento, e incluso con la intensificación, de los valores seculares de la tradición campesina.

En definitiva, son factores relacionados con la evolución histórica de ambas zonas, como la forma en que está repartida la propiedad de la tierra y la estructura social que lleva consigo; factores culturales, como una determinada consideración social del trabajo agrícola; y factores socioeconómicos, que influyen en la disponibilidad de alternativas a dicho trabajo, los que explican la existencia o no de escasez de mano de obra autóctona y, por tanto, la presencia de trabajadores inmigrantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aparicio, R. y Tornos, A. (2001), *Estrategias y dificultades características en la integración social de los distintos colectivos de inmigrantes llegados a España*, MTAS, Madrid.
- Cachón, L. (1995), «Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España», *REIS*, núm. 69, pp. 105-124.
- (2002), «La formación de la "España inmigrante": mercado y ciudadanía», *REIS*, núm. 97, pp. 95-126.
- (2003), «Itinerarios laborales de los inmigrantes: mercado de trabajo y trayectorias sociales», en Tornos, A., *Los inmigrantes y el mundo del trabajo*, Universidad Pontificia de Comillas, Madrid.
- CEDER PN Los Alcornocales, *Cítricos en el Valle del Guadiaro*, Fondo de Formación, Unidad de Estudios y Proyectos.
- Checa, F. (1995), «Del riesgo de las pateras a la supervivencia en los invernaderos. Inmigrantes en la provincia de Almería» en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 29-30, septiembre-diciembre.
- Cruces, C. (1991), «Dinamización y crisis de reproducción en la agricultura familiar de Sanlúcar de Barrameda», *Revista de Estudios Andaluces*, núm. 17.
- (1994), *Navaceros, nuevos agricultores y viñistas. Las estrategias cambiantes de la agricultura familiar en Sanlúcar de Barrameda*, Sevilla, Fundación Blas Infante.
- (1994), «Trabajo y estrategias económicas en las explotaciones de Sanlúcar de Barrameda», *Estudios Regionales*, núm. 38.
- y Martín (1997), «Intensificación agraria y transformaciones socioculturales en Andalucía Occidental», *Sociología del Trabajo*, núm. 30.
- Corso, R. et al. (1985), *Los pueblos de la provincia de Cádiz. Jimena de la Frontera*, Cádiz, Diputación de Cádiz.
- Instituto de Estadística de Andalucía (2003), *Municipios andaluces: datos básicos 2004*, Sevilla, IEA.
- Jabardo, M. (1995), «Etnicidad y mercado de trabajo: inmigración africana en la agricultura catalana», *Perspectiva Social*, núm. 36.
- Martín, M. y Pérez de Guzmán, S. et al. (2003), *La inmigración en la provincia de Cádiz*, Consejería de Asuntos Sociales, Junta de Andalucía (inédito).
- Pedreño Canovas, A. (2003), «Trabajadores inmigrantes y agricultura intensiva: por qué vinieron a recolectar frutas y hortalizas a los campos del Mediterráneo español y cómo fueron convertidos en fuerza de trabajo vulnerable y disponible», en Tornos, A., *Los inmigrantes y el mundo del trabajo*, Universidad Pontificia de Comillas, Madrid.
- Roquero, E. (1996), «Asalariados africanos trabajando bajo plástico. Un caso de segregación en el poniente de Almería», *Sociología del Trabajo*, núm. 28.

- Ruano, F. et al. (1985), *Los pueblos de la provincia de Cádiz*. Chipiona, Cádiz, Diputación de Cádiz.
- Solé, C. (2000), «El impacto de la inmigración en la sociedad receptora», *REIS*, núm. 90, pp. 131-157.
- (2003), «Inmigración, mercado de trabajo y género», CENTRA (Fundación Centro de Estudios Andaluces), Documento de Trabajo.
- Universidad de Cádiz (2003), *Agenda 21 de la costa noroeste de la provincia de Cádiz: municipios gaditanos del Bajo Guadalquivir*, Cádiz, Diputación de Cádiz.

Resumen. «La construcción social del mercado de trabajo: escasez de mano de obra autóctona e inmigración en Andalucía»

La explicación más extendida sobre la presencia de inmigrantes en el mercado de trabajo español se basa en planteamientos que pueden situarse en el marco de las teorías de la segmentación del mercado de trabajo. Así, la existencia de demanda de mano de obra extranjera se vincula al hecho de que los trabajadores autóctonos rechazan determinados tipos de trabajos. Nuestro objetivo es profundizar en el conocimiento de este fenómeno, centrándonos en un aspecto que, desde nuestro punto de vista, ha sido poco estudiado: el análisis de los factores que influyen en la escasez de mano de obra autóctona. Para ello nos centramos en el análisis de dos localidades agrarias gaditanas, Chipiona y Jimena. Observamos que son factores históricos, culturales y socioeconómicos los que explican la disponibilidad de los autóctonos y, por tanto, la presencia o ausencia de trabajadores inmigrantes.

Abstract. «The social construction of the labour market: immigration and the shortage of native labour in Andalusia»

Most explanations for the increasing participation of immigrants in the Spanish labour market draw on theories of labour market segmentation. Accordingly, the demand for foreign labour is related to native Spaniards' unwillingness to perform certain types of work. The authors seek to further our understanding of this phenomenon by examining the relatively unexplored issue of the factors behind the shortage of native labour. Their analysis, which focuses on two agricultural districts in the province of Cádiz, Chipiona and Jimena, highlights the way that historic, cultural and socio-economic factors explain the availability or otherwise of native labour, and hence the presence or absence of immigrant workers.

Liderazgo y gestión de la calidad en el sector hotelero

Ignasi Brunet
y Amado Alarcón *

1. Introducción

En la literatura sobre gestión empresarial se afirma repetidamente que todo cambio dentro de la empresa tiene una relación directa con el liderazgo ejercido. Parece que todo es cuestión de liderazgo justificado en base a que constituye un requisito para la mejora de la competitividad de las empresas y un factor imprescindible para garantizar su continuidad a largo plazo. La argumentación de apoyo es la siguiente: la búsqueda del logro económico —la supremacía a medio y largo plazo, la supervivencia de la empresa y, en definitiva, la maximización del beneficio económico— en un entorno económico altamente competitivo e incierto tiene en el liderazgo del *management* la clave para llevar a cabo la transformación de las formas tradicionales de organización de la empresa. Una estrategia de cambio es la gestión de la calidad total —o *Total Quality Management*, en su versión anglosajona—. Un enfoque estratégico que pretende ajustar los recursos disponibles de la empresa a los cambios del entorno y, concretamente, a sus mercados y clientes, con el objetivo de defender y mejorar la competitividad de la empresa y ampliar sus resultados financieros. Al respecto, se han producido en los últimos años una proliferación de textos que tratan de convencernos de cómo las empresas de un modo u otro —a través de consultores, certificaciones o

* Facultad de Ciencias Económicas, Universitat Rovira i Virgili, Avinguda Universitat, 1, 43204 Reus; ibic@fcee.urv.es; amaa@fcee.urv.es.

premios— están tratando de aplicar o ser reconocidas como partícipes de la gestión de la calidad total. Empresas que defienden las ventajas de la gestión de la calidad total en términos de valor añadido ante su entorno operativo (clientes, trabajadores y red de empresas involucradas en el proceso productivo), por lo que se caracterizan por haber optado por una cultura organizativa para la calidad total y cuyo objetivo es tener clientes leales y rentables. Y el concepto de lealtad se basa en el ofrecimiento continuo de valor por parte de la empresa y que constituye, para esta literatura, el nuevo factor crítico de compra por el cliente.

En la gestión de la calidad total se afirma que existe una relación entre empleados que realizan unos determinados procesos para otros empleados con el objetivo de añadir valor al trabajo, tarea o producto hecho. Para conseguirlo los recursos humanos de los que dispone la empresa han de involucrarse más en los resultados. Dicha involucración/compromiso/implicación/participación que requiere la gestión de la calidad total constituyó una de las motivaciones de nuestra investigación. Motivación que se sustenta en el hecho de que la gestión de la calidad total, como estrategia de negocio, pretende lograr que las empresas se adapten al nuevo escenario económico y uno de los elementos clave de esta filosofía está en considerar que los procesos y sus soportes (los recursos humanos y organizativos) constituyen una variable clave sobre la que rediseñar la estructura interna de la empresa y sus fronteras para operar con más eficiencia, flexibilidad. Rediseño en base a la creación de grupos y equipos de trabajo que estimulen la reducción de los niveles jerárquicos en la empresa e impulsen la horizontalización de la estructura y faciliten la rapidez de respuesta de la misma.

2. Filosofía de la gestión de la calidad total

La filosofía de la gestión de la calidad total hace hincapié en la importancia que tiene el margen de maniobra de la empresa elección estratégica en su adaptación al entorno, y en su capacidad de influir sobre él. Para ello impone la mejora continua de los procesos. Mejora continua que no surge en el vacío, pues tiene lazos estrechos con la administración científica de Taylor, que se manifiesta en el énfasis en el entendimiento del funcionamiento de los procesos y en el desarrollo de las mejoras en las prácticas de trabajo. Con el movimiento de las Relaciones Humanas de la escuela de Elton Mayo, los nexos están en

el interés por la motivación y el compromiso de los empleados. Entre los enfoques de desarrollo contemporáneo de la gestión de la calidad total, se hallan vínculos con la gestión por objetivos, con la cual comparte el desempeño por la satisfacción del cliente y el trabajo en equipo. Con la teoría de los Sistemas Sociotécnicos, la gestión de la calidad total se identifica en la concepción de sistema, en la organización del trabajo en equipos con un grado de autonomía creciente para tomar decisiones y en el enriquecimiento de tareas. Algunos de estos aspectos también se encuentran en la Reingeniería de Procesos. Los argumentos de la reingeniería sobre la satisfacción total del cliente y la necesidad de procesos eficaces y eficientes no son diferentes de los de las interpretaciones más avanzadas de la gestión de la calidad total. Puede decirse que no se trata de una estrategia nueva y alternativa, sino más bien de uno de los subsistemas de la gestión de la calidad total.

La relevancia del factor humano en la gestión de la calidad total cuestiona la idea de que los factores que hacen que una empresa sea competitiva son los relacionados con las variables macroeconómicas o con los factores sectoriales o industriales. En contra se considera que la ventaja competitiva de las empresas está influida por los recursos (físicos, tecnológicos, humanos y organizativos) y las capacidades (conocimientos y habilidades que la misma posee¹). Parte de estos factores se consideran como activos intangibles y constituyen variables explicativas de la competitividad. Así, la inversión en activos intangibles orientada al desarrollo y control de los procesos y servicios potencia y mejora la capacidad de competir de las empresas. En este sentido, la reputación de la empresa y los productos, las habilidades de los empleados, la cultura, el servicio al cliente y la colaboración con los proveedores son algunos de los recursos que influyen en los resultados empresariales. Desde este punto de vista, saber cómo potenciar los recursos humanos de la organización mediante el desarrollo de métodos de producción más flexibles y una orientación hacia el cliente y una colaboración con los proveedores constituye la base de esta filosofía de gestión basada en la mejora continua. Como afirma Kamoche (2001), representante de esta literatura, los recursos humanos son el pilar central sobre el que se asientan todas las capacidades que conllevan la consecución de una ventaja competitiva sostenible,

¹ Por ejemplo, de acuerdo con Grant (1996), las diferencias en las rentas de las empresas se deben sobre todo a sus capacidades más que a las características estructurales de la industria.

ya que son el mecanismo de vinculación de los demás recursos de la empresa. En este sentido, se estima que la contribución de los recursos humanos a la creación de valor constituye una ventaja fundamental para la empresa, ya que permite remunerar a sus empleados en función del valor creado, lo que motivaría a los trabajadores a crear valor mientras que la empresa reduciría costes, ya que se pagarían salarios más bajos a aquellos trabajadores que demostrasen un peor rendimiento.

3. Objetivos y metodología de la investigación

En este contexto se sitúa e inspira nuestro proyecto de investigación. Uno de los objetivos era evaluar el uso de las nuevas políticas de gestión de recursos humanos que la propia gestión de la calidad, según la literatura, conlleva. Al respecto, como plantean Gundersen *et al.* (1996), en los hoteles, al igual que otras empresas de servicios, la profesionalidad de los empleados encierra la clave de la satisfacción de los clientes, de ahí que algunas técnicas de la gestión de la calidad total sean de utilidad para los hoteles en tanto que ayudan a eliminar defectos, mejorar la eficiencia o perfeccionamiento del propio servicio en sí. La implementación de esta nueva filosofía de gestión supone, por tanto, un cambio en la gestión de los recursos humanos, al constituir una condición imprescindible para una adecuada política de motivación del personal². Política necesaria en tanto que en el siglo XXI, para la literatura en torno a la gestión de la calidad total, la empresa está forzada a competir en mercados globales y sin fronteras en los que la capacidad de la empresa para que su oferta satisfaga al cliente es la única vía solvente para asegurarse ventajas competitivas y un flujo de ingreso suficientes para remunerar los esfuerzos del empresario, de los accionistas y de los empleados³. A este objetivo, recursos humanos y calidad total no son sólo variables relacionadas, sino que deben constituir una misma cosa, donde necesariamente el rol de los directivos de recursos humanos ha de ser el conducir el desarrollo y extensión del concepto de calidad total a toda la empresa y servir, así, de forma proactiva a los objetivos de calidad de la organización.

² Biosca (1996;1997); Felipe (1996); Gibson (1997); Aguado (1997).
³ Ivancevich *et al.* (1997); Kotler *et al.* (1997); Louartt (1994); Ordóñez (1996).

Una de las hipótesis de la investigación es que el cambio que introduce el aseguramiento de la calidad es meramente técnico y no implica cambios fundamentales en la gestión del personal. Esta hipótesis se apoya en las perspectivas existentes en relación a la repercusión de la gestión de la calidad total sobre los empleados y que son contempladas desde los siguientes puntos de vista: 1) la teoría de la transformación, que propugna que la gestión de la calidad total modifica las actitudes y el comportamiento de las personas; se trata de un modelo optimista que espera que los trabajadores den la bienvenida a las iniciativas de calidad y se asocien con un sentido de confianza y compromiso; 2) la teoría de la intensificación, que considera al movimiento de la calidad como un modo de intensificar el trabajo y estrechar el control por parte de la dirección; 3) la aproximación contingencial, que defiende la existencia de una vinculación entre la aceptación de la gestión de la calidad total y el contexto de la organización, de modo que factores tales como el grado de seguridad laboral, el sistema de relaciones preexistentes entre la dirección y los empleados no directivos o las relaciones existentes entre la dirección y los sindicatos pueden determinar la mayor o menor aceptación del programa, y 4) la teoría de la re-regulación, que se basa en la expectativa de que el control del trabajo mediante la observación y la revisión, así como el establecimiento de estándares formales de actuación en el trabajo, puede conducir a una postura favorable, más que desfavorable, de los empleados respecto a la iniciativa de calidad. Ello se justifica por la necesidad de los empleados de trabajar en un entorno disciplinado y organizado antes que en el caos.

Nuestra hipótesis rechaza la propuesta de la transformación, según la cual la gestión de recursos humanos en la gestión de la calidad total implica, necesariamente, la promoción de la participación de todos los integrantes de la organización. Participación que significa animar, favorecer y recompensar a los empleados para que se comporten en cada momento a efecto de satisfacer al cliente, y para ello hay que dotarles de poder para que tomen decisiones que influyan en la gestión y los resultados organizacionales, información sobre los resultados, conocimiento que les permita comprender y contribuir a esos resultados y recompensas basadas en esos resultados. La participación, además de implicar que los empleados reciban la cantidad necesaria de estos cuatro factores, supone implementar el estilo de liderazgo que Likert (1967) denominó participativo, estilo considerado como el sistema más democrático por excelencia. Las empresas que lo utilizan conciben a sus empleados como profesionales capaces de llevar a

cabo sus funciones de forma precisa y efectiva, y consecuentemente delegan en ellos gran responsabilidad, permitiéndoles su participación en el proceso de toma de decisiones. En contra, consideramos más ajustada, y es lo que pretendemos confirmar, tanto el enfoque de la intensificación como el de la denominada re-regulación; respecto a la aproximación contingencial, la consideramos como una extensión, digamos más realista, de la teoría de la transformación.

Por todo ello suponíamos que no existen diferencias notables en los establecimientos certificados y no certificados. Si existen políticas progresivas de recursos humanos en los establecimientos certificados, obedecen a motivos anecdóticos, poco representativas de implementación de los análisis de satisfacción requeridos por la gestión de la calidad total, y concretamente en la puesta en práctica de la autonomía de los empleados para tomar decisiones relacionadas al desempeño de su trabajo, así como en la puesta en práctica de la gestión de las recompensas a los empleados por la calidad de su trabajo. Sí que consideramos que la presencia de los principios de la gestión de la calidad total se produce en el ámbito de la formación, al constituir un elemento clave en el proceso de implementación de la calidad total, pero no implica una dejación de la dirección de su responsabilidad de controlar la actividad de los empleados, de manera que se mantengan en la línea de los objetivos que la empresa desea alcanzar. Por otra parte, a pesar de que la literatura administrativa afirme que la función de recursos humanos ha de ser más estratégica y, por tanto, evolucionar, ocurre que esta función sigue anclada en la función de personal. De ahí que consideremos que la estructura formal de las empresas continúa siendo altamente jerárquica.

En el diseño de la investigación se ha adoptado como población objeto de estudio el conjunto de establecimientos hoteleros ubicados en Cataluña clasificados con tres o más estrellas. En total son 626 establecimientos registrados por el Departamento de Industria, Comercio y Turismo de Cataluña y que constituyen la base muestral de nuestra investigación. En cuanto a los métodos de obtención y análisis de la información se ha optado por una combinación de técnicas, de modo que la base empírica de la investigación está constituida por datos cualitativos y cuantitativos procedentes de la observación mediante encuesta y entrevistas en profundidad. Particularmente esta combinación de técnicas se debe tanto a los objetivos de la investigación como a que ante una temática y sector de actividad en los que no existen cuestionarios previos resulta difícil anticipar todo el espectro de posibles respuestas y valoraciones, por lo que la combina-

ción de técnicas ha permitido paliar las limitaciones de representación de regularidades a las que nos enfrentamos y obtener como resultado una representación más fiable de la problemática investigada. La confección de la muestra y la elección de técnicas atendieron a criterios de estratificación según las evidencias existentes sobre sistemas de gestión de la calidad en el sector hotelero. Al iniciar la investigación poseíamos información acerca de 46 establecimientos hoteleros que poseen acreditación(es) institucional(es) de la gestión de la calidad. Esta información fue obtenida a través del Instituto para la Calidad Turística y por medio de consultas al total de entidades certificadoras. En cambio, sobre los 580 establecimientos restantes no disponíamos información del grado de penetración de los sistemas de gestión de la calidad. Dado que uno de nuestros objetivos principales era el de disponer de una base empírica que nos permitiera conocer las características y valoración por parte de la dirección de la implementación de la gestión de la calidad en el sector hotelero, la encuesta fue dirigida tanto a hoteles certificados (en los que evaluar la implementación de la gestión de la calidad total) como a establecimientos hoteleros no certificados (cuya función esencial es la de grupo de control que permitiera discernir las regularidades que la existencia o no de certificación de la calidad comporta sobre la gestión de los recursos humanos).

Dada esta primera distinción sobre la población objeto de estudio se siguieron dos estrategias de obtención de información. En primer lugar, se elaboró un cuestionario⁴ que se aplicó personalmente a 46 directivos de establecimientos hoteleros que gestionan la calidad a través de entidades certificadoras de sistemas de calidad⁵. El desglose de establecimientos estudiados según entidad certificadora es el que sigue: a) los directivos de los 32 establecimientos hoteleros con certificado de calidad expedido por el Instituto de Calidad Turística⁶; b) los 8 establecimientos con certificado EMAS (ISO 14001) de Gestión Medioambiental; c) los 10 establecimientos con certificación ISO 9000⁷. Hemos de considerar que en el sector hotelero se produce una con-

⁴ Los cuestionarios se confeccionaron a partir las hipótesis teóricas y subhipótesis empíricas de la investigación. De este modo se establecieron indicadores para cada una de las dimensiones y variables consideradas.

⁵ El cuestionario fue cumplimentado por los gerentes y directivos de las funciones de calidad y recursos humanos.

⁶ Base muestral proporcionada por ICHE.

⁷ La base muestral de estos últimos fue proporcionada por ENAC y entidades certificadoras: AENOR, Bureau Veritas, TÜV Rheinland, Lloyd's...

centración progresiva de credenciales acreditativas de la calidad en las cadenas hoteleras y en los hoteles de mayor número de estrellas de modo que dos establecimientos reunían distintos tipos de las acreditaciones aquí consideradas, hecho que reduce el número de establecimientos certificados en tanto que existen más acreditaciones que establecimientos acreditados. De este modo, la muestra es igual a la población de establecimientos certificados, por lo que el nivel de representatividad respecto a estos establecimientos es absoluto⁸.

En cuanto a la población de hoteles no certificados se optó por la encuesta por correo como medio de acceso al conjunto de la población. De este modo, se enviaron⁹ los cuestionarios adecuadamente adaptados a esta técnica de obtención de información a los 580 establecimientos no certificados alcanzándose, en total, una muestra que incorpora al 13,6%¹⁰ del número total (79 establecimientos) de establecimientos no certificados. Así, a fin de comprobar el estado actual de los sistemas de gestión de la calidad en los establecimientos hoteleros, contamos con una muestra¹¹ estratificada de 46 establecimientos certificados y 79 no certificados. En segundo lugar, en cuanto a las técnicas cualitativas, la recogida de información por medio de entre-

⁸ Se ha de indicar que distintos establecimientos hoteleros respondieron poseer certificaciones que no constan en los registros actuales de las entidades certificadas y que obedecen a la baja voluntaria por parte de estos establecimientos.

⁹ El lanzamiento de la encuesta por correo tuvo dos ocasiones. La primera durante el inicio del periodo estival de 2002 (meses de mayo, junio y julio), garantizando así que la estacionalidad del sector no supusiera una limitación en el número de establecimientos operativos. De este primer levantamiento de encuesta por correo se recibieron 26 cuestionarios cumplimentados y válidos. Dado el número relativamente bajo de respuestas, se envió nuevamente el cuestionario a los 554 establecimientos restantes a finales del periodo estival (meses de septiembre y octubre) acompañando el cuestionario por correo con un seguimiento telefónico. De este modo se obtuvieron 56 nuevos cuestionarios.

¹⁰ Se ha de destacar que el bajo nivel de respuesta se explica en gran medida, según la principal justificación aportada por los gerentes contactados telefónicamente, por la inexistencia de procedimientos propios de gestión de la calidad, por lo que sus respuestas, desde su perspectiva, resultarían irrelevantes para nuestra investigación. Asimismo, también se enfatizó, especialmente, durante el primer lanzamiento de la encuesta la falta de tiempo disponible por gerentes y directivos durante el periodo estival.

¹¹ El primer factor que ha condicionado la participación de los directivos en la investigación, y por tanto, la representatividad de los resultados, ha sido el de su compromiso con la gestión de la calidad. De acuerdo con los datos disponibles de las diferentes instituciones certificadoras, se ha conseguido respuesta de la totalidad de centros con algún tipo de certificado de calidad, ya sean por medio del ICTE, ISO o certificaciones EMAS y 14001.

vistas en profundidad ha tenido por función identificar las estrategias colectivas de mejora de la calidad. Para ello, se realizaron 10 entrevistas en profundidad con responsables de las instituciones certificadoras, las asociaciones y gremios del sector turístico y otros agentes sociales involucrados, particularmente sindicatos. Por medio de esta técnica se obtuvo el relato de las experiencias del proceso de creación asumiendo la naturaleza simbólica e ideológica del lenguaje, y teniendo en cuenta las trayectorias y el contexto social y cultural de los entrevistados. El tamaño de la muestra se ha establecido en base al criterio de "saturación", esto es, el momento en que la información comienza a ser redundante, no aportando ningún nuevo punto de vista analítico, por lo que se decide la conclusión de la recogida de información.

4. Análisis de la información

La literatura empírica disponible indica, de forma reiterada, el papel crucial de la aplicación de ideas y enfoques testados de mejora de la calidad. De forma inequívoca, se subraya la importancia que juega, en una situación de mercado abierto y de globalización de la economía, el concepto de calidad, como si estuviera generalizada la creencia de que la causa última de la competitividad de los destinos turísticos y concretamente de las empresas hoteleras fuera una apuesta por la calidad. Apuesta necesaria frente a la aclamada competitividad de los nuevos destinos turísticos, la globalización de la economía y la transformación de la demanda. Para la elaboración de nuestro análisis empírico hemos clasificado los establecimientos hoteleros con respecto a su modelo de gestión de la calidad. En primer lugar, los hemos clasificado respecto a su certificación, de manera que obtenemos dos categorías excluyentes de establecimientos: a) los establecimientos certificados, 46 (36,8%)¹² en total, y b) los establecimientos no certi-

¹² En cuanto al total de establecimientos certificados hemos de añadir que del total de establecimientos estudiados 33 se encuentran en proceso de obtención de su primera certificación. De estos, cabe destacar que 23 establecimientos están en proceso de obtención de la ISO 9001 y 5 en proceso de obtención de certificación medioambiental. En dos casos se indica que en la actualidad los establecimientos están afectados por un proceso de extensión de las certificaciones a todo el grupo empresarial. En los 3 casos restantes se indicó que la acreditación que se pretendía conseguir era la "Q de calidad turística" del ICTE.

ficados, 79 (63,2%). En segundo lugar, hemos identificado a los establecimientos según las clasificaciones teóricas en cuatro categorías no excluyentes de gestión de la calidad. Estas son: *a)* certificación, *b)* consultoría, *c)* premios y *d)* procedimientos propios. Al indicar que estas categorías no son excluyentes, nos estamos refiriendo al hecho de que en un mismo establecimiento se emplea una combinación de modelos de gestión de la calidad. Pues bien, sólo 7 directivos de los 125 encuestados, el 5,6% de la muestra, indicaron que en su establecimiento no existía ningún modelo específico de gestión de la calidad. En el 94,4% restante de los casos se indicó que en el establecimiento se aplicaba alguna combinación de modelos de gestión de la calidad. El grupo mayoritario de directivos, el 64,8%, indicó que en su empresa la calidad se gestiona por un único modelo (certificación, premios, consultoría o procedimientos propios). Es frecuente que los directivos indiquen que su establecimiento gestiona la calidad por medio de más de un modelo de gestión de la calidad, implicando, por tanto, una gran pluralidad de situaciones particulares respecto a la gestión del establecimiento. Así, en el 29,6% de casos se gestiona la calidad por medio de más de uno de los modelos señalados. Concretamente, 31 establecimientos (el 26,4%) indicaron utilizar 2 modelos, 4 establecimientos (3,2%) utilizaban 3 modelos y un establecimiento (0,8% de la muestra) indicó estar implementando los cuatro modelos a la vez.

