

Trabajo decente

Contra los estragos de la
subcontratación: trabajo decente

El empleo flexible en Portugal.

La configuración del poder en los
espacios de trabajo

Emprendedores étnicos en Almería.
¿Una alternativa laboral?

La Sección de Industria y Trabajo.
Eslabón olvidado de la reforma
social en España

ISSN 0210-8364



54

S

T

54

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO
NUEVA ÉPOCA / PRIMAVERA 05

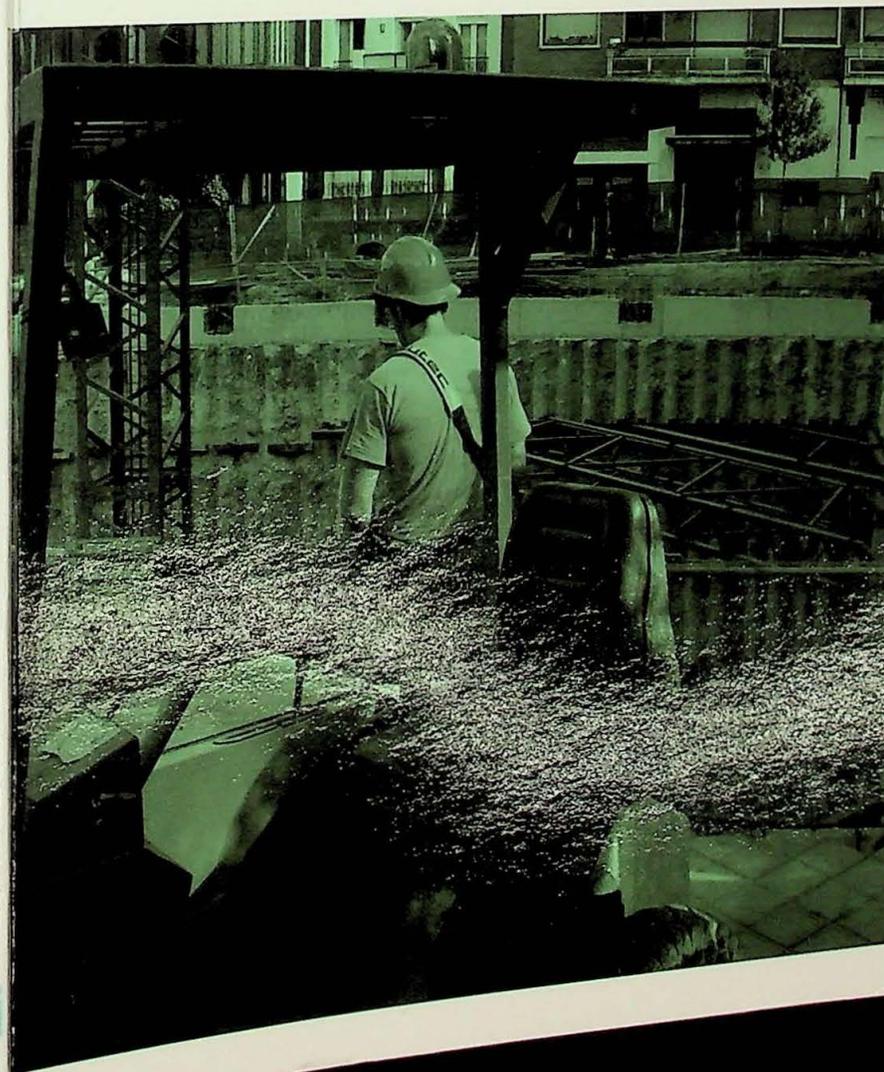
TRABAJO DECENTE

SIGLO
XXI

PRIMAVERA 2005

NUEVA ÉPOCA

Sociología del Trabajo



Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

Juan José Castillo
Santiago Castillo

Consejo de Redacción

Arnaldo Bagnasco, Departamento di Sociologia, 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-IRESO, CNRS, París.
Enrique de la Garza, UAM, Iztapalapa, México.
Juan Manuel Iranzo, Dpto. de Sociología, Univ. Pública de Navarra.
Ilona Kovács, Instituto Superior de Economia 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, EPESS, 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 54

NUEVA ÉPOCA

Primavera 2005

SUMARIO

Juan José Castillo, Contra los estragos de la subcontratación: trabajo decente	3
Ilona Kovács, El empleo flexible en Portugal. Algunos resultados de un proyecto de investigación.....	39
Juan Montes Cató, La configuración del poder en los espacios de trabajo. Dispositivos disciplinarios y resistencia de los trabajadores.....	73
Ángeles Arjona y Juan Carlos Checa, Emprendedores étnicos en Almería. ¿Una alternativa laboral a la segmentación del mercado de trabajo?..	101
Santiago Castillo, La Sección de Industria y Trabajo. Eslabón perdido de la reforma social en España	127

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.

ST es indexada en IN-RECS, Índice de Impacto de Revistas Españolas de Ciencias Sociales (<http://ec3.ugr.es/in-recs/indice-impacto.html>).

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. 54 - primavera 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, junio 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

Contra los estragos de la subcontratación: trabajo decente¹

Juan José Castillo *

El trabajo decente es sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. Marca una pauta para el desarrollo económico y social con arreglo a la cual pueden cuajar la realidad del empleo, los ingresos y la protección social sin menoscabo de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores.

Organización Internacional del Trabajo,
Trabajo decente. Memoria del director general, Ginebra, 1999

Las políticas de trabajo decente dependen decisivamente de que se implante una política macroeconómica acertada que fomente el empleo y reduzca la pobreza.

Philippe Egger²

¹ Este artículo es una presentación, necesariamente muy reducida, a partir del libro *Los estragos de la subcontratación. La organización del trabajo como factor de riesgo laboral*, Madrid, UGT-Madrid y Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, 2003, 165 pp. A él remitimos para una argumentación más desarrollada, así como para referencias complementarias. Pueden solicitarse ejemplares en la Secretaría de Salud Laboral de UGT-Madrid, impulsora del estudio.

* Juan José Castillo, Catedrático de Sociología, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Despacho 22.13, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid). Correo electrónico: jjcastillo@cps.ucm.es.

² Philippe Egger: «Hacia un marco programático para promover el trabajo decente», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 121, 2002, núm. 1-2, pp. 173-188. La perspectiva que recoge el artículo es la síntesis de la reunión que tuvo lugar en 2001 sobre problemas y políticas y materia de trabajo decente, y el autor escribe en nombre de

1. Introducción

Los análisis más tradicionales sobre las causas de los accidentes de trabajo, sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores, suelen prestar poca atención a la propia forma de gestionar la fuerza de trabajo, tanto en los centros de trabajo como en la sociedad, olvidando algo que conoce muy bien la investigación más establecida en la comunidad científica internacional: que la forma y modo de producción de bienes y servicios, en nuestras sociedades, no está determinada ni impuesta por condicionantes tecnológicos, e incluso puede discutirse que ni siquiera por las llamadas "exigencias del mercado"³.

Los argumentos más establecidos demuestran, antes al contrario, que toda organización de la producción permite un *margen de maniobra*, en la forma en que se combinan tecnologías, mercados y gestión de la fuerza de trabajo. Uno de cuyos pilares fundamentales, como es obvio, es la organización del trabajo, lo que no es más que una parte de la propia organización empresarial.

El objetivo fundamental de este texto es plantear sus razonamientos como un primer paso que pretende ayudar a remontar lo que en la jerga de la prevención laboral se llama el "árbol de causas". Contribuyendo así a la reflexión sobre lo que podíamos llamar *causas primeras*, es decir, aquellas que están en el origen, que marcan y determinan la capacidad de actuación en el campo de la salud laboral. Las "consecuencias sociales" de una determinada organización productiva están contenidas en el diseño mismo, en sus propios orígenes.

la OIT. Todos los documentos de esta reunión están disponibles en la página <http://training.itcilo.it/decentwork>. Puede accederse, además, a la documentación de posteriores reuniones: la última en octubre de 2004 [consultada por última vez el 21 de abril 2005]. El número 2 de 2003 de *Revista Internacional del Trabajo* está monográficamente dedicado a «La medición del trabajo decente».

³ Una brillante argumentación en este mismo sentido es la del premio Nobel de economía Joseph Stiglitz, en el artículo «Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad», *Revista Internacional del Trabajo* (OIT), vol. 121, 2002, núm. 1-2, pp. 9-31. Ahí escribe, además, que "lo que yo reclamo no es una vuelta a la lucha de clases, sino un simple reconocimiento de principios inveterados: existen disyuntivas y opciones negociables; hay incertidumbre; las diferentes políticas afectan de modo diferente a los distintos grupos" [...], con "el fundamentalismo del mercado". Argumentación que se sostiene y consolida con la obra de Amartya Sen, otro premio Nobel de economía. Véase al menos su artículo «Trabajo y derechos», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119, núm. 2, 2000, pp. 17-18.

Una reflexión como la que proponemos permitirá una mayor y mejor capacidad de los trabajadores a la hora de negociar la organización de la producción, la organización de las empresas. Y creemos que puede, también, por el lado empresarial, abrir y ampliar la capacidad de negociación y el margen de maniobra, muchas veces cerrado por la *no* consideración de las "buenas prácticas", buenas para todos, que han permitido excelentes ejemplos de organización del trabajo, en la línea que la Unión Europea ha defendido en diversos proyectos, quizá el último el *libro verde* para una organización del trabajo europea.

Los datos brutos de la siniestralidad laboral en España

Que la situación de nuestro país en la prevención de riesgos no es buena lo recordaba el presidente del Consejo Económico y Social en Ávila (*Diario de Ávila*, 27 de julio de 2002). Jaime Montalvo afirmó que "somos el segundo país de la UE que más accidentes tiene". Entre las posibles causas señaló la eventualidad de los contratos y "jornadas claramente abusivas que imponen algunas empresas a sus contratados".

Los estudios más solventes han permitido establecer algunas hipótesis acerca de las causas de la siniestralidad laboral, suficientemente fundadas para establecer líneas de actuación negociadas y consensuadas. El Informe Durán⁴ es un buen ejemplo de esta actitud, al llevar a cabo un análisis pormenorizado de los datos estadísticos y proponer un conjunto de medidas concretas.

El índice de incidencia de los accidentes es buen reflejo de la concentración de accidentes en unas categorías de edad, que no son más que otra manera de leer la situación que ocuparán en los procesos de producción: una tasa de incidencia en 1999 de 133,5, por cada mil ocupados, para los jóvenes entre 16 y 19 años, frente a una tasa de 55,4 por mil para los mayores de 55 años. En la Comunidad de Madrid, para esos jóvenes entre 16 y 19 años, en el año 2000 el índice de incidencia era de 212,2 accidentes por cada mil asalariados, frente a un 41,1 por mil para los trabajadores con edades comprendidas entre los 54 y los 59 años.

Y si se compara a los jóvenes menores de 25 años, incluso con los "herederos" de la contrarreforma laboral de 1984, los trabajadores

⁴ Federico Durán, *Informe sobre riesgos laborales y su prevención. La seguridad y la salud en el trabajo en España*, presentación de José María Aznar, Madrid, Presidencia del Gobierno, 2001, 320 pp.

entre 25 y 44 años, el índice de incidencia es más del doble: 132 en los jóvenes, frente a 60,3 en los jóvenes mayores de 25 años⁵.

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

La proporción de los accidentes ocurridos a personas con contrato temporal no ha dejado de crecer desde 1993, y todos los análisis manifiestan que el crecimiento general de la siniestralidad laboral, que se ha producido desde 1994, se ha concentrado en los trabajadores temporales, cuya tasa media triplica la que sufren los trabajadores con contrato indefinido. En la CAM, "por tipo de contrato en [el año] 2000, la incidencia de los accidentes laborales en Madrid fue cuatro veces más alta entre los trabajadores temporales que entre los que tienen contrato indefinido"⁶.

O dicho de manera más clara: en un porcentaje de trabajadores temporales del 19,7%, según la Encuesta de Población Activa de 2001, en Madrid, se "concentran" el 47,6 de los accidentes de trabajo. Es decir, 2,4 veces más de los que les "corresponderían" si los daños a la salud se distribuyeran de manera uniforme⁷.

Según un informe presentado el 6 de noviembre de 2003 por José Ricardo Martínez, secretario general de UGT-Madrid, y Cándido Méndez, en los últimos ocho años los accidentes con baja en Madrid región aumentaron un 68,3% frente al 51% de la media nacional, lo que no refleja sino su continuo aumento, desde 1995 a 2002. El perfil del accidentado es "un empleado joven, con antigüedad en la empresa menor de un año, con contrato temporal"⁸.