La pluralidad de formas de gestión de la calidad se refleja también en las certificaciones: 79 establecimientos no cuentan con ninguna certificación, 24 sólo con el certificado ICTE, 10 sólo con certificados ISO 9000/2000 y 4 sólo con certificados medioambientales. Por otra parte 11 establecimientos contaban con más de una certificación. Esta pluralidad genera, como es habitual en las actividades clasificatorias, una elevada dificultad para establecer regularidades con respecto a las distintas categorías de gestión de la calidad. A fin de establecer regularidades con respecto a los diferentes modelos de gestión de la calidad se consideró un tratamiento en el que abordamos como unidad de análisis todos los modelos de gestión presentes en los 125 establecimientos analizados. En tanto que 31 establecimientos cuentan con 4, 2 modelos de gestión, 4 con tres modelos y 1 establecimiento con 2 modelos de gestión, hemos detectado 166 implementaciones de modelos de calidad en 125 establecimientos. De estos 166 modelos de gestión observados, 46 (el 63,2%) corresponden a la categoría procedimientos propios, 36,8% a certificación, 22 (17,6%) a premios, 11 (9,6%) a consultoría y, finalmente, los 7 establecimientos que indicaron que no existía nin-

gún modelo de gestión de la calidad. Contar con más unidades de análisis que de observación no supone necesariamente un problema. Para ejemplificar esto último podemos indicar que por medio de una entrevista a un padre de familia (unidad de observación) podemos obtener información que nos permita analizar por separado a cada uno de los miembros (unidad de análisis) de la familia. Pero en el caso que aquí nos ocupa las unidades de observación son [los directivos de] los establecimientos hoteleros y la unidad de análisis el modo concreto en que cada hotel gestiona la calidad. De este modo, la consultoría y los premios son modelos que no encontramos aislados en la realidad empírica (son categorías quasi vacías), sino que se encuentran acompañados de forma no excluyente junto con la certificación. Así, como suele ser frecuente en las ciencias sociales, nos encontramos con la imposibilidad de aislar estos modelos teóricos de gestión en la práctica. Es decir, existen una serie de variables perturbadoras que nos impiden aislar los efectos de los modos de gestión de consultoría y premios en la práctica real de las empresas.

Dadas las dificultades metodológicas que hemos indicado, la clasificación excluyente, exhaustiva y no vacía que mejor se ajusta a los objetivos de esta investigación de acuerdo con la realidad empírica detectada es la siguiente: *a)* establecimientos con modelos de gestión de la calidad certificados; *b)* establecimientos sin modelos certificados. Estas dos categorías implican: 1) en el caso del tipo *a* la obligación de haber cumplido una serie de preceptos externos al establecimiento, y 2) en el caso del tipo *b* distintas formas de empirismo y arbitrariedad en la gestión de la calidad. Pese a esto último, y con objetivos analíticos, se puede observar la relación de una serie de características que consideramos como variables independientes (características generales de los establecimientos) y dependientes (modelos de gestión de los recursos humanos) con los modelos de gestión de la calidad adoptados en los establecimientos. Una de las constataciones más relevantes de este informe es la elevada extensión que consigue el modelo denominado procedimientos propios, que afecta al 63,2% de la muestra y que da cuenta de la existencia de una toma de conciencia sobre la necesidad de la calidad, de la mejora constante de la calidad de los bienes y servicios, como camino de subsistencia empresarial. Hemos de puntualizar que el modelo denominado como procedimientos propios se rige por una relativa arbitrariedad de los directivos de los establecimientos en la implementación de la gestión de la calidad.

En general, creo que a nivel municipal las iniciativas pueden parecer apropiadas para la zona. A nivel de empresa no nos encontramos en disposición de intentar conseguir ningún tipo de certificación. Conozco un poco del tema y lo que intento es aplicar los métodos de gestión de calidad adecuándolos a mi establecimiento [Entrevista 62, sin certificación, 3 estrellas, litoral].

También hemos detectado bajo la acepción de procedimientos propios pautas organizativas más estrictas relativas a la gestión de la calidad que emanan de la matriz en el caso de cadenas hoteleras y que implican también una forma de control desde la matriz hacia sus filiales. Estas cadenas persiguen tanto un reconocimiento institucional por medio de la certificación como un reconocimiento entre los clientes externos e internos de la propia marca por lo que han aplicado procedimientos propios de gestión de la calidad. Se ha de destacar el elevado control sobre los procedimientos que las matrices de las cadenas hoteleras ejercen sobre los establecimientos filiales. Además, es destacable que en las grandes cadenas hoteleras existe una mayor valoración de los procedimientos propios que de las certificaciones institucionales.

El hotel debe pasar auditorias internas encargadas por la central varias veces al año (encuestas sorpresa, el cliente sorpresa...). También se contrata, por parte de la matriz, a consultorías de prestigio internacional. La relación es buena, pero la matriz cambia de consultoría casi cada año para que no establezcamos demasiada relación y se puedan falsear los datos [Entrevista 96, sin certificación, 5 estrellas, urbano].

Hecho este inciso acerca del modelo de procedimientos propios, es conveniente indicar la distribución de la muestra con respecto a los distintos modelos. De acuerdo con los criterios de estratificación de la muestra, podemos señalar que los establecimientos certificados poseen las siguientes características: son fundamentalmente establecimientos litorales y urbanos (89,1%), pertenecientes a cadenas (58,1%), de más de 100 habitaciones (67,4%) y un 58,7% tiene cuatro estrellas o más. Los establecimientos que emplean la consultoría son en menor medida urbanos (sólo el 27,3). Este modelo se distribuye preferentemente entre los establecimientos no pertenecientes a cadenas hoteleras (54,5%) y muy particularmente en los establecimientos de tres estrellas (77,2%). El modelo de premios se distribuye, especialmente, entre establecimientos de elevado tamaño (36,4% con más de 200 habitaciones) situados en el litoral (68,2%) y no pertenecientes a cadenas hoteleras (63,6%). Existe una cierta preferencia por parte de los esta-

blecimientos de tres estrellas a optar por este modelo de gestión (59,1%). Se ha de puntualizar que con respecto a los premios los directivos encuestados consideraron un amplio espectro, particularmente los proporcionados por entidades locales y que influye notablemente en que estos hoteles de reducido tamaño y categoría hayan señalado que poseen más premios que en otros establecimientos. El modelo de procedimientos propios se encuentra distribuido con una gran heterogeneidad entre las distintas características aquí señaladas. De hecho es el modelo más extendido. Más significativo es el caso de aquellos establecimientos en los que se respondió que no existen formas de gestión de la calidad. No pertenecen a cadenas hoteleras. Se trata de establecimientos de menos de 100 habitaciones y raramente tienen cuatro estrellas o más.

4.1. Concepciones y motivaciones de la calidad

Independientemente del modelo de gestión de la calidad adoptado, los directivos han señalado la "satisfacción del cliente" como concepto de mayor relevancia sobre el que gira la calidad. En el análisis de la información se pudo observar cómo la definición de calidad como "satisfacción del cliente" encierra no necesariamente un modelo de reorganización del proceso productivo, sino que incorpora, más bien, un nuevo modelo de gestión de la fuerza de trabajo. En este modelo la mejora continua, y concretamente la estrategia orientada a establecer una cultura de calidad, queda justificada en base a la necesidad de reducir los costes de control. Es precisamente este contenido implícito para los entrevistados y explícito desde el ámbito teórico de la gestión de la calidad el que se encuentra afectado por los modelos de gestión que aquí hemos adoptado como variable explicativa. Se trata de modelos de gestión que se fundan en el principio de eficiencia funcional y cuyo significado es fundamental al informar los criterios prácticos para las organizaciones económicas.

Es cierto que cuando llegamos a la certificación no lo hicimos desde la nada. La certificación era un fruto madurado. Nosotros antes de iniciar el proceso del ISO, de una manera firme, ya debíamos soportar un plan estratégico, desarrollar planes anuales de actuación, habíamos incorporado descripción de empleos y perfiles laborales, estábamos haciendo valoración de la satisfacción de nuestros clientes, haciendo dirección por objetivos, habíamos hecho un manual de procedimientos. Todas estas piezas las habíamos hecho

para intentar ser más eficientes y teníamos como destino final obtener la certificación. Por tanto, la certificación había sido más el cierre de un círculo en el que habíamos ido avanzando e incorporando piezas como la formación desde 1997 de manera metódica [gerente del Patronat de Turisme de la Diputació de Tarragona].

En este principio se articula una lógica de acción que informa el comportamiento *managerial* y que persigue maximizar los ingresos y minimizar los costes. La clave para entender este cambio radica en el cuestionamiento de la división que produjo la industrialización entre la responsabilidad del trabajo y la responsabilidad de controlar la calidad de lo hecho. Así, durante la época de la historia del trabajo en que la producción de bienes y servicios era artesana, se podía considerar la calidad como algo que estaba incluido en el propio trabajo. El artesano configuraba su labor como algo integral: él lo hacía todo. Pero con la industrialización (Smith, Taylor, Ford...) se produjo la denominada racionalización del trabajo y la especialización de las tareas que trajo la necesidad de que unos trabajadores distintos de los que hacían el trabajo lo controlaran para asegurar la calidad. Los ritmos de producción eran muy altos, y la escasa preparación de los trabajadores no permitía garantizar que lo hecho estuviera bien. Esta carencia es lo que la gestión de la calidad total pretende corregir, es decir, evitar los efectos perversos en términos de eficiencia que generan, en otro contexto competitivo, los mecanismos de control establecidos en la etapa taylorista-fordista.

La aplicación práctica del principio de eficiencia funcional se observa, por ejemplo, con respecto a los productos en las siguientes acciones: 1) inspeccionar y detectar errores; 2) reducir el despilfarro, los costes de averías y fallos; 3) prevenir errores; 4) buscar el cero defectos; 5) diseñar correctamente a la primera; 6) mejora continua de los parámetros habituales de rendimiento; 7) crear nuevas alternativas, y 8) centrarse en las cosas bien hechas. Y con respecto a los clientes, en las siguientes acciones: 1) evitar molestias a los clientes; 2) responder a las quejas rápidamente y con seguridad; 3) reducir la insatisfacción; 4) satisfacer las expectativas de los clientes; 5) ayudar a los clientes evitando futuros problemas; 6) obtener anticipadamente las preferencias de los clientes y seguirlas; 7) sorprender y deleitar a los clientes; 8) comprometerse totalmente con indemnizar a los clientes. Por tanto, el significado del principio de eficiencia funcional estaría, en la actualidad, en el aseguramiento de estos tres procesos: 1) detección de errores; 2) prevención de errores, y 3) mejora continua.

El paradigma de la calidad total, acorde con el principio de eficiencia funcional, tiene, por tanto, una preocupación básica: hacer más eficiente la gestión de la fuerza de trabajo, y es que la productividad no debe ni puede permanecer inmóvil, sino que se debe mejorar continuamente. Esto se consigue fundamentalmente a través del incremento en la eficiencia y en dicho incremento tienen un papel clave los recursos humanos. Esta es la conclusión a la que hemos llegado a partir de la revisión de la literatura. Sin embargo, esta conclusión hay que contextualizarla más teóricamente, ya que la división del trabajo y su organización (y reorganización) no pueden justificarse simplemente por razones de eficiencia, sino de control o supervisión. Por otra parte, la organización del trabajo en la actividad turística tiene consecuencias poco favorables para el logro de una cultura de mejora continua, además del deterioro que supone para la calidad del servicio. Y es que, por ejemplo, el trabajo discontinuo conduce a una fuerza laboral poco cualificada, escasamente entrenada, con un bajo nivel de motivación y escasa remuneración salarial. En las empresas hoteleras se opta por estrategias competitivas apoyadas en la ventaja en costes, y un modelo organizativo coherente con esta opción competitiva. Dicho modelo organizativo en nada propicia o más bien dificulta la implantación de sistemas de gestión de recursos humanos acordes con la estrategia de calidad total. Esta constatación da sentido a los datos obtenidos respecto al significado de la calidad. Entre los directivos estudiados la primera respuesta sobre el concepto que estos tienen sobre calidad es "satisfacción del cliente". Cuando se da la oportunidad de completar esa primera definición de la calidad surgen, inmediatamente, concepciones complejas especialmente orientadas al sistema de organización del establecimiento y, en particular, relativas al personal.

Que implica cambiar algunas prácticas o costumbres erróneas adquiridas por los empleados anteriormente para que se impliquen y vean la filosofía de lo que conlleva la calidad [Entrevista 36, certificación ISO, 3 estrellas, litoral].

Concretamente, cuando de certificación se trata, calidad se asocia fundamentalmente a una apuesta por atraer un tipo de turismo de mayor poder adquisitivo que permita alcanzar una ventaja competitiva sostenible frente a la competencia. Precisamente, son los establecimientos situados en el litoral turístico catalán los que en mayor proporción han optado por la certificación. El discurso es el siguiente: se afirma que el tipo de desarrollo turístico de carácter masificado no es

rentable a largo plazo por la competencia de otras destinaciones y que, además, conduciría a la degradación medioambiental. Pero, por otro lado, especialmente en un sector de servicios intensivo en mano de obra, el concepto de calidad como satisfacción del cliente se encuentra íntimamente vinculado al de involucración de todo el personal. En este contexto, gestión de la calidad e involucración se entienden como cambio de las prácticas laborales como consecuencia de una transformación sustancial de la relación con el cliente.

La calidad pone mucho énfasis en la satisfacción del cliente. El cliente ha de percibir un clima de amabilidad, un trato humano para que vuelva. El cliente no quiere problemas, tiene muchos en casa. Cuando va a un hotel quiere por encima de todo seguridad (no problemas), que todo saldrá bien, de que le darán ropa si pierde la maleta, que hay aparcamientos vigilados, seguridad en la alimentación, que nadie le robará en las habitaciones, por lo que puede dejarlo todo e ir a esquiar, instalaciones en buen estado, que tendrá las prestaciones que le han prometido... La calidad no está muy desarrollada todavía en la hostelería; cuando esté más generalizada, será imprescindible. La clave es mentalizar a la gente, sobre todo al responsable de calidad. Que se involucren. Que vean que es un beneficio para todos. Esto implica desde la dirección que ha de asegurar y dar los medios para llevar a cabo la calidad (comprar hornos, cámaras frías para cocina...). La gente ha de ver una mejora en su propio trabajo y esto se puede conseguir a través de reuniones en las que se exponga el beneficio para ellos [Entrevista 27, certificado Q del ICTE, 4 estrellas, interior].

Esta será la regularidad dominante en la interpretación del sistema de calidad en un sector como el hotelero, caracterizado por un notable trabajo discontinuo. De este modo, a nivel agregado, la calidad se configura en segundo lugar como "mejora continua" (54,4% de los encuestados), en tercer lugar como "ventaja competitiva" (48,8%) y en cuarto lugar como "involucración de todo el personal de la organización" (44%). Es obvio que los directivos estudiados, independientemente del modelo de gestión de la calidad que apliquen, han interiorizado, mayoritariamente, el discurso teórico sobre la importancia de los recursos humanos en la implementación de la calidad. Debemos puntualizar que entre los establecimientos no certificados existe una menor tendencia a identificar la "satisfacción del cliente" como concepto central de la gestión de la calidad. Por el contrario, en los establecimientos certificados existe una mayor tendencia a indicar que esta significa "involucración de todo el personal" (54,3%) y mejora de los procesos (43,5%) que en los estable-

cimientos no certificados. Es por ello que observamos que para estas últimas el concepto de calidad remite a un sistema de organización más complejo que la mera satisfacción del cliente (interno/externo).

Hay una cierta distancia entre el discurso alrededor de la calidad en general y su aplicabilidad. Esto se observa especialmente en hoteles pequeños o urbanos en los que hay una visión parcial de lo que se entiende por calidad. Así, por ejemplo, el tema de los procedimientos y las evaluaciones están muy presentes para todos, pero, en cambio, la participación del personal, la comunicación o la subsidiariedad son temas a los que se presta mucha menos atención. Por el contrario, en los establecimientos situados en el litoral y que cuentan con plantillas menos estables hemos detectado una mayor atención a las implicaciones de la gestión de la calidad como reorganización de los comportamientos de "los clientes internos". A diferencia del concepto de calidad, la causa de la implantación de los modelos de calidad muestra un carácter decididamente instrumental en los establecimientos hoteleros. "Conseguir más clientes" es la primera motivación, pero observando la suma de las tres principales motivaciones, el 70,4% de los directivos coinciden en "gestionar la calidad como ventaja competitiva" frente a un 46,4% de respuestas favorables a "conseguir más clientes". Por tanto, la causa o problemática que enfatizan es la competencia en auge que está sufriendo el sector y la importancia de distanciarse y sobresalir respecto al resto de establecimientos de la zona¹³. Conseguir una certificación equivale al sello de distinción del establecimiento respecto a la competencia¹⁴. Es interesante observar también el elevado número de respuestas agregadas (40,0%) que implementan la calidad con el objeto de modificar la cultura empresarial. Al respecto será de gran trascendencia la modificación de las actitudes de los empleados respecto a los nuevos modelos de organización del trabajo, en tanto que se persigue una forma nueva de trabajo y gestión por medio de la implicación total de todos sus empleados¹⁵.

Cabe destacar que en cuanto a las motivaciones que conducen a la certificación se encuentran factores como la organización en red de los agentes involucrados en el sector turístico. De acuerdo con el siguiente informante, la certificación de los establecimientos se está

¹³ La percepción de la competencia es tal que en algunas ocasiones se mostraban recelosos cuando se les solicitaba el "manual de bienvenida".

¹⁴ Más adelante veremos cómo muchos de ellos se han sentidos muy decepcionados en este aspecto.

¹⁵ En los siguientes apartados veremos cómo debido a la elevadísima rotación del personal esto les es bastante difícil de conseguir.

convirtiéndose en un factor clave para establecer estrategias de cooperación con *tour operadores*. En cuanto a los factores que condicionan la elección entre los diferentes modelos de gestión de la calidad y de certificación se destacan los siguientes. En primer lugar, hemos detectado una tendencia a valorar la certificación del ICTE por encima de la ISO 9001. La explicación más habitual de esta preferencia es la especificidad del sector hostelero. Especificidad que comporta una serie de dificultades para la implementación de las normas de calidad de la familia ISO 9001. Las normas ISO 9001, de acuerdo a los relatos de los informantes, adolecen de su origen industrial. Concretamente, el contacto directo con el cliente final es un aspecto poco desarrollado por esas normas. En segundo lugar, una tendencia a la combinación de modelos por parte de las cadenas hoteleras. Estas dan especial relevancia a los procedimientos propios como signo de distinción de la marca propia, pero complementan esta distinción con otras credenciales. En tercer lugar, un rechazo de las pymes familiares hacia los sistemas burocráticos que pueden suponer las certificaciones. Así, por ejemplo, en la pequeña y mediana empresa la definición de roles laborales prescritos en la certificación queda alejada de la departamentalización de las grandes empresas. Es por ello que resulta compleja la adscripción de individuos a funciones, como la implementación de la calidad.

En cuanto a los procesos por los que se adquiere la certificación es posible establecer una diferenciación entre: *a)* establecimientos que ya contaban con algún tipo de gestión de la calidad, ya sea por procedimientos propios o por otro tipo de certificación, reconocimiento a algún tipo de clasificación (Flor de Lys), y *b)* establecimientos que inician la gestión de la calidad con la búsqueda de la certificación. Para los primeros los problemas que encuentran con la Q del ICTE, se centran en la compatibilidad con los sistemas que ya están desarrollando. Normalmente el ICTE les requiere un mayor volumen de documentación y burocracia, lo que no necesariamente supone una mayor exigencia del sistema. Normalmente, la decisión de buscar la certificación no les supone un esfuerzo adicional ni a nivel de instalaciones, ni de presupuesto, ni de personal. Es más, por las experiencias recogidas, la estrategia de estos establecimientos se basa en seguir recogiendo sus formas de gestión de la calidad en los procedimientos existentes a priori y, como tarea propia de los responsables de calidad, adecuar los informes y procedimientos a las exigencias concretas de la Q del ICTE. Su valoración de esta credencial suele ser bastante neutra o indiferente, dando a entender que se han certificado como

algo adicional a lo que no dan mucha importancia. Para el segundo tipo de establecimientos, los que inician la experiencia en calidad con la certificación, suele tratarse de establecimientos que han desarrollado un gran esfuerzo en la implementación del sistema "desde cero", sobre un modelo de organización radicalmente diferente. Para ellos, la Q del ICTE es el objetivo último. En gran medida, el objetivo de la calidad es la certificación, mientras que para el primer grupo la calidad había sido implementada antes de certificación como estrategia competitiva.

4.2. Trabajo en equipo, participación y autonomía

Entre los establecimientos certificados existe una mayor propensión a que exista una estructura de trabajo en equipo más desarrollada que entre los establecimientos no certificados. Al respecto, un indicador es que en el 54,4% de los establecimientos certificados la totalidad de la plantilla está integrada en grupos de trabajo, mientras que sólo el 38% de los establecimientos no certificados tienen a toda su plantilla integrada en equipos. Un aspecto relevante en la distinción entre la gestión de los recursos humanos en los establecimientos certificados y en los no certificados es el nivel de penetración de las fórmulas de gestión basadas en la calidad según grupos profesionales. De este modo, en los establecimientos certificados encontramos al 72,5% de los operarios y a un 94,2% de los directivos integrados en equipos. En cambio, en los establecimientos no certificados sólo un 56,9% de los operarios y un 81,2% de los directivos están integrados en equipos de trabajo. Se observa, por tanto, una práctica en la que la gestión de la calidad no alcanza a toda la plantilla por igual, sino que se produce una elevada segmentación de las prescripciones de la gestión de la calidad en función de la posición en la empresa. La segmentación de la plantilla con respecto a la calidad se ilustra con la información acerca de las ventajas del trabajo en equipo. Las ventajas del trabajo en equipo se comunican a todo el personal en poco más de la mitad de los establecimientos estudiados (65,2% de los establecimientos certificados y 57% de los no certificados). Así, en el 12,7% de los no certificados las ventajas de trabajo sólo se explican a los jefes de departamento y en un 6,5% en los establecimientos certificados. Otro indicador relevante de la segmentación de la plantilla con respecto a los preceptos de la calidad es la actitud de los empleados hacia el trabajo en equipo. Existe una actitud más favorable hacia esta

forma de organizar el trabajo en los directivos que entre los operarios. En general, la actitud de los empleados hacia el trabajo en equipo es positiva. Sin embargo, hemos podido observar que la presencia de trabajo en equipo no ha modificado sustancialmente la actitud hacia esta forma de trabajo de modo que las diferencias entre establecimientos certificados y no certificados son muy reducidas. Incluso entre los operarios es más habitual actitudes negativas en los establecimientos certificados (4,3%) que entre los establecimientos no certificados (1,3%).

En los establecimientos certificados encontramos con frecuencia tanto círculos de calidad (60,9%) como equipos de proyecto (58,7%). En cambio, estas formas de trabajo son menos frecuentes en los establecimientos no certificados (32,9% y 39,2% respectivamente). No podemos olvidar el componente altamente subjetivo de los directivos al indicar la existencia de círculos de calidad o equipos de proyecto. Generalmente, cada directivo entiende de diferente forma estos modelos de organizar el trabajo. Existe una tendencia a identificar la coordinación interdepartamental como equipos de trabajo o, incluso, círculos de calidad. A través de los comentarios de los entrevistados, sólo en las grandes cadenas hoteleras se ha detectado la participación de empleados de diferentes departamentos en los que se produce una aproximación a lo que teóricamente se define como círculos de calidad y más orientado a la solución de conflictos interdepartamentales que hacia la mejora continua.

No han encontrado grandes problemas, les ha servido mucho para la involucración del personal. También para hacer una reflexión interna. Para repasar muchos procesos que se hacen sin reflexionar. Ver que las cosas se podían hacer de otra forma. Ha costado un poco la motivación de algunas personas que llevaban trabajando mucho tiempo de la misma forma. Han buscado la colaboración de otros hoteles con los que tienen contacto para que les ayuden, por ejemplo: el jefe de cocina no estaba convencido de poner a la práctica todo lo que les exige el nuevo sistema. Solución: se pusieron en contacto con otro hotel que seguía estos procedimientos y que tenía un jefe de cocina que era del mismo pueblo que el suyo. Cuando el jefe de cocina vio que un compatriota suyo podía hacerlo dijo: pues si ese puede yo también [Entrevista 17, certificación Q del ICTE, 3 estrellas, litoral, independiente].

La participación y la autonomía son dos aspectos bien diferenciados en los establecimientos estudiados. Por una parte, se insta a los empleados a la participación, esencialmente por medio de sistemas de

sugerencias y reuniones, mientras que la autonomía detectada es más discursiva que real. De hecho, en ninguno de los establecimientos certificados se indicó que los equipos de trabajo tienen total autonomía. En un 56,6% de los establecimientos certificados se indicó que los equipos de trabajo tienen una autonomía "elevada" o superior frente a un 26,6% en el caso de los establecimientos no certificados. Encontramos, por tanto, una elevada diferencia porcentual (30%) entre un tipo y otro de establecimientos.

Los empleados, ya sea en empresas certificadas o no certificadas, poseen unos niveles de planificación de su trabajo muy reducidos. El 24,8% del total no planifica en absoluto su trabajo o su capacidad de planificación es, a juicio de los directivos, muy baja. En el caso de los establecimientos certificados encontramos que los empleados tienen una mayor capacidad de planificación del trabajo de modo que el 26,1% tiene una capacidad de planificación superior a regular mientras que en los establecimientos no certificados el porcentaje es del 16,5%. En general, los empleados no muestran mucha autonomía en su trabajo. Tienen unas tareas muy estipuladas y, a lo sumo, pueden decidir el orden con el que realizarlas. Además, también es significativo que exista escaso interés por aumentar la autonomía de los empleados, de modo que la satisfacción con el actual estado de autonomía de los empleados en los establecimientos no certificados alcanza el 63,3%, y en el caso de los certificados es del 58,7%. Las limitaciones a la autonomía de los empleados se relatan en los siguientes párrafos, de manera que hemos podido observar un elevado grado de especialización y estandarización del trabajo, en el que los empleados "no se pueden dispersar", que viene a cuestionar el grado real de autonomía en las empresas estudiadas.

Los directivos tienen autonomía total y los operarios siempre tienen que contar con los directivos. Su autonomía no puede ser total [Entrevista 14, certificación Q del ICTE, 3 estrellas, litoral, independiente].

Encontramos niveles muy bajos de autonomía en el conjunto de las empresas estudiadas con la salvedad de los directivos. Estos niveles descienden aún más cuando se abordan aspectos más concretos, como la capacidad de los empleados para diseñar sus puestos de trabajo o planificar el desempeño de las actividades concretas. Asimismo, es destacable observar cómo la delegación de toma de decisiones en los establecimientos certificados es inferior al caso de los establecimientos no certificados. Los indicadores de autonomía, que son de

por sí relativamente bajos, se ven aún más limitados por el indicador relativo a la toma de decisiones al nivel más bajo posible.

La posibilidad de que cada uno haga de acuerdo a sus conocimientos depende un poco del clima laboral pero también de que existe la creencia de que hagan lo que hagan, piensen lo que piensen, acaban decidiendo los de arriba. Su trabajo está más preestablecido, el trabajador en un equipo es difícil que tenga autonomía individual. Sí pueden hacer sugerencias, pero no toman decisiones [Entrevista 17, certificación Q del ICTE, 3 estrellas, litoral, independiente].

En cuanto a participación del personal, normalmente se remite a las reuniones y a la creación de algún tipo de sistema de sugerencias. Pero difícilmente se produce un sistema formal de participación. Las reuniones en las que se emplaza a la participación se establecen para detectar problemas, pero esencialmente para comunicar decisiones de arriba hacia abajo. Se detecta esencialmente un sistema de recepción de sugerencias informal y que se concreta en observaciones como las siguientes: "Claro, pueden decir lo que quieran cuando quieran...", "Mi puerta siempre está abierta", "En el fondo, todo se sabe, nos conocemos", "Si alguien tiene algo, viene y lo dice". Cuando los directivos entrevistados se refieren a un sistema con elevada autonomía y participación, esta se inscribe en: "Sí, dentro de los procedimientos establecidos..."; "No hay mucho lugar para tomar decisiones"; "Ya viene todo muy definido por los procedimientos", "Pero pueden venir ideas en las reuniones... las escuchamos". De hecho, la autonomía se reconoce a los miembros de la dirección, mientras que entre los operarios su autonomía se reduce a una "hoja de sugerencias" y sus funciones vienen claramente pautadas en un "manual". La autonomía, entonces, se reduce a propuestas de mejora que serán criadas por la dirección. La autonomía se adscribe a la dirección en función de haber incorporado la perspectiva empresarial, de su involucración con los objetivos de la empresa, y esta a la permanencia en la empresa.

Los directivos tienen que tener más reflejos, más independencia. Su objetivo es que los clientes estén contentos y solucionar todos los problemas que surjan en su departamento para el óptimo funcionamiento de su departamento. Los trabajadores no tienen autonomía para tomar decisiones, pero sí que tienen una hoja de sugerencias. Todo aquello que consideren que puede ser mejorado pueden anotarlo en la hoja de sugerencias, posteriormente, en las reuniones semanales entre los jefes de departamento estas sugerencias serán

analizadas y, si se considera pertinente, serán aplicadas. Un empleado no puede cambiar una silla de sitio porque quiera, puede poner en la hoja de sugerencias que cree que la silla estará mejor en otro sitio por la razón que sea, en la reunión contemplaremos esta sugerencia y si se cree conveniente, se hará. En el manual que se les facilita tienen explicitado cuáles son sus funciones. Dentro de este ámbito de acción, puede decirse que tienen autonomía 100%. [...] Los jefes de departamento tienen que mirar principalmente por el cliente, por lo que ellos deben tener la autonomía suficiente como para satisfacer al cliente en todo momento. Si por cualquier incidente el jefe del bar decide que debe invitar a una copa a un cliente, puede hacerlo, ahora, lo que no puede es invitarle cada día, esto se debatiría en la reunión semanal [Entrevista 3, certificación Q del ICTE, 3 estrellas, establecimiento litoral independiente].

Para comprender lo que venimos describiendo hemos de señalar que la gestión de la calidad por medio de la certificación implica una reducción de la discrecionalidad en la ejecución de tareas por parte de los empleados. Observamos que la gestión de la calidad supone la extensión de procedimientos que estandarizan todos los trabajos. De hecho, el modelo de gestión de los recursos humanos en las empresas que han implementado la calidad no ha cambiado de manera sustancial el modelo de autonomía y participación, más allá del cambio en la retórica. Los recursos humanos de los hoteles se gestionan de la forma tradicional y, sobre todo, con una alta utilización de recursos informales en la comunicación, la participación y el trabajo en equipo. Algo similar ocurre con las recompensas. Así, conceptos como el de dirección participativa o el de mejora continua también producen un efecto extraño en las preguntas. Todos responden que sí, por supuesto, pero se da la sospecha de que responden pensando que es la opción más correcta, sin que exista un conocimiento concreto del significado del concepto. Esto sucede incluso con las personas que han recibido formación concreta referente a la gestión de calidad. La autonomía es mayor en las nuevas funciones incorporadas a la gestión de los establecimientos turísticos, en especial las actividades externalizadas y en aquellas tareas, como el mantenimiento, en que, por su naturaleza, persiste un mayor control de los empleados del proceso productivo. En las actividades centrales del negocio y, particularmente, en aquellas que existe una relación directa con el cliente se restringe la autonomía. La gestión por procesos no implica, necesariamente, mayor autonomía, en tanto que el responsable de cada proceso continúa asignando y supervisando las tareas. Pese a la existencia de una organización orientada a los procesos, aquellos que participan de es-

tos pueden, en la práctica, ser ajenos a la amplitud del proceso. Hemos de tener presente que la responsabilidad sobre el proceso de trabajo no radica en el grupo sino, mayoritariamente, en los jefes de departamento.

Los jefes de departamento y los directivos no sólo deben realizar su trabajo propio sino que, además, deben responsabilizarse del trabajo de su equipo, por lo tanto deben tener más margen de maniobra. Sus tareas abarcan una diversidad mayor. Permitirles más capacidad de reacción. Existen diferentes grados de responsabilidad. El director general tiene mucha autonomía referente a su trabajo, sin embargo un jefe de personal tiene autonomía sólo en lo referente a su departamento. Más que autonomía en la planificación de su trabajo, se intenta enseñar al personal a decidir qué es lo más importante. Ejemplo: si un botones tiene a unos clientes esperando para que les lleve las maletas y tiene que colocar las botellas de agua para una reunión para la que falta una hora, se le intenta enseñar que si para la reunión todavía falta una hora, primero debe acompañar a los clientes a la habitación, puesto que todavía tiene tiempo para colocar el agua antes de que dé comienzo la reunión. Él no decide si su trabajo es o no llevar las maletas y colocar el agua, pero debe decidir qué faenas tienen prioridad en cada momento. Lo que se pretende es que no se tenga que estar mandando al botones qué es lo que tiene que hacer en cada momento, se le enseña a tomar decisiones sobre la distribución de su tiempo y su trabajo [Entrevista 4, certificación Q del ICTE, 4 estrellas, urbano, cadena].

4.3. Calidad, control y conflicto

En cuanto al origen del conflicto en el sector hotelero y su relación con la gestión de la calidad, se produce una importante contradicción en los discursos. Por una parte, la calidad es difícil de gestionar por la alta rotación en el sector, en tanto que es difícil alcanzar el compromiso de los trabajadores eventuales hacia la filosofía de la calidad. En especial en los equipos de trabajo poco cualificados se interpreta que sus miembros son incapaces de resolver conflictos derivados de la asignación de tareas. Está aquí patente la función de los directivos de los departamentos como auténticos artífices de la división del trabajo, gestores de los procesos y procuradores del control sobre una mano de obra poco cualificada e inestable.

Entre la gente que lleva trabajando en el hotel toda la vida los conflictos son algo normal, existen roces. Si las cosas van mal aún más: "El demonio cuando no hay trabajo con el rabo mata moscas". Los conflictos interdeparta-

mentales son los de siempre, cocina-comedor, recepción-pisos. En el bar suele haber buen ambiente. Para afrontar los conflictos procuran escuchar a ambas partes [Entrevista 2, certificación Q del ICTE, 3 estrellas, litoral, cadena hotelera].

Pero, por otra, es más difícil adaptar al personal más estable a las nuevas rutinas que comporta la gestión de la calidad. En esta contradicción se interpretan los conflictos orientados al control del proceso productivo que supone la gestión de la calidad. Las nuevas formas de control del proceso de trabajo generan conflicto entre aquellos que se encuentran habituados a una mayor discrecionalidad en el servicio o, simplemente, conservaban cierta capacidad de autoorganización o control sobre el proceso productivo. La reorganización del proceso de producción que supone la gestión de la calidad implica un cambio de hábitos y actitudes hacia el trabajo que se hace especialmente difícil con aquellos que mayor tiempo llevan en el sector. De este modo, el conflicto deviene con aquellos trabajadores más cualificados o "veteranos" que han creado sus propias rutinas laborales. La gestión de la calidad implica una reorganización del trabajo en la que se incorporan nuevos actores encargados de liderar la reorganización productiva del control del proceso productivo, como los coordinadores de la fuerza de trabajo, tanto la estable y cualificada como la temporal y descualificada. En primer lugar, y quizás de la forma más obvia, por medio de los clientes, que son instados a valorar al personal y a los departamentos en distintas facetas de su actividad.

Una de las formas de control que contamos son los cuestionarios de satisfacción de los clientes. A partir de los resultados de estos, analizados en el comité de calidad, pueden comprobar que todos los departamentos funcionan correctamente. En definitiva, el sistema de calidad, incluso con estas dificultades, les permite dirigirse siempre hacia una mejora continua [Entrevista 2, certificación Q del ICTE, 3 estrellas, litoral, cadena hotelera].

En segundo lugar, y de modo central, por medio de la burocracia interna que comportan los sistemas de certificación, permite también un mayor control de los empleados, favoreciendo el control indirecto o no presencial de la fuerza de trabajo, frente al control y supervisión directa. La burocratización de las tareas permite una mayor impersonalización de las órdenes y, por tanto, en un contexto de alta rotación, conlleva que los empleados las acepten no como una prerrogativa de los mandos intermedios sino como un método de trabajo incuestio-

nable, establecido por una autoridad "científica", la entidad certificadora, al modo taylorista.

Para los establecimientos la calidad es por encima de todo una forma de cumplir con los requerimientos técnicos y de seguridad que una instalación de ese tipo requiere. Calidad es por encima de todo seguridad. Ayuda a incrementar el control de las cosas que se hacen. Antes las cosas se hacían porque alguien lo decía. Al personal le cuesta mucho trabajo ver el beneficio material de la calidad. No ven los beneficios de forma palpable y material (ejemplo, obligación de llevar la chapa identificativa). Creen que es un rollo, tienen su rutina montada. Nosotros habíamos hecho bien las cosas pero ahora además lo podemos certificar y controlar. Ayuda a cumplir con las obligaciones de las instituciones. Por ejemplo, a la hora de abrir un nuevo remolcador, hay que obtener unos permisos que si trabajas con calidad es mucho más fácil [Entrevista 26; certificación Q del ICTE, 4 estrellas, interior, independiente].

Como indica el siguiente directivo, la burocracia de los sistemas de calidad permite el paso de la supervisión directa a nuevas formas de supervisión indirecta, en la que los empleados se encuentran obligados a efectuar continuamente un *check-list* de todas sus tareas. En este sentido la involucración acaba por confundirse con estandarización de los procesos.

Creo que es un buen sistema, por supuesto. El único problema que tuvimos fue la implantación de la documentación, de la burocracia. Pero ha llegado un momento en que se ha hecho imprescindible para el funcionamiento. Con este sistema el gerente puede tener la seguridad de que todo está funcionando sin tener que estar presente. El director puede estar para otras cosas. Ha aumentado la capacidad de autorresolución de problemas del personal. También se ha conseguido una mayor involucración [Entrevista 23, certificación Q del ICTE, 3 estrellas, litoral, cadena hotelera].

Para muchos entrevistados, la certificación implica una sobrecarga de trabajo para toda la plantilla, sobrecarga que es especialmente percibida por los trabajadores estables de la empresa, en tanto que supone realizar las mismas tareas añadiendo una serie de trámites burocráticos respecto al desempeño. Esta sobrecarga se hace más patente en determinados meses del año. Frente a la gestión de la calidad en determinados meses del año. Frente a la gestión de la calidad como fuente generadora de conflictos por el control del proceso de producción, la gestión de la calidad se considera también como un sistema de gestión orientada a la reducción de los conflictos dentro

de la empresa, especialmente entre los trabajadores temporales. Ello se debe a la estandarización y concreta adscripción de tareas a personas y equipos.

Aquí los conflictos se deben a los trabajos no bien delimitados y a las responsabilidades no bien entendidas [Entrevista 43, certificación Q de calidad de estaciones de esquí, ISO 14001; 3 Estrellas].

Para la plantilla temporal la calidad implica una definición exhaustiva de tareas y responsabilidades desde su incorporación a la empresa. Esta estandarización de los puestos de trabajo del personal de base es uno de los puntos más valorados por los gestores. Esta normativización del desempeño permite cubrir los puestos de trabajo con personal temporal que rápidamente conoce sus obligaciones y lo que la empresa espera de él, lo que es básico en un contexto de alta rotación. Además, implica menos supervisión directa. Supone, en tanto que se transfiere la responsabilidad de control sobre el trabajo hacia el propio trabajador y con unos principios legitimadores que sustituyen los tradicionales principios de autoridad jerárquica y arbitrariedad por otros en los que la legitimidad se deriva de unos criterios científicos de carácter técnico. Desde la perspectiva del empleado, "no es lo mismo hacer algo porque te lo mandan" que cumplir un plan y unos procedimientos perfectamente formalizados y cuantificados, guiados por principios abstractos como el de mejora continua, y en los que, además, en teoría, el trabajador puede participar en su definición.

El hotel se divide en dirección y los diferentes departamentos, cocina, comedor, bar, animación, pisos, calidad.... Una vez por semana se reúnen los directivos y los jefes de departamento. En estas reuniones se debate sobre temas de calidad, proyectos que puedan proponerse, problemáticas y el funcionamiento diario del hotel. Después de las reuniones los jefes de departamento se encargan de comunicar aquello que sea pertinente a los trabajadores base de su departamento. La función principal de los jefes de departamento es la de motivar a sus trabajadores. Durante todo el año sólo trabajan 12 personas en el hotel, el resto, unos 26, son trabajadores que sólo están en la temporada alta. Estos últimos presentan la problemática de que no están muy motivados, no entran con la filosofía del grupo, por lo que los esfuerzos del jefe de departamento van enfocados a que se sientan parte del equipo y que cuando empieza la temporada de más actividad ya estén "dentro de la filosofía". [...] Los conflictos prácticamente no se dan, una de las ventajas de la gestión de la calidad es que todo el mundo sabe muy bien qué es lo que debe hacer y cuál es su papel, por lo que no siente que nadie le pise su trabajo, sabe perfecta-

mente cuáles son sus funciones y no se sentirá invadido. Claro que existen conflictos, pero son los conflictos que puedan tener dos personas con opiniones diferentes o con caracteres diferentes. Existen conflictos eternos como por ejemplo entre cocina y comedor, pero "es algo que va con el oficio". También hay otros factores como el exceso de trabajo durante la temporada alta que también pueden hacer surgir más conflictos, pero "lo normal". La falta de comunicación también puede ser una fuente de conflictos [Entrevista 3, certificación Q del ICTE, 3 estrellas, litoral, independiente].

Con el desplazamiento de la responsabilidad de las tareas hacia los equipos de trabajo que implica la gestión de la calidad los equipos devienen en centro de solución de problemas organizacionales, pero también de discusión y enfrentamiento entre los empleados. Hemos podido observar un mayor nivel de conflicto en los establecimientos certificados que en los no certificados. Un 35,5% de los directivos pertenecientes a establecimientos certificados indicó que los conflictos en los equipos de trabajo suceden "en ocasiones" y "frecuentemente". En cambio, cuando se trata de empresas no certificadas este porcentaje disminuye significativamente al 15,2%. La departamentalización de la organización del trabajo incide significativamente en los conflictos entre empleados o entre los distintos departamentos. A este respecto, son los propios entrevistados los que abogan por una organización por procesos como fórmula para erradicar el conflicto, en tanto que este tiene que ver con una mala concepción del producto final: la satisfacción del cliente¹⁶.

Los conflictos se dan porque el hotel no está estructurado por procesos sino por departamentos. El cliente entra, se registra, come, se divierte y duerme. Si ha dormido mal, seguramente irá a comer de mal humor, esto creará un problema en el comedor, pero no porque los del comedor no le atienden bien sino porque había dormido mal. No existe conciencia de que todo el personal, todos los departamentos son una pña [Entrevista 23, certificación Q del ICTE, 3 estrellas, litoral, cadena hotelera].

¹⁶ Hay que indicar que en los establecimientos estudiados existe una mayor atención a los aspectos del conflicto asociada a la gestión interna del personal que a los asociados a las relaciones laborales. Así, en las empresas estudiadas se presta más atención a la existencia de quejas, reclamaciones, demandas e índices de absentismo de los empleados que a las huelgas. Bien es cierto que en este sector de actividad, por la reducida afiliación sindical y organización de los intereses de los trabajadores, las huelgas son poco frecuentes y debemos considerar este indicador con cautela.

5. Conclusión

A lo largo del análisis de la información recogida, se constata que las hipótesis que han guiado la investigación se han ido confirmando. Hemos verificado la hipótesis de que no se produce una correspondencia total entre los principios de gestión de la calidad total y las prácticas habituales de recursos humanos en las empresas hoteleras. No se ha transferido, por tanto, al trabajador la gestión de su puesto de trabajo, sino que se han transformado los métodos de control del proceso de trabajo. De este modo, la teoría de la transformación que considera que hay que poner a trabajar a los recursos humanos de una organización esperando que los propios trabajadores den la bienvenida a las iniciativas de calidad con sentido de confianza y compromiso no es que no se cumpla para el caso de los empleados o trabajadores, sino que tampoco entre los propios directivos.

Dicha teoría adquiere plenamente sentido si la ubicamos en una perspectiva más amplia para la cual la adaptabilidad de las empresas a los cambios continuos de la demanda y a la presión de los competidores se convierte en un requisito crucial de la competitividad y de su supervivencia y la del empleo que mantienen. Desde este discurso, hegemónico en nuestros días, se dice que la apertura de los mercados es un reto y una oportunidad para las empresas, siempre que traten de adecuarse a la demanda, es decir, que produzcan para servir a la clientela. A este fin, las empresas han de adaptarse organizativamente, esto es, en el plano interno para lograr cambios reales en la adaptabilidad de la producción. Adaptabilidad que tiene un comportamiento humano clave, ya que si las tecnologías constituyen el verdadero entramado de la cadena de valor de toda actividad empresarial, en tanto que son la base sobre las que se concibe el producto en función de las necesidades del cliente, dichas tecnologías necesitan la complicidad del personal, con su motivación y participación. De ahí que la respuesta a la pregunta de si calidad y recursos humanos constituyen un binomio necesario, la respuesta del discurso empresarial es sí. Es la conclusión que se obtiene, también, de la literatura en torno a los recursos humanos. Una literatura para la que en este nuevo milenio el mundo empresarial y laboral necesita corresponder a nuevas necesidades de sus clientes, contando para ello con medios humanos muy polivalentes y abiertos a nuevas posibilidades, y con la exigencia añadida de un compromiso de lealtad con la empresa, y si es posible indefinido.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, I. (1997), «Empresa + Humanismo = Éxito», *Expansión*, 13 de noviembre, páginas especiales I-II.
- Biosca, D. (1996), *200 ratios para dirigir con eficacia en la hostelería*, Madrid, Editorial Ciencias de la Dirección.
- (1997), *Cómo conseguir que los clientes repitan en hostelería. A la conquista del cliente repetitivo*, Madrid, Ciencias de la Dirección.
- Felipe, G. (1996), *Dirección estratégica de los hoteles del siglo XXI*, Madrid, McGraw-Hill Interamericana.
- Gibson, R. (1997), *Preparando el futuro, negocios, principios, competencia, control y complejidad, liderazgo, mercados y el mundo*, Barcelona, Gestión 2000.
- Grant, R. M. (1996), *Dirección estratégica: Conceptos, técnicas y aplicaciones*, Madrid, Cívitas.
- Gudersen, M. G.; Morten, H. y Olson, U. H. (1996), «Hotel guest satisfaction among business travelers: what are the important factors?», *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, vol. 37, núm. 2, pp. 72-81.
- Ivancevich, J. M. et al. (1997), *Gestión, calidad y competitividad*, Madrid, McGraw-Hill.
- Kamoche, K. N. (2001), *Understanding human resource management*, Filadelfia, Open University Press.
- Kotler, P.; Bowen, J. y Makens, J. (1997), *Mercadotecnia para hostelería y turismo*, México DF, Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Likert, R. (1967), *The Human Organization: Its Management and Value*, Nueva York, McGraw-Hill.
- Louartt, P. (1994), *Gestión de los RRHH*, Barcelona, Ediciones Gestión 2000.
- Ordóñez, M. (1996), *La nueva gestión de los recursos humanos*, Madrid, Prentice-Hall.

Resumen. «Liderazgo y gestión de la calidad en el sector hotelero»

El objetivo de este artículo es plantear que en la empresa se han producido transformaciones importantes como consecuencia de los procesos de adaptación de la organización a las condiciones de creciente competitividad del mercado. Sin embargo, existen evidencias, tal y como hemos desarrollado a lo largo de la investigación sobre la calidad y los recursos humanos en el sector hotelero de Cataluña, de la persistencia de una parte importante de los rasgos estructurales y de las rutinas organizativas más tradicionales, ya que en los nuevos modelos de organización desarrollados en los años ochenta y noventa importan mucho más los proyectos y objetivos de racionalización productiva y de innovación tecnológica que los cambios organizativos o los procesos de democratización de la empresa. En realidad, estamos ante exageraciones discursivas condenadas a ser no confirmadas por la realidad.

Abstract. «Leadership and Quality Management in the Hotel Sector»

The objective of this article is to address the important transformations as a consequence of adaptation processes of the organisation to conditions of growing competitiveness in the marketplace. However, evidence collected during our research suggests the persistence of an important part of structural traits and organisational routines of a traditional kind in the hotel sector in Catalonia. In the new organisational models developed during the 80's and 90's projects and objectives of production rationalization and technological innovation count much more than organisational changes and processes of democratisation in companies. In fact, we are witnessing discursive exaggerations condemned no to be confirmed.

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 Cátedra Tomás, Eduardo Crespo Suárez, Rafael Cruz Martínez, María González Encinar,
Jesús Leal Maldonado, Lorenzo Navarrete Moreno, Laureano Pérez Latorre,
Fernando Valdés dal Ré

Secretaria:
Carmen Pérez Hernando

CONTENIDO Vol. 41 Núm. 2 (2004)

Manuel J. Rodríguez Caamaño
*José Medina Echevarría (1903-1977): la sociología
como ciencia social concreta*

Blanca Muñoz
*A propósito de José Gaos: una sociofilosofía
de un transterrado*

Alberto J. Ribes Leiva
Sociología y literatura en Francisco Ayala

Pedro J. Mesas de Román
*Enrique Gómez Arboleya: la definitiva
institucionalización de la sociología en España*

Margarita Campoy
*Límites de la sociedad y perspectivas de la sociología.
El planteamiento de Salvador Lissarrague*

Héctor Romero Ramos
*Vivir en reductos. Una lectura de la obra
de Enrique Tierno Galván (1918-1986)*

Carlos Soldevilla
*José Luis López Aranguren: el buen talante
como estilo de vida*

Felipe Morente Mejías
*Francisco Murillo Ferrol. O el compromiso
académico con las Ciencias Sociales*

Javier Noya
*Teoría e investigación en la sociología española
contemporánea*

Héctor Romero Ramos
*Bibliografía acerca de la historia de la sociología
en España*

Héctor Romero Ramos
Bibliografía de sociología española por autores

Héctor Romero Ramos
*El ejercicio de la conciencia sociológica. Entrevista
con Salvador Giner*

José Enrique Rodríguez Ibáñez
Epílogo

ARIOS

Gabrielle Leflaive
*Consumo de drogas ilícitas. Estilos de vida, riesgos y
realidades*

Fátima Arranz
*Las mujeres y la universidad española: estructuras de
dominación y disposiciones feminizadas en el profesorado
universitario*

SUSCRIPCIONES

ESPAÑA Y UNIÓN EUROPEA

Suscripción individual: 27 €
Suscripción institucional: 33 €
Número suelto: 13 €

RESTO DEL MUNDO

Suscripción individual: 40 €
Suscripción institucional: 50 €
Número suelto: 20 €

División internacional-informacional del trabajo y configuraciones tempo-espaciales

Explorando claves del desarrollo ausente argentino

Martha Roldán *

1. Introducción

En el transcurso de los años noventa un vasto espectro de las ciencias sociales analizó la dinámica del desarrollo capitalista de la segunda mitad del siglo XX, y su sustento en la información, el conocimiento y la utilización generalizada de TIC (Tecnologías de la Información y de la Comunicación), privilegiando el análisis de las dimensiones nacionales de aquellos procesos y soslayando el de los sistemas afines de organización del trabajo que fundamentan el crecimiento "informacional"¹. Como consecuencia, aquel mismo debate ignoró, por lo

* Investigadora del CONICET (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de la Argentina) con sede en FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales), Sede Académica de Argentina. E-mail: imartharoldan@arnet.com.ar.
¹ El debate sobre el desarrollo "informacional" contemporáneo (posible y deseable) y su viabilidad futura se llevó y se lleva a cabo, por lo común, bajo el rótulo de la "transición" de "sociedades de la información" a "sociedades del conocimiento" a "sociedades sabias" (véase Roldán, 2004a, para una perspectiva crítica sobre el mismo). Al plantear la relación definida por distintas escuelas económicas entre información-comunicación, conocimiento, TIC y, en pocos casos, la organización del trabajo,

común, la construcción simultánea de una Nueva División Internacional-Informacional del Trabajo (NDIIT), que concentra la producción de conocimiento científico y técnico, de tecnologías estratégicas y de "trabajo creativo" en algunos pocos lugares de las economías industriales avanzadas, como así también la contribución de nuevas configuraciones tempo-espaciales a la emergencia y consolidación de aquella misma división.

Una década más tarde, la brecha creciente, informacional y cognitiva, entre economías "desarrolladas" (centrales) y "en subdesarrollo" (periféricas)² torna imperativo rever aquel debate y, en particular, sus vínculos con la organización productiva mundial, las calificaciones y el control de las mujeres y hombres trabajadoras/es. Este ensayo explora las articulaciones teóricas entre aquellos procesos, con foco en la imposición de una configuración tempo-espacial "intensificada" dominante y crecientemente privatizada sobre la periferia argentina y sus implicaciones en base a los hallazgos de una investigación en curso que incorpora el denominado "Universo Artesanal" de una provincia del interior (durante las décadas de 1990 y 2000). ¿Qué lecciones cabe extraer de este ejercicio como contribución a la construcción teórica y política de una agenda de desarrollo "sensible al género" y a la de-

como pertinente e implícita en la teorización y prácticas del desarrollo (o en su ausencia), me refiero a una concepción amplia del desarrollo implicando "éxito en el despliegue del potencial humano y productivo de una sociedad" (Aronskind, 2001). El desarrollo, en este sentido, es la continua pero diferida construcción de la "sociedad buena" definida por la filosofía política, la sociedad que históricamente crea y recrea el desarrollo a través de la *construcción articulada de contextos* que garanticen el ejercicio de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos de mujeres y varones como dimensiones *indivisibles* de los derechos humanos.

Estos derechos fueron consagrados por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), menos conocido que su "mellizo", el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ambos de 1966. En el caso argentino la Constitución Nacional establece que ambos pactos tienen jerarquía constitucional y deben considerarse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos (véase capítulo 4, artículo 75). Destaco la importancia del PIDESC porque se refiere específicamente al tópico de este artículo, el derecho al trabajo (art. 6), al más alto nivel posible de salud física y mental (art. 12), a la educación (art. 13), el derecho a participar en la vida cultural, a gozar de los beneficios del progreso científico y sus aplicaciones, al beneficio de la protección moral y material de derechos de autor debido a la producción científica, literaria o artística (art. 14, párrafo 1, ítems a, b y c); entre otros, son dimensiones inescindibles de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (véase Roldán, 2000a y 1998, para un análisis de la temática).

² Véase Da Costa Marques, 2002; Lastres y Ferraz, 1999; Chesnais, 1996, entre otros autores.

fensa de los Derechos Humanos Económicos, Sociales y Culturales como dimensiones indivisibles de los Derechos Humanos? (véase, de nuevo, la nota 1).

2. El debate sobre el desarrollo basado en la información y el conocimiento desde la perspectiva de la economía política crítica

¿Hacia una Tercera Revolución Industrial (Informacional) en la Periferia o hacia la consolidación de una (NDIIT) jerarquizada? En otros textos (Roldán 2004a, b, c; 2003, 2002, 2000a) analicé las diferencias entre los paradigmas neoliberal, liberal (institucional) y de la economía política crítica y sus fundamentos filosóficos a fin de esclarecer las significaciones otorgadas al círculo virtuoso que vincularía a la información, el conocimiento, las TIC y —en algunos casos— la organización del trabajo con el marco institucional multiniveles que se define como condición necesaria para la construcción del desarrollo capitalista siglo XXI³. Destaqué asimismo que las significaciones otorgadas a los modelos de crecimiento respectivos adquieren características específicas de acuerdo a la macrorregión examinada, sea esta la norteamericana, la euro-industrialización liderada por Japón y China, o áreas periféricas de industrialización generalmente transnacionalizada, como la de América Latina.