★ ★ ★

⁵ Consejo Económico y Social, *La situación de los accidentes con baja en la Comunidad de Madrid en 2001 y avance de 2002. Especial referencia a su desagregación territorial*, Madrid, CES, 2003, p. 46.

⁶ Consejo Económico y Social de Madrid, *La situación de la seguridad y la Salud en el trabajo en la Comunidad de Madrid. Especial referencia a los jóvenes menores de 30 años*, Madrid, CES, 2002, p. 114.

⁷ Consejo Económico y Social, *La situación de los accidentes con baja...*, op. cit., p. 63.

⁸ «Cada tres días muere una persona en accidente laboral, según UGT», *El País*, Madrid, 7 de noviembre de 2003. *El País* del domingo 9 de noviembre de 2003 incluye, en sus páginas de Economía —se le quita "y trabajo" los domingos (j)—, a cin-

Sabemos que la alta tasa de accidentabilidad en la sociedad española está relacionada con un fenómeno en expansión en todo el mundo: se trata de la *descentralización de la producción*, de la proliferación de la fragmentación empresarial, de la subcontratación. Las relaciones entre una empresa "cabeza" y una empresa "mano", subordinada a aquella, pueden hacer que se transfieran las malas condiciones de trabajo y empleo hacia esas empresas "mano", con poca capacidad de negociación de mercado en la cadena productiva. Lo que lleva a una concentración de los accidentes y de las malas condiciones de trabajo y empleo, y con ellas, de los riesgos laborales, en un polo de esta nueva "división del trabajo entre empresas".

El director general de Trabajo del Gobierno navarro ilustró su comparecencia ante la Comisión Durán con ejemplos extraídos de su práctica diaria, poniendo de manifiesto los problemas de coordinación en la organización en los centros de trabajo en los que participan distintas empresas. En sus palabras, cada vez más accidentes se deben "a una maquinaria de una empresa que arrolla a un trabajador de otra empresa [en el mismo centro de trabajo]; un trabajador que arranca una máquina que acaba de apagar otro trabajador de otra empresa y provoca el accidente". La producción *justo a tiempo*, continuó, "aloca la producción", introduce un "estrés terrorífico", despliega, hasta límites difícilmente imaginables desde un despacho, la *intensificación del trabajo*.

En el Informe Durán se recogía esta constatación, de manera un tanto retorcida, pero clara. Al analizar la subcontratación, se reconocía "la necesidad de estudiar esos entramados [las redes de empresas, la subcontratación en cascada] desde el punto de vista de las relaciones de cooperación o subordinación entre empresas, y de los efectos para la organización del trabajo en cada una de esas unidades, que, a su vez, determinarán las condiciones laborales imperantes, y su relación con un mayor o menor riesgo de accidentes"⁹.

co columnas, «El otro coste de los accidentes. Además de 1.104 muertos, la siniestralidad supuso 10.900 millones, el 1,57% del PIB, en 2002».

⁹ Informe Durán, p. 211. Más aún: en la p. 67 del informe se recogía casi textualmente la cita anterior como una propuesta de la Comisión, olvidada luego, como tantas otras, tanto por el Gobierno del PP como por el firmante de la Presentación, su presidente hasta marzo de 2004. Conviene decir aquí que, como miembro de la comisión que preparó dicho informe, y a la vista de cómo se reflejaron mis propuestas, publiqué una breve nota en la revista *Sociología del Trabajo*, núm. 44, 2001, pp. 145-155. «Accidentes de trabajo: la construcción social de la normalidad», donde el lector interesado puede encontrar una interpretación mucho más clara que en el informe.

Sabemos que las ocupaciones de los trabajadores accidentados son las peor colocadas en la división del trabajo dentro de las empresas o de los sistemas productivos. Son las que concentran las tres cuartas partes de los accidentes leves. Estos puestos están ocupados por trabajadores *débiles* en el mercado de trabajo y moldeados en sus expectativas por él, y *fuertes* en los puestos de trabajo, enormemente exigentes en cuanto a la carga de trabajo, a la intensificación del trabajo.

Sabemos que los sectores de la construcción y el metal "explican" una gran mayoría de los accidentes en los últimos diez años. Puestos de trabajo duros y difíciles. Pero, sobre todo, son los sectores que concentran las más altas tasas de trabajo sin contrato fijo, como la construcción, con puestos de trabajo descualificados, alta rotación e intensificación del trabajo. Todo ello potenciado por una creciente subcontratación en cascada que se ha convertido en causa "normal" de accidentes.

Pero conviene llamar la atención hacia el hecho de que, junto con esas ramas productivas, otras, que no suelen mencionarse al hablar de accidentes, "explican" una buena parte de los mismos: comercio al por mayor y menor, hostelería, transporte y hasta Administración Pública. Datos que no apoyan los estereotipos de las buenas condiciones de trabajo en el llamado *sector servicios*.

Así, la representante del Gobierno balear nos recordó en su comparecencia ante la Comisión Durán que en 1998 la comunidad autónoma con mayor tasa de accidentalidad fueron las Islas Baleares, con una tasa de 102 accidentes por cada mil trabajadores, cuando la media española era de 67 accidentes por mil trabajadores. Por supuesto que el sector de la construcción está en primera línea, pero nuestra informante, manejando datos de primera mano, quiso destacar, sobre todo, la accidentabilidad en el sector turístico-hotelerero. En él se concentran algunos de los rasgos que hemos destacado. Una precariedad contractual generalizada: los contratos de tres meses, o menos, fueron el 48% del total. Como resultado de ello "destaca el fuerte peso de la contratación en ocupaciones de baja o nula calificación profesional previa".

En el *sector servicios*, los llamados "servicios avanzados" no están menos sujetos a degradación: la banca subcontrata y precariza, también, los empleos cualificados de la informática. El sector bancario está conociendo un "trasvase" sistemático de los propios bancos a departamentos de informática creados como nuevas empresas o subsidiarias o directamente transferidos a otras empresas.

Ello supone el paso de estos trabajadores, ya sea de grado o "convencidos" de que su futuro profesional tiene pocas esperanzas, de ser

empleados del Banco Urquijo, pongamos por caso, a IBM ("lo que facilitará el ahorro de costes", *El País*, 15 de septiembre de 2003). Y lo mismo viene sucediendo en el Banco Santander Central Hispano, o en el BBVA¹⁰.

Y no están todos los que son: nuestras autoridades laborales oficiales [el texto está escrito antes del cambio de Gobierno de marzo de 2004] se preocupan más del maquillaje, de que no aparezcan estadísticas de daños, que de evitarlos: CCOO denunciaba en agosto de 2003 que con los nuevos partes de recogida de la información de accidentes se oculta el 25% de los mismos.

Además, la estadística de accidentes laborales excluye a los inmigrantes *sin papeles*: 13 de los 37 muertos en accidente laboral en la provincia de Alicante eran indocumentados, por lo que la siniestralidad laboral en esa provincia debe ser incrementada en un 35% en lo que a muertes en el trabajo se refiere (*El País. Comunidad Valenciana*, 13 de julio de 2003).

Tampoco están los trabajadores autónomos en esta lista: "el 20% de la población activa ocupada, excluidos de las estadísticas oficiales. Según cálculos de la UPTA de UGT, muere un autónomo por accidente profesional cada día de trabajo"¹¹. Según un estudio llevado a cabo por el Gabinete de Estudios Socioeconómicos de la Federación Nacional de Autónomos (ATA), que no se limita a los datos estadísticos oficiales, obviamente, 55 trabajadores autónomos murieron en la comunidad autónoma andaluza durante el año 2002 en accidente laboral, 11 más que en el año 2001, situando a Andalucía a la cabeza de los accidentes de trabajo en autónomos, junto a Barcelona y Madrid (*El País. Andalucía*, 24 de febrero de 2003).

En la Comunidad de Madrid, el año 2001 se cerró con un incremento notable de la siniestralidad laboral: 196 muertos. Los obreros muertos se caracterizaban por ser eventuales, jóvenes y sin apenas formación. En los primeros ocho meses del año 2003, de enero a agosto, el total de accidentes *registrados*, no se olvide, creció un 1,5%.

¹⁰ Un lucidísimo análisis en Christopher May, «Information society, task mobility and the end of work», *Futures*, vol. 32, 2000, pp. 399-416. Véase especialmente pp. 405-406. Sobre las transformaciones actuales de la "fábrica del software" hemos iniciado una investigación, dentro de un proyecto más amplio, heredero del proyecto «El trabajo invisible», que abarcará los años 2005-2008, «Escenarios de vida y trabajo en la sociedad de la información».

¹¹ Cándido Méndez, secretario general de UGT: «Atacar las causas», contribución al debate sobre «El aumento de los accidentes laborales», en *El País*, 15 de septiembre de 2002.

Las autoridades resaltan que el número de muertos descendió un 7,5%, pero las cifras brutas son más elocuentes: "sólo" murieron 74 personas, frente a 80 el pasado año¹².

*Trabajo decente, sociedad decente: atacar las causas*¹³

Carlos Trivilla, representante de UGT-Euskadi en el Consejo Económico y Social vasco, argumenta la relación directa que existe entre la reclamación de un "trabajo decente para todas y todos" y cómo los riesgos laborales, los daños a la salud, los accidentes de trabajo, el deterioro de la vida por el deterioro de la relación con el trabajo (o por su falta...) afectan a la vida y a la salud mental y física de los ciudadanos¹⁴.

Ese es, como ya hemos señalado, uno de los ejes de nuestro argumento: *los riesgos laborales tienen, en muchas ocasiones, su origen en la reorganización del trabajo*, y están más ampliamente fundados y anclados, como estructura de sometimiento y disciplinamiento externo a lo que antes eran los "centros de trabajo", en la reorganización empresarial, en la fragmentación, la división del trabajo, intranacional e internacional.

En su formulación, "calidad del trabajo y modelo de sociedad son dos realidades vinculantes. Asistimos a la economía política de la inseguridad que produce un efecto *dominó* sobre el conjunto de nuestras vidas y determina el modelo de sociedad". "Por ello —termina— la defensa de la Paz y de la Libertad no es algo distinto de la lucha contra los bajos salarios, la ausencia de derechos laborales, los despidos libres, la penosidad e inseguridad en el trabajo, las largas jornadas, en definitiva, la lucha contra la explotación".

Atacar las causas requiere voluntad política de intervenir sobre la orientación general de la sociedad: de poco servirán las medidas pautas y parciales que se tomen, "mientras [se] continúe con una política económica que, día a día, degrada más y más el mercado de tra-

¹² Un análisis complementario de la argumentación desarrollada, y que analiza la repercusión de las reformas laborales en las condiciones de trabajo, está recogido en mi texto «De aquellos polvos vienen estos lodos: el trabajo en España, veinte años después del Estatuto», recogido en el libro *En la jungla de lo social. Reflexión y oficio de sociólogo*, Madrid-Buenos Aires, Editorial Miño y Dávila, 2003, pp. 137-153.

¹³ Dharam Ghai ofrece en el vol. 122, 2003, núm. 2, pp. 125-160 de la *Revista Internacional del Trabajo* una discusión actualizada del «Trabajo decente. Concepto e indicadores».

¹⁴ Carlos Trivilla, «Trabajo decente, sociedad decente», *El País. País Vasco*, 1 de mayo de 2003, p. 4.

bajo, y lejos de combatir la cultura de la precariedad, la fomenta", como ha escrito Cándido Méndez, defendiendo que los riesgos laborales se atacan mejor si se va a la raíz. Si la situación de precariedad está, estadística y sociológicamente, asociada a los riesgos y daños a la salud, debe combatirse en la fuente.

Como propone el secretario general de UGT, de lo que se trata es de restablecer una posición de negociación para los trabajadores que les permita defender su salud, y no tener que perder la vida mientras se la ganan. Es decir, la precariedad no es más que (ni más ni menos, habría que decir) un indicador del deterioro de la posición de los trabajadores en las relaciones laborales. Y de lo que se trata es de arbitrar medidas que acaben con las políticas macroeconómicas, llamadas, en mala hora, "neoliberales", que conciben el trabajo y el trabajador como un recurso permanentemente disponible, peor considerado que una máquina sencilla, "flexible" las veinticuatro horas del día y los 365 días del año, en aras de la "eficiencia" empresarial.

Hora es ya de decir, como lo ha hecho Robert Reich, el que fuera ministro de Trabajo con Clinton, que "el reto del trabajo decente" sólo puede ganarse si se maneja con prudencia el concepto de "flexibilidad": "porque si significa simplemente que los empleadores tienen derecho a despedir a los trabajadores y a fijar los salarios como les venga en gana, el resultado puede ser un desempleo modesto pero también unos salarios muy bajos y una inestabilidad del empleo crónica. *La 'flexibilidad del mercado laboral' es óptima cuando los trabajadores pueden pasar fácilmente a ocupar empleos nuevos y mejores*"¹⁵.

2. Una prerrogativa empresarial: la organización de la producción

La organización de la empresa, la organización y distribución de los centros de trabajo, la decisión de "hacer" dentro o "mandar hacer a terceros", es la primera decisión empresarial cuando se decide "fabricar" un producto. Ya sea este un bien físico, un ordenador, un coche, por ejemplo; o un servicio, la atención a un cliente, la organización de un viaje o la gestión de un expediente, pongamos por caso.

¹⁵ Robert Reich, «El reto del trabajo decente», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 121, 2002, núm. 1-2, pp. 123-131; la cita, en p. 127.

O puede ser una mezcla de ambos, como suele suceder en la actualidad: servicios postventa de reparación de ordenadores o coches, transcribir un informe o hacer una película.

Más aún, cuando una empresa decide vender en el mercado un producto o servicio, está recurriendo a procesos de trabajo tanto material como inmaterial. Trabajo manual y trabajo mental o intelectual, como mostraba con rotundidad el biólogo Faustino Córdón, son inseparables.

Decía que la primera decisión de la empresa es *hacer o mandar hacer* —*to make or buy*, en los manuales de gestión—. Esa decisión primera, que puede ser modificada, “reestructurada” o, con la palabreja de moda, *reingenierizada* (*reengineering*). Y ello, como ya hemos visto, y tendremos ocasión de ver aún en detalle, tiene incalculables consecuencias para los trabajadores que concurren en un *proceso de producción*, lo que Marx llamaba, con tanta precisión técnica, “el obrero colectivo” que produce un bien o un servicio.

Esta primera decisión, primera en tanto que marca las consecuencias sobre la organización del trabajo en ese proceso de producción, es hoy la característica más sobresaliente en, prácticamente, todos los sectores productivos.

Una empresa, Ferrovial, pongamos por caso, contrata con la Administración Pública una gran obra, pongamos las obras de infraestructura del AVE. Quizá diseña los aspectos generales, pero empieza por subcontratar a otra la ejecución de un tramo de obra. Esta, a su vez, subcontrata a otras aspectos parciales. Y estas, a su vez, aún, a otras, etc. Y, claro está, nunca hay accidentes ni muertos ni riesgos laborales en Ferrovial. Están en otro sitio.

En la construcción ya se da por normal esta fragmentación del trabajador colectivo. Pero hemos ido viendo aparecer una estrategia similar en casi todos los sectores de la producción. Incluso en aquellos en los que parece algo insólito, como la cría de cerdos o terneros, donde las cadenas de producción y subcontrata asombrarían a más de uno.

Es más, bajo el paraguas de la competitividad, y desde hace años, se crean empresas que nacen ya totalmente descentralizadas. Los norteamericanos, prontos a buscar un cajón donde clasificar, las han llamado “empresas manufactureras *non manufacturing*”: es decir, empresas que producen productos y no tienen ninguna planta productiva. Únicamente diseñan, coordinan una miríada de empresas y venden. Y facturan, por supuesto, acumulando todo el valor del trabajo producido en la red de empresas, lo que los economistas llaman la “cadena de

valor”, y colocando a sus “fragmentos productivos” en condiciones de poder ofrecer tan sólo malas condiciones de empleo y trabajo. Y desde luego todos los riesgos laborales que la “marca” de empresa ignora.

Así viene sucediendo en la región madrileña, por ejemplo, en el sector de la informática profesional, lo que ya estudiamos a finales de los años ochenta. Y se ha desarrollado en los últimos diez años en la producción de un bien “inmaterial” como los programas informáticos, donde las “cadenas productivas”, apoyadas en el desarrollo mundial de Internet, pueden comenzar en California, pasar por Londres o Madrid, parar en Irlanda, la India o en Pyongyang, en China, durante la noche americana, y volver a California al alba del día siguiente. El trabajo intelectual calificado se ha fragmentado y abaratado. Mañana pagaremos *royalties* por un programa cuyo coste productivo ha sido irrisorio.

Y cada vez más viene sucediendo con tantas empresas, en nuestro país y fuera de él, que cierran sus plantas productivas en los lugares donde los trabajadores han conseguido unas condiciones de empleo que incluyen la prevención y el cuidado de los riesgos laborales, y “emigran” a lugares donde ese trabajo decente es aún una aspiración. Vacían su empresa, casi siempre con algún pretexto sobre baja productividad. Otras, sin ningún rubor, en medio de beneficios excepcionales.

Y así se va consolidando un mundo productivo donde los riesgos laborales, gracias a esa estrategia de organización de la producción, a lo que ya se llamó hace años “nueva división internacional del trabajo”, se trasladan a esos nuevos lugares productivos. Allí pueden ser recibidos con todos los parabienes: algo, piensan, contribuirán al desarrollo local. Aquí, de donde emigran las empresas, lo que queda es un rastro de desolación y destrucción de redes sociales. Un caldo de cultivo para el incremento de enfermedades y riesgos, derivados del trabajo, pero que ahora aparecerán como sociales. Y lo son. Como esas enfermedades cardiovasculares que tantos quieren no relacionar con el trabajo.

Y se sabe mucho sobre esa consecuencia sobre la salud, aunque se difunda mal. Joan Benach y Marcelo Amable, profesores de Salud Laboral y Salud Pública en la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona, lo han resumido en forma clara: “Tener un trabajo precario, insatisfactorio, inseguro o de baja calidad se halla asociado con una mayor exposición a varios factores de riesgo laborales y a mayores problemas de salud [...]. La situación actual de desempleo, desprotección y

precariedad laboral no depende de la libre elección de unos ciudadanos que no quieren trabajar, sino, sobre todo, de políticas de empleo y del Estado del Bienestar inadecuadas y muy insuficientes¹⁶.

Por otro lado, esa estrategia de desregulación, de externalización y de subcontratación, tiene un efecto inmediato en la capacidad de negociación de los trabajadores y de sus sindicatos, ante la amenaza de que "vuelen las fábricas" de un entorno social, local, regional o nacional, si los trabajadores "se ponen exigentes". El ejemplo de las redes productivas de subcontratación de la empresa Volkswagen-Navarra, que hemos seguido con detalle en una larga investigación durante el año 2001, incluyendo la negociación del convenio, lo demuestra de forma palmaria¹⁷. La presión social sobre los trabajadores para que acepten salarios que son la mitad de los que paga la empresa en Alemania la refuerza la empresa con la amenaza de trasladar todas sus producciones, primero a Bratislava, luego a México y China. Hoy ha cumplido la amenaza y una mayor parte de la producción del Polo se hace en Bratislava. A la mitad de precio, claro.

Y las consecuencias sociales más generales, lo que los ahorros empresariales repercuten sobre la sociedad, son difíciles de estimar y valorar. Pero no faltan, por supuesto. Pagamos colectivamente lo que una empresa se apropia individualmente.

Por ejemplo, si se ofrece "generosamente" un plan de prejubilaciones, hay un "ahorro de salarios a cargo del INEM". Carmen Parra calcula que el "ajuste" de Telefónica y otras grandes empresas, como Iberdrola, Altadis, Siemens, Grupo Repsol, Planeta, Tyco Microser, Electrolux, Auna, Renfe, y otras, cuesta, nos cuesta, 240 millones de euros en prestaciones por desempleo¹⁸.

Más preocupante es el destino de esos trabajadores que, en muchos casos, apenas pasados los 50 años ven sus "biografías rotas". Como ya mostramos en 1998 entrevistando a los prejubilados de la

¹⁶ Joan Benach y Marcelo Amable, «El desempleo, la precariedad y sus consecuencias para la salud», *El País*, 3 de septiembre de 2002, p. 31.

¹⁷ Véase nuestro libro *Los obreros del Polo. Una cadena de montaje en el territorio*, Madrid, Editorial Complutense-Universidad Pública de Navarra, 2003. Y, especialmente, el artículo, publicado en *Sociología del Trabajo*, núm. 47, invierno 2002-2003, pp. 3-42. «Mujeres al final de la cadena: el entorno productivo de VW-Navarra», ambos escritos con Pablo López Calle.

¹⁸ Carmen Parra, «Ahorro de salarios a cargo del INEM», *El País. Economía*, 27 de julio de 2003. Véase, también, Carmen Parra, «Cincuentones no, gracias. La prejubilación afectó en 2002 a 20.000 trabajadores de grandes empresas y a un goteo de despidos individuales», *El País. Negocios*, 26 de enero de 2003.

empresa FASA-Renault, cinco años después de haber abandonado la empresa "voluntariamente", el panorama que se presentó ante nuestros ojos era realmente desolador: divorcios, suicidios, infartos y una añoranza, aún, de poder volver al trabajo, con unos 58 años de media de edad¹⁹.

Carlos Trevilla ha hecho un balance muy acertado recientemente: «Envejecer trabajando» (*El País. País Vasco*, 2 de septiembre de 2003): «Un dato escalofriante sobre esta situación es que de los más de 600.000 prejubilados en España, el 20% está en el umbral de la pobreza».

Los lunes al sol, la extraordinaria película de Fernando León de Aranoa, es un documento que vale la pena ver y volver a ver para entender el mundo de aquellos a los que les han "expulsado del trabajo", para utilizar el título de un estudio sociológico clarividente de Imanol Zubero²⁰.

3. Una llamada

"Tres muertos al incendiarse la refinería de Puertollano". La llamada de ese incendio, precedido de una explosión, ocupó el 15 de agosto de 2003 las primeras páginas de los periódicos nacionales. Y, por supuesto, también los primeros lugares de la información y de la preocupación de millones de españoles sorprendidos en el cambio de turno de las vacaciones de agosto.

Y esas llamas se prolongaron durante muchos días después: no sólo por las protestas de los trabajadores, que ponían en evidencia aspectos fundamentales de la organización productiva que estaban en la base, que eran la raíz de ese accidente y de otros muchos que lo habían precedido. También porque salían a la luz, a la luz de esas llamas, otras cuestiones que a nadie se le hubiera ocurrido sospechar: Repsol, la petrolera multinacional, "ahorraba" inversiones en sistemas de seguridad, en bomberos...

Se prolongaron dos semanas, para desaparecer súbitamente de la actualidad periodística en el mes de septiembre. Como si, ahora sí, al-

¹⁹ Véase «Biografías rotas», en mi libro *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos, 1998, pp. 107-146.

²⁰ Anabel Suso e Imanol Zubero, «Expulsados del trabajo... y más. Un estudio de la salida anticipada del mercado de trabajo de los trabajadores mayores», *Sociología del Trabajo*, núm. 46, otoño 2002, Madrid, Siglo XXI, pp. 19-44.

gún departamento de relaciones públicas de Repsol hubiera “invertido” mucho en *apagar* el fuego informativo que no dejaba a esta empresa en muy buen lugar. Otra vez volvían a aparecer en los periódicos los éxitos empresariales de una empresa cada vez más concentrada, que controla cada vez más inversiones no sólo en España, al tiempo que pierde sus propios trabajadores, que “externaliza”, que subcontrata, que no es responsable de la muerte o de los daños a la salud de las personas que trabajan en sus instalaciones. Porque pertenecen a otras empresas.

Pero siguieron goteando las noticias. Aunque fuera —y esta cuestión merece una reflexión— en las páginas de sucesos. Llegó el otoño de 2003: la última noticia es que *ha fallecido el noveno trabajador que fue gravemente herido en la explosión de Repsol del 15 de agosto*. Y aún otro de los heridos sigue muy grave (*El País*, 26 de septiembre de 2003). Nueve muertos, por ahora, en un “trágico accidente”, dicen los responsables, precisamente, de que haya menos accidentes. Con la eterna cantinela de que se trata de un “error humano”. Las autoridades públicas y los responsables empresariales. Lágrimas de cocodrilo de quienes saben muy bien que si los accidentes se hacen “normales” —es decir, no son ya accidentes, sucesos extraordinarios e imprevisibles—, se pueden rastrear e identificar sus causas, las razones estructurales que los han provocado. Se puede, con los conocimientos actuales, acumulados a lo largo de los años, remontar el “árbol de causas”, encontrarlas, y ponerles remedio²¹.