Dados los límites de este ensayo, me centraré en el enfoque de la economía política crítica⁴. Una vertiente de esta escuela resulta parti-

³ Pareto, Walras y Bell se encuentran entre los "padres fundadores" de la perspectiva neoclásica en el siglo XX. La obra de Daniel Bell (1973) referente a la sociedad postindustrial basada en la información y el conocimiento, sus diálogos con los economistas clásicos, con los pensadores positivistas del siglo XIX y con los teóricos "radicales" del siglo XX, como Danovan Richta, y su libro fundamental de 1969 no deben pasar desapercibidos para el o la lectora contemporáneo/a. El enfoque estructural se plasma en la obra de los autores de la Escuela de la Regulación francesa (Boyer, Freyssenet, entre otros) y con referencia a la transición entre sociedades de la información, del conocimiento y sabia en el renombrado trabajo del HLEG (High Level Expert Group) (Comisión Europea, 1997) redactado por M. Castells, L. Soete y C. Freeman, entre otros, y en la obra del mismo Castells (2000 y 2004) con P. Himanen.

⁴ Ubico los textos de Chesnais (1996a y b) dentro del campo amplio de la teorización de la economía política crítica del desarrollo (visión de la economía "radical" o de base marxista) que también incluye a S. Amín, Brenner, C. Katz, entre otros autores. Obsérvese empero que, aun dentro de la visión de esta escuela, existe variedad

cularmente fructífera a los efectos de profundizar el análisis de la "informatización" del capitalismo contemporáneo, una dinámica compleja que constituiría su característica distintiva (Da Costa Marques, 2002; Dantas, 2002a, b, c, y 2001; Castells, 2000; Castells e Himanen 2004; Lojkin, 1995, entre otros). Mi propuesta de teorización y análisis se basa en la obra de Dantas (2004, 2002a, b, c, y 2001, y 1999 en mi traducción del portugués), quien resemantiza la Teoría de la Información (TI) a efectos de su aplicación al análisis del trabajo humano y de la valorización y acumulación del capital. Su objetivo es explorar y explicar por qué el capitalismo central adquiere características cada vez más informacionales-comunicacionales desde la primera fase de la Segunda Revolución Industrial (1880-1920), una revolución secundada por la gran industria de base científico-tecnológica. Los siguientes aspectos son particularmente relevantes a los efectos de este ensayo.

Todo trabajo humano es informacional, arguye Dantas, esto es, trabajo dedicado a percibir, procesar, registrar y comunicar información; implica utilizar el cuerpo y la mente, y está orientado por significaciones culturales. A su vez la información es definida por el mismo autor (2002c, p. 146) como "un proceso que provee orientación a la acción (*trabalho*) realizada por cualquier organismo vivo, en sus esfuerzos para recobrar parte de la energía que se disipa debido a las leyes de la termodinámica"⁵ (siguiendo mi traducción del texto original en portugués). La información es entonces *producida* cuando un objeto que transmite señales potencialmente significativas comienza a interactuar con un agente capaz y competente, con voluntad y deseo de extraerle sus significaciones. Para que esto ocurra, debe haber individuos y objetos interactuando con su ambiente. Por lo tanto no se trata de un proceso unidireccional, sino bidireccional, inserto en códigos como proveedores de orientación para la acción. La información, por lo tanto, es una actividad propia del trabajo vivo, que no debe

de matices, que coinciden, sin embargo, en soslayar o directamente ignorar a la información y al conocimiento como fuerzas productivas genuinas, que a menudo subyacen en la utilización de TIC, si bien rescatan la noción marxiana de que la naturaleza humana deriva de la *praxis* histórica; los seres humanos constituimos una de las especies biológicas, y la biología humana y la sociedad humana se relacionan dialécticamente. Desde una perspectiva feminista la filósofa Alison Jaggar formuló una aguda crítica a los aspectos androcéntricos de esta escuela en su texto ya clásico de 1983 que merece ser repensado cuidadosamente en la década de 2000. Véase en Roldán (2000a) una elaboración del pensamiento de Jaggar aplicado a la periferia.

⁵ Véase L. Brillouin (1988), *La Science et la théorie de l'information*, sobre la relación entre la información y trabajo en la física, y su elaboración en Dantas (2001).

División internacional-informacional del trabajo...

confundirse con algún resultado del proceso de captarla y procesarla (un libro, señales eléctricas, etc.) ni tampoco con "datos" o "conocimiento", producto del trabajo pasado⁶.

De este modo, la TI coadyuva a esclarecer la naturaleza de la interacción social que preside el trabajo informacional capitalista; y a profundizar en la naturaleza de la comunicación humana en el mundo del trabajo; también ilumina las capacidades y calificaciones de la fuerza de trabajo, que dan por sentado la existencia de códigos. Sin actividades comunicacionales las/los trabajadoras/es no sabrían qué tareas realizar. La comunicación es, por lo tanto, un componente constitutivo del proceso de trabajo, y un elemento crucial para la negociación del valor de uso de la fuerza de trabajo frente al capital; una apelación a la totalidad del reservorio de conocimiento de cada trabajador/a, a su memoria. Este conocimiento es producto del *trabajo informacional pasado*, y está necesariamente codificado; no existiría de otro modo.

La Tercera Revolución Industrial (*Informacional*) —basada en el uso generalizado de TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación digitalizadas) y concomitante a la aplicación de trabajo informacional sobre la misma información— comienza en Estados Unidos durante la "Era Fordista" (fines de los años cuarenta—años setenta) estando en discusión —las posibilidades de y obstáculos a— su evolución futura y sostenida desde el final de los años noventa⁷. Conservando en men-

⁶ En otras palabras, no hay nada inmaterial en la información en sí misma en la medida en que se origina en fuentes materiales y proviene de fenómenos físico-químicos naturales que son procesados por un agente corpóreo. De algún modo, sostiene Dantas (2004), es un proceso de trabajo que no "reside" ni en el agente ni en el objeto, sino en la interacción entre ellos, para ser compartida (o, a mi juicio, también retenida) voluntariamente.

⁷ Sobre la periodización del capitalismo. Por lo general ya se acepta que la historia del capitalismo industrial, en términos amplios, puede periodizarse en "ondas largas" (Mandel) o "ciclos largos" llamados "de Kondratieff" en honor del economista N. D. Kondratieff (1892-1930), quien fue el primero en descubrirlas [véase C. Katz (2003), para una distinción entre aquellos autores, y los conceptos de etapa, ciclo y fase; Dantas (2004), para una cuarta visión de la misma periodización, la adoptada en este trabajo, y Taule (2001), para una quinta definición]. Las ondas o los ciclos largos duran entre 30 y 50 años y se definen de acuerdo a la capacidad demostrada por un grupo de industrias para dinamizar la economía hasta el momento en que, cuando esa capacidad se ha agotado, continúa un periodo de estancamiento y regresión, hasta que un nuevo grupo de industrias emerge y es apta para promover un ímpetu industrial renovado. La fase "regresiva" de un ciclo determinado es también el periodo en que nacen las industrias y tecnologías que liderarán el nuevo ciclo de crecimiento. En cada ciclo podemos distinguir: un grupo de industrias líderes, y tecnologías

te estas características históricas, ¿cuál sería entonces la gran novedad asociada al crecimiento capitalista basado en la información y el conocimiento? De acuerdo a Dantas (2004), si enfocamos las *continuidades* de esta evolución, las realidades socioeconómicas del presente que aparentemente surgirían de las TIC sólo siguen una lógica ya analizada en *El capital*, hace casi un siglo y medio. Desde esta perspectiva, la Tercera Revolución Industrial *continúa una pauta comenzada durante la Segunda Revolución Industrial*: esto es, *la introducción de la ciencia y la tecnología en la producción*, excepto que las industrias que lideran esta nueva era *están completamente determinadas por teorías científicas desde sus orígenes*: esto es, por el procesamiento y comunicación de información, en el caso de la informática y telecomunicaciones, las biotecnologías y las industrias “culturales”. Los trabajos “directos” creados en estas industrias comprenden actividades de alto contenido intelectual en I/D, logística-comunicación, algunos procesos sofisticados en la industria entre otros. Existen pocos trabajadores no calificados en sus filas, si es que existen. Todas las otras actividades necesarias para la

que “empujan” el crecimiento; el acceso a ciertos recursos naturales y fuentes de energía; una forma dominante de organización del trabajo y sus economías de tiempo específicas, articulada al requerimiento de competencias profesionales determinadas y arreglos institucionales y “pactos sociales” que lideran esos procesos (véase Anexo 3 en Dantas, 2001).

El término “Segunda Revolución Industrial” se refiere al Tercer Ciclo de Kondratieff cuya fase de expansión (Primera Fase) se extiende desde los últimos 10-15 años del siglo XIX a las primeras dos décadas del siglo XX, cuando en el marco de la gran crisis de 1929 inicia su larga curva recesiva hasta la Segunda Guerra Mundial para dar paso a su Segunda Fase de expansión (Era Fordista) y a una nueva curva recesiva desde mediados de los años setenta. Los sectores líderes de la Primera Fase son las industrias *químicas y eléctricas* y sus derivados, tales como las aplicaciones farmacéuticas y de equipos de telecomunicaciones. Además el motor de explosión o eléctrico provee las fuentes de energía; mientras que el trabajo adquirió, en palabras de Dobb, “las características homogéneas de un proletariado fabril” (1965, p. 325, citado en Dantas, 2001). El Tercer Ciclo (o Primera Fase de la Segunda Revolución Industrial) provee los cimientos del capitalismo siglo XX. Cabe destacar, por último, que las industrias de esta Primera Fase poseen estas características: son industrias basadas en el *conocimiento científico de los fenómenos físicos y químicos*, que *crean su propio mercado y sus consumidores* y que se consolidan en *mercados monopolísticos en el inicio de las primeras guerras sobre patentes y copyrights*, que con distintos matices también significan procesos afines en el contexto contemporáneo de la discusión sobre el ALCA/MERCOSUR. A su vez, la industria líder de la Segunda Fase es la industria automotriz.

La discusión actual se centra (en Dantas, 2004; Katz, 2003; Tauile, 2001, entre otros autores) en las características de la evolución contemporánea, desde el final de los años noventa, y en los impedimentos para la emergencia de una nueva etapa de crecimiento sostenido en base a la información y al conocimiento, en especial en países de la periferia mundial.

División internacional-informacional del trabajo...

producción y comercialización del producto son subcontratadas, muchas veces a los países empobrecidos de la periferia.

Si enfocamos, por el contrario, las *rupturas* de aquella evolución, hechas posibles por las TIC, percibimos que desafían nuevas formulaciones teóricas, especialmente en aspectos que, obviamente, no podrían haber sido percibidas y examinadas en las décadas de 1860-1870. La gran novedad consistiría en la emergencia de una tecnología que permite la unificación de muchos procesos y medios de procesamiento y comunicación de la información, y también *el gigantesco crecimiento de las condiciones para su apropiación y monopolización*, esto es, las tecnologías informáticas y microelectrónicas.

Estas tecnologías transfieren a las máquinas una gran cantidad de trabajo informacional que antes no podía prescindir del “trabajo vivo”. Con la evolución del capitalismo y luego de varias revoluciones industriales, la última basada en la microelectrónica, más y más “trabajo muerto” (maquinarias y equipos) reemplaza el trabajo vivo en actividades rutinarias, redundantes. *El capitalismo informacional contemporáneo, por lo tanto, moviliza trabajo para procesar y comunicar información, por medios adecuados (digitales) de procesamiento y comunicación*. El reduccionismo de enfoques previos se corrige mostrando que las TIC transportan señales cuyos códigos deben ser captados y *compartidos* con (“no transferidos a”) los “receptores” para que la interacción-comunicación se complete. Pero este capitalismo devalúa el valor de uso del trabajo rutinario, redundante, con consecuencias catastróficas tal como lo muestran las estadísticas de exclusión social global.

El enfoque basado en la TI también es útil para corregir el sesgo etnocéntrico, de clase y de género de la concepción de “estadios” o “etapas” inserta en la concepción del enfoque económico estructural (véase, de nuevo, la nota 3), el cual, a la vez que rechaza el principio de escasez postulado por la economía neoclásica, simultáneamente hace que las posibles transiciones a la sociedad sabia en el caso europeo queden aisladas de las consecuencias de estos mismos procesos manifestados en la periferia mundial a través de la imposición de una configuración tempo-espacial dominante (de “tiempo intensificado” o comprimido”) crecientemente privatizada. Esta perspectiva, por ende, invita a una lectura de la información y el conocimiento como aún no han completado su transición a la Segunda Revolución Industrial. Esto ocurre, a mi juicio, por dos razones principales. En primer lugar, el enfoque estructural aún trata a la información y al conocimiento como “datos” para ser (eventualmente) difundidos a

través de las TIC ignorando sus dimensiones de trabajo y contribución a la acumulación y valorización mundial del capital. En segundo lugar, existe asimismo una "transición" implícita en la significación acordada a los términos significantes *información* y *conocimiento*, los cuales —de ser reconocidos y defendidos como recursos sociales y también como dimensiones indivisibles de los Derechos Humanos en los años sesenta (véase, de nuevo, la nota 1)— pasan a ser privatizados y por lo tanto expropiados por el capital en los años noventa. La explicación de esta evolución permanece ausente del paradigma citado.

Por el contrario, el enfoque crítico permite comprender cómo esa imposición está inserta en la construcción supranacional e institucional (*de facto* y *de jure*) que ha sido formalizada en Europa por el Tratado de Maastricht y la OMC (Chesnais, 2001) y que es también inherente a las discusiones actuales sobre el ALCA/MERCOSUR (Área de Libre Comercio para las Américas/Mercado Común del Sur). Estos organismos multinacionales elaboran el contexto de la liberación del mercado, de la desregulación de la IED (Inversión Extranjera Directa) y de la privatización de recursos sociales *requeridas a las economías nacionales* y, por ende, la posibilidad misma de avanzar hacia la construcción de sociedades sabias en economías de la periferia (véase el "sendero indirecto", más abajo).

Configuraciones tempo-espaciales y construcción de la NDIIT

Vamos a considerar en este apartado una serie de dimensiones y conceptos en relación a las nociones de tiempo y espacio, las relaciones centro-periferia contemporáneas y la construcción de la NDIIT.

Los conceptos de tiempo y espacio

El tiempo y el espacio son dimensiones cruciales de la vida humana que han recibido la atención de filósofos y científicos a lo largo de los siglos. Ambos, el tiempo y el espacio, son categorías controvertidas en las ciencias sociales, exactas y naturales, como lo atestiguan los textos de Castells (2000), Harvey (1998) y Hawking en *Una breve historia del tiempo, del Big Bang a los agujeros negros* (1988), entre otros. En su famoso opus *The Network Society* (2000), Castells sostiene que el espacio es el producto de la totalidad de la estructura social, el soporte mate-

División internacional-informacional del trabajo...

rial de prácticas sociales en tiempo compartido. Siguiendo a Leibniz, significa al *tiempo* como un orden de sucesiones y secuencias, en coexistencia con el espacio.

Sin negar la utilidad de su aproximación a la temática, su noción de "tiempo sin tiempo" (*timeless time*) o de "tiempo compacto o comprimido" (*compact* o *compressed*), que se asociaría al uso de las TIC, y de un "espacio de flujos" que sería independiente del "espacio de lugares" y que se agotaría (*bridged*) en el futuro adquiere, a mi juicio, un sesgo etnocéntrico y, por ende, también de clase y de género (aceptando que las relaciones de clase, género y etnicidad se encuentran siempre articuladas en la realidad social) que no puede explicar la emergencia de una NDIIT. Un "tiempo sin tiempo" ("*timeless*" *time*) puede implicar ausencia o negación del tiempo, en lugar de tiempo de trabajo "intensificado", una nueva dimensión de las economías de tiempo en la esfera de la circulación. Sugiero entonces el concepto de configuración tempo-espacial para connotar una dimensión dinámica y un proceso histórico ausente en la teorización de Castells (2004 y 2000).

"Intensificando" ("comprimiendo") el tiempo para superar el espacio⁸

No hay dudas de que al comienzo de los años setenta emergen nuevas formas dominantes de experimentar el tiempo y el espacio, formas que se relacionan a dimensiones más flexibles de acumulación del capital, a las TIC y a un nuevo giro en la "compresión" de la organización tempo-espacial del capitalismo. Según arguye Harvey (1998), *cada modo de producción y de formación social comprende un complejo dado de prácticas y conceptos de tiempo y espacio: así la hegemonía ideológica y política de cualquier sociedad o región depende de la capacidad de controlar el contexto material de la experiencia personal y social*. Históricamente, entonces, el dinero, el tiempo y el espacio son recursos interligados de poder social.

⁸ "Intensificación del tiempo". No todos los autores críticos aceptan que el tiempo pueda "comprimirse" o "compactarse". En este sentido es muy importante la elaboración de Nilsson (2004). Téngase en cuenta que el trabajo informacional se distribuye e interrelaciona de acuerdo a diferentes niveles de "aleatoriedad" y creatividad y de redundancia, repetitividad, manifestadas, de acuerdo a la Teoría de la Información (TI), en el procesamiento de las "incertidumbres" relacionadas a los códigos aplicados y a las economías de tiempo que aquellos niveles implican.

En el curso de la Revolución Informacional, continúa Harvey, existen razones económicas y políticas que empujan al capitalismo a usar TIC para “comprimir” el tiempo (la “intensificación” del tiempo de trabajo) con el objeto de superar el espacio a fin de reducir el tiempo total de rotación del capital. El tiempo intensificado implica nuevos ahorros en la circulación, de ahí que constituya la mayor fuente de valorización, acumulación y apropiación de rentas informacionales a nivel nacional e internacional.

Relaciones centro-periferia contemporáneas y la construcción de una NDIIT

Mencioné en la introducción que las relaciones centro-periferia contemporáneas se caracterizan por la construcción institucional nacional y supranacional de una NDIIT que concentra la producción de conocimiento científico y tecnológico, las tecnologías estratégicas y tareas creativas en algunos pocos espacios de las economías avanzadas. Esta construcción tiene lugar, sugiero, a través de dos “senderos de imposición” de una configuración tempo-espacial “intensificada” y crecientemente privatizada en la periferia mundial que denomino el sendero indirecto y el sendero directo.

El sendero indirecto. Esta estrategia conduce a la consolidación de una NDIIT al impedir u obstaculizar la creación de una configuración tempo-espacial, intensificada pero autónoma, en economías de la periferia. Según mencioné, este proceso se efectiviza a través de la concreción de pactos y acuerdos internacionales, por ejemplo los provenientes de la OMC, NAFTA, MERCOSUR, FMI, entre muchos otros, que elaboran el contexto de la liberación de mercados, desregulación de la IED y privatización forzada de los recursos sociales requeridas de las economías nacionales. Son varias las estrategias instrumentadas. Cabe mencionar, a título de ejemplo, los intentos de apropiación no sólo de recursos sociales como la información y el conocimiento, sino de otros, como el agua y las fuentes de energía; a través de la privatización de la educación, de la ciencia, de las telecomunicaciones y del gerenciamiento del espectro electromagnético; el “libre comercio” en servicios, incluyendo áreas clave como las de educación y salud, en el mundo capitalista desarrollado y en sus periferias integradas (Schiller, 1986; citado en Dantas, 2004). Estos procesos coinciden con la extensión generalizada de los llamados “derechos de propiedad inte-

División internacional-informacional del trabajo...

lectual” que tuvo lugar en las últimas décadas del siglo XX y que permitió a las corporaciones transnacionales apropiarse de la información derivada de la manipulación genética y de las culturas tradicionales de las antiguas civilizaciones.

El sendero directo. Las TIC hacen posible la operación de empresas red y promueven la subcontratación internacional. Las TIC permiten que las matrices y sus filiales produzcan un bien final trabajando como unidad en tiempo real. Esta división (y coordinación del trabajo) tiene lugar entre matrices generalmente ubicadas en el Norte —cuyas actividades generadoras de valor se basan en la contratación y comando de trabajo conectado a la investigación científico tecnológica, a la creación o innovación de productos y procesos— y filiales, generalmente localizadas en el Sur y asociadas a la IED (Inversión Extranjera Directa) o subcontratación internacional, cuyas actividades de generación de valor se basan en la contratación y comando de trabajo elemental, rutinario, generalmente ejercido sobre la materia, y todavía no sustituido por máquinas.

A estos efectos (y del logro de economías de tiempo) es necesario promover formas combinadas o interactivas de trabajo utilizando TIC y modelos de organización del trabajo que facilitan la interacción: hombres y mujeres directamente dedicados/as a las actividades de percepción, procesamiento y comunicación de información, que otorgan a la producción un carácter crecientemente científico, siendo esta última una dimensión crucial para el crecimiento capitalista contemporáneo. De ahí que haya diferentes formas de empleo de trabajo informacional —abarcando una mayor o menor capacidad aleatoria o creativa para dominar los códigos relevantes, para procesar información y/o crear nuevos códigos—. Pero estos procesos, que son previos a la transformación material, tienen lugar crecientemente en el Norte.

Como resultado, el capitalismo informacional no cuenta con un colectivo de trabajo homogéneo (entre países). Los procesos más rutinarios, redundantes —que no dan origen a nuevos códigos, sino que sólo reproducen y controlan la correcta aplicación de los ya existentes, y muchas veces ejercidos exclusivamente sobre la materia, en los cuales el trabajo humano no ha sido todavía reemplazado por máquinas, como en el ensamble—, generalmente tienen lugar en el Sur. Gracias a la red mundial de comunicaciones las empresas pueden ubicar sus filiales donde sus costos puedan ser tan bajos como para coincidir con el bajo nivel informacional de su trabajo,

que corre el riesgo de volverse redundante, irrelevante, desde la perspectiva de la lógica del sistema (Dantas, 2004). En otros términos, las TIC permiten construir un colectivo de trabajo que participa en el circuito general del valor a pesar de su ubicación en rangos organizados de manera jerarquizada. Una configuración tempo-espacial (intensificada) resulta entonces inherente a la creación del circuito internacional del valor crecientemente privatizado y de la NDIIT, dando origen a tipos híbridos de organización del trabajo que todavía no han sido suficientemente estudiados desde esta perspectiva⁹.

En síntesis: los senderos indirecto y directo no constituyen dos circuitos paralelos y desarticulados de generación y circulación del valor, sino una dimensión necesaria de la misma construcción de la NDIIT. *Esta no excluye, sino que integra, a grandes sectores de la población mundial a circuitos de mayor (sub)desarrollo.* Los procesos aludidos conducen a un resultado predeterminado por el Consenso de Washington: la creación de obstáculos casi infranqueables a una transición viable a la Tercera Revolución Industrial (Informacional) por parte de economías que todavía no han concluido su transición a la Segunda Revolución Industrial. Los obstáculos al desarrollo del "sector artesanal" que enfrenta actualmente una instancia del interior argentino ilustran el primer sendero mencionado.

⁹ Téngase en cuenta que la obra pionera y trascendental sobre la relación entre procesos de trabajo y teorización del desarrollo, llevada a cabo durante la década de 1990, en la que los/las autores/as de la red Gerpisa tuvieron una participación cuasi hegemónica, constituyó una crítica desde la economía institucional a la posición neoclásica (neo-liberal) ejemplificada en el texto de Womack *et alia* sobre la industria automotriz. El hecho de que aquel excelente corpus teórico y empírico enfoque únicamente a la industria automotriz típica de la Segunda Fase de la Segunda Revolución Industrial (véase, por ejemplo, Boyer y Freyssenet, 2001) tal vez explique la ausencia de análisis que incorporen versiones de la Teoría de la Información (TI) como instrumento teórico clave para la comprensión del desarrollo inherente a la Tercera Revolución Industrial (Informacional) y a sus industrias típicas, basadas en la información, el conocimiento, la utilización de TIC y sus procesos de trabajo afines, incluyendo la construcción de la NDIIT y sus vínculos con las calificaciones y el control de la población trabajadora mundial. A mi juicio el sistema de producción reflexivo sueco es el único que incluye elementos derivados de la TI y también de la teorización de género (por ejemplo en la promoción de grupos de trabajo mixtos, con mujeres y hombres de distintas edades y antecedentes profesionales). Sobre el modelo sueco véase Nilsson (1995 y 2004), y sobre la pertinencia de estos modelos a diferentes matrices semánticas y su aplicación al caso argentino, véase Roldán (2004a y c, 2003, 2002, 2000a).

3. Una meta inalcanzada: la construcción del desarrollo basado en la información y el conocimiento en la Argentina (1990-2000)

3.1. General

La década de 1990 fue testigo de la aplicación ortodoxa en la Argentina del modelo neoliberal de crecimiento a través de NPP (Nuevas Políticas Públicas) de privatización de empresas estatales (entre ellas ENTEL, la red de telecomunicaciones argentinas), la apertura comercial asimétrica y la desregulación selectiva de la economía¹⁰. Las expectativas suscitadas por las NPP no fueron satisfechas. Las NPP promovieron la transnacionalización de la economía, la desindustrialización y "reestructuración industrial desarticulada" y la desintegración de las cadenas de subcontratación entre el comercio y la industria y en el mismo sector industrial. Además, el perfil de especialización del país se atrasó casi un siglo, al convertirse la Argentina en exportadora de recursos naturales/primarios (exportación de soja para alimentación de animales, por ejemplo): energía (gas y petróleo privatizados) y *commodities* industriales. Están ausentes de esta lista las tecnologías que lideran la expansión mundial: las telecomunicaciones, la microelectrónica, la computación y nuevos materiales, las biotecnologías, entre otros. El panorama industrial se asocia a una muy baja inversión en C y T y educación durante la década. No sorprende entonces que la ausencia de políticas de Estado en las áreas cruciales de crecimiento industrial intensivo en conocimiento, educación y C y T haya resultado en el fracaso del avance hacia el desarrollo basado en la información-conocimiento, mientras se promovía la construcción de la NDIIT a través de los senderos directo e indirecto.

¹⁰ Sobre la economía argentina de la etapa véase, entre otros, Aspiazú y Nochteff (1998), Basualdo (2000a y b), sobre los cambios en el sector industrial argentino, en la cúpula industrial, y su asociación con el capital financiero, entre otras dimensiones. Aronskind (2001) provee una excelente introducción a la temática del desarrollo (ausente) argentino reciente. Sobre la temática de "sociedades de la información", véase Becerra (2003), mientras que Albornoz *et al.*, en Mastrini y Bolaño (1999), suministran otra perspectiva de los sistemas de comunicación en la Argentina en los años noventa. Abeles, Forcinito y Schorr (2001), a su vez, analizan el tópico de los oligopolios telefónicos y de la liberación de los mercados en la Argentina de los años noventa y Nochteff (2001), las políticas científicas y tecnológicas de la etapa.

Por último, cabe mencionar que ha habido cambios sustanciales en la regulación de las relaciones capital-trabajo, que restringieron o abolieron los derechos históricos de los trabajadores y que el modelo llevó a una larga recesión que comenzó en 1998, derivó en depresión en 2001 y sólo comenzó a remontarse en 2003. El modelo también es responsable de altos índices de desempleo y subempleo, conjuntamente con un perfil de distribución del ingreso que se cuenta entre los más regresivos del mundo y que sumergió a más de la mitad de la población debajo de la línea de pobreza. La evolución ha sido todavía más devastadora considerando que, luego de la devaluación de 2002, la balanza comercial mejoró (por el crecimiento de las exportaciones), pero que ni el modelo económico mismo ni la subordinación a las instituciones supranacionales desde la movilización que forzó la renuncia del presidente De la Rúa en diciembre de 2001 hayan cambiado de manera contundente a pesar del alto crecimiento del producto en 2003 y 2004. Las negociaciones para superar la situación de *default* se llevan a cabo bajo la supervisión directa de las autoridades del FMI, mientras que las nuevas medidas económicas anunciadas por el gobierno presidido por el doctor Néstor Kirchner (desde mayo de 2003) se encuentran en etapa de estudio o principios de implementación, aunque se aprecian avances promisorios en algunas dimensiones pertinentes a la problemática del conocimiento, en particular¹¹.