La organización productiva y del trabajo en primer plano

“Ningún fallecido estaba en nómina de la petrolera”. Así resume la prensa la situación de los trabajadores accidentados, muertos, cuando los trabajadores subcontratados de la planta de Repsol en Puertollano inician una huelga de tres días, el 19 de agosto.

Primera indicación importante sobre la organización del trabajo, la organización de la producción que pudiera remontarnos a las causas del accidente: hay 1.000 trabajadores subcontratados, de muy distintas empresas, que en caso de accidente nunca aparecerán en las estadísticas de siniestralidad de Repsol. Y mucho menos las empresas de

²¹ Un año después se sigue “buscando al responsable”: sindicatos, empresa. Comunidad de Castilla-La Mancha, Gobierno central y la judicatura (*El País*, 14 de agosto de 2004, «Vivir abrasado»).

transporte. En total, se dice en la prensa de agosto, unos 1.500 trabajadores. La empresa cuenta con 950 trabajadores de plantilla.

Una muestra más del desconocimiento o la confusión voluntaria, que *invisibiliza* el trabajo: los trabajadores de subcontratas son más de 3.000²².

Este año, la memoria de la empresa “madre”, Repsol, volverá a recoger, pese a los nueve muertos de ahora, accidentes cero. Si se le aplica la que será nueva legislación *bonus-malus*, se le premiará por ocultar los riesgos y daños a la salud, que ha expulsado hacia otras empresas, “nebulosas industriales”, se las ha llamado con acierto. Una “gestión de la calidad total” excelente.

Estos trabajadores, invisibles para las estadísticas, de medio centenar de empresas, en asamblea espontánea, demandan más medidas de seguridad, puesto que fallaron dos alarmas y un evacuador de gases. Instalación de detectores de gases y anomalías en todas las plantas y puestos de trabajo. Pero también una clínica con personal y con un médico (sólo hay un ATS); más personal capacitado para situaciones de emergencia; servicio de prevención de riesgos en las subcontratas. Aumentar las dotaciones contra incendios, etcétera.

Los sindicatos denuncian que Repsol deja en manos de pequeñas empresas subcontratadas tareas delicadas con personal que no tiene la formación precisa. Y ello desde hace años: las decisiones empresariales de externalizar la producción vienen de lejos, pero sobre todo pueden fecharse a partir de 1985, cuando las empresas llamadas “auxiliares” asumen gran parte de las tareas de mantenimiento.

Y si se rastrea en las hemerotecas o en la memoria de los trabajadores, se pueden encontrar trazas de accidentes que tienen también como involuntarios protagonistas a los trabajadores de las subcontratas de Repsol: en febrero de 2001 un trabajador de la contrata SODES, Manuel Gómez Llamas, murió arrollado por una furgoneta de la empresa subcontratada La Puertollanense. Otro está en coma profundo, contrata COSEMAP, por inhalación de gases tóxicos. Y otros dos, estos sí, de la plantilla de Repsol, murieron por las mismas causas. En abril de 2002 la Inspección de Trabajo abrió un acta de infracción a la misma empresa por la muerte de otro trabajador, Juan José Rico, por inhalación de ácido sulfhídrico. Cuatro trabajadores resultaron heridos,

²² Remitimos al libro editado por nosotros *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Buenos Aires-Madrid, Editorial Miño y Dávila, 2005, 458 pp., donde se presentan los resultados del proyecto de investigación TRABIN: «El trabajo invisible en España».

dos de ellos con quemaduras graves, en la planta de Repsol en La Coruña en abril de este mismo año 2003.

Primera causa: la subcontratación

Por tanto, si algo se pone en evidencia, y de manera llamativa en este desastre, en esta matanza, es que quienes se accidentan, quienes mueren en el trabajo, son sobre todo trabajadores que, *porque la empresa ha decidido una determinada organización del trabajo*, están ocupados en las ramas desgajadas de la gran empresa, pero forman parte absolutamente inseparable de su proceso de producción.

Por supuesto, encontrar la primera causa no debe detenernos en la reconstrucción del “árbol de causas”: es tan sólo un primer paso. Habrá ahora que conocer cuáles son las condiciones concretas de esa subcontratación. Habrá que hacer un análisis concreto de la situación concreta. La única manera de poder proponer cambios, de poder discutir y negociar con la empresa, con cada empresa, el modo en que la prerrogativa empresarial de organizar la producción, de organizar la empresa, puede combinarse con la preservación de la salud de los trabajadores, con la prevención de los riesgos laborales en el trabajo.

Porque también en este caso, como en tantos otros que veremos más adelante, los responsables de esa “nueva organización de la producción” suelen poner el grito en el cielo para decir que la subcontratación no es la causa de los accidentes. Que hay buenas y malas subcontrataciones, por decirlo así.

Y suelen organizar su argumento con una lógica que se parece mucho a la lógica policial, en su más burda presentación: sólo puede haber un culpable. Y si se dice, como también veremos luego, que la precarización, los contratos temporales y eventuales, también explica muchos de los accidentes que hoy ocurren en nuestro país, dirán que no hay una “relación estadística directa”.

La Asociación de Empresarios Químicos de Tarragona (AEQT), según recoge *El País. Cataluña* (6 de septiembre de 2003), rechazó “vehementemente que el uso de la subcontratación aumente los riesgos de accidentes en las empresas”. Y “se mostró contundente a la hora de rechazar que la subcontratación sea un factor de riesgo en la petroquímica”. Demasiada seguridad, hay que decir, también “contundentemente”, cuando las estadísticas de siniestralidad señalan todo lo contrario, tanto en la petroquímica como en el resto de los sectores productivos en España. Pero, sobre todo, una posición que poco

puede ayudar a encontrar las verdaderas causas de tanta destrucción de fuerza de trabajo, de tantas vidas truncadas.

Hasta el editorialista de *El País*, que suele ser cauto en constatar este tipo de evidencias, aseguraba el 22 de agosto («Subseguridad») que “el accidente [de Repsol] ha replanteado el debate sobre la relación entre siniestralidad laboral y subcontratación. Tal relación está estadísticamente acreditada, pero la solución no está en la supresión de esa forma de contratación, sino en la adaptación a la misma de las medidas de seguridad necesarias”.

Para decir que hay subcontrataciones y subcontrataciones no hace falta ir a Salamanca: lo sabe cualquiera. Y lo que nos importa es, precisamente, identificar cuáles deben ser las normas sociales, legales y reales que permitan construir las que suelen llamarse “buenas prácticas”. Esto es, aquellas formas que permiten una actividad empresarial eficiente y rigurosa, combinada con el mayor bienestar y realización personal para los trabajadores. Dicho rápidamente ahora, como lo viene defendiendo la Organización Internacional del Trabajo, que permitan un *trabajo decente*.

María Luz Rodríguez, profesora de Derecho del Trabajo en Ciudad Real, lo reflejó en una hermosa y solidaria carta en *El País* del 24 de agosto, publicada bajo el título «Dolor e indignación»: “Muchas de mis alumnas y alumnos son de Puertollano e, incluso, algunos de ellos son trabajadores de Repsol [...]. Desde hace tiempo todos sabemos que las contratas y subcontratas —todos los trabajadores muertos lo eran de empresas contratistas y subcontratistas de Repsol— están siendo causa de una elevada siniestralidad laboral: o dicho más llanamente, de la muerte de cientos de trabajadores. [...] Son prueba de esta fatídica y trágica relación entre la descentralización productiva —las contratas y subcontratas de actividad— y los accidentes de trabajo. Y ello debe acuciarnos a la reflexión. Es posible que la libertad de empresa ampare esta nueva ‘moda’ de organizar la empresa en forma descentralizada a través de contratas y subcontratas. Pero cuando esa libertad en la forma de organizar la empresa atenta contra el derecho a la vida e integridad física de los trabajadores y degrada, como lo está haciendo, las condiciones de trabajo, debe ponerse límites.”

Es hora ya de que el Gobierno del PP tome conciencia de la necesidad de revisar la legislación en esta materia y poner límites a la descentralización productiva; en otro caso seguiremos lamentando la muerte de trabajadores”.

Pensar para actuar

“Acuciarnos a la reflexión”. Una reflexión urgente. Una reflexión para la acción.

Para el sindicato, como lo ha mostrado continuamente en su actuación de los últimos años, incluidas varias presentaciones de proyectos de ley para regular la subcontratación, este es un asunto prioritario. Porque, también, uno de los resultados perversos de la subcontratación y fragmentación empresarial es quebrar su capacidad de actuación, segar la base de su implantación. Y “recoger” luego la indignación de esos trabajadores a los que difícilmente pueden defender, como sucedió en Puertollano.

Cándido Méndez lo decía llanamente en unas declaraciones a *El País* el 28 de agosto: “¿Son los subcontratados la parte más inerte del mercado laboral?”. “Los más inertes ahora mismo son los trabajadores inmigrantes *sin papeles*. Y luego, los subcontratados en las pequeñas empresas. En los sindicatos tenemos dificultades, porque este modelo obstaculiza claramente la afiliación. La precariedad, la temporalidad y la subcontratación la obstaculizan. Por lo tanto, los esfuerzos sindicales se pueden percibir como insuficientes. Lo intentamos, pero ese intento no se ve compensado con una mejora en la situación laboral de estos trabajadores”.

Y cuando lo intentan, la primera respuesta es la contundencia. Las pelotas de goma, los botes de humo y los cartuchos de sal: ese es el diálogo que se les ofrece por haber convocado una huelga, respaldada “por la práctica totalidad de los 3.000 trabajadores convocados”; 2.000 de ellos, de las 70 empresas subcontratadas por Repsol, participan en la protesta. Esto sucede el 9 de octubre de 2003, el día de la quinta jornada de protesta convocada en Puertollano por CCOO y UGT²³.

Bajo la “protección” policial masiva, las negociaciones continúan: el punto de discrepancia más concreto y destacado, sobre unas demandas nada exigentes, por otra parte, es la pretensión empresarial de

²³ «Incidentes y heridos en una nueva protesta en Repsol de Puertollano. La policía se enfrenta a 2.000 trabajadores de subcontratas», *El País*, 9 de octubre de 2003. El inicio de la protesta, en «Los subcontratados de Repsol en Puertollano inician una nueva huelga de seis días. Los sindicatos aseguran que prácticamente los 3.000 obreros que se encuentran en esta situación siguen el paro», *El País*, 29 de septiembre de 2003.

que los beneficios de una prima de 6 euros *no se apliquen a todos los trabajadores*, al obrero colectivo, sino a los incluidos en determinados sectores.

La lógica sindical da así de lleno en el centro de lo que debe ser la defensa de todos los trabajadores.

Porque la empresa ya se ha despachado con el consabido “error humano”. El informe sobre el accidente, que los sindicatos no han suscrito, dice que “no se atendieron los sistemas de alarmas, registros y avisos del panel”, posiblemente, “por la singular atención prestada a otra sección de la unidad, que tenía un problema con el sistema de alimentación del catalizador”.

Bastaría con esto, para cualquier experto, para detectar que la causa está en la propia organización de la seguridad por parte de la empresa, pues, según indican los sindicatos, “no existían advertencias en los procedimientos escritos”. Por lo que cabe, como han hecho los sindicatos UGT y Comisiones Obreras, “achacar el accidente a una serie de errores en el diseño de la refinería”. Y, desde luego, por la subcontratación de los sistemas de mantenimiento.

Desconocemos si se ha llevado a cabo un análisis científico, ergonómico, del accidente con verdadera capacidad de remontar el árbol de causas y permitir una intervención en la organización del trabajo de la refinería donde los “errores humanos” tengan que ser una excepción.

Desconocemos igualmente si se ha hecho un estudio ecológico, es decir, de los peligros que supone una organización del trabajo y de las redes de empresas para la sociedad puertollanense.

Las movilizaciones cívicas masivas han ocupado las páginas de los periódicos. Y nos dan la razón, en la calle, de lo acertado de una interpretación de la organización del trabajo en el contexto social: a todos nos concierne el defender la salud y la vida.

Una reflexión, como decíamos, que es necesaria, como trabajadores, como sindicalistas, como empresarios y, sobre todo, como ciudadanos.