¹¹ El aumento del presupuesto asignado a la educación y C y T, aunque muy leve considerando el retroceso experimentado durante la década de 1990, y la asignación de nuestro principal socio del MERCOSUR, Brasil, intentan corregir algunos de los rasgos más gruesos de aquella debacle. Entre otros puntos, coadyuva a reducir la extraordinaria "fuga de cerebros" que caracterizó aquella década, en la que los científicos del país, nucleados en el CONICET, eran enviados "a lavar los platos" (expresión de honda raigambre sexista, por lo que suponemos que se refería, en particular, a las científicas mujeres) en lugar de reconocer su contribución al desarrollo socioeconómico del país. Asimismo, la decisión de renacionalizar el gerenciamiento del espectro electromagnético es un paso importante, aunque la renacionalización de las empresas antes estatales en áreas estratégicas, en una variedad de campos, incluyendo el energético, todavía está pendiente. El lanzamiento oficial de un Plan de Sociedades del Conocimiento es una iniciativa importante, aunque todavía está pendiente su financiamiento eficaz y el suficiente apoyo estatal para hacerla realidad en un sentido amplio.

4. Configuraciones tempo-espaciales y organización generizada del trabajo en un "universo artesanal" del interior argentino

Mi estudio del "universo artesanal" en una provincia del interior argentino¹² ilustra los condicionamientos y desafíos que el denomina-

¹² En 2003 fui invitada por la fundación dedicada a la promoción del desarrollo artesanal de una provincia del interior argentino y ubicada en su ciudad capital para llevar a cabo el procesamiento y comunicación de la información proveniente de una encuesta sobre el universo artesanal llevada a cabo por la misma fundación y otros entes provinciales y nacionales durante 1996-1997. Acepté la invitación y subsecuente trabajo de campo para su actualización y testeado de nuevas hipótesis en 2004 como parte de una investigación en curso sobre el desarrollo basado en la información y el conocimiento y su relación con la organización del trabajo y del aprendizaje que estoy desarrollando con el profesor Lennart Nilsson, del Departamento de Educación de la Universidad de Goteburgo, Suecia. Para una elaboración *in extenso* de esta investigación, véase Roldán (2004c).

La encuesta de 1996-1997 no incluyó una muestra representativa del "universo artesanal", sino que privilegiaba una aproximación a la problemática artesanal de acuerdo a la metodología de saturación teórica (Glaser y Strauss) en base a las historias de vida individuales y las situaciones específicas de los talleres artesanales, sin abordar específicamente el contexto estructural de las penurias y luchas individuales de mujeres y hombres artesanas/os. A pesar de estas limitaciones, considero que la información procesada resulta muy útil dado que ni el INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) ni el Censo Económico de 1994 incluyen a la producción artesanal (PSM) como categoría censal, y que abarcan a todos los ejemplos de pequeños talleres como ejemplos de manufactura.

Respecto del espacio rural "profundo" ("*Deep Rural Space*"), el mismo comprende varios casos en tres departamentos provinciales que la fundación y los expertos locales habían elegido como "representativos" de la más genuina herencia histórica de la provincia. A su vez, la conceptualización en términos de "tiempo natural" como "tiempo artesanal" deriva de mi lectura de Nilsson (1995), entre otros textos de este autor. Para una discusión de las posibilidades (y limitaciones) de proyectos de artesanas tejedoras en la periferia utilizando TIC, véase el artículo de Susan Schaefer Davis en *GTD (Gender, Technology and Development)*, 2004, volumen 8, núm. 1, para el caso de Marruecos.

Finalmente, respecto de las dimensiones de género en la producción artesanal. En el caso de las artesanías tradicionales: los hombres encuestados en esta submuestra no difieren de las mujeres artesanas en lo que respecta a las características generales (edad, educación, lugar de nacimiento), pero los "rubros" de especialización son diferentes. Los generizados masculinos pertenecen todos al rubro "piezas de cuero rústico", como "ángaras" utilizadas para la alimentación de caballos, cintos pesados, maletas, entre otros. Puedo especular asimismo que su intervención en las tareas reproductivas (cuidado de niños y ancianos, tareas domésticas, entre otras) también difiere, ¡pero esta información no puede deducirse de los datos suministrados por la encuesta!

En el caso de las artesanías contemporáneas, las mujeres encuestadas en esta submuestra no difieren de los hombres artesanos en rangos de edad, educación y lugar

do "sector artesanal" deberá enfrentar de intentar participar en la creación de un crecimiento basado en la información y el conocimiento en la Argentina contemporánea. En este sentido puede ser considerado un "momento" del despliegue histórico del sendero indirecto de imposición sobre la periferia de una configuración tempo-espacial dominante ("intensificada") y crecientemente privatizada.

Como paso previo al análisis de los hallazgos de campo, es necesario efectuar una breve referencia a la forma de producción simple de mercancías (PSM), la denominada producción "artesanal" clásica¹³, la cual presenta como características distintivas la propiedad de los instrumentos y del objeto de trabajo, y el ejercicio de la actividad de trabajo sobre la materia llevado a cabo a lo largo de las distintas etapas del proceso de producción, una intervención hecha posible por el conocimiento "holístico" de aquella totalidad por parte del/de la artesano/a. De ahí que con frecuencia la PSM sea elogiada por haber permitido a los/las artesanos/as utilizar las tecnologías y fuentes de energía disponibles a fin de controlar su propia configuración tempo-espacial a través del control de las divisiones del trabajo (distribución del trabajo), los tiempos de producción (y reproducción) desde el diseño del producto, su misma producción, a la comercialización de la pieza final, en el caso

de nacimiento. Las jerarquías de género se observan en los "rubros" seleccionados, aparte, supongo, de la intervención en actividades reproductivas. En lo que respecta a las primeras diferencias, los hombres en esta submuestra de ingresos más elevados elaboran piezas en metal, piedras semipreciosas, plata, *bijouterie*, y utilizan tecnologías más sofisticadas, incluyendo herramientas mecánicas y electromecánicas, pero este no es el caso de las mujeres. Estas últimas continúan usando utensilios e instrumentos más rudimentarios. A pesar de que las mujeres tienen un nivel de educación formal que no difiere del de los hombres, carecen en su mayoría de conocimientos técnicos, por ejemplo en el rubro de orfebrería (joyería artística en especial). Ninguna de ellas ha asistido a escuelas de bellas artes, como lo han hecho algunos hombres. Empero, cuando mujeres y hombres participan en la elaboración de un mismo rubro, usan las mismas tecnologías mecánicas y electromecánicas. De ahí que el argumento en el sentido de que las mujeres son inherentemente inferiores a los hombres en materia tecnológica tiene que descartarse, ya que a menudo es utilizado para justificar mercados de trabajo dicotómicos y jerarquizados.

¹³ La PSM o producción artesanal "clásica" fue analizada por autores del siglo XIX, pero también por historiadoras/es y científicas/os sociales contemporáneas/os interesadas/os en su evolución durante los siglos XIX y XX y, en particular, en los criterios para diferenciar entre PSM y 1) el sistema de *putting out*, en la transición de los "gremios" (*guilds*) al capitalismo temprano, y 2) ejemplos actuales de "trabajo industrial domiciliario" (o "maquila doméstica"), a través de subcontratación. Véase Benería y Roldán (1987), y su versión en castellano (1992), para un ejemplo mexicano, y Roldán (2003, 2002; 2001a y b, y 2000a) para otras dimensiones del mismo problema en la Argentina.

estudiado ya se trate de artesanías tradicionales (tejidos) o contemporáneas (piezas de marroquinería diversas, joyería, *bijouterie*). Por ende también comprende el control sobre la coordinación de las divisiones del trabajo.

Lo/as 42 artesano/as encuestado/as en la investigación de los años noventa y el trabajo de campo llevado a cabo a comienzos de 2004 permiten identificar dos escenarios diferentes en las áreas estudiadas.

El primer escenario muestra la continuidad precaria, declinación profunda, y/o eventual extinción de la PSM. Todos los/as artesanos/as encuestados/as en los años noventa comparten este escenario, mostrando la fragilidad de todas las formas de producción artesanal examinadas, las cuales exhiben una gran dependencia de otras fuentes de ingreso —ya sea con origen en los minifundios en declinación productiva o en el acceso más o menos estable a actividades urbanas remuneradas— y de las tecnologías y fuentes de energía disponibles. Empero las chances de eventualmente participar en la construcción de una sociedad sabia (como auspicia el HLEG, véase, de nuevo, la nota 3) varía asimismo de acuerdo a la inserción de la PSM en diferentes configuraciones tempo-espaciales y al grado de congruencia o incongruencia de estas últimas con la configuración tempo-espacial internacional predominante (intensificada). Las denomino:

1) La configuración tempo-espacial "natural"- "rural profunda" (no congruente y decreciente) (polo que concentra el 19% del contados en meses, semanas y/o días, nunca en horas o minutos, que en las áreas exploradas atrae ante todo a las mujeres locales de edad madura y bajo nivel de educación formal. Se trata de una producción típica de las piezas tradicionales (tejidos, productos de cuero rústico) que se asocian a las tareas agrícola-loganaderas llevadas a cabo en áreas rurales de minifundio, en las cuales el soporte histórico económico y reproductivo de las artesanías tradicionales ha desaparecido en gran medida con la superación del trueque y la declinación por lo menos parcial de las actividades agrícola-ganaderas tradicionales. Simultáneamente el sentido de identidad derivada de la funcionalidad de este tipo de artesanías ha perdido gran parte de su antigua *raison d'être*, dado que el volumen y peso de las piezas y los materiales y colores utilizados no coinciden o son descartados por la demanda urbana. Los ingresos provenientes de la producción artesanal se combinan entonces con aquellos derivados de otras fuentes: las estrategias familiares, las actividades minifundistas e informales que

se llevan a cabo para garantizar la supervivencia. Empero, mientras que las actividades productivas en los minifundios no ofrezcan soluciones sustentables en materia de generación de ingresos, los y las artesanos/as jóvenes potenciales continuarán emigrando a las ciudades o pueblos intermedios. Alternativamente, pueden conseguir changas, ya sea en los servicios sociales o administrativos o, en el caso de los varones, en la policía y trabajos de vigilancia a nivel local/municipal.

Consideremos algunas dimensiones del sector tejidos "feminizado", enfocando la organización de los talleres, usos del tiempo, capacitación, y comercialización únicamente.

— *Tipo de talleres* (divisiones del trabajo). Bajo este rótulo encontramos que el 67% de las artesanas trabajan en talleres unipersonales. La división del trabajo es, por lo tanto, reducida, comprometiéndose el futuro de la capacitación clásica artesanal, y sugiriendo el éxodo de la siguiente generación a la ciudad y la falta de aspirantes a la capacitación. No se advierte la división diseño/ejecución del proceso. Las mujeres tejedoras conciben y llevan a cabo todas las secuencias desde la preparación de la lana, con su hilado, el teñido y el tejido. Las herramientas y utensilios utilizados son los habituales en la preparación de la lana y utilización del telar criollo y/o bastidor de mano, tales como husos, aspador, peine o pala, agujas, entre otros. Pero no sólo las tecnologías utilizadas *antecedan a la Primera Revolución Industrial*, en algunos casos *la fuente de energía utilizada es propia del mismo periodo histórico*. Por ejemplo, cuando la lana que generalmente es comprada se tiñe utilizando colores "naturales", que requieren tiempo y conocimiento específico de cocción para poder ser preparados adecuadamente y se utiliza leña que se recoge del monte, a fin de cumplir esta etapa del proceso productivo.

— *Usos del tiempo*. El cálculo en meses, semanas o días depende del producto y de la combinación de la producción de artesanías con otras actividades en el ámbito reproductivo (tareas domésticas, cuidado de niños y ancianos) y otras tareas laborales remuneradas o no como el cuidado de la huerta, de animalitos (chivos, cabras), aves de corral, etc. No existe el tiempo horario ni se produce en pequeñas series. *No hay ciclo de trabajo ni de producción*. Se crea de este modo y perdura un ritmo propio, una definición del tiempo adecuada a ese espacio rural, un fluir adecuado a las estaciones y al ciclo agrícola-ganadero que no necesita estar pendiente de la temporalidad horaria urbana y su subordinación al reloj.

— *Capacitación*. El 100% de los casos tuvo lugar en el núcleo doméstico de origen, mediante el aprendizaje con madres y otros familiares.

— *Comercialización*. El 67% de los casos es indirecta, a través del mercado de artesanías; el 33% restante contempla la comercialización directa y la utilización de ambas vías.

2) *La configuración tempo-espacial "cercana a la industria-urbana"* (más congruente y creciente) (polo que concentra el 33% del continuo). Este concepto se refiere a la producción artesanal con *tiempos calculados en horas/minutos, eventualmente días, pero no en meses o semanas*, que en las zonas examinadas atrae en mayor grado a hombres inmigrantes provenientes de Buenos Aires, de edad intermedia y mayor nivel de educación formal. La configuración resulta típica de las artesanías *contemporáneas* (productos en metal, *bijouterie*, marroquinería, suela) que acompañan usualmente a las actividades generadoras de ingresos en áreas urbanas (ciudades). Esta configuración ha crecido subordinada al importante mercado turístico de la ciudad de Manzanares. De ahí que dependa de la economía turística y de las posibilidades de este centro como atracción de las nuevas generaciones, incluyendo capacitación técnica y facilidades de aprendizaje y asistencia profesional en aquellos rubros que ya superan la organización del aprendizaje en la familia de origen.

A su vez, la producción de artesanías contemporáneas en este "hábitat" y la evolución de algunos de estos rubros generizados masculinos pueden convertirse, si resultan exitosas, en la principal o única fuente de ingreso de la familia del/de la artesano/a. Esta evolución representa un gran desafío a cualquier política de desarrollo, en particular de aquellas que son "sensibles al género", dado que las mujeres ocupan un lugar subordinado en este subuniverso. Veamos algunas dimensiones de la producción de piezas contemporáneas "masculinizada" (elaboración de piezas de cerámica, de metales diversos —como el calado en monedas, de piezas de plata, y utilizando alambre— y de cuero entre muchos otros productos), centrándonos en la organización de los talleres, usos del tiempo, capacitación y comercialización únicamente.

— *Tipo de talleres* (divisiones del trabajo). El 56% de los artesanos entrevistados trabaja en talleres unipersonales, es decir, sin ayudantes, socios, aprendices o colaboradores, y declaran hacer todo el proceso por sí mismos. A título de ejemplo, el artesano especialista en piezas de plata y otros metales, técnica de *bijouterie*, realiza todo el proceso a

partir del laminado, comprendiendo el pulido, calado, cortado, embutido, soldado, retorcido y engarce. Las herramientas y utensilios utilizados son muy variados, y también se percibe el uso de tecnologías mecánicas y algunas electromecánicas, es decir que la fuente de energía es propia de la primera fase de la Segunda Revolución Industrial. Por ejemplo, el artesano especializado en piezas de metal y piedras usa pinzas varias, tijeras metálicas, sierra de calar, soldador con garrafa, mandril, etc.; la elaboración del cuero, la máquina de aparado, herramientas de curtido básicas, sierra de banco, lijadora, amoladora, taladro de banco, taladro manual, caladora, herramientas manuales necesarias y hormas. Por último la materia prima utilizada tiene diversos orígenes, en algunos casos local y en otros "importado" de otras zonas del país en el caso de las piezas elaboradas en metal.

— *Usos del tiempo.* Generalmente se calcula en horas y minutos. Exploremos un ejemplo proveniente de la *elaboración de piezas de cuero* (caso 28): 1) *Cintos.* Características: hebillas y cinceles, diseño propio. Tiempo de elaboración: entre 1 y 4 horas. 2) *Carteras.* Características: aplicaciones de metal esmaltado, costuras trenzadas, modelos exclusivos. Tiempo de elaboración: dos días o entre uno o dos días. 3) *Sandalias.* Características: livianas y reforzadas. Tiempo: entre 4 y 8 horas.

— *Capacitación.* El 100% fuera del núcleo familiar de origen.

— *Comercialización.* El 78% es directa y el 11% indirecta en ferias locales y hoteles.

El segundo escenario se encuentra todavía en construcción y tiene su origen en los avances del capital comercial de Buenos Aires, que dicta los términos de la producción artesanal tradicional "en la casa" y su conversión en formas *híbridas* asociada a la pérdida del control del artesano o artesana sobre el diseño del producto y su comercialización, o en futuros *talleres capitalistas* utilizando trabajo asalariado para reemplazar a los aprendices, colaboradores o ayudantes de la configuración artesanal "clásica". En el primer caso existe una emergente configuración tempo-espacial más próxima a una dimensión industrial-pequeño cuyas características específicas deben ser establecidas por una futura investigación.

¿Hacia un tercer escenario? Los ejemplos de PSM mencionados muestran algunas de las características fundamentales que explican por qué el universo artesanal encuestado tiene poco potencial para convertirse en partícipe activo de la construcción del desarrollo basado en la información y el conocimiento, excepto en el caso de que se modifiquen las

tecnologías y fuentes de energía utilizadas, pero también algunas dimensiones fundamentales de la configuración tempo-espacial (intensificada) impuesta indirectamente sobre el sector. En suma, se percibe un continuo, de una configuración no congruente, con algunos casos propios de la era preindustrial o típicos de la Segunda Revolución Industrial, a una más congruente, incompleta, segunda fase (fordista) de esta misma Revolución Industrial sin avizorarse todavía rasgos pertinentes al comienzo de la Tercera.

De este modo, incluir la producción artesanal en un futuro desarrollo potencial y alternativo basado en la información y el conocimiento en la Argentina implicaría introducir cambios en el diseño del producto y el proceso, el uso de TIC y formas de comercialización, entre otros, a los efectos de lograr que las piezas artesanales *conserven y recreen su "funcionalidad" y "sentido" cultural, la base de cualquier identidad profesional.* El marco organizacional apropiado, por ejemplo a través de cooperativas u otros entes afines a la autorregulación de los y las trabajadores/as también resulta crucial. De este modo resulta imperativo el diseño de una aproximación integral a la problemática de la producción artesanal junto con sistemas adecuados de organización del aprendizaje que requieren la coordinación de políticas públicas también a nivel municipal (nivel local).

5. Conclusiones. ¿Hacia el desarrollo argentino basado en la información y el conocimiento y de un tercer escenario para la producción artesanal?

Aún no se percibe un proceso de superación de las restricciones nacionales e internacionales impuestas por la configuración tempo-espacial (intensificada) dominante. Asimismo, aunque las políticas públicas locales (municipales) pueden ser necesarias como paliativos al desempleo, no resultan suficientes para enfrentar los desafíos inherentes a la construcción del desarrollo basado en la información y el conocimiento. La materialización de este último proceso estructural depende de la agencia activa de todos los actores involucrados y organizados para la lucha a favor de la creación de una configuración tempo-espacial "intensificada, pero autónoma y regulada", a fin de responder a los

desafíos impuestos por la Tercera Revolución Industrial (Informacional) desde una perspectiva de reivindicación de los Derechos Humanos al desarrollo.

Formas de lucha: políticas públicas

A nivel nacional esto implica una nueva agenda socio-económico-política, que coloque a la industria basada en el conocimiento, fuentes de energía, educación, C y T, la socialización de la información, la abolición de la propiedad privada sobre la inteligencia social y la democratización de la comunicación, en el centro del debate. Pero las políticas públicas locales y nacionales no resultan suficientes para confrontar la dinámica mundial que construye una Tercera Revolución Industrial (Informacional). La articulación de políticas internacionales constituye, desde esta perspectiva, una condición *sine qua non* para asegurar el éxito de un proyecto basado en los Derechos Humanos, a nivel de cada país latinoamericano involucrado y, simultáneamente, a nivel del MERCOSUR y de foros mundiales como la OMC, entre otros.

Formas de lucha: movimientos sociales

De acuerdo al filósofo italiano Paolo Virno, para que las campañas antiglobalización alcancen sus metas deben partir de las luchas capaces de cuestionar el significado de la emancipación o de la vida buena. De ahí que en las economías avanzadas la ética se introduce en las luchas para defender algunos principios concernientes a la "condición humana": libertad del lenguaje, coparticipación en el recurso común que es el conocimiento, paz, protección del medio ambiente, justicia y solidaridad y el deseo de construir una esfera pública en que la singularidad de cada existencia pueda encontrar que su mérito sea reconocido. Pero a los efectos de su repercusión en las economías periféricas, también deben incluir propuestas sobre la deuda externa, la abolición de la propiedad privada sobre la inteligencia social y las fuentes de energía, entre otras. En la periferia, a su vez, la ética necesariamente se introduce como materia de supervivencia mientras se construye el desarrollo basado en la información y el conocimiento. Sin embargo, insiste Virno, los movimientos sociales o campañas antiglobalización no han sido hasta el momento exitosas en su empeño

División internacional-informacional del trabajo...

en influir en la acumulación capitalista actual. No existe una estrategia unificada, formas de lucha capaces de convertir en potencial político subversivo las dimensiones que son inherentes a nuestra especie como motor de una nueva acumulación hasta el momento movilizadas por el capital como fuente *de plusvalía*.

¿Hacia el desarrollo basado en la abundancia?

Si los países de la periferia olvidan las lecciones de la historia, se enfrentarán con una realidad ya perceptible en los años ochenta: que la subordinación informacional en ascenso puede ser mucho más difícil de romper que cualquier subordinación meramente económico-productiva, o la simple dominación político-colonial del pasado (A. Smith, 1980, en Dantas, 1999). Esta aseveración nos conduce a un cuestionamiento crucial que los científicos sociales críticos y estructurales han iniciado pero que todavía espera una respuesta apropiada: ¿es la economía la ciencia de la escasez o de la abundancia? El neoliberalismo, aunque en retroceso o "contenido" en algunas economías como las escandinavas, es todavía dominante. Pero una teoría basada en una concepción del equilibrio final no puede dar origen a trabajo neguentrópico o desequilibrio. Llevará, por el contrario, a la entropía, al caos, a la muerte. Esto no significa que, en última instancia, no predominarán las leyes de la termodinámica (Dantas, 2002b y c). Sin embargo, la socialización y democratización de la información, el conocimiento y del hidrógeno como fuente de energía alternativa pueden abrir un campo enorme a la producción de la riqueza para el progreso de la humanidad, ahora trabado por la apropiación capitalista del excedente. De ahí que las luchas contra la explotación, las luchas de clase y contra la apropiación privada de nuestra condición humana están entrelazadas. En todos los casos, parafraseando a la filósofa feminista Alyson Jaggar, en su texto de casi un cuarto de siglo, la pregunta fundamental de la filosofía política: ¿qué es una sociedad buena?, ¿qué es una vida buena?, continúa vigente como apelo a la urgencia de una reflexión y acción consecuente dado que los Derechos Humanos al Desarrollo continúan siendo violados a nivel mundial.

Buenos Aires, noviembre, 2004

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abeles, M.; Forcinito, K. y Scborr, M. (2001), *El oligopolio telefónico argentino frente a la liberación del mercado*, Buenos Aires, UNQ, FLACSO, IDEP.
- Aronskind, R. (2001), *¿Más cerca o más lejos del desarrollo? Transformaciones económicas en los 90s*, Buenos Aires, Libros del Rojas, 2.ª Serie Extra-muros.
- Aspiazu, D. y Nochteff, H. (1998), *El desarrollo ausente*, Buenos Aires, FLACSO, Tesis NORMA.
- Aspiazu, D. y Schorr, M. (2003), *Crónica de una sumisión anunciada. Las renegociaciones con las empresas privatizadas bajo la administración Duhalde*, Buenos Aires, IDEP, Siglo XXI, Ed. FLACSO.
- Basualdo, E. (2000a), *Acerca de la naturaleza de la deuda externa y la definición de una estrategia política*, FLACSO, UNQ, Página 12.
- (2000b), *Concentración y centralización del capital en la Argentina durante la década de los noventa. Una aproximación a través de la reestructuración económica al comportamiento de los grupos económicos y los capitales extranjeros*, Buenos Aires, FLACSO, UNQ.
- Becerra, M. (2003), *Sociedad de la Información: Proyecto, convergencia, divergencia*, Buenos Aires, Norma.
- Bell, D. (2001), *El advenimiento de la sociedad post-industrial*, Madrid, Alianza Editorial.
- Benería, L. y Roldán, M. (1987), *The Crossroads of Class and Gender. Industrial Homework, Subcontracting and Household Dynamics*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Boyer, R. y Freyssenet, M. (2001), *Los modelos productivos*, Buenos Aires, Grupo Editorial Lumen Humanitas.
- Castells, M. (2000), *The Information Age: Economy, Society and Culture*, volumen I, *The Rise of the Network Society*, 2.ª ed., Oxford, Blackwell.
- e Himanen, P. (2004), *The Information Society and the Welfare State. The Finnish Model*, Oxford, Oxford University Press.
- Comisión Europea (1994), *Europa y la sociedad global de la información* (Informe Bangemann), recomendaciones al Consejo Europeo, Comisión Europea, Bruselas.
- (1997), *Building the European Information Society for us all*, informe político final del High Level Expert Group of the Employment (HLEG), Industrial Relations and Social Affairs Unit, Bruselas.
- Chesnais, F. (1996), *A Mundialização do Capital*, Sao Paulo, Xama.
- Da Costa Marques, I. (2002), *O Brasil e a abertura dos mercados. O trabalho em questão*, Río de Janeiro, Contraponto, 2.ª edición.
- Dantas, M. (2004), *Em busca da nossa agenda perdida. Um ensaio sobre os conflitos do passado, as contradições do presente, e a eterna Utopia do futuro*. Agradezco al profesor Dantas por el envío, en versión e-mail, de este excelente texto en proceso de publicación.
- (2002a), «A difícil apropriação da informação, um valor que só é valor quando compartilhado por todos», texto para publicación en el II Foro Social Mundial, Porto Alegre, 2002.
- (2002b), «Do capitalismo industrial ao capital-informação; as novas (e as antigas) dimensões produtivas das comunicações», texto presentado a la Oficina «Información, capitalismo, y control de la esfera pública» durante el II Foro Social Mundial (Porto Alegre, RS, 3 de febrero).
- (2002c), *A lógica do capital-informação. A fragmentação dos monopólios e a monopolização de fragmentos num mundo de comunicações globais*, Río de Janeiro, Contraponto.
- (2001), *Os significados do trabalho: Uma investigação semiótica no processo de produção*, tesis de Ph. D. en Ciencias de Ingeniería de Producción, defendida ante el panel académico a cargo de la Coordinación de los Programas de Posgrado en Ingeniería en la Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil (UFRJ).
- (1999), «Capitalismo na Era das Redes: trabalho, informação e valor no ciclo da comunicação produtiva», en Lastres y Albagli (eds.) (1999), *Informação...*
- Harvey, D. (1998), *La condición de la posmodernidad*, Buenos Aires, Amorrortu Ed.
- Katz, C. (2003), «Capitalismo contemporáneo: etapa, fase y crisis», *Ensayos de economía*, Facultad de Ciencias Humanas y Económicas, sede Medellín, vol. 13, núm. 22, septiembre (pp. 36-68), Medellín.
- (2000), «Ernest Mandel e a Teoria Das Ondas Longas», en *Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política*, número 7, diciembre, Río de Janeiro.
- Lastres, H. y Albagli, S. (eds.) (1999), *Informação, e Globalização na Era do Conhecimento*, Editora Campus, Sao Paulo.
- Lastres, H. y Ferraz, J. C. (1999), «Economía da Informação, do Conhecimento e do Aprendizado», en Lastres y Albagli (eds.) (1999), *Informação...*
- Lojkine, J. (2002), *A Revolução Informacional*, Sao Paulo, Cortez Editora, 3.ª ed.
- Mastrini, G. y Bolaño, C. (eds.) (1999), *Globalización y monopolios en la comunicación en América Latina, hacia una política de la comunicación*, Buenos Aires, Editorial Biblos.
- Nilsson, L. (2004), «Analysing the Variety of Capitalism and the Diversity of Production Models», ponencia presentada al XII Gerpisa International Colloquium celebrado en París, junio 9-11.
- (1995), «The Uddevalla Plant. Why did it succeed with a holistic approach and why did it come to An End?», en A. Sandberg, *Enriching Production*, Vermont, Avebury (véase también la bibliografía sobre el pensamiento holístico incluida en el mismo artículo).
- Nochteff, H. (2001), «Las políticas y actividades de ciencia y tecnología. Un enfoque desde la economía política», ponencia inaugural de las IX Jornadas de Jóvenes Investigadores de la Asociación de Universidades «Grupo Montevideo», Rosario, 12-13 de diciembre.
- Roldán, M. (2004a), «Towards 21st Century Engendered development? From "Information" to "Knowledge Societies": Argentina in the Context of

- Regional "Globalization", en *Gender, Technology and Development*, 8 (1), pp. 119-152.
- (2004b), *Informe preliminar. Contribución a la verificación del «Estado del Arte» del relevamiento del universo artesanal sanluisense y tendencias predominantes*, FLACSO, Sede Argentina, publicación de circulación restringida.
- (2004c), «*Information-Knowledge- based Development, Time-Space Configurations and Work Organization*». *Exploring the New International Informational Division of Labor. Reflections from Argentina (1990s-2000s)*, ponencia presentada en la Conferencia Internacional sobre «Working Knowledge» celebrada en Oslo, Noruega, 19-21 de agosto.
- (2003), *Information, knowledge, work organization and development. Towards a new virtuous circle in 21st Century information society? A synthesis of the theoretical «state of the art» in Argentina (1990s-2000s)*, Discussion Paper núm. 1, Universidad de Goteburgo, Dpto. de Educación, Suecia.
- (2002), «Conocimiento, organización generizada del trabajo, políticas públicas y desarrollo en el marco de la mundialización regional contemporánea», en *Canadian Journal of Latin American and Caribbean Studies*, vol. 27, núm. 54, pp. 281-318.
- (2001a), «¿Hacia dónde la cuestión del empleo, la reestructuración del trabajo y las asimetrías de género en el contexto del desarrollo fin de siglo XX? Reflexiones desde la Argentina», en C. R. Horta y R. A. A. de Carvalho (comps.), *Globalização, Trabalho e Desemprego. Um enfoque internacional*, B. Horizonte, Editora C/ARTE.
- (2001b), «Desarrollo, construcción de regiones, y regulación privada: algunas implicaciones para la dinámica productiva y del trabajo», en M. Costa Lima (org.), *O Lugar da América do Sul na Nova Ordem Mundial*, Sao Paulo, Cortez Editora.
- (2000a), «*Globalización o mundialización? Teoría y práctica de procesos productivos y asimetrías de género*», Buenos Aires, UNP (SJB), Delegación Zonal Trelew FLACSO, Eudeba.
- (2000b), «Competition and Cooperation in the Automobile Sector in the Context of neo Liberal Region Construction in the Periphery (Mercosur) Some Evidence from Argentina», *Actes-Procédings* de Gerpisa, Gerpisa, París, junio.
- (1998), «Mujer y trabajo. Entre cienicientas y hadas madrinas», en *Los Derechos Humanos de la mujer a los 50 años de la Declaración Universal*, APDH (Asamblea Permanente por los Derechos Humanos), Buenos Aires, Fundación F. Ebert.
- Smith, A. (1980), «The geopolitics of information, how the western culture dominates the world», en Dantas (1999), Nueva York, Oxford University Press.
- Tauile, J. R. (2001), *Para (re)construir o Brasil contemporáneo. Trabalho, tecnologia e acumulação*, Río de Janeiro, Contraponto.