A ella podemos contribuir, además, los científicos sociales, aportando los saberes acumulados a lo largo de los últimos cincuenta años sobre estos asuntos. En esta tarea, creo, debemos cumplir con el principal deber que nos impone nuestro oficio: mostrar los resultados de nuestra investigación, que pueden ayudar a encontrar otros caminos, la “vía alta del desarrollo”, distinta de la que emprenden muchos a los que, en lugar de emprendedores, debíamos llamar depredadores.

Mostrar los resultados de la investigación, los hechos y las causas *más verdaderas* tal y como nos es posible interpretarlos hoy. Con el ob-

jetivo de facilitar una plataforma en la que todos los actores sociales, empresarios, responsables públicos, sindicatos, trabajadores directos, puedan negociar y llegar a acuerdos.

Unos acuerdos donde la felicidad y el bienestar de la mayoría, de la sociedad en que vivimos, sean el objetivo prioritario. Hoy en día la lucha por la prevención y la eliminación de los riesgos laborales forma parte de la lucha por la ciudadanía, por la sociedad.

Identificar los riesgos laborales derivados de las opciones de organización del trabajo es ir directamente a la búsqueda de las causas primeras de las malas condiciones de trabajo que, oscurecidas por ideologías que no pisan los centros de trabajo, parecen cada vez más difíciles de identificar.

Ello quizá nos lleve a tener que apuntar más alto en las medidas y lugares de la negociación colectiva, a las políticas económicas y laborales, a las políticas generales. Pero el esfuerzo vale la pena. Porque si no lo hacemos así, estaremos poniendo parches, tapando agujeros, achicando agua, de un barco que no sólo navega a la deriva, sino que puede llegar, como en el caso de Repsol en Puertollano, al borde del desastre y la catástrofe ecológica. Hacia la destrucción de la vida y la esperanza²⁴.

4. Verano trágico también en la construcción

El sector de la construcción, también en el verano de 2003, ha conocido una masacre. Sólo en la provincia de Alicante, en los meses de julio y agosto, murieron cinco trabajadores. Para la Comunidad Valenciana, hasta julio, 23 muertos más en accidentes que en igual período de 2002.

Pero el drama estaba todavía por venir. En una semana, entre el 11 y el 18 de septiembre, tres obreros perdieron la vida, tal y como recoge la prensa nacional y regional, "en la construcción ilegal de un hotel en la Vila Joiosa".

El hermano de Miguel Ángel Pérez, uno de los dos últimos trabajadores muertos en accidente de trabajo en la construcción, ilegal,

²⁴ David Harvey, *Espacios de esperanza*, Madrid, Akal, 2003. La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, de Dublín, ha titulado su programa de trabajo cuatrienal, 2005-2008, *Cambiar Europa: mejorar el trabajo, mejorar la vida*. Puede consultarse en: <http://www.eurofound.eu.int> [consultada por última vez el 14 de abril de 2005].

denunció, según recoge la prensa valenciana, las pésimas condiciones laborales en las que trabajaba el fallecido: "Miguel Ángel no quería ir a trabajar a esa obra, porque se casaba dentro de once días, y sabía que había muerto un trabajador esa misma semana". "La empresa —en la que estaba empleado desde hace unos dos años— amenazó con despedirle, y por eso fue". "Tenían que haber cuatro personas, dos arriba y dos abajo, que amarrasen el arnés, pero, que yo sepa, allí sólo estaban mi hermano y el otro chico que también murió"²⁵.

La narración es aterradora y reveladora. Un joven que, por supuesto, estaba subcontratado. Atrium Beach, que pretende ser el mayor complejo hotelero de Europa, con 7.000 plazas, emitió inmediatamente un comunicado en el que se desvinculaba del siniestro, porque los fallecidos pertenecían a una empresa de Vitoria, Emilio Ventenillas.

Y aún más: el hecho de que, al día siguiente del accidente, el jefe de obra, secundado por los capataces, conminara a los 800 trabajadores "empleados" en la obra, en muy distintas subcontratas, a volver al trabajo, y fuera obedecido, revela el clima de presión y miedo en el que se desarrollan las relaciones de trabajo en esta obra. Ambas cosas denotan un clima propicio para que los riesgos laborales, ayudados por el "ahorro" en medidas de prevención, sigan haciendo estragos. "Está todo en precario, y no es seguro transitar por los diferentes niveles de la obra", declaró a los periodistas uno de los cinco trabajadores de una empresa de yesos de Valencia, subcontratada, que paró en señal de duelo: "Yo no he visto a ningún coordinador de seguridad", remató.

Pero este drama nos dice también mucho sobre el entorno social, sobre las responsabilidades, no sólo empresariales, sino políticas, implicadas en el caso. Sobre la no aplicación de, prácticamente, ninguna legislación vigente: ni en materia de prevención de riesgos, ni de contratación, ni de control municipal sobre las obras.

En efecto, el promotor Hotel Luna, S. L., ha levantado 20 plantas, en lugar de las 10 que tenía en el proyecto. El alcalde de La Vila, José Miguel Llorca, del PP, dice ahora que ha "intentado siete veces paralizar las obras", sin llegar a poder hacerlo. Porque, además de los cam-

²⁵ *Levante*, Valencia, 19 de septiembre de 2003, que incluye la noticia en "Sucesos". Lo mismo se recoge en *Información*, Alicante, 19 de septiembre de 2003. Y *El País. Comunidad Valenciana*, 19 de septiembre de 2003, portada, «La Generalitat paraliza las obras ilegales de un hotel de La Vila ante la pasividad del alcalde»; y p. 3: «Oposición y vecinos advirtieron al alcalde hace dos meses de las irregularidades de las obras».

bios de volumetría, este edificio ni siquiera tiene licencia de obra. Toda la oposición política sospecha de cierta permisividad en el edil. Y parece lo menos que puede pensarse.

Rafael Recuenco, secretario general de la UGT-PV, escribió en *El País. Comunidad Valenciana* (4 de septiembre de 2003): "Si comparamos los accidentes producidos en nuestra Comunidad con el de Puertollano, seguramente encontraríamos un punto en común, 'las contratas'. Las espectaculares imágenes, por la catástrofe humana, pero también por la dimensión económica, no se han producido en nuestra Comunidad, pero aquí este verano han caído unos cuantos trabajadores: jóvenes, menos jóvenes y entrados en edad, precarios; en la industria, en la construcción, en los servicios, o en el puerto de Valencia con dos nativos y algún otro que no cuenta, porque el barco es de bandera de conveniencia".

Las obras del AVE: otro verano trágico en 2002

"Verano trágico en la construcción". Así califica la situación *El País. Cataluña* (9-14 de agosto de 2002): 14 víctimas mortales en un mes en Cataluña. Cada tres días mueren dos trabajadores. Tres de esos muertos lo han sido en las obras de construcción del AVE en Tarragona, y once en empresas subcontratadas.

La gravedad de la situación ha llevado a la convocatoria de reuniones urgentes de las autoridades responsables y los sindicatos para tratar de poner freno a esta "normalidad". Accidentes normales llamó Charles Perrow a aquellos en que las circunstancias y el entorno los hacían perfectamente previsibles.

Para proponer una política de actuación urgente, los actores sociales interpretan y analizan cuáles puedan ser las causas de tal desastre.

También cualquier ciudadano, con algunos datos en la mano, puede sacar sus conclusiones: el 80% de los muertos lo han sido en la construcción y en empresas subcontratadas; el último albañil era un subcontratado temporal, como la mayoría de los otros muertos. Y, por supuesto, los heridos graves que no entran en esta estadística. *El País*, edición nacional, del 10 de agosto afirmaba que estos datos "expresan la relación entre la precariedad laboral y los riesgos de sufrir accidentes".

Pero, frente a lo que parece una hipótesis fundada para remontarse en el árbol de causas de los accidentes, la patronal catalana, por boca

de Juan Rosell, se adelantó a culpar a las víctimas de su propia desgracia: hay muchas imprudencias. Y no se ha de buscar la causa en la temporalidad y la subcontratación. Lo mismo dijo la patronal CECOT. Su presidente, Eusebio Cima, descartó como causa de los accidentes la subcontratación.

Los sindicatos destacan el escaso cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Y una de las razones de ello es que la red de empresas que trabajan en la construcción del AVE es, dice Carmen Simarro, de UGT, una red que se teje y desteje, sin que los sindicatos puedan llegar a empresas que no llegan a tener representatividad sindical. Monserrat Güell, delegada de trabajo de la Generalitat, comparte esta interpretación: precariedad y subcontratación, redes de empresas volátiles hacen difícil el control del respeto a las medidas de prevención.

Y la sangría sigue: en mayo de 2003 la Inspección de Trabajo abre expediente a una empresa del AVE en la estación de Lérida, Teulares, subcontratada por Cocisa, por la muerte de un trabajador. La razón: el operario no estaba protegido, como manda la ley, para trabajar en altura. Y no es el único accidente: en ese mismo día (7 de mayo de 2003) Emilio Benítez, de 28 años, de la empresa Paprimisa, sufrió heridas muy graves en la cabeza y se halla en coma.

Los sindicatos reiteran que "el incremento de los accidentes mortales [se debe] a la combinación de temporalidad y subcontratación" (*El País. Cataluña*, 8 de mayo de 2003).

5. Subcontratación mundial

El caso de Valeo, que traslada su producción al Magreb, buscando costes más bajos que los de su planta de cableados en Abrera (Barcelona), nos recuerda los "estragos" personales, que van más allá e incluyen los riesgos laborales. El cierre supone el despido de 406 de sus 450 trabajadores. Estos, estas, hay que corregir de inmediato, no pueden ser prejubiladas porque la media de edad es de 28 años. Y difícilmente serán recolocadas, pues se trata de mujeres "con una preparación no excesiva". La empresa, según los sindicatos, se limitó a ofrecer "algunos puestos" en otras fábricas de Galicia, Zaragoza o Jaén²⁶.

²⁶ «Valeo traslada su producción al Magreb. El grupo francés cierra su segunda planta catalana en medio año», *El País*, 13 de junio de 2003.

Pero también habrá repercusiones en cadena más lejos, por ejemplo, en la planta de vw en Pamplona. La empresa quiso despedir, en octubre de 2002, a 500 trabajadores de esta planta, que, entonces, tenía ya sólo 5.000 trabajadores. Y ello, se hacían eco los sindicatos, repercutiría en la pérdida de 1.500 empleos más en la industria auxiliar del automóvil navarro, como confirmaba Juan Antonio Cabrero, secretario general de UGT (*El País*, 2 de octubre de 2002). Finalmente, el Comité de Empresa aceptará la propuesta de la empresa de cerrar la fábrica cinco días y de efectuar 377 prejubilaciones de trabajadores. Una parte del problema se arregla, pero los 1.500 empleos de las subcontratas se perderán de todos modos.

«La conquista del Este», titula *El País* (13 de octubre de 2002) la búsqueda de costes más bajos en los países de la ampliación de la Unión Europea. Haciéndose eco de un informe de la consultora Watson Wyatt, escribe Sebastián Tabarra desde Barcelona: “Un operario checo gana 3.985 euros al año (663.000 pesetas) por 12.237 de sueldo medio (2,36 millones de pesetas) de un operario en España. En Bulgaria los sueldos son aún más bajos. Un empleado búlgaro gana 3.023 euros al año (502.984 pesetas), y 396 euros más si se incluyen los bonus o gratificaciones”.

En un curso de verano de la Universidad Complutense de Madrid, celebrado el verano de 2003, bajo el título «Consecuencias económicas y sociales de la ampliación de la UE», auspiciado por el Consejo Económico y Social, se afirmó que no existe, por parte del Ministerio de Trabajo, ningún estudio de la repercusión de la ampliación en el mercado de trabajo en España. Los responsables gubernamentales que participaron en el mismo, tanto de Trabajo como de Economía, insistieron en que no se producirían traslados de empresas españolas. Aunque, cautamente, se destacaron “ciertos riesgos” para sectores “expuestos al desvío de inversiones y a la competencia de los nuevos países, como el textil y el de tecnología no intensiva, en especial los subsectores de componentes de automoción, electrónica y equipos de oficina” (Fernando Utrera, secretario general de Comercio Exterior del Ministerio de Economía, gobernando aún el PP).

Desde luego aquel secretario general no parecía recurrir a muchos informes. Y ni siquiera parece que leyera los periódicos²⁷.

²⁷ Véase el artículo de Philippe Egger «Trabajo decente y competitividad. Aspectos laborales de la adhesión a la Unión Europea», en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, 2003, núm. 1, pp. 7-33.

Reorganización en Suecia en la telefonía móvil, despidos en España, empleos precarios allende los mares

Los riesgos laborales derivados de la reorganización de las grandes empresas, que concentran su poder financiero y corporativo, pero se desmigajan en una miríada de centros repartidos *urbi et orbe*, o sea, en el mundo entero, buscando, como primera razón, el abaratamiento de los costes del trabajo, son más que evidentes en nuestro propio entorno nacional.

Degradación de las relaciones laborales, malas condiciones de empleo, precariedad, accidentes, daños a la salud están, desgraciadamente, a la vista de todos. Pero quizá el riesgo laboral primero, el que daña las relaciones de vida, el que rompe la inserción misma en una comunidad de trabajo, destruyendo la trama económico-productiva en que las gentes fundamentan su existencia, es la destrucción de puestos de trabajo, las “fábricas que vuelan”.

Y esos *vuelos*, esa “emigración”, aparentemente, eliminan todos los “riesgos laborales” tradicionales: si no hay trabajo, no hay accidentes.

Pero esas brutales “operaciones de cirugía”, para seguir parafraseando la prosa periodística y empresarial, que amputa la vida de toda una región o de un pueblo, no sólo daña y trastoca la sociedad como un todo. Es un prerrequisito para que la población, amenazada y golpeada, se vuelva menos “exigente” en sus demandas de condiciones de trabajo y empleo a la hora de buscar una nueva ocupación que le permita sobrevivir.

Ese efecto de *interiorización del despotismo organizativo*, que tan inteligentemente describiera el investigador norteamericano Michael Burawoy, hace ya casi veinte años²⁸, se convierte en una causa primera, casi fundamental, de los posteriores riesgos en el trabajo: ¿quién se atreverá a exigir lo que, en nuestro país, mandan leyes, reglamentos y convenios ante la posibilidad de verse nuevamente al aire frío y serrano del paro de larga duración?

Por ello creemos de gran importancia el luchar por frenar, poner coto y normas sociales, negociadas, desde luego, pero obligatorias, a esas transformaciones que llegan como llovidas del cielo, o, mejor, surgidas del infierno, de lo que se justifica como “consecuencias inevitables de la globalización”.

²⁸ Michael Burawoy, *The politics of production*, Londres, Verso, 1985.

Un ejemplo llamativo, por lo que simboliza, tanto como portavoz, y nunca mejor dicho, de la modernidad tecnológica como encarnación de lo inevitable, es la *fabricación de teléfonos móviles*.

Flextronics es una empresa "multinacional" que también tiene, o tenía..., una pequeña sede en España. Se puede decir, como lo hace la crónica periodística, que es "el primer fabricante universal de móviles"²⁹. Sus parques industriales, es decir, donde se hace la producción, están allende los mares: en Brasil, México, China; y más cerca, en la Unión Europea, en Hungría y Polonia.

Su éxito reside en que fabrican totalmente los móviles que grandes empresas del mundo entero les traspasan, después de cerrar sus propios centros productivos. Su éxito es la producción de series gigantescas: fabrican los móviles de Ericsson, Philips, Alcatel, Lucent, Nokia, HP, Motorola, Palm, Siemens...

Eso sí, conservan la marca de cada una de ellas. Como dicen los responsables, "conservar la marca, desprenderse de la máquina". Y de los trabajadores, claro. Para julio de 2001, observa Ramón Muñoz, más de 300.000 trabajadores en total. Ni más ni menos.

Y la razón fundamental es más que evidente: los salarios bajos y drásticamente más bajos que los de los países que hasta ahora fabricaban el producto, ya sea en Suecia, ya sea en España o en cualquier otro país con ciertas normas de trabajo decente.

Para nuestro argumento de ahora, Ericsson y Alcatel subcontrataron toda la producción de móviles a Flextronics en 2001. Pasaron "de fabricantes de móviles a marcas registradas", como lo resume Ramón Muñoz (*El País*, 11 de agosto de 2002), poniendo a España como "un perfecto ejemplo de ese proceso de desmantelamiento industrial".

En la primavera del 2002, leemos en los periódicos: "Ericsson elimina 20.000 empleos"³⁰. De ellos, la mitad se eliminará en la propia Suecia. En septiembre de 2002, Ericsson España anunció que llevará a cabo un nuevo ajuste de personal que afectará a 700 empleados, lo que representa casi un tercio de la plantilla total, que suma 2.400 personas. Lo que afecta a la planta de producción de móviles de Zamudio (Vizcaya), 106 empleos últimos se negocian en junio de 2003, a los centros de I+D y de atención de GSM, ambos en Madrid, y a todo el departamento de comercial.

Esto nos llega de Suecia.

²⁹ Ramón Muñoz, «Flextronics, el primer fabricante universal de móviles», *El País. Negocios*, 15 de julio de 2001.

³⁰ *El País*, 23 de abril de 2002.

Desde Francia, Alcatel, además de los 10.000 despidos anunciados en junio de 2001, anuncia, también en septiembre de 2002, otros 9.000. Su "plan" consiste en reducir, a finales de 2003, sus empleados a la mitad de los que eran a finales de 2000: pasar de 115.000 personas a 60.000.

Para España, 1.300 empleos que se "perderán", sobre 4.500, antes del fin de 2002. Y que reaparecerán en algún lugar del mundo, degradados.

*El sector de la moda: "empresas Internet", subcontratación mundial*³¹

La otra cara del enmascaramiento de las relaciones de trabajo, y de los riesgos laborales que conlleva, es el poner siempre por delante, como si la etiqueta de la "nueva tecnología" eximiera de un análisis de los procesos de trabajo subyacentes a cualquier producción de bienes o servicios, las "autopistas de la información".

Clasificar a los trabajadores como trabajadores "enredados" puede ser una buena estrategia argumental. Su único defecto es que hace olvidar que no hay tecnología que no pueda enmarcarse, en su utilización concreta, en diversas formas de organización y de relaciones sociales. Y que, igualmente, *incorporar* relaciones sociales en la propia configuración de los dispositivos técnicos y de las herramientas, sean estas el *hardware*, los "trastos" o máquinas, o el *software*, o los programas, las instrucciones, los condicionantes y las limitaciones (o posibilidades) de uso, determina las condiciones del trabajo de los "ejecutantes", las posibilidades de despliegue profesional y, por supuesto, los riesgos laborales, físicos o psicológicos derivados del uso de esas tecnologías.

Y aún hay más. En muchas ocasiones, y el sector del textil-confección es paradigmático, cuando se pone en primer plano la utilización (o su posibilidad) de sofisticadas tecnologías, especialmente las ligadas al uso de la informática y las redes, se oculta que estas se aplican en *una parte del proceso de producción*, generalmente en el diseño, en la planificación, en la comercialización, en la gestión de ventas. Pero mucho menos, por no decir nada, en *los procesos de trabajo directo*, que

³¹ Véase en nuestro libro citado, *El trabajo recobrado*, 2005, el capítulo dirigido por Obdulia Taboadella, «Del escaparate a la trastienda», pp. 171-219.

se realizan, aún hoy, en condiciones de subcontratación generalizada, que llega a empresas menores, cooperativas, los hogares, e incluso a los talleres de las cárceles, donde los reclusos han de recurrir a la Justicia para que se les dé de alta en la Seguridad Social. Ese fue el caso de la cárcel de Ponent en Lérida, donde se hacían parasoles para una empresa aragonesa, cajas de madera para las bodegas de Raimat y componentes eléctricos para la empresa Lear Corporation, antes de que emprendiera el vuelo hacia Polonia (*El País. Cataluña*, 5 de mayo de 2001).

El asunto es bien conocido de los sindicatos, que desde hace más de quince años han dedicado estudios, acción sindical y preocupación por incorporar a todos esos eslabones perdidos del trabajo de confección que están entre el diseño y la venta a los análisis del sector. En incluir al *trabajador colectivo*, al cual el brillo fantasmagórico de la moda, de las nuevas tecnologías y de los gigantescos beneficios empresariales deja permanentemente en la sombra.

De ellos es difícil conocer, muchas veces, no ya sólo los riesgos laborales, es que no sabemos ni siquiera dónde están, quiénes son. Pues cambian y mudan sin cesar, según convenga a la estrategia empresarial de "reducción de costes".

"Zara es una empresa Internet. Con un sistema enteramente basado en la comunicación electrónica, y procesado por Internet. Ha reducido a dos semanas el tiempo necesario para rediseñar un producto desde el momento en que se decide ponerlo en el mercado en cualquier parte del mundo". Son palabras de Manuel Castells, recogidas por Ana Pantaleoni en *El País. Ciberpaís*, 26 de julio de 2001. Por supuesto, Zara "engloba todas las fases de la cadena: diseño, fabricación, distribución y venta al cliente". Pero en esta especie de "public reportaje" de 3 páginas se destaca la gran cadena de producción de la fábrica de Arteixo. Y, sin embargo, no se dice una palabra de la otra parte, la subcontratada. Un mes después, *El País. Negocios* (26 de agosto de 2001) informa de que una ONG, SETEM, ha comprado acciones de Inditex, la empresa de la marca Zara, para averiguar dónde se produce la ropa, quién la fabrica. Lo hacen dentro de una campaña que llaman "ropa limpia", "para controlar los procesos de producción textiles", y bajo su lupa están Inditex, Mango, Cortefiel, Burberry's y Adolfo Domínguez.

Antonio Codina, director de SETEM, asegura que "en un trabajo de campo descubrimos en Tánger 300 talleres ilegales que trabajan para empresas españolas". Entonces Inditex informa de que "el 50% de las prendas se fabrican aquí (Arteixo), el 30% la confeccionan pro-

veedores de varios países europeos [que deben incluir Portugal, por supuesto], y el 20% restante, otros en una infinidad de lugares".

La empresa ha encargado una especie de auditoría social a todos los talleres que trabajan para la misma, según información de CCOO. Y se está haciendo "en los 400 o 500 talleres en Galicia, Castilla y León y Portugal en los que unas 12.000 personas cosen para Inditex".

Así, hoy en día, las empresas, en todos los sectores productivos, tejen y destejen una red mundial. En esta, como ha descrito tan gráficamente Naomi Klein en su libro *No logo*³², con ejemplos tan sangrantes en cuanto a condiciones de empleo, trabajo y derechos sindicales, predomina la búsqueda del abaratamiento de los costes de producción, de tal manera que los salarios de un dólar (o un euro) al día son abundantes. Para esto, las empresas se apoyan en las facilidades que les aportan las nuevas redes de comunicación, pero también en la "complicidad" de las autoridades políticas, que o no crean o desmantelan cualquier posibilidad para los trabajadores de pedir un trabajo decente y no tener que conformarse con un precario modo de subsistencia en el que diariamente arriesgan su salud y su vida. "Empresas con departamentos de marketing y ventas en Nueva York o Frankfurt [o Barcelona, Madrid, o A Coruña] y con centros de investigación y diseño en el Silicon Valley o Ginebra, [que] pueden continuamente mercadear para buscar los más baratos centros de fabricación en Irlanda o Brasil, o en Penang en China. Diseñadores de ropa de alta moda en Nueva York o Milán que 'alquilan' subcontratistas en Estados Unidos o Italia, los que, a su vez, pueden escoger entre los *sweatshops* (empresas explotadoras) de China o de Chinatown [es decir, entre el tercer mundo lejano o el tercer mundo en casa propia, en los suburbios de San Francisco, Los Ángeles o Nueva York... o Madrid]"³³.

"Producción ligera" y "justo a tiempo": una cadena de montaje dispersa en el territorio

Los medios de comunicación difunden con insistencia ideas y conceptos, en relación con el mundo del trabajo, en los que se nos dice

³² Naomi Klein, *No logo. El poder de las marcas*, Barcelona, Paidós, 2001, 543 pp.

³³ R. Baldoz, Ch. Koeber, Ph. Kraft, *The critical study of work. Labor technology and the global production*, Filadelfia, Temple University Press, 2001, pp. 9-10. Muy importante: véase las informaciones contenidas en las páginas www.setem.org y www.rolimpia.org [consultadas en septiembre de 2003 y abril de 2004.]

que estamos en la "sociedad de la información" o "del conocimiento"; que la formación y cualificación de la fuerza de trabajo es imprescindible para "competir globalmente"; que la participación de los trabajadores en las que, dicen, son "nuevas formas de organización del trabajo" debería ser imprescindible; que nos encaminamos hacia una sociedad sin trabajo. Tanto se insiste en ello que los ciudadanos de a pie, los trabajadores, pero también, a veces, los expertos e investigadores, parecen acabar por creérselo.