Resumen. «División internacional-informacional del trabajo y configuraciones tempo-espaciales»

Durante los años noventa el debate sobre la naturaleza y dinámica del desarrollo capitalista "fin de siglo XX" y su sustento en la información, el conocimiento y las TIC (Tecnologías de la Información y de la Comunicación) privilegió el análisis de las dimensiones nacionales de aquellos procesos y soslayó el de los sistemas afines de organización del trabajo que fundamentan el crecimiento económico "informacional". Como consecuencia el mismo debate ignoró, por lo general, la construcción simultánea de una Nueva División Internacional Informacional del Trabajo (NDIIT) y la contribución de nuevas configuraciones tempo-espaciales a la emergencia y consolidación de aquella misma división. Una década más tarde, la brecha creciente, informacional y cognitiva, entre economías "desarrolladas" y "en subdesarrollo" (periféricas) torna imperativo rever aquel debate y, en particular, su articulación a la organización productiva mundial, las calificaciones, y el control de las mujeres y los hombres trabajadoras/es. Este ensayo explora las articulaciones teóricas e implicaciones de aquellos procesos en base a una investigación en curso, centrándose en el denominado "universo artesanal" de una provincia del interior argentino (durante las décadas de 1990 y 2000). ¿Qué lecciones cabe extraer de este ejercicio como contribución a la construcción teórica y política de una agenda de desarrollo basada en la defensa de los Derechos Humanos Económicos, Sociales y Culturales como dimensiones indivisibles de los Derechos Humanos?

Abstract. «International-informational division of labour and temporal-spatial configurations»

In the 1990s the debate on the nature and dynamics of late 20th-century capitalism and the crucial role that information, knowledge and Information and Communication Technologies (ICT) play in this centred on the analysis of national dimensions of those processes. As a result, little attention was paid to those changes taking place in the organization of labour which sustain "informational" economic growth. This, in turn, meant that this literature also tended to overlook the simultaneous construction of a new International-Informational Division of Labour (NIIDL), and the role that new temporal-spatial configurations play in the emergence and consolidation of this new divided and under-developed (peripheral) economies obliges us to return to this debate and, more particularly, to the relationship between the new international division of labour and the global organization of production, skills and the control of male and female workers. This essay considers the theoretical underpinnings and the implications of these processes, drawing on the author's ongoing research into the so-called "artisanal universe" of an inland province of Argentina in the 1990s and 2000s. This research provides the basis for the author's reflections on the lessons that this experience offers to those seeking the theoretical and political foundations of a development agenda based on the defence of human, social, economic and cultural rights as an integral component of human rights.

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 Cátedra Tomás, Eduardo Crespo Suárez, Rafael Cruz Martínez, María González Encinar,
Jesús Leal Maldonado, Lorenzo Navarrete Moreno, Laureano Pérez Latorre,
Fernando Valdés dal Ré

Secretaria:

Carmen Pérez Hernando

CONTENIDO Vol. 41 Núm. 3 (2004)

Carlos M. Vilas

Imperialismo, globalización, imperio: las tensiones contemporáneas entre la territorialidad del Estado y la desterritorialización del capital

Juan Manuel Irazo

El «Imperio» como fantasía y deseo de las globalizaciones

Marta Rodríguez Fouz

Las voces del Imperio. Sobre la semántica de la justicia y del derecho a la guerra

José Luis Piñeyro

¿Imperio o Imperialismo en el nexo México-Estados Unidos?

Heidrun Friese

La otredad de Europa

Peter Wagner

Europa y el pensamiento político del Imperio. Hacia una crítica del modernismo imperial

Vicenç Navarro

Los costes de olvidarse de ciertas categorías analíticas para entender nuestras realidades

Björn Hammar

Transformación y naturaleza de los entes políticos en nuevos órdenes mundiales

VARIOS

Antonio Medeiros

Rastros de Celtas y Lusitanos, creencias etnogenealógicas, consumos e identidades en Portugal y Galicia

Andrea P. Szulc

«Mapuche se es también en la waria (ciudad)». Disputas en torno a lo rural, lo urbano y lo indígena en la Argentina

SUSCRIPCIONES

ESPAÑA Y UNIÓN EUROPEA

Suscripción individual: 27 €
Suscripción institucional: 33 €
Número suelto: 15 €

RESTO DEL MUNDO

Suscripción individual: 40 €
Suscripción institucional: 50 €
Número suelto: 20 €

LIBROS

Sidney y Beatrice Webb

La democracia industrial

Madrid, Biblioteca Nueva-Fundación Francisco Largo Caballero, 2004, 668 páginas.

MIGUEL ÁNGEL SIMÓN

Han pasado ciento seis años desde que Sydney y Beatrice Webb publicaran la primera edición de *La democracia industrial*; y en este año de 2004, por fin, ve la luz la edición española. Habida cuenta del tiempo transcurrido desde la ya lejana presentación de la primera edición de este libro, una primera cuestión surge inmediatamente: ¿por qué publicar un libro que tiene ciento seis años y que no había sido traducido hasta ahora? Bajo ese interrogante, a primera vista tan prudente, puede ocultarse una sospecha que toma, en este caso imprudentemente, la forma de un juicio de valor: "Si no ha sido publicado hasta ahora, ¿no será que no lo merece?". Nada más alejado de la realidad.

La democracia industrial es un clásico, y podemos decirlo con toda rotundidad; es uno de esos libros que han influido sobre generaciones enteras, sobre la realidad circundante en el periodo que se escribió y sobre el devenir histórico posterior. Es, en definitiva, un libro que nos ayuda a entendernos, a nosotros mismos y a nuestro entorno, señalando algunas de las fuentes que nos explican quiénes somos y por qué somos de este modo y no de otro.

Tal juicio se apoya, en primer lugar, en el propio aval que ofrecen los autores, Sydney y Beatrice Webb. Simplemente su autoría bastará a muchos para apartar cualquier duda sobre la calidad del texto. Tanto por su obra investigadora como por la influencia de sus escritos, su capacidad para influir en su entorno, los Webb son un aval de la calidad del texto por sí mismos. Para tomar una conciencia cabal de a qué nos referimos, es interesante detenerse brevemente en considerar la naturaleza del trabajo de los Webb, sus pretensiones y el móvil que guiaba su labor.

A este respecto es útil recurrir al denominado “teorema de Thomas”, atribuido al sociólogo William Thomas (fallecido en 1947), pero introducido en las ciencias sociales y popularizado por R. K. Merton, en el capítulo XI de su *Social Theory and Social Structure*¹. Tal teorema alude a los textos, conceptos o ideologías de naturaleza *performativa*, y su formulación se realiza en los siguientes términos: “Si los individuos definen las situaciones como reales, producen consecuencias reales”. Con la *performatividad* de los textos, en este caso, se alude a aquellos trabajos que pretenden provocar acciones y *no sólo* explicar o describir, son textos que pretenden producir una respuesta, una reacción. En el mismo sentido, J. L. Austin², distingue tres usos distintos del lenguaje: los actos locucionarios (relativos a “lo que se dice”), los ilocucionarios (relativos a lo que se hace al emitir el aserto, advertir, describir, etc.) y los actos perlocucionarios (se logra algo al decirlos, provocan reacciones, convencen, sorprenden, etcétera).

Pues bien, el texto de los Webb, además del constatado, evidente y reiterado valor testimonial que poseen los clásicos; además también de su valor descriptivo y analítico; además, en fin, de su valor como texto pionero de la metodología sociológica, posee una evidente vertiente *performativa* según el lenguaje de Merton o *perlocucionaria* en la formulación de Austin; es decir, es un texto que busca producir reacciones, que busca movilizar determinados comportamientos y provocar cambios de conducta y alteraciones en el entorno, y ello sin que redunde en un demérito de su alcance analítico.

Una de las mayores virtudes de este clásico de la sociología radica precisamente en su capacidad para aunar el rigor científico con la pasión reformista, y ello sin caer en ningún momento en el estrecho panfleto militante y siendo los autores extremadamente cuidadosos en atenerse a un puntilloso, cuidadoso y arduo método de investigación social en el que fueron pioneros. Posiblemente, como señalan Juan José y Santiago Castillo en su excelente estudio introductorio, “El mayor valor que tiene *La democracia industrial* reside en que es una forma de plasmación del compromiso científico radical de la investigación social con la reforma social”³.

¹ R. K. Merton, *Social Theory and Social Structure*, Free Press, 1957 [existe traducción: *Teoría y estructura social*, Fondo de Cultura Económica, 1964, múltiples reimpressiones].

² Cfr. Fernando Vallespín, «Aspectos metodológicos en la Historia de la Teoría Política», en Vallespín, Fernando (ed.), *Historia de la teoría política*, Alianza, 1995, p. 35.

³ Juan José y Santiago Castillo, «Estudio introductorio» a Sidney y Beatrice Webb, *La democracia industrial*, Biblioteca Nueva y Fundación Francisco Largo Caba-

Respecto a la profunda fe en la ciencia social de los Webb y su constante y sistemática preocupación por el método científico pueden multiplicarse las referencias: “La Sociología —nos señalan los autores en el primer párrafo del prefacio—, como las demás ciencias sociales, sólo puede avanzar sobre las bases de una observación precisa de los hechos reales”⁴.

Por otra parte, a nadie se le escapa la relación de los Webb con el reformismo social ni la vinculación que establecen entre ese reformismo y la consolidación de las ciencias sociales como herramienta científica que oriente la política social. La propia Beatrice Webb enunciaba esa pretensión de aunar reformismo y ciencia social al señalar, en 1883:

He llegado a la conclusión de que la forma más esperanzada de servicio social es el servicio de investigador social⁵.

Aún con mayor claridad, si cabe, expresan ambos autores su convicción sobre la necesidad de recurrir al conocimiento científico como instrumento que guíe el cambio social y las políticas públicas, en el prefacio al libro que nos ocupa:

Nos atrevemos a añadir unas pocas palabras sobre el valor práctico de la investigación social [...] el conocimiento de los fenómenos y las leyes sociales es indispensable para cualquier acción humana inteligente y deliberada. La característica esencial de la sociedad civilizada, su diferencia respecto a la sociedad salvaje, radica en que esas intervenciones no son impulsivas sino deliberadas; aunque algunos tipos de sociedades humanas pueden descansar sobre los instintos, la civilización depende del conocimiento sistemático de los hechos sociales y de las relaciones que se establecen entre ellos. [...] Alcanzará el mayor éxito en la lucha mundial aquella nación cuyos investigadores descubran el mayor volumen de verdades científicas, y cuyos hombres de espíritu práctico estén más dispuestos a aplicarlas⁶.

llero, Madrid, 2004. Este estudio también ha sido publicado en forma de artículo en la revista *Sociología del Trabajo*: Juan José Castillo y Santiago Castillo, «Los Webb: de la democracia industrial a la democracia política», *Sociología del Trabajo*, núm. 50, 2004, pp. 9-34.

⁴ Sidney y Beatrice Webb, *La democracia industrial*, Biblioteca Nueva-Fundación Francisco Largo Caballero, Madrid, 2004, p. 13. Hay que señalar, a mayor abundancia, que ese prefacio, de diez páginas, dedica siete a analizar la metodología empleada y a hacer consideraciones sobre metodología en las ciencias sociales.

⁵ Beatrice Webb, *My apprenticeship*, p. 150. Cfr. Juan José Castillo y Santiago Castillo, «Los Webb: de la democracia industrial...», *op. cit.*, p. 26.

⁶ Sidney y Beatrice Webb, *La democracia industrial*, *op. cit.*, p. 20.

Pero, realmente, ¿tenían los Webb esa capacidad *performativa*?, ¿ejercían tanta influencia sus escritos?

Una simple ojeada a las reacciones que produjo la publicación de este libro en 1898 nos dará una idea de ante qué nos encontramos. En el mencionado estudio introductorio, podemos encontrar algunas de esas reacciones que nos hacen de portavoces temporales de la enjundia de este trabajo y de su impacto en aquel momento. De paso nos aproximan a ese, ya clásico también, alegato de Quentin Skinner, y la escuela de la *New History*, sobre la dialéctica texto/contexto. Si atendemos el consejo de Skinner, sólo se entenderán completamente los textos prestando atención a la matriz social e intelectual general en la que se elaboran tales trabajos, a la vez que a sus principios teóricos⁷. Esto nos permitirá "penetrar en el pensamiento del autor más de lo que podríamos haber conseguido contentándonos con leer y releer el texto mismo, como habitualmente nos invitan a hacer los partidarios del modelo textualista"⁸. Y ello, señala Skinner en una línea plenamente coincidente a este respecto con la señalada por los Webb, con la convicción de que hay que superar el hiato entre el estudio de las ciencias sociales y la realidad política y social circundante, y que mientras los científicos sociales "se limiten a interpretar un canon de textos, será difícil estrechar los vínculos entre teoría política y vida política"⁹.

Pues bien, como decíamos, la vida de los Webb fue un continuo esfuerzo por superar ese nefasto abismo que suele separar la labor científica de la vida social. Nos preguntábamos por su capacidad *performativa*, por la influencia de su trabajo como semillero de ideas sociales y políticas, de reformas sociales. Entre los ecos de la publicación de este trabajo encontraremos las pistas que buscamos.

L. L. Price, en *The Economic Journal*, escribía, el mismo año de la publicación del libro de los Webb:

Ellos [los autores] pueden ciertamente reclamar con justicia el crédito de haber superado todas las investigaciones previas en el asunto que tratan [...] e igualmente pueden reclamar el haber escrito un libro que ningún estudioso de la economía industrial puede permitirse no tener en sus anaqueles, o que pueda evitar consultar con frecuencia y mimo, siempre que quiera estar al día de los hechos contemporáneos, los propósitos conscientes e

⁷ Quentin Skinner, *The Foundations of Modern Political Thought*, Cambridge University Press, 1978.

⁸ *Ibid.*, p. 14.

⁹ *Ibid.*, p. 14.

La democracia industrial

inconscientes, el pasado, el presente o la política futura del mundo del sindicato¹⁰.

Ese mismo año, en la reseña que publica C. R. Henderson en el *American Journal of Sociology*, señala que:

El libro como un todo tiene las más altas calificaciones de una honesta, profunda y muy inteligente investigación y estado de la cuestión. Es simplemente indispensable para cualquier estudioso del movimiento obrero en este siglo¹¹.

Otra referencia sobre el impacto y la relevancia que adquirió el libro desde su publicación la encontramos en su difusión. En el mismo momento de la publicación de su primera edición se editó en el Reino Unido y, simultáneamente, salió la edición en Estados Unidos en inglés y en alemán. Poco después se publicaba la edición en ruso, traducido por Lenin y Krupskaya en su exilio en Siberia, en 1912 se publicó en italiano, etc. Desde entonces, las reimpresiones han sido constantes, no en vano la introducción a la edición de 1920 (incluida en esta edición traducida al castellano) se abre con las siguientes palabras: "La continuada e incluso creciente demanda de este libro, pese a sus más de veinte años"¹².

Y es que, ciertamente, las múltiples reediciones de este trabajo convierten a *La democracia industrial* en "un *best-seller* contemporáneo que concita la discusión pública y académica, pero también las consecuencias que se derivan de su interpretación para las políticas sociales y, más ampliamente, las políticas públicas"¹³.

El impacto del libro fue por tanto evidente desde el mismo momento de su publicación. Y, como hemos visto, ese impacto no se limita a considerarlo sencillamente un trabajo descriptivo, sino que tiene un alto componente *performativo*, busca producir consecuencias y, como también hemos visto, los Webb tenían suficiente influencia como para ser escuchados en lo que respecta al ámbito al que se dedica este trabajo.

¹⁰ Cfr. Juan José Castillo y Santiago Castillo, «Los Webb: de la democracia industrial...», *op. cit.*, p. 13.

¹¹ C. R. Henderson, «Industrial Democracy», reseña, *American Journal of Sociology*, *op. cit.*

¹² Juan José Castillo y Santiago Castillo, «Los Webb: de la democracia industrial...», *op. cit.*

¹³ Sidney y Beatrice Webb, *La democracia industrial*, *op. cit.*, p. 3.

Juan José Castillo y Santiago Castillo, «Los Webb: de la democracia industrial...», *op. cit.*, p. 16.

Así pues, no parece ser hipérbole el juicio que su relevancia mereció a lord Beveridge, juicio con el que se abre el mencionado «Estudio introductorio» al libro de los Webb:

Gran Bretaña hoy habría sido muy diferente de lo que es si no hubieran existido Sydney y Beatrice Webb. Durante más de cincuenta años ellos fueron un fermento en la sociedad, trayendo nuevas ideas a las mentes de la gente, dando nacimiento a nuevas instituciones¹⁴.

Por otra parte, en algunos de sus aspectos, este libro no deja de presentar una notable y a veces sorprendente frescura en muchos de sus postulados. Posiblemente el fruto de la modestia científica con la que elaboran su trabajo los Webb haya sido una capacidad para buscar siempre más adentro, más profundamente, y finalmente parece que han captado algunos procesos fundamentales de las democracias liberales occidentales que aún siguen acuciándonos como temas recurrentes hoy día. Ellos mismos parecían ser conscientes de ello al señalar que:

Un libro basado en descripciones de hechos, generalizaciones teóricas y juicios morales debe, en el mejor de los casos, incluir necesariamente distintas partes con un diferente grado de utilidad. La descripción de la estructura y función [de los sindicatos] [...] tiene, o así lo esperamos, un valor propio permanente en la Sociología. [...] Las generalizaciones, [...] si prueban ser consistentes ante la verificación por otros investigadores, pueden no ser más que piedras fundacionales para las generalizaciones de estudiosos que partan de donde nosotros concluimos. Como todas las teorías científicas, serán rápidamente superadas, parcialmente rechazadas como falacias o tergiversaciones, y en parte absorbidas en posteriores y más amplias perspectivas¹⁵.

Pues bien, un simple vistazo a las temáticas que tratan los Webb, o al índice, nos pone ante un panorama, una “fotografía” como les gusta decir a los autores, que nos es notablemente familiar. El trabajo se divide en tres partes claramente diferenciadas en cuanto al método y al objetivo:

— La primera parte se dedica al estudio de la “estructura sindical”, y en ella los Webb analizan la composición, estructura y funcionamiento de los sindicatos, complementando el trabajo ya realizado en su *Historia del sindicalismo*¹⁶.

¹⁴ *Ibid.*, p. 9.

¹⁵ Sidney y Beatrice Webb, *La democracia industrial*, op. cit., p. 16.

¹⁶ Sidney y Beatrice Webb, *Historia del sindicalismo*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1990.

La democracia industrial

— En la segunda parte, y una vez analizados los sindicatos internamente, se pasa a detallar «La función del sindicato». En esta segunda parte se analizan los métodos de los que se vale en su actuación, sus pautas de comportamiento, sus demandas y las grandes temáticas sindicales.

— En la tercera parte los Webb se detienen en la «Teoría del sindicalismo». En esta tercera y última parte se analizan los principios que sustentan la teoría sindical y se realizan una serie de consideraciones, a la luz de las investigaciones realizadas anteriormente sobre las grandes problemáticas que afectan al sindicalismo y a las sociedades demoliberales en general.

Bajo esos grandes epígrafes, y si entramos en el detalle de cada capítulo, nos encontraremos analizadas con detalle problemáticas como: «Las instituciones representativas» (pp. 51-73), «El método del convenio colectivo» (pp. 145-179), «El arbitraje» (pp. 179-197), «El salario mínimo» (pp. 219-255), «La jornada laboral normal» (pp. 255-279), «Higiene y seguridad» en el trabajo (pp. 279-307), «La continuidad en el empleo» (pp. 335-351), «La limitación del trabajo infantil» (pp. 371-376), «La exclusión de las mujeres» (pp. 380-389), «El derecho a un oficio» (pp. 389-403), «Las implicaciones del sindicalismo» (pp. 403-425), «El mínimo nacional» en las condiciones de trabajo (pp. 570-582), «Las industrias parasitarias» (pp. 558-570), «Los inempleables» (pp. 582-585).

Asuntos que, como no se le escapará al lector, son de una notable actualidad, quizás precisamente en este momento sean aún más actuales que hace unos años y no parece que vayan a dejar de estar en el centro del debate contemporáneo. Paradójicamente el libro de los Webb, como los buenos vinos, ha ido ganando con el tiempo al calor de los acontecimientos y algunos retrocesos vuelven a poner en el candelero problemáticas que en algún momento se creyeron olvidadas (trabajo infantil, desempleo estructural, industrias parasitarias, etc.) junto a otras que nunca, en estos ciento seis años, nos han abandonado (salario mínimo, convenio colectivo, incorporación de la mujer, higiene y seguridad, derecho a un oficio, etc.). Temáticas para las que, en definitiva, los argumentos esbozados por los Webb sirven de puntales básicos para la reflexión contemporánea.

No se equivoca Royden Harrison cuando señala que, junto con la otra gran obra maestra de los Webb, *Historia del sindicalismo*, este libro que estamos reseñando, *La democracia industrial*: “Se mantienen

aún como los más grandes logros en los campos de estudio que ellos [los Webb] inauguraron”¹⁷.

Si volvemos a la pregunta del comienzo, ¿por qué no ha sido editado hasta ahora en España?, y a la luz de lo expuesto, quizás encontremos una respuesta más adecuada que cualquier ignorante veleidad escéptica sobre la calidad del texto en la propia historia de España durante ese siglo largo que ha pasado desde su primera edición. La ausencia de una edición española de “uno de los libros de los esposos Webb más difundidos y conocidos en todo el mundo, tanto en los ambientes académicos como en los institucionales, especialmente los vinculados a la reforma social”¹⁸, nos dice, indirectamente, mucho sobre nuestra propia historia; nos ayuda a comprendernos, quiénes somos, de dónde venimos...

Finalmente, la edición en español de *La democracia industrial* nos da la oportunidad de quitar la razón, al menos en lo que respecta a cada uno de nosotros, a R. Harrison, quien señalaba que, como suele ocurrir con otros grandes clásicos, *La democracia industrial* es uno de esos libros más citados que leídos: “La democracia industrial fue un gran libro, demasiado grande como para poder hacerle justicia en una breve discusión. Como otros grandes libros es extenso y exigente. [...] Ha sido elogiado y condenado sobre la opinión de segundas personas más que sobre la base de un conocimiento directo”¹⁹. La primera edición en español de *La democracia industrial*, a cargo de Juan José y Santiago Castillo, y la publicación de este trabajo por la Editorial Biblioteca Nueva junto a la Fundación Francisco Largo Caballero nos brindan la posibilidad de que el duro juicio de Harrison deje de ser una realidad.

¹⁷ Royden Harrison, *The life and times of Sydney and Beatrice Webb, 1858-1905. The formative years*, cfr. Juan José Castillo y Santiago Castillo, «Los Webb: de la democracia industrial...», *op. cit.*, p. 17.

¹⁸ Juan José Castillo y Santiago Castillo, «Los Webb: de la democracia industrial...», *op. cit.*, p. 11.

¹⁹ Royden Harrison, *The life and times...*, *op. cit.*, p. 10.

NOTAS DE LECTURA

*La singularidad de Minas de Lieres (Asturias)*¹

ÓSCAR CASO ROIZ

Contextualización

El municipio de Siero, 49.500 habitantes, aspira a situarse a la zaga de Gijón, Oviedo y Avilés en lo referente a población, servicios y tejido industrial, lo que le convertiría en el ayuntamiento no metropolitano más importante de la región. Carece de patrimonio histórico de relevancia, pues no se ubica en el área de influencia de santuarios paleolíticos, cultura castreña o romanización; tampoco en la de grandes centros religiosos del medievo, ni en la de las grandes casas señoriales de la Edad Moderna. Sin embargo, el papel precursor de sus explotaciones carboníferas en la industrialización asturiana y española le hace poseedor de un rico patrimonio contemporáneo.