Sin embargo, lo que se ve desde abajo, lo que vivimos (y sufrimos), parece no tener nada que ver con ese mundo ideal. Lo que vemos a nuestro alrededor es que crece el número de parados o malocupados. Lo que vemos es que cada día, cada año en las estadísticas, aumenta el número, absoluto y relativo, de los accidentes del trabajo. Lo que vemos es que aumenta el trabajo por turnos, desarticulando la vida laboral y familiar, al igual que lo hace la llamada "descolectivización" de las vacaciones o el trabajo en sábado o domingo. Lo que viven las gentes nada tiene que ver con las fantasías futuristas del *fin del trabajo*, sino con una transformación y empeoramiento del trabajo, tanto en sus condiciones de empleo como en su contenido. Parece como si los verdaderos trabajos se hubieran hecho invisibles.

Dentro de un amplio programa de investigación internacional estamos llevando a cabo distintos estudios de caso que pretenden, precisamente, hacer visible el trabajo de todos los trabajadores que producen la riqueza de una nación o de una región.

En Navarra, a lo largo del año 2001, hemos intentado reconstruir el proceso de trabajo que confluye en vw-Navarra. Esto es, identificar la subcontratación en cascada que hace que se estime que son unos 20.000 trabajadores y trabajadoras navarros los que están implicados en el "Sistema Polo", es decir, que trabajan para las empresas que hacen piezas, subconjuntos, o trabajo, simplemente, para vw, tramados y organizados por un sistema de entregas *justo a tiempo* que monta el automóvil modelo Polo.

A partir de una minuciosa reconstrucción de esa red hemos estudiado, hablando directamente con los trabajadores, las condiciones de trabajo y empleo, así como la organización del trabajo. A través de este análisis mostramos un mundo real del trabajo muy distinto, por no decir contrapuesto, al que ofrece la literatura de divulgación o la "literatura de aeropuerto". Con condiciones de empleo degradadas, con puestos de trabajo *intensificados*, con vidas personales sometidas al ritmo que impone una pretendida competencia "global".

Condiciones que pretenden presentarse como *inevitables*, pero que no explican por qué pueden hacerse coches competitivos con altos salarios, con buenos horarios de trabajo, con una organización productiva respetuosa con la vida y el entorno, en Alemania, y eso mismo no parece posible en Navarra, si no es recurriendo a la competencia basada en salarios bajos y en puestos descualificados de trabajo.

Porque, siguiendo la cadena de montaje, que se traslada de vw-Navarra a sus proveedores, descubrimos salarios y condiciones de trabajo que indican claramente que la vía de desarrollo económico y social de esta región no se está basando en competitividad tecnológica, altas cualificaciones y profesionalidad, participación de los trabajadores y salarios altos, considerando el sistema como un todo y no sólo vw y las empresas de su inmediato entorno.

Lo que descubrimos es que la senda por la que se encamina Navarra es la *vía baja* de la intensificación y fragmentación del trabajo, de los bajos salarios. Una vía precaria que pone a Navarra continuamente ante la amenaza del traslado de fragmentos productivos, de empresas, porque siempre habrá algún lugar, sea en Europa o en África, donde esa *vía baja* sea aún más baja que aquí: menores salarios, menores "exigencias" de los trabajadores, más *libertad* empresarial. El caso de Borgers, en Pamplona, desmantelada en un fin de semana de septiembre de 2001, es emblemático: los trabajadores se encontraron un lunes con que la empresa había "vaciado" la fábrica. Así, sin más.

Hemos escrito un libro³⁴, al que acompaña una base de datos documental y gráfica, en el que se recogen los resultados de nuestro trabajo. Allí nuestro enfoque ha privilegiado el estudio del conjunto de empresas y trabajadores y trabajadoras, el "obrero colectivo" que contribuye a la fabricación del coche modelo Polo.

Hemos analizado las transformaciones productivas y los cambios en el trabajo, hasta llegar a los puntos más lejanos de esta forma de producir en red. De ello son buen ejemplo las cableadoras de Sangüesa, las obreras de Sercab, que, a su vez, subcontrata a Mondecab en Aragón, o a una miríada de bajeras e incluso domicilios, que hemos denominado "la cuenca del cableado".

Algunas líneas de interpretación que se deducen de nuestro estudio son de gran interés para discutir del futuro del desarrollo económico y social de Navarra. Por ejemplo, llegamos a la conclusión de que la organización en *justo a tiempo*, extendida en el territorio nava-

³⁴ *Los obreros del Polo*, ya citado.

ro, se asemeja mucho a una cadena de montaje descentralizada. Y con ello, los trabajos que encontramos son trabajos descualificados, repetitivos, donde las perspectivas de futuro son limitadas. Lo que se requiere de "los obreros del Polo" no son altas cualificaciones, sino una disponibilidad de tiempo, una completa disposición para entrar o salir del sistema productivo, según los requerimientos de la producción. Lo que se requiere es, sobre todo, un trabajo cada vez más intenso.

No se están generando puestos de trabajo, y tampoco empresas, que protagonicen la que se ha llamado "vía alta del desarrollo económico". Presionados los actores sociales e institucionales por la permanente amenaza de la deslocalización productiva, por el traslado de producciones, de fragmentos del proceso productivo, a otros lugares, ya sea en España, ya en África, como ha sido el caso del cableado, se fomenta una *vía baja* del desarrollo económico y social basada en la precariedad contractual, en la degradación de los buenos trabajos.

Frente a esta situación, es evidente para todos los navarros que es imprescindible una construcción social de la economía, como decimos los sociólogos, que permita un marco de relaciones sociales y laborales que ponga en primer lugar el buen trabajo y la vida. Construcción social quiere decir acuerdos, negociaciones, pactos, mínimos a respetar.

Para todos es evidente que es imprescindible poner los medios, por difícil que esa tarea se presente, para que el modelo de desarrollo de Navarra, en un marco europeo y mundial globalizado, *no deje de estar anclado en lo local, en las personas*. Sólo a partir de ese marco será posible construir un futuro estratégico en el que uno de sus ejes principales sea el conseguir mayor riqueza distribuida para todos. Mayor felicidad para todos: ese era, para los clásicos de la economía, su objetivo fundamental.

6. Conclusión

La organización de la producción, la organización empresarial, puede ser un factor de buenas condiciones de trabajo y de reducción de los riesgos laborales. Puede ser. Y, desde luego, ni en la ingente investigación que han desarrollado las ciencias sociales ni en los innumerables informes de las instituciones especializadas faltan ejemplos de esas buenas prácticas.

Pero, desgraciadamente, lo que más abunda son otras prácticas que convierten la organización del trabajo, y muy especialmente el uso de la subcontratación, en la causa primera del aumento de riesgos, del deterioro de la salud en el trabajo, de los daños, de los accidentes.

Contra esas consecuencias negativas, y para construir "buenas prácticas", se puede luchar desde abajo, con la permanente vigilancia, negociación, presión y demanda de los propios afectados, sí. Se puede hacer, mucho mejor, de forma organizada, recurriendo a la organización sindical, participando en las instituciones, no bajando nunca la guardia. Se puede y debe hacer, como hemos, creo, dejado bien claro, interviniendo en las orientaciones de las políticas generales.

Se debe hacer (y aquí el "debe" no tiene ninguna connotación moral, sino política) mirando al entorno, al sector productivo, a la economía regional y nacional. Esto es, teniendo en mente que no valen defensas "particulares", el tópico "sálvese quien pueda". Aquellos hermosos versos de Bertold Brecht que nos advertían de que el "eso no va conmigo" vale sólo hasta la mañana siguiente: hoy vienen por los unos, pero el turno de los otros está esperando.

La solidaridad y el compromiso con todas las trabajadoras y trabajadores, aquí, en nuestro trabajo, ahí, en nuestro país, o más allá, en los submundos de la explotación globalizada, es, hoy en día, la mejor defensa posible de nuestra vida y nuestro trabajo individual.

Ese terrible "mundo ancho y ajeno" es el nuestro. Luchando por transformarlo, por hacerlo humano, sólo humano, luchamos también por nuestra propia supervivencia.

La Organización Internacional del Trabajo ha comenzado un nuevo programa, mundial, sobre "seguridad socioeconómica" para aplicar políticas de trabajo decente. En la encuesta sobre seguridad de las personas, los aspectos considerados, en relación al trabajo, son estos:

- *Seguridad del mercado de trabajo*. Oportunidades de trabajo fundadas en unos niveles de empleo altos garantizados por la política macroeconómica.
- *Seguridad del empleo*. Protección contra el despido arbitrario y estabilidad del empleo compatible con el dinamismo económico.
- *Seguridad profesional*. Un puesto de trabajo encuadrado en una profesión o "carrera", lo que lleva consigo la delimitación de atribuciones, la salvaguardia del nivel profesional, el respeto a

- los límites de la profesión y a las cualificaciones propias del trabajo, etcétera.
- *Seguridad en el trabajo*. Protección contra los accidentes y enfermedades del trabajo sustentada en normas relativas a la salud y seguridad y en límites a la jornada laboral, al trabajo en horas intempestivas, al trabajo nocturno de las mujeres, etcétera.
 - *Seguridad de formación profesional (desarrollo de las calificaciones profesionales)*. Posibilidades amplias de adquirir, conservar y renovar la capacitación profesional por medio del aprendizaje, la formación en el trabajo y otros métodos.
 - *Seguridad de ingresos*. Protección contra la pérdida de ingresos mediante sistemas de fijación de salarios mínimos, indización salarial, seguridad social integral, tributación progresiva, etcétera.
 - *Seguridad de representación*. Protección de la representación colectiva en el mercado de trabajo sustentada en sindicatos de trabajadores y asociaciones de empleadores de carácter independiente y en otras entidades capaces de representar los intereses de los distintos sectores de la población trabajadora³⁵.

Una promesa institucional por la que vale la pena apostar. Pues los cambios globales impuestos por políticas continuadas de precarización laboral tienen ejes matrices muy anclados en la política general. Se ha socavado así la base misma sobre la que las gentes pueden edificar la defensa de un trabajo decente, las condiciones de un trabajo que no les despoje de todo aquello que les permitía no sólo llevar a cabo su tarea con profesionalidad, aplicación y hasta orgullo y entusiasmo, sino también construir su vida como ciudadanos y como personas.

Para reducir los accidentes de trabajo ha de preverse y potenciarse una intervención sistemática, en el mercado de trabajo y en los puestos de trabajo. Y esta intervención, meditada y negociada, pero radical por los estragos en vidas humanas y biografías rotas a los que asistimos, es una cuestión nacional, y hasta de Estado, que devuelva más capacidad de negociación de la propia venta de la fuerza de trabajo a los trabajadores, en condiciones propias de una potencia industrial como España.

³⁵ Guy Standing: «De las Encuestas sobre la Seguridad de las Personas al índice de trabajo decente», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 121, núm. 4, 2002, p. 488.

Disponemos de información e interpretación más que suficiente para decidir colectivamente qué modelo productivo queremos que se instale con urgencia en nuestro país. Porque el círculo se cierra y se reproduce: malos puestos de trabajo que, una vez creados, sólo pueden funcionar fabricando socialmente mano de obra dispuesta a jugarse la vida para ganársela.

Resumen. «Contra los estragos de la subcontratación: trabajo decente»

En este texto se propone un análisis de las consecuencias que para las condiciones de empleo y trabajo tienen las políticas de organización, y especialmente de la subcontratación generalizada de los procesos productivos. Partiendo de un estado de la cuestión de la siniestralidad laboral, y remontando el "árbol de causas", hasta mostrar sus raíces en las políticas generales, económicas y laborales, se analizan, tomando como ejemplo diversos sectores productivos, y apoyándose en la investigación científica acumulada a lo largo de los últimos años, las consecuencias de una forma de organización de la producción, la subcontratación. Las políticas puestas en marcha por la Organización Internacional del Trabajo bajo la rúbrica de "trabajo decente", sirven de contrapunto y de posible apoyo a las políticas macroeconómicas que deben orientar la construcción de sistemas productivos donde los daños a la salud y el ambiente puedan ser contenidos, a la vez que crezcan las posibilidades de desarrollo humano, de seguridad, para la mayoría de las trabajadoras y trabajadores.