Entre este destaca, sobremanera, el conjunto industrial minero de Lieres. En esta pequeña localidad rural la explotación minera comenzó a finales del siglo XIX. En 1903 la compañía belga Solvay compró la concesión para abastecer de carbón su planta de sosa de Torrelavega. En una cuenca minera asturiana donde predominaban los burdos usos y costumbres del empresariado asturiano, la llegada de una compañía europea determinó un espacio extractivo, residencial, lúdico y social único.

El conjunto industrial de Lieres surge fruto de la acción de una compañía que planifica y controla todos los pasos de su sistema productivo y social. Algo inaudito en la minería asturiana. De esta manera

¹ Comentario en torno al libro de Álvarez Quintana, Covadonga; Suárez Antuña, Faustino y Caso Roiz, Óscar, *Solvay-Lieres. Conjunto industrial minero. 1903-2003*, Sánchez, Jorge, «Entorno social de Minas de Lieres: organización espacial, urbanismo y sociabilidad», en *Sociología del Trabajo*, núm. 52, otoño 2004, pp. 127-158. *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 53, invierno de 2004-2005, pp. 127-130.

Minas de Lieres, por su singularidad y riqueza patrimonial, nos ofrece un valiosísimo entramado de edificios, utillajes e infraestructuras (castilletes, casas de máquinas, ferrocarril...). Pero igual valor atesoran las viviendas de obreros y de empleados, el economato, el casino, la iglesia o el cuartel de la Guardia Civil. Mina y poblado conforman, probablemente, el máspreciado conjunto histórico de la industrialización asturiana.

La actividad extractiva concluyó en diciembre de 2001, lo que automáticamente confirió a los terrenos de la mina la calificación de "activos ociosos". Para la clase política de una región sumida en una profunda crisis industrial desde hace más de veinte años, y obsesionada en presentarse ante sus electores como artífice de la creación de cientos de puestos de trabajo, eso se traduce en la reutilización de dichos terrenos como suelo industrial de nueva planta, a precio cero y con cuantiosas subvenciones públicas para sus promotores.

Lo que en muchos casos ha provocado el derribo, el deterioro o la alteración de relevantes elementos del patrimonio industrial de Asturias, a cambio de proyectos empresariales de dudosa rentabilidad con cuestionables modelos de relaciones laborales, aún no se ha producido en Lieres gracias a la defensa del patrimonio cultural del pueblo que ha protagonizado un grupo de vecinos de la localidad. En 2002 se opusieron a la instalación de una empresa transformadora de aluminio en los terrenos de la mina, lo que hubiese quebrantado el hábitat natural de un pueblo escrupulosamente respetado por la actividad minera durante un siglo. Pero su postura no fue entendida por todo el vecindario. En una provincia donde el desempleo y el éxodo juvenil se están convirtiendo en verdaderas lacras sociales, es muy fácil recurrir a la demagogia para descalificar y relegar a quienes entienden que la creación de puestos de trabajo no tiene que implicar la destrucción del patrimonio cultural de una comunidad.

Para legitimar su postura el colectivo vecinal editó, a principios de 2004, el libro *Solvay-Lieres. Conjunto industrial minero. 1903-2003*, trabajo de investigación que da a conocer la singularidad arquitectónica, geográfica e ideológica del conjunto. En el mismo se implicaron la historiadora del arte Covadonga Álvarez Quintana, el geógrafo Faustino Suárez Antuña y el que suscribe estas líneas, licenciado en Historia. La perseverancia vecinal y la edición del libro lograron la inclusión de varios elementos del conjunto en el Inventario del Patrimonio Cultural de Asturias, así como el establecimiento como entorno de protección de la parcela íntegra (resolución de 27 de febrero de 2004 de la Consejería de Cultura, Comunicación Social y

La singularidad de Minas de Lieres (Asturias)

Turismo del Gobierno del Principado de Asturias). Pero la ambigüedad de la resolución no ha satisfecho los propósitos de los promotores, que aspiraban a una declaración de conjunto histórico que asegurase su pervivencia y recuperación, de ahí la interposición de un recurso, aún no resuelto.

La singularidad de Solvay-Lieres

Cuando la empresa belga Solvay desembarca en la región, la industrialización asturiana llevaba años en marcha y la cuenca minera central rebosaba de chamizos y explotaciones mineras. A pesar de esa tradición, el sector trataba de superar una atomización evidente, tanto de explotaciones como de capitales, y presentaba un profundo atraso técnico y competitivo, una ascendente conflictividad laboral y unas penosas condiciones de trabajo, de las que también eran partícipes mujeres y niños. En el mismo contexto, las localidades mineras presentaban una alarmante falta de servicios básicos e higiénicos, la progresiva degradación de su entorno, un acuciante déficit de viviendas y un caótico crecimiento urbanístico. Frente a un empresariado, el asturiano, preocupado de obtener el mayor beneficio en el menor tiempo posible con la menor inversión de capitales, se presenta en Asturias una compañía europea consolidada, con sus usos y costumbres, que planifica todos y cada uno de los pasos del proceso productivo y atesora los calificativos de previsora y metódica. Solvay comenzaría en Lieres la obra de lo que hoy en día, por singularidad y estado de conservación, pasa por ser el más valioso conjunto de la industrialización asturiana.

Mientras en las cuencas carboníferas de los ríos Caudal y Nalón los centros industriales y sus efectos van absorbiendo las antiguas villas, la empresa belga se ubicó en un espacio rural aislado del valle central de Asturias, salpicado por caserías autóctonas, forjó un proyecto empresarial y social único en la industrialización asturiana, representado por un trasplante de soluciones urbanísticas, materiales, construcciones, formas arquitectónicas, tipologías residenciales, equipamientos sociales y relaciones laborales procedentes de Bélgica. Esa singularidad es la que documentan y divulgan los autores de *Solvay-Lieres. Conjunto industrial minero. 1903-2003*.

El libro, iniciado con el prólogo de Aladino Fernández, se articula en tres capítulos y un anexo fotográfico recopilado por la asociación

vecinal. Covadonga Álvarez Quintana, profesora del Departamento de Historia del Arte de la Universidad de Oviedo, firma el primer capítulo, «Arquitectura industrial belga en Asturias», que a su vez se divide en dos partes. La primera de ellas constituye una valoración razonada del valor y la singularidad del conjunto, extraída después de comparar el conjunto de Lieres con otros anteriores a la Guerra Civil en Asturias. La segunda parte se centra en el minucioso estudio de la arquitectura minera del conjunto, tanto la del recinto industrial como la de las construcciones sociales de la empresa, obra y legado de los sucesivos directores de la explotación.

Faustino Suárez Antuña, del Departamento de Geografía de la Universidad de Oviedo, firma el capítulo titulado «Solvay-Lieres 1903-2003: La evolución de un paisaje minero singular». Y es que, tal y como indica el autor, Lieres y su entorno geográfico representan la antítesis de los pueblos de las cuencas mineras, constreñidos por las estrecheces de los valles de los ríos Nalón y Caudal; donde las casas y los barrios de los trabajadores se construyeron en los escasos espacios libres que quedaron entre fábricas, castilletes, escombreras y vías de tren. En Lieres, la mina, el ferrocarril, el poblado minero, los núcleos tradicionales y el medio natural y rural se interrelacionaron paisajística y funcionalmente, conformando, además, un saludable entorno medioambiental.

La organización de los trabajadores de Minas de Solvay la estudia el autor de este texto en el capítulo «Aproximación a los orígenes del movimiento obrero en Minas de Solvay». En el mismo se documenta cómo, si bien Lieres ya disponía de una agrupación local del PSOE previa a la llegada de Solvay, su aislamiento respecto a los grandes núcleos proletarios de las cuencas mineras y la política proteccionista de la empresa determinan la heterodoxia de la organización obrera local, distante de la centralidad y unidad de acción del proletariado minero asturiano. No obstante, la implantación en Lieres del Sindicato de los Obreros Mineros de Asturias (SOMA), de gran ascendencia entre los mineros asturianos, logrará fijar un referente obrero que plantará cara a la empresa en numerosas conflictos. El SOMA amparará a esos obreros que tuvieron que hacer frente a una empresa que premiaba a los sumisos y compraba voluntades con numerosos y apetecibles obsequios, como el sistema de protección social y, especialmente, con viviendas.

DOCUMENTOS

*El trabajo, patrimonio de la humanidad*¹

EMILIO GABAGLIO, CÁNDIDO MÉNDEZ Y JOSÉ MARÍA FIDALGO *

¿Cuál será el futuro del trabajo en el siglo que se inicia bajo el dominio de la globalización y en el cual tiene todavía sentido el objetivo del pleno empleo, de un trabajo digno y en condiciones para todas y todos?

La situación actual no puede ser más inquietante: según los últimos datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), hay en el mundo más de 185 millones de personas sin trabajo, mientras otros 550 millones viven con un dólar al día, es decir, bajo el umbral de la pobreza.

En Europa, una de las áreas más desarrolladas del planeta, no sólo el nivel de paro se mantiene bastante elevado, especialmente en algunos países y regiones, sino que se asiste también a un fuerte deterioro de las condiciones de trabajo. La flexibilidad de las relaciones laborales se ha convertido en sinónimo de precariedad. Los trabajadores pobres son ya parte de nuestra realidad cotidiana y no solamente de los países del Tercer Mundo.

Esta realidad no sólo es socialmente inaceptable en la medida en que produce efectos devastadores para la vida de las personas de las comunidades y de los territorios produciendo inseguridad y exclusión social. También es inaceptable desde un punto de vista económico, en cuanto es menos que dudoso que un desarrollo económico sano y sostenible pueda realizarse en un contexto de disgregación del tejido social, de crecimiento de las desigualdades y de la pobreza.

Este estado de cosas no tiene nada de ineluctable: es el resultado de las políticas inspiradas en el pensamiento neoliberal que, pese a los

* Emilio Gabaglio es ex secretario de la Confederación Europea de Sindicatos; Cándido Méndez y José María Fidalgo son secretarios generales de UGT y CC OO, respectivamente.

¹ *El País*, sábado 26 de junio de 2004.

fracasos producidos y a los desmentidos recibidos, continúa alargando su sombra en la actuación de muchos gobiernos nacionales y en el ámbito internacional.

Enterrar definitivamente la hegemonía del pensamiento neoliberal que reduce el trabajo a una variable macroeconómica y a un factor de ajuste en las situaciones de crisis constituye la condición necesaria, aunque no suficiente, para la construcción de un nuevo paradigma del desarrollo que devuelva la centralidad al trabajo humano y le reconozca su valor para las personas y la sociedad.

Desde un cierto punto de vista, no podemos afirmar que estemos en el año cero. En Europa, la estrategia de Lisboa que intenta promover para el año 2010 un economía fundada en el conocimiento y en la innovación, capaz de competir en la escala global, persiguiendo el objetivo del pleno empleo sin poner en cuestión las bases del modelo social europeo, va en esta dirección. Lo mismo se puede decir, en el ámbito mundial, del objetivo del Milenio de las Naciones Unidas de reducir la pobreza a la mitad para el año 2015, como también de los objetivos relacionados con el desarrollo sostenible o el trabajo "decente" que ha propuesto la OIT.

Recientemente, una comisión constituida acertadamente por la OIT ha publicado un informe que propone las reformas necesarias para una nueva "gobernanza" mundial capaz de conseguir que la globalización se convierta en una oportunidad para todos y no continúe, como hoy, siendo una ventaja para unos pocos a expensas de los demás.

Como se puede ver, los proyectos no faltan. Lo que continúa haciendo falta es la voluntad política para ponerlos en práctica con la determinación necesaria para romper definitivamente los puentes con la ideología neoliberal que tantos desaguisados ha provocado.

El movimiento sindical tiene un interés vital en que este cambio de dirección se produzca lo antes posible, pero siente también la responsabilidad de contribuir a crear las condiciones de su realización.

Por esto, la reflexión que hemos querido realizar en el ámbito del Fórum de Barcelona, con el concurso de académicos y de expertos de todas las partes del mundo, se centrará en la búsqueda de alternativas para un nuevo desarrollo sostenible y solidario que tenga en su centro el derecho a un trabajo que beneficie a todos y a todas, y, al mismo tiempo, los derechos del trabajo, que aseguren una protección más fuerte y eficaz para oponerse al vendaval de la desregulación social inducida por una globalización fuera de control. Las normas sociales que protegen a las personas no pueden seguir cediendo el paso a

las que protegen las mercancías en el comercio internacional, o ser sacrificadas a la lógica del capital y de las finanzas. La sociedad debe entender que ciertas formas de trabajo que ofenden la dignidad humana son contradictorias con los principios y derechos fundamentales sobre los que se construyen las sociedades modernas.

También el futuro del sindicato formará parte de estas reflexiones. Los retos a afrontar son múltiples: cómo abordar la organización y la representación de un mundo del trabajo que ha cambiado profundamente; cómo hacer más incisivas las acciones internacionales del sindicato, no sólo en la confrontación con las grandes organizaciones mundiales (en primer lugar, los de Bretton Woods), sino también de las empresas multinacionales, nuestra contraparte, natural, y aun, cómo construir las alianzas necesarias con otras fuerzas o movimientos que comparten nuestros mismos objetivos por un nuevo orden internacional de paz, de desarrollo sostenible y de trabajo digno para todos y todas.

Para conseguir esta finalidad debemos partir de nuevo reivindicando la centralidad del trabajo y el reconocimiento de su valor para las personas y para la sociedad. Por eso en Barcelona propondremos que el trabajo sea reconocido como "patrimonio de la humanidad" y como tal sea considerado y defendido. No en nombre del pasado, sino como tarea para el futuro.

DOCUMENTOS

*Los sindicatos instan a la UNESCO a que declare el trabajo digno patrimonio de la humanidad*¹

Concluye el Diálogo «Culturas del trabajo» con el inicio de la unificación de los principales sindicatos internacionales y el lanzamiento de mil globos negros en contra de la precariedad y los accidentes laborales

Las principales organizaciones de trabajadores del mundo hacen causa común en su lucha contra el actual proceso de globalización y se han juramentado, en el Fórum Barcelona 2004, a auspiciar su unidad desde el pluralismo para hacer más efectiva su causa. Una imagen cuyo reflejo ha sido la presentación de las conclusiones del Diálogo «Culturas del trabajo», que ha contado con la participación de Emilio Gabaglio, director internacional del Diálogo, Cándido Méndez, secretario general de la UGT, su homólogo de CC OO, José María Fidalgo, los secretarios generales de las organizaciones sindicales internacionales CIOSL y CMT, Guy Ryder y Willy Thys, respectivamente, y María Elena Andrés, de la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

El Diálogo «Culturas del trabajo» ha reunido en el Fórum Barcelona 2004 a unos 2.300 participantes que han representado a 76 confederaciones sindicales de diferentes países del mundo y a comités de empresa de diversas multinacionales. El Diálogo, que concluye hoy, ha impulsado la denominada Declaración de Barcelona, en la que se solicita a la UNESCO que el trabajo digno sea declarado Patrimonio de la Humanidad. «Es una provocación porque no sabemos si entra dentro de las reglas de la UNESCO, de la que esperamos una respuesta a esta petición del movimiento sindical internacional», ha afirmado

¹ www.barcelona2004.org.
Fecha: 04/11/2004.

<http://www.barcelona2004.org/esp/actualidad/noticias/html/f043160.htm>

Reis

Revista Española
de Investigaciones
Sociológicas

107

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas

Revista Española de Investigaciones Sociológicas

107

Julio-Septiembre 2004

Miguel Beltrán Villalva
In memoriam Francisco
Murillo Ferrol

Fernando Vallespín Oña
In memoriam José Luis
García de la Serrana

Luis Enrique Alonso
La sociedad del trabajo:
debates actuales.
Materiales inestables
para lanzar la discusión

**Manuel Herrera Gómez
y Antonio M. Jaime
Castillo**
Generación y
transformación de las
instituciones sociales: los
procesos morfoestáticos
y los procesos
morfo genéticos

**Daniel Beunza y David
Stark**
La organización de la
respuesta: innovación y
recuperación en las
salas de operaciones
financieras del Bajo
Manhattan

**Cristina Moreno y
Pablo Oñate**
Tamaño del distrito y
voto estratégico en
España

José A. Rodríguez
La red terrorista del 11M

**Jesús M. de Miguel y
Jara D. Sánchez**
Isomorfismo y
serendipidad en la
Sociología
norteamericana

Miguel Beltrán Villalva
Presentación. Herbert
Spencer organicista

Herbert Spencer
¿Qué es una sociedad?
Una sociedad es un
organismo

Crítica de Libros

Director
Fernando Vallespín Oña

Secretaría
Mercedes Contreras Porta

Consejo Editorial
Luis Enrique Alonso Benito, Eduardo
Berical Alastuey, Julio Carabaña Morales,
Lorenzo Cachón Rodríguez, José Luis Leal
Maldonado, Eduardo López-Aranguren,
Enrique Luque Baena, Faustino Miguélez
Lobo, Jaime Luis Peón Pérez, Alfonso
Pérez-Agote, Ramón Ramos Torre, Emilio
Rodríguez Lara, Cayo Sastre, Joan
Subirats Humet, Mariano Torcal Lorienta

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
Latorre Literaria
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
E-mail: pedidos@latorreliteraria.com

Precios de suscripción
Anual (4 números): 30 €
Números sueltos: 9 €

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas

Gabaglio. «Sin trabajo digno no hay nada», ha sentenciado al respecto José María Fidalgo.

La otra consecuencia destacada de la celebración de este Diálogo es el inicio de un incipiente proceso de unidad entre las dos grandes organizaciones internacionales de trabajadores, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT). «Vamos por el buen camino y abordaremos nuestro congreso mundial del próximo mes de diciembre con la firme intención de unificar el movimiento sindical internacional», ha dicho Ryder por parte de la CIOSL. «La esperanza existe porque las discusiones informales previas son buenas. Decidiremos en octubre», ha añadido Thys, de la CMT.

«En muchos casos, las multinacionales desprecian los derechos de los trabajadores y es útil que el movimiento sindical cierre filas y recomponga la unidad internacional perdida hace cincuenta años», ha indicado Gabaglio. Los máximos responsables de los sindicatos mayoritarios españoles han secundado la propuesta. Fidalgo ha destacado que este proceso de unidad internacional permitiría un acercamiento a la Unión Sindical Obrera (USO), el tercer sindicato de España, mientras Méndez ha subrayado que «el invento de la unidad de acción» es la principal aportación de las organizaciones españolas a este proceso.

No a esta globalización

Elena Andrés, por su parte, ha remarcado que en el Diálogo ha quedado patente la oposición de los sindicatos «a la globalización de hoy en día, que sólo beneficia a las grandes empresas y obvia el reparto de la riqueza, un problema común en el Norte y en el Sur del planeta». «Decimos sí a la globalización de la justicia, de los derechos humanos, de la sanidad, de la educación, a la mundialización de los derechos de los trabajadores y a no dejar reducido el proceso a la libre circulación de los capitales», ha añadido Méndez.

Según Gabaglio, la globalización es el «gran desafío» de hoy, «un avión que requiere de un piloto que defienda los intereses de los pueblos, y no los de unos pocos». «Hace falta un poder público mundial que democratice la globalización, y el movimiento sindical está en esa dinámica», ha dicho el director del Diálogo, visiblemente satisfecho por el proceso de acercamiento producido entre la CIOSL y la CMT en el Fórum. «Es muy buena noticia que el sindicalismo cree

Los sindicatos instan a la UNESCO...

instrumentos mundiales para representar a los trabajadores ante el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional o la Organización Mundial del Comercio», ha apuntado Fidalgo.

1.000 globos negros

Posteriormente, y ya en la Feria del Recinto Fórum, los participantes en la rueda de prensa han protagonizado, junto a otras decenas de participantes en el Diálogo «Culturas del trabajo», el lanzamiento de mil globos biodegradables de color negro en contra de la precariedad laboral y los accidentes de trabajo. Sólo en Cataluña, durante el año pasado se registraron 170.000 accidentes laborales que costaron la vida a 149 trabajadores, han recordado los organizadores del acto. En su memoria, el cielo del Fórum Barcelona 2004 se ha poblado este mediodía de globos negros.

À paraître

Formation Emploi
N° 88 Octobre-Décembre 2004

DOSSIER

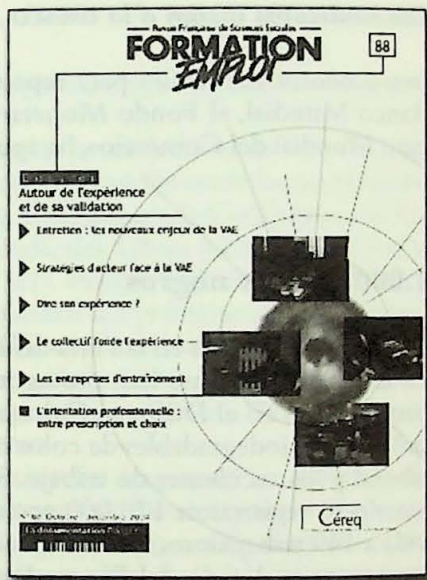
Autour de l'expérience et de sa validation

■ **LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE, NOUVEAUX ENJEUX, NOUVEAUX DÉBATS**
Entretien avec Chantal Labryère et José Rose, réalisé par Jean-Frédéric Vergnies

■ **LES STRATÉGIES D'ACTEURS FACE À LA VALIDATION DES ACQUIS EN BASSE-NORMANDIE**
Le principe de la validation de l'expérience fait l'unanimité; pourtant, sa mise en oeuvre est âprement négociée.
Abdel Rahamane Baba-Moussa

■ **PARLER D'EXPÉRIENCE**
Dire son expérience peut permettre de la construire, voire de la capitaliser.
Philippe Astier

■ **DU TRAVAIL COLLECTIF AU COLLECTIF DE TRAVAIL : DÉVELOPPER DES STRATÉGIES D'EXPÉRIENCE**
L'expérience a une dimension collective, pour peu qu'un collectif de travail existe et fonctionne.
Sandrine Caroly et Yves Clot



■ **LES ENJEUX DE LA MESURE DES ACQUIS EN ENTREPRISE D'ENTRAÎNEMENT**
Que signifie mesurer les compétences acquises par des chômeurs qui enrichissent leur expérience en simulant un travail dans une entreprise reconstituée ?
Cédric Frégné

~~~~~ Hors dossier ~~~~~

■ **L'ORIENTATION DES JEUNES PEU QUALIFIÉS, UNE LIBERTÉ CONTRAÎNTE**  
Au lieu de subir le système d'aide et d'orientation pour l'emploi, certains jeunes l'utilisent à leur guise  
Isabelle Borrás

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

## CONVOCATORIAS

Asociación Internacional de Sociología/  
International Sociological Association

Research Committee 30 Sociology of Work

Durban, South Africa  
July 23-29, 2006

RC30 Sociology of Work invites the proposals of papers for the XVI World Congress of Sociology to be held in Durban, South Africa, 23 to 29 July 2006, that has as general theme «The Changing Quality Of Work In Contemporary Society». The joint Program Coordinators for the next World Congress are Alice Abreu ([alice.abreu@br.inter.net](mailto:alice.abreu@br.inter.net)) and Delphine Mercier ([dmercier@univ-aix.fr](mailto:dmercier@univ-aix.fr)).

The program will have as its main core five topics, that will be distributed in five thematic seminars, one for each day of the Congress, with two sessions each (slots of two hours). It will also have one sessions for distribution of accepted papers and one Business Meeting. Each topic will include a selection of five or six papers chosen from the papers proposed. *Other papers will be accepted and will be listed as part of RC30 program, but will not be presented.* Each of the Thematic Seminars is organized and coordinated by members of the Board.

RC30 is also considering organising a Special Focused Session with other RCs and a Special Session in one of the topics of the general seminars.

*All persons interested in proposing a paper to RC30 should sent an abstract to the Coordinators of the specific topics with copy to the Program Coordinators before MARCH 31ST 2005.*

Program Coordinators: Alice Abreu  
[alice.abreu@br.inter.net](mailto:alice.abreu@br.inter.net)  
Delphine Mercier  
[dmercier@univ-aix.fr](mailto:dmercier@univ-aix.fr)

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 53, invierno de 2004-2005, pp. 139-141.



## The Changing Quality of Work in Contemporary Society

### RC30 Sociology of Work

1. Working conditions in a globalized world:
  - a. mobility, ethnicity and religion in the work place;
  - b. new forms of work, new organization al models, new technologies. global networks, global commodity and logistic chains.

Coordinators: Juan Jose Castillo (jjcastillo@cps.ucm.es)  
 Delphine Mercier (dmercier@univ-aix.fr)  
 Ilona Kovacs (ilona@iseg.utl.pt)  
 Alfredo Hualde (ahualde@colef.mx).

2. Citizenship and political governance - work and society in the contemporary world and immigrant workers.

Coordinators: Daniel Cornfield (cornfdb@ctrvax.vanderbilt.edu)  
 Byoung-Hoon Lee (bhlee@cau.ac.kr).

3. New regulations and new collective forms of organization.

Coordinators: Diane Gabrielle Tremblay (dgtremblay@teluq.quebec.ca)  
 Klaus Schmierl (klaus.schmierl@isf-muenchen.de)  
 Shawn Wilson (shaun.wilson@anu.edu.aup).

4. Emotions and intimacy in the world of work : care work within the family, neighborhood, professional care work, privatization/liberalization of care work.

Coordinators: Alice Abreu (alice.abreu@br.inter.net)  
 Leni Beukema (L.M.Beukema@fss.uu.nl)  
 Prema Rajagopalan (prema@iitm.ac.in).

*Following the general trend of this World Congress, RC30 would be specially interested in receiving proposals, in all topics, with a comparative perspective and a FOCUS ON AFRICA.*

*Special Focused Session with other RCs - RC30 is contacting other RCs to propose a Special Focused Session. RC30 is also considering repeating the successful experience of having a session about a recent published book in "Authors meet readers".*

*More information will be given in the next newsletter.*

### Deadlines for RC30 Program

|                                 |                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MARCH 31 <sup>ST</sup> 2005:    | Final RC30 date for receiving proposals with abstracts                                                                                                                  |
| MAY 31 <sup>ST</sup> 2005:      | RC30 will inform accepted proposals and publish final program in ISA web site                                                                                           |
| NOVEMBER 30 <sup>TH</sup> 2005: | FULL TEXT OF PAPERS SENT TO PROGRAM AND SESSIONS COORDINATORS                                                                                                           |
| JANUARY 31 <sup>ST</sup> 2006:  | Revised Program sent to ISA by RC30                                                                                                                                     |
| MARCH 31 <sup>ST</sup> 2006:    | Deadline for submitting ACCEPTED PAPERS to the Congress Secretariat and to ISA Secretariat. Only papers submitted by this date will be published in the Programme Book. |

Deadline for electronic submission of abstracts of accepted papers/presentations to the Sociological Abstracts Web site (<http://www.csa.com/socioabs/submit.html>). Abstracts are only accepted by the system from those who are already registered for the Congress. The precise deadline and further instructions about submitting will be in the March 2005 pre-registration materials.



À paraître

Formation Emploi  
N° 89 Janvier-Mars 2005

■ L'INTÉGRATION AU GROUPE  
PROFESSIONNEL DES HUISSIERS DE  
JUSTICE

Si la reproduction sociale conditionne  
largement l'accès à la profession  
d'huissier, la mobilité sociale y a aussi  
sa place

Alexandre Mathieu-Fritz

■ LE POUVOIR DES MOTS : À PROPOS  
DE L'ENCADREMENT SOCIO-  
ÉDUCATIF DES JEUNES « SANS  
AVENIR »

À quelles conditions des jeunes  
« difficiles et sans avenir » arrivent-ils  
à se réinsérer, voire à s'insérer ?

Isabelle Coutant

■ JEUNESSE ET TRAVAIL : LE PARADOXE  
DES APPRENTIS

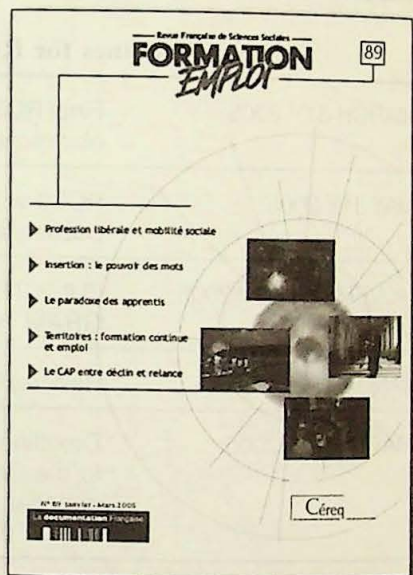
Certains jeunes quittent l'école pour  
entrer en apprentissage... pour  
au final poursuivre leurs études en  
apprentissage

Gilles Moreau

■ LE RÔLE DE LA FORMATION  
CONTINUE SUR LA MOBILITÉ  
PROFESSIONNELLE : QUELLE  
DIFFÉRENCIATION SPATIALE ?

Dans les zones urbaines ou rurales, la  
formation continue n'a pas le même  
impact sur les marchés du travail,  
notamment sur la durée des emplois

Éric Cahuzac, Stéphane Caprice et  
Cécile Détang-Dessendre



► Profession libérale et mobilité sociale

► Insertion : le pouvoir des mots

► Le paradoxe des apprentis

► Territoires : formation continue  
et emploi

► Le CAP entre déclin et relance

N° 89 Janvier-Mars 2005

LA DOCUMENTATION FRANÇAISE

Céreq

■ L'AMBIVALENCE DE LA POLITIQUE  
ÉDUCATIVE : LE CAP ENTRE DÉCLIN  
ET RELANCE

Le CAP, ancien diplôme de référence  
des conventions collectives a été  
disqualifié pour faire aujourd'hui  
l'objet d'une tentative de réhabilitation

Fabienne Maillard

■ NOTE DE LECTURE

Présentation de l'ouvrage de Guy  
Le Boterf, *Travailler en réseau -  
partager et capitaliser les pratiques  
professionnelles*  
par Bernard Hillau

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

## CONVOCATORIAS

### V Congreso de Historia Social

*Las figuras del desorden: heterodoxos, proscritos y marginados*

Días 10 y 11 de noviembre de 2005  
Universidad de Castilla-La Mancha  
Campus de Ciudad Real

**Jueves 10 de noviembre**  
**Mañana**

- 9,30 Recepción de congresistas.  
10,00 Inauguración institucional.  
10,30 Conferencia Inaugural  
José Casanova: Ortodoxias laicas y heterodoxias religio-  
sas. Globalización, modernidades múltiples y fragmenta-  
ción de autoridad.  
11,30 Descanso.  
1.<sup>a</sup> Sesión: *Heterodoxos*  
Ponentes  
12,00 Rosa Cid: Heterodoxias religiosas en la Antigüedad. Re-  
pudio e integración.  
12,30 Bernard Vincent: Los moriscos: los caminos de la historia  
social. Doxia, Ortodoxia, Heterodoxia. La Crisis del XVIII.  
13,00 Javier Herrero.  
13,30 Debate de ponencias.

**Tarde**

- 16,30 Discusión de comunicaciones presentadas a la sesión *He-  
terodoxos*.  
Relator: Flocel Sabaté.  
17,30 Descanso.  
2.<sup>a</sup> Sesión: *Proscritos*  
Ponentes  
18,00 Blanca Garí: Fuera de la ley / por encima de la ley. Proscrip-  
ción y movimientos a-institucionales en la Baja Edad Media.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 53, invierno de 2004-2005, pp. 143-149.



- 18,30 Aurelia Martín Casares: Mujeres, exclusiones y procesos de marginación.  
 19,00 Pere Gabriel: Más allá de los exilios políticos: proscritos y deportados en el siglo XIX y primeras décadas del XX.  
 19,30 Descanso.  
 19,45 Debate de ponencias.

### Viernes 11 de noviembre

#### Mañana

- 10,00 Discusión de comunicaciones presentadas a la sesión *Proscritos*.  
 Relator: Tomás Mantecón.  
 11,00 Descanso.  
 3.ª Sesión: *Marginados*  
 Ponentes  
 11,30 Iñaki Bazán: Control social y control penal en la Edad Media.  
 12,00 Fernando Álvarez Uría: Justicia de menores: la constitución del campo de la infancia delincuente.  
 12,30 Richard Clemison: Marginados dentro de la marginación: La prostitución masculina y la historiografía de la sexualidad en España (1850-1940).  
 13,00 Descanso  
 13,30 Debate ponencias.

#### Tarde

- 16,30 Discusión de comunicaciones presentadas a la sesión *Marginados*.  
 Relator: Pedro Oliver.  
 17,30 Descanso.  
 18,00 Asamblea General AHS  
 19,00 Clausura Institucional del Congreso.

### INSCRIPCIÓN Y COMUNICACIONES AL CONGRESO

#### Para inscribirse en el Congreso

- a) Habrá que cumplimentar y enviar el boletín de inscripción al V Congreso de Historia Social que se adjunta *in fine*, enviando asimismo fotocopia del resguardo de ingreso de la cuota fijada.

#### Para participar con una comunicación

- a) Solicitar la inscripción de la comunicación, especificando:

- Título de la comunicación,
- Sesión —*Heterodoxos; Proscritos o Marginados*— a la que desea que se adscriba y una nota indicativa del contenido de la misma (máximo de 1.400 caracteres, letra Times, cuerpo 12; es decir, 20 líneas de 70 caracteres).

Para la presentación de comunicaciones habrá de tenerse en cuenta los descriptores genéricos de esas tres sesiones:

**Heterodoxos.** Se proponen como temas de estudio los centrados en cualquier tipo de heterodoxia de carácter religioso, no sólo dentro del cristianismo, sino también con referencia al islam y al judaísmo. También la heterodoxia representada por el pensamiento filosófico y científico en algunos momentos de la historia y, asimismo, cualquier disidencia frente al pensamiento y a la sociedad dominante.

**Proscritos.** Se trata de presentar trabajos que analicen y expliquen dos perspectivas respecto al "poder y la sociedad contra los otros"; por una parte, el rechazo y la exclusión que originaron minorías étnicas y religiosas: judíos, moriscos, gitanos; y, en segundo lugar, los situados al margen del sistema social por razones ideológico-culturales: brujas, hechiceros, o por motivos socio-políticos: esclavos, piratas, bandoleros, forajidos.

Si este es el marco y el contexto social, se solicita de las comunicaciones que se presenten que ofrezcan explicaciones, causas, revisiones del problema y nuevas perspectivas que permitan entender y comprender uno de los fenómenos más complejos de la historia de España.

**Marginados.** Pobreza, delito y desviación (estudio de sus tipologías y de su desarrollo y significado en la estructura social a lo largo de la historia). La mendicidad, la delincuencia o la locura como formas de marginación. Mecanismos de control social de la marginalidad (cárceles, galeras y presidios; políticas y sistemas normativos de penalidad; asilos, reformatorios, campos de concentración, e instituciones punitivas y sistemas y cuerpos represivos en general). Discursos sobre lo marginal (concepciones sobre la caridad, la piedad o la beneficencia;



la noción y los sistemas de asistencia social; dispositivos de integración y políticas de control de la pobreza o la marginalidad; sistemas de previsión social y socorro). El trabajo y el oficio, la etnicidad, la edad, el sexo y el género como criterios de marginalidad (el paro como estructurante social, las asociaciones étnicas y las sociedades de emigrantes, la ancianidad y la infancia como formas de marginación, formas desviadas de sexualidad, modalidades de discriminación y exclusión de género, etc.)

### Fechas

- El periodo de inscripción de comunicaciones finaliza el **1 de marzo de 2005**.
- La inscripción de una comunicación no supone su definitiva aceptación para la discusión en el Congreso. Tal aceptación la realizarán comisiones científicas de evaluación sobre el texto definitivo de la comunicación que deberá ser presentado antes del **15 de mayo de 2005**.

### Características a las que deberán someterse las comunicaciones

Los textos definitivos no deberán exceder las 20 páginas máximo (de 2.100 caracteres en letra Times, cuerpo 12; es decir, 30 líneas de 70 caracteres cada una), incluidas notas, bibliografía y todo aquello que el autor/a desee incorporar junto a un resumen (máximo 1 página de 2.100 caracteres) donde consten también los datos completos del autor/a. Todo ello deberá remitirse en **dos copias en papel**, además de en soporte informático **Word** en disquete de 3<sup>1/2</sup>, al:

Centro de Estudios de Castilla-La Mancha (Facultad de Letras),  
Edificio Francisco García Pavón, Avda. Camilo José Cela, 5. 13071  
Ciudad Real.

### Inscripciones en el Congreso

- Se admiten inscripciones *sin comunicación* hasta la fecha de inicio del Congreso. Quienes la formalicen antes del 15 de mayo tendrán derecho a recibir el CD a que se hace referencia en el apartado *b* de estas normas.
- La inscripción da derecho a un ejemplar de los textos de las ponencias que estén disponibles al inicio del Congreso, así como de

los resúmenes de las comunicaciones admitidas a discusión en las comisiones. La organización procurará editar en CD el conjunto de tales textos y enviarlo a los inscritos antes del Congreso.

- Se otorgará diploma de asistencia a los inscritos que la acrediten donde constará la equivalencia académica en créditos, reconocida y aprobada por la Universidad de Castilla-La Mancha.
- En caso de publicación de las actas del Congreso, se procurará que los inscritos en él puedan obtener ejemplares a precios especiales. Los comunicantes tendrán un ejemplar gratuito.
- La inscripción en el Congreso se realizará en los términos que se indican en el siguiente boletín de inscripción:

### Actividades

Sábado: posibles actividades complementarias al programa del Congreso.

### Viajes y alojamiento

A todos los inscritos se les enviará una relación de hoteles a precios concertados y la dirección y contacto de la agencia que gestione tales temas para el Congreso.

### Organiza:

Asociación de Historia Social  
y Centro de Estudios de Castilla-La Mancha (UCLM).

### Colabora:

Departamento de Historia (UCLM)

### Comité Científico:

Junta Directiva de la Asociación de Historia Social

### Comité Organizador:

*Coordinadores:* Santiago Castillo y Pedro Oliver  
*Secretarios:* Carlos Hermida e Isidro Sánchez Sánchez  
*Vocales:* Cristina Segura y Juan Sisinio Pérez Garzón



**BOLETÍN DE INSCRIPCIÓN A LA  
ASOCIACIÓN DE HISTORIA SOCIAL**

NOMBRE .....

APELLIDO .....

DIRECCIÓN .....

CIUDAD..... C.P. ....

Cuota de inscripción 40 €

Modo de pago:

Transferencia bancaria a:

**ASOCIACIÓN DE HISTORIA SOCIAL**

CCC: 0081-0085-61-0001029205

Banco de Sabadell

C/ Gran Vía, 6

Madrid 28013

Enviar este impreso con fotocopia del resguardo a:

**ASOCIACIÓN DE HISTORIA SOCIAL**

Despacho 13.04

Fac. Ciencias Políticas y Sociología

Campus de Somosaguas

28223 Madrid

**BOLETÍN DE INSCRIPCIÓN AL  
V CONGRESO DE HISTORIA SOCIAL**

NOMBRE .....

APELLIDOS .....

DIRECCIÓN .....

CIUDAD..... C. Postal .....

Correo electrónico .....

Teléfono de contacto .....

Cuota de Inscripción:

- Socios de la Asociación de Historia Social o estudiantes: 30 €
- No socios de la Asociación de Historia Social: 120 €

El importe de la inscripción deberá ingresarse a nombre de V Congreso de Historia Social, indicando explícitamente nombre y apellidos de quien efectúa el ingreso en la cuenta corriente correspondiente:

— Inscripciones **desde fuera de la Unión Europea:**  
CECAESMM105 2105-2044-16-0142006812 (código SWIFT)

— Inscripciones **desde países de la Unión Europea, excepto España:**  
ES34 2105-2044-16-0142006812 (código IBAN)

— Inscripciones **desde España:**  
2105-2044-16-0142006812

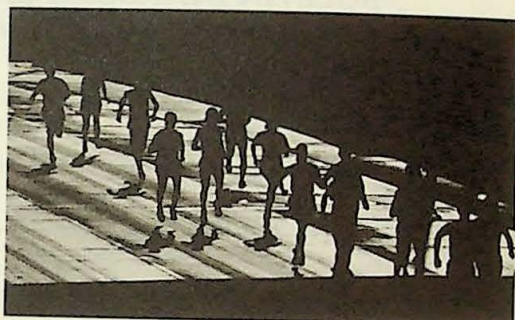
— Inscripciones **alumnos de la Universidad de Castilla-La Mancha:**  
Unidad de Gestión del correspondiente Campus

Enviar fotocopia del resguardo de ingreso a:

Centro de Estudios de Castilla-La Mancha  
(Facultad de Letras), Edificio Francisco García Pavón,  
Avda. Camilo José Cela, 5. 13071 Ciudad Real



**Add a  
dimension to  
your  
sociology  
research...**



## **sociological abstracts**

*Comprehensive, cost-effective, timely coverage of current ideas  
in sociological research*

Abstracts of articles, books, and  
conference papers from nearly 2,000  
journals published in 35 countries;  
citations of relevant dissertations as  
well as books and other media.

**Now featuring:**  
• Cited references  
• Additional abstracts  
covering 1963-1972

Available in print or electronically through CSA Illumina  
([www.csa.com](http://www.csa.com)).

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



**ILLUMINA**

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

## **Libros recibidos en la Redacción**

**Álvarez Quintana, C.; Suárez Antuña, F.; Caso Roiz, O.** (2003), *Solvay-Lieres. Conjunto industrial minero, 1903-2003*, Lieres, U/V Lieres-Solvay.

«Aprendizaje e innovación en los nuevos sistemas productivos», número monográfico de la *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 8, n. 16, 2003.

**Andreassi, Alejandro** (2004), *Arbeit mach frei. El trabajo y su organización en el fascismo (Alemania e Italia)*, Barcelona, El Viejo Topo- Fundación de Investigaciones Marxistas.

**Beaud, Stéphane; Pialoux, Michel** (2004), *Die verlorene Zukunft der Arbeiter. Die Peugeot-Werke von Sochaux-Montbéliard*, Konstanz, uvk Verlagsgesellschaft mbH.

**Berriain, Joxetxo** (ed.) (2004), *Modernidad y violencia colectiva*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, Colección Academia.

**Candela, Paloma; Piñón, Josefina** (2005), *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Buenos Aires-Madrid, Miño y Dávila Editores.

**Cánovas, Francisco; Pardavila, Balbino** (eds.) (2004), *La gestión de la calidad en los servicios sociales*, Madrid, IMSERSO-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**Carrasco, C.; Mayordomo, M.; Alabart, A.** (2004), *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*, Madrid, Consejo Económico y Social.

**Castillo, Juan José** (dir.) (2005), *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Buenos Aires-Madrid, Miño y Dávila Editores.



**Castillo, Santiago** (2005), «De la Comisión al Instituto de Reformas Sociales. Hacia la modernización de las relaciones de trabajo en España», Madrid, Separata pp. 31-63 de UGT, *Solución extrajudicial de conflictos...*, citado *infra*.

CES (2005), *La temporalidad en el empleo en el sector público*, Madrid, Informe 3/2004, CES.

**Cruz Castro, Laura** (ed.) (2004), *España 2015: perspectiva social e investigación científica y tecnológica*, Madrid, Fundación Española Ciencia y Tecnología-Ministerio de Educación y Ciencia.

**Davia, María Ángeles** (2004), *La inserción laboral de los jóvenes en la Unión Europea. Un estudio comparativo de trayectorias laborales*, Madrid, CES.

**Fernández Gómez, Julio** (2004), *Buscando el pan del trabajo. Sobre la industrialización franquista y sus costes sociales: Villaverde, Madrid, 1940-1965*, Buenos Aires-Madrid, Miño y Dávila.

**Garibaldo, Francesco; Telljohann, Volker** (eds.) (2004), *Prospettive delle condizioni sociali e ruolo del lavoro nella società italiana*, Santarcangelo di Romagna-Istituto per il Lavoro.

**Garrigós, José Ignacio** (2003), *Frédéric Le Play: biografía intelectual, metodología e investigaciones sociológicas*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas-Siglo XXI Editores.

**Ibarz Gelabert, Jordi** (2004), *Treballant el silenci. Les relacions laborals dels estibadors del port de Barcelona durant el primer franquisme, 1939-1947*, Barcelona, Museu Marítim.

ISTITUTO PER IL LAVORO (2003), *Globalizzazione, strategie di impresa e qualità della vita lavorativa. Profili di alcuni settori italiani*, Milán, Franco Angeli.

**López Calle, Pedro; Castillo, Juan José** (2004), *Los hijos de las reformas laborales. Trabajo, formación y vivienda de los jóvenes en la Comunidad de Madrid*, Madrid, UGT.

**López López, M<sup>a</sup> Teresa; Valiño Castro, Aurelia** (2004), *Conciliación familiar y laboral en la Unión Europea. Valoración de las políticas públicas*, Madrid, CES.

**López Villaverde, Ángel L.; Sánchez Sánchez, Isidro** (2004), *Honra, agua y pan. Un sueño comunista de Cipriano López Crespo (1934-1938)*, Ciudad Real, Universidad de Castilla-La Mancha.

**Macedo de Brito, Ricardo J.** (2004), *La negociación colectiva en la Función pública. Una aproximación constitucional*, Madrid, CES.

**Maggi, Bruno; Masino, Giovanni** (eds.) (2004), *Imprese in cambiamento. Officina di organizzazione: 20 anni*, Bolonia, Bologna University Press.

**Marínez Foronda, Alfonso** (2003), *La conquista de la libertad. Historia de Comisiones Obreras de Andalucía, 1962-2000*, Cádiz, Fundación de Estudios Sindicales, Archivo Histórico de Comisiones Obreras de Andalucía.

**Miquel Novajra, Alejandro** (2004), *La trastienda de lo obvio. Para qué sirve la antropología en los tiempos modernos*, Palma de Mallorca, Ediciones La Lucerna.

**Molina, Rocío** (2004), *La protección jurídica de la mujer trabajadora*, Madrid, CES.

**Reina, José Luis** (2004), *Pesado, contado, dividido. Una aproximación a la organización del trabajo*, Palma de Mallorca, Ediciones La Lucerna.

**Romero Marín, Juanjo** (2004), *Cambio social y respuesta artesana. Los menestrales barceloneses a mediados del siglo XIX*, Madrid, Premio de investigación Asociación de Historia Social.

**Thomas, W. I.; Znaniecki, F.** (2004), *El campesino polaco en Europa y en América* (edición a cargo de Juan Zarco; prólogo de Ken Plumier), Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas-BOE-Presidencia del Gobierno.

UGT (2005), *Solución extrajudicial de conflictos en el ámbito del ASEC. V Jornadas Confederales sobre Mediación y Arbitraje*, Madrid, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.

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, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid.



# HERRAMIENTAS

## REVISTA DE FORMACION Y EMPLEO

### ¿Qué es HERRAMIENTAS?

- *Herramientas*, revista especializada orientada a la reflexión sobre la experiencia, y el análisis para la práctica en el campo de la formación y el empleo.
- Construimos una auténtica herramienta de intercambio y comunicación para los técnicos de formación, empleo y recursos humanos, profesores del ámbito y otros profesionales interesados.
- El tema central de esta nueva etapa aborda el debate sobre el "futuro de la formación continua".

### USTED PUEDE UTILIZAR HERRAMIENTAS

#### HERRAMIENTAS Nº 77

REVISTA DE FORMACION Y EMPLEO



|                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| LA FORMACION PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN TIEMPOS DE CAMBIO (II): ¿Por qué no los gané? una Secretaría de Estado de Empleo y Formación Profesional? |
| REFLEXION Y ANALISIS SOBRE LA IMPORTANCIA DE UNA FORMACION PROFESIONAL DE CALIDAD EN LA UNION EUROPEA                                                |
| ENTREVISTA A VALERIANO GÓMEZ, Secretario General de Empleo                                                                                           |
| REFLEXIONES SOBRE LA EXPERIENCIA, TENDENCIAS PARA LA PRÁCTICA, LA RELACION ENTRE FORMACION Y EMPLEO A DEBATE                                         |
| LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRAVÉS DEL EMPLEO CON APOYO                                                                  |
| PROYECTO IROKO: "Iniciativa Basculante en el Comercio y el Empleo"                                                                                   |

#### HERRAMIENTAS Nº 78

REVISTA DE FORMACION Y EMPLEO



|                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| LA INTEGRACIÓN DE LOS SISTEMAS DE FP (Para cuándo?)                                                     |
| REFORMA DE LA FORMACION PROFESIONAL EN UKRAINA                                                          |
| ENTREVISTA A JUAN MANUEL FUENTES, Director General de Formación para el Empleo de la Junta de Andalucía |
| EL INSTITUTO DE MÁQUINA HERRAMIENTA DE ELGORIBAR UN CENTRO INTEGRAL DE EXCELENCIA                       |
| TALLERES PARTICIPATIVOS UNA PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA INSERCIÓN                                    |

- Leyendo, compartiendo y suscribiéndose a *Herramientas*. (<http://www.cirem.org/herramientas/heram%20cast%20web%20cirem.htm>; o llame al 94 415 11 00 o al 91 402 16 16)
- **Colaborando en la revista** con artículos, informaciones,...-> Contacte con Daniel Albarracín ([daniel.albarracin@cirem.org](mailto:daniel.albarracin@cirem.org), 91 402 16 16)
- **Incluyendo su publicidad**.-> Contacte con la Sra. Zuluaga ([zmc@infonegocio.com](mailto:zmc@infonegocio.com), Tfno. y Fax: 94 415 11 00).

[www.cirem.org](http://www.cirem.org)

C/Juan Bravo 41, bajo izqda.  
28006. Madrid  
Tfno.: 34-91 402 16 16  
Fax: 34-91 402 17 23

FUNDACIÓN  
**CIREM**

[www.viasocial.com](http://www.viasocial.com)

Travessera de les Corts, 39-43  
1a 2ª Pta.  
08028 Barcelona  
Tfno.: 34-93 440 10 00

LE ANUNCIAMOS UN NUEVO SITIO  
PARA LOS ESTUDIOS SOCIALES EN INTERNET

## PURESOC

Publicaciones y recursos de sociología y áreas afines  
[www.unavarra.es/puresoc](http://www.unavarra.es/puresoc)

**PURESOC** se dirige a la comunidad académica y profesional, en especial de las áreas de Antropología Social y Cultural, Ciencia Política y de la Administración, Historia del Pensamiento y de los Movimientos sociales y Políticos, Psicología social, Sociología y Trabajo Social.

Prestamos dos servicios a nuestros visitantes:

1. Hemos reunido, clasificado y ordenado varios cientos de vínculos. De un lado, enlaces a *instituciones y organizaciones* como universidades, facultades, escuelas universitarias, departamentos, áreas de conocimiento, Academias del Instituto de España, asociaciones y colegios profesionales, bibliotecas y hemerotecas virtuales, editoriales públicas y privadas, y páginas personales de autores de referencia internacional y de nuestros colaboradores. De otro lado, enlaces a revistas electrónicas, del área ibérica/iberoamericana y del resto del mundo, a diccionarios virtuales y sitios web nacionales e internacionales, así como páginas de revistas que ofrecen sus índices o resúmenes y revistas electrónicas accesibles por suscripción.
  2. Ofrecemos un espacio de difusión *comunalista* rápido, abierto y gratuito para divulgar todo tipo de contenidos. Disponemos de una *Sala de Conferencias* donde ubicar lecciones dictadas para las que se desee más visibilidad. Nos interesa en especial el material docente de calidad, por lo que publicamos *Lecciones magistrales*, que por su índole didáctica no encuentra sitio en la prensa formal. Conferencias o lecciones que se presenten agrupadas en un conjunto, fruto de un seminario, curso, encuentro, jornada, curso de verano, etc. pueden publicarse como *libros electrónicos*. La sección *Palacio de Congresos* establece enlaces a los congresos virtuales que proliferan cada vez más y a sus actas electrónicas de resúmenes o ponencias completas. Por fin, las secciones *Tribuna Libre* y *Becarios y Precarios* se abren a profesionales y profesores estables o a profesores contratados y becarios que deseen más visibilidad y un espacio abierto para sus reflexiones, notas de investigación, *newsletters*, reseñas, documentos de trabajo, borradores, etc.
- Invitamos a todos a participar en este proyecto enviándonos contenidos, nuevos enlaces, etc. Les agradecemos que colaboren con nosotros a mejorar la visibilidad, la libre accesibilidad y la comunicación de los Estudios Sociales.

JUAN MANUEL IRANZO (coord.)  
Universidad Pública de Navarra  
[puresoc@unavarra.es](mailto:puresoc@unavarra.es)



# Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

**Dirección:** Juan J. Castillo y 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, Michel Pialoux, Ludger Pries, Helen Rainbird, José M.ª Sierra, Agnes Simony, Jorge Uría, Fernando Valdés Dal-Re, Imanol Zubero.

Número 51 (primavera de 2004)

## Convenios colectivos y clasificaciones profesionales

**Claude Didry**, Convenio colectivo y clasificaciones profesionales. Historia de un encuentro: el caso francés (1900-1937)

**Josep Espluga Trenc**, La exposición laboral a pesticidas en la agricultura. Un caso de aparente subestimación del riesgo

**Emilio Sáez Soro**, Transformaciones en la figura del profesional a través del teletrabajo

**Pablo García Ruiz y Carlos García Pont**, Estructura y acción en las empresas multinacionales. El nuevo rol de los mandos intermedios

**Ana Gómez Pérez, Montserrat Rosa Caro y Esteban Ruiz Ballesteros**, Transformación organizacional y prestación de servicios. Investigación participativa en un centro de servicios sociales comunitarios

**Pablo López Calle**, Cemento: fórmula química y relación social. La creación de una colonia industrial en Guadalajara

**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  
Teléfs. 91 562 37 23 - 91 561 77 48. Fax: 91 561 58 19  
E-mail: sigloxxi@sigloxxieditores.com

### Suscripciones

Mundi-Prensa Libros, S.A.  
Castelló, 37. 28001 Madrid  
Telf.: 91 436 37 01  
Fax: 91 575 39 98  
E-mail: suscripciones@mundiprensa.es

**Anual** (3 números)  
España: 31 € (5.158 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.)

# Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

**Dirección:** Juan J. Castillo y 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, Michel Pialoux, Ludger Pries, Helen Rainbird, José M.ª Sierra, Agnes Simony, Jorge Uría, Fernando Valdés Dal-Re, Imanol Zubero.

Número 52 (otoño de 2004)

## La memoria del trabajo

**Juan José Castillo**, La memoria del trabajo y el futuro del patrimonio

**Stéphane Beaud y Michel Pialoux**, A vueltas con la condición obrera

**Ángel Zurdo Alaguero**, Mercado de trabajo y voluntariado. Dinámicas de inserción laboral y precarización en el tercer sector

**Susana Chávarri Pérez**, La construcción de los saltos del Sil (1945-1960)

**Jorge Muñiz Sánchez**, El entorno social de Minas de Lieres: organización espacial, urbanismo y sociabilidad

**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  
Teléfs. 91 562 37 23 - 91 561 77 48. Fax: 91 561 58 19  
E-mail: sigloxxi@sigloxxieditores.com

### Suscripciones

Mundi-Prensa Libros, S.A.  
Castelló, 37. 28001 Madrid  
Telf.: 91 436 37 01  
Fax: 91 575 39 98  
E-mail: suscripciones@mundiprensa.es

**Anual** (3 números)  
España: 31 € (5.158 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:<br>(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 Pozuelo de Alarcón (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](http://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