Abstract. «Against the ravages of subcontracting: decent work»

This article analyses the consequences that production policies, and above all the generalized subcontracting of productive processes, have for conditions of work and employment. After reviewing our current knowledge and understanding of workplace accidents, the author retraces the "tree of causes" of these accidents in order to reveal their roots in general, economic and employment policies. Through an examination of recent research on the subject, as well as a number of case studies of specific sectors, the author is able to establish the consequences of one particular form of productive organization: subcontracting. In this context, the policies introduced by the International Labour Organization in the name of "decent work" serve as a counterpoint and a possible source of inspiration and support for new and better macro-economic policies. These should be targeted at promoting productive systems capable of containing the threats to workers' health and the environment, at the same time as they expand the opportunities for the human development, and safety, of the majority of the workforce.

Formation Emploi
N° 90 Avril-Juin 2005

■ DE L'IMPORTANCE DES COLLECTIFS DANS LA FORMATION EN LIGNE
La dimension relationnelle reste une condition essentielle de la réussite des formations en ligne
Jean-Luc Metzger

■ ENTRE TRAVAIL SALARIÉ ET INDÉPENDANT : LES FORMES DE TRAVAIL HYBRIDES EN ITALIE
Le statut de « collaborateur coordonné et continu » et de « collaborateur à projet » brouille les frontières entre salarié et prestataire de services
Sonia Bertolini

■ LES INGÉNIEURS DU CNAM OU LES LIMITES D'UNE PROMOTION SOCIALE RÉUSSIE
Pourquoi les ingénieurs issus de la formation continue accèdent-ils moins aux postes de manager que leurs jeunes homologues provenant de la formation initiale ?
Sophie Divay

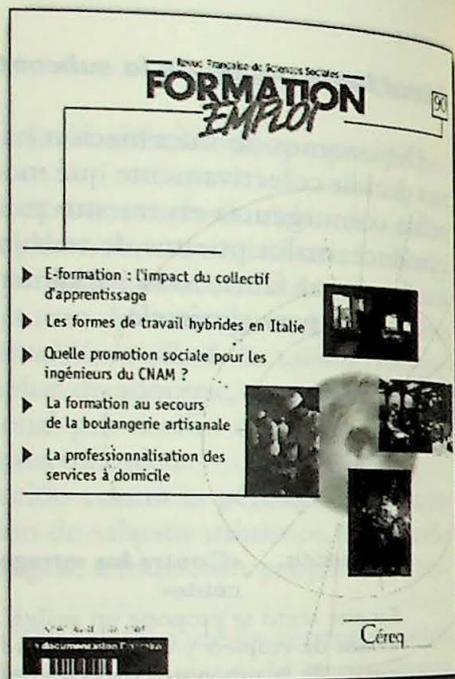
■ LA FORMATION, STRATÉGIE DE SURVIE DE LA BOULANGERIE ARTISANALE
La formation initiale ou continue est-elle un moyen d'assurer le maintien, voire l'essor de l'artisanat ?
Nathalie Scala-Riondet

■ LA PROFESSIONNALISATION DANS LES SERVICES À DOMICILE AUX PERSONNES ÂGÉES : L'ENJEU DU DIPLÔME
Comment le diplôme peut-il être le gage d'un service clairement défini et de qualité, et la base de la professionnalisation du secteur ?
Cécile Clergeau et Annie Dussuet

■ NOTE DE LECTURE
Présentation de l'ouvrage de Maïten Bel, Louis Dubouchet (Dir.), *Décentralisation de la formation professionnelle : un processus en voie d'achèvement*
par Olivier Mériaux

Une revue éditée par le Cereq

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



El empleo flexible en Portugal

Algunos resultados de un proyecto de investigación¹

Iлона Kovács*

Introducción

La difusión de formas flexibles o inestables de empleo, inherente a los procesos de reestructuración productiva y flexibilización del mercado de trabajo en el contexto de la intensificación de la concurrencia en la economía global, en Portugal más que en la Unión Europea, marca el mercado de trabajo. El aumento del desempleo y del empleo flexible frecuentemente precario constituye una de las cuestiones sociales más importantes de la época en la que vivimos. Para unos, la reducción de empleo estable, basado en la relación de empleo a largo plazo, a favor de los trabajos temporales, basados en la relación de empleo a corto plazo, anuncia una nueva era de la cual todos pueden beneficiarse; para otros, estamos frente a un proceso de transformación a favor sólo de una elite desplazando a la masa de los trabajadores hacia la precariedad y/o el desempleo.

En lo que se refiere al discurso sobre la generalización del trabajo inteligente organizado en redes organizacionales y crecientes oportunidades para todos para mejorar su empleabilidad, intentamos demostrar que existe una diferencia cada vez mayor en lo que se refiere

* Profesora Catedrática del Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa, ISEG, Rua Miguel Lupi, 20; 1249-078 Lisboa, Portugal. E-mail: ilona@iseg.utl.pt.

¹ Este artículo forma parte del proyecto de investigación en curso, titulado «Las formas flexibles de empleo: riesgos y oportunidades», financiado por la Fundación para la Ciencia y Tecnología (POCTI núm. 33042/SOC/2000).

a las condiciones de trabajo y de empleo, a los niveles de satisfacción y a las perspectivas de evolución profesional. Destacan las desigualdades entre los que tienen empleo estable y los que forman parte de la fuerza de trabajo flexible. Sin embargo, estos últimos tampoco constituyen un grupo homogéneo. A pesar de las grandes diferencias existentes entre trabajadores con empleo flexible y estable, el empleo flexible abarca situaciones de empleo muy diferentes. Para caracterizar dicha diversidad, se presenta una tipología de trayectorias de flexibilidad y una tipología de situaciones de empleo flexible construidas en base al análisis de contenido de las entrevistas en profundidad realizadas con trabajadores.

1. La problemática de las formas flexibles del empleo

Existe hoy un consenso prácticamente generalizado en torno a la crisis del modelo de empleo dominante hasta hace poco. Esta crisis se manifiesta en el aumento del desempleo y en la reducción del empleo seguro y regular efectuado a tiempo completo en una determinada empresa a partir de un vínculo contractual estable y un compromiso a largo plazo entre el empleador y el empleado, a favor de la difusión de una gran variedad de formas de empleo cuyo denominador común es la flexibilidad en términos contractuales, de tiempo de trabajo, de espacio, de estatus y remuneraciones.

Es frecuente denominar las formas de empleo con gran difusión en la actualidad (trabajo temporal, trabajo con contrato de duración determinada, autoempleo, trabajo a tiempo parcial, trabajo a domicilio, etc.) como atípicas frente al patrón normal de empleo típico de los gloriosos 30 años de posguerra. No obstante, la utilización del adjetivo *atípico* crea dudas, ya que estas formas de empleo, sobre todo en los recientes y actuales reclutamientos, pasaron a ser típicas y, hoy en día, constituyen una vía de acceso normal para la integración en el mercado de trabajo. También se utiliza bastante el término *nuevas formas de trabajo/empleo*. Con este término se pretende marcar la distancia que separa las formas emergentes del patrón antiguo, tradicional u obsoleto. Sin embargo, nos parece inadecuado el adjetivo *nuevas*, ya que muchas de esas formas de empleo no son nuevas, sino que significan un retorno a formas muy antiguas de trabajo remunerado, tales

como el trabajo a domicilio, el trabajo temporal, el trabajo independiente o el trabajo a tiempo parcial. Rechazando los adjetivos anteriormente citados como inadecuados, optamos por el adjetivo *flexible* por considerarlo como una de las principales características de las formas de empleo con gran difusión en la actualidad (Brewster *et al.*, 1997; Felstead y Jewson, 1999).

Los datos estadísticos indican que en la Unión Europea, a pesar de las diferencias entre los países en cuanto a sus formas concretas, el empleo flexible ha ido aumentando (Comisión Europea, 2001, 2002, 2003). La inestabilidad, la desinstitucionalización y la precariedad del empleo se convirtieron en características estructurales del mercado de trabajo (Galini, 2002). La esfera de las normas que confirió al trabajo su carácter formal e institucional tiende a ser reducida. El Estado abandona algunas de las responsabilidades básicas en el ámbito de la regulación del trabajo. Las empresas tienden a transferir la responsabilidad de la crisis de los ciclos económicos hacia los trabajadores. Se pide a los trabajadores que sean flexibles, que creen su propio empleo, que se adapten a cualquier tipo de condiciones de trabajo y de empleo y que estén dispuestos a aceptar cualquier trabajo a cualquier nivel salarial. Las formas de empleo y las condiciones de trabajo que prevalecen en los países del tercer mundo tienden a difundirse también en los países industrialmente más avanzados en detrimento de las formas de empleo y de las condiciones de trabajo que fueron consideradas normales hasta los años ochenta. Ulrich Beck denomina este proceso como la "brasileñización" del empleo (Beck, 2000).

Entre los factores que provocan la crisis del empleo, tiene especial importancia la globalización de la economía, con la preponderancia del capital financiero, la difusión de las tecnologías de información y comunicación, la nueva división internacional del trabajo, el predominio de la política neoliberal, la reestructuración de las empresas en la lógica de la racionalización flexible, así como la debilidad de los sindicatos y el desequilibrio de fuerzas en el mercado de trabajo y en las relaciones laborales (Kovács, 2002, 2003). La difusión de empleos flexibles forma parte del movimiento de reestructuración del proceso productivo y la flexibilización del mercado de trabajo derivando en la desagregación y dispersión de la realización del trabajo y en la fragmentación de su organización.

En una economía globalizada, con predominio de la lógica financiera y de la rentabilidad a corto plazo, existe una presión incesante para la flexibilización del factor trabajo y de la reducción de su coste. La reestructuración de las empresas permitida por las tecnologías de

la información y comunicación y estimulada por la competición global tiende a derivar en una transformación profunda. Se asiste a la difusión de un modo de organización basado en la segmentación, dispersión geográfica, desagregación del trabajo y en su integración por redes de comunicación e información. La empresa idealizada es la "empresa flexible" que se concentra en las funciones centrales o en las actividades de mayor valor añadido y exterioriza, subcontrata y/o desplaza las otras actividades hacia regiones y países con salarios más bajos (Kovács, 2002; Castillo, 2003). Esta configuración empresarial combina diferentes lógicas organizacionales y tipos de empleo dentro de sí misma, con el fin de obtener tanto flexibilidad funcional como flexibilidad cuantitativa.

Los procesos de reestructuración de las empresas se inspiran en gran parte en la "producción ligera" (*lean production*) y en la *reingeniería*, cuyo lema es producir más, mejor y más rápidamente con menos costes. Esta racionalización flexible subyacente a los procesos de reestructuración y modernización empresarial implica tendencias contradictorias. Una de las tendencias es la valorización de los recursos humanos fundamentales para la realización de las actividades de fuerte valor acrecentado. Esta valorización implica el desarrollo de las competencias invirtiendo en la formación de las personas, la delegación de las responsabilidades, la promoción del espíritu de equipo y de la ciudadanía en la empresa. Pero la otra tendencia consiste en la reducción y en la flexibilización del empleo, así como en el aumento de una fuerza de trabajo desvalorizada relacionada con las actividades de bajo valor acrecentado y de naturaleza más rutinaria. La difusión de las formas flexibles de empleo puede implicar un fuerte crecimiento de una fuerza de trabajo fluida que puede ser contratada, despedida y deslocalizada de acuerdo a las necesidades de adaptación al mercado por parte de las empresas y que se encuentra en desventaja en lo que se refiere a las perspectivas de empleabilidad.

En este contexto de gran diferenciación, la defensa del factor trabajo depende cada vez más de negociaciones individuales. El poder concentrado de los actores económicos llave (grandes empresas transnacionales y sus alianzas, instituciones globales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial o la Organización Mundial del Comercio) no está o tiene poco contrapeso del lado del trabajo (Grupo de Lisboa, 1994). Surge una situación paradójica, como indica Castells, "Nunca el trabajo fue más central en el proceso de creación de valor. Pero nunca fueron los trabajadores (prescindiendo de su calificación) más vulnerables, ya que se han convertido en indi-

viduos aislados subcontratados en una red flexible, cuyo horizonte es desconocido incluso para la misma red" (Castells, 1998, p. 309). El poder sindical debilitado y la falta de mecanismos de defensa de los intereses del trabajo a nivel transnacional facilitan el avance de la reestructuración económica de acuerdo con la lógica neoliberal de la competitividad.

La segmentación y la flexibilización del trabajo implican una creciente diversidad de las condiciones de trabajo, la diferenciación y la individualización de las relaciones de empleo. La flexibilidad apela a una moral individualista basada en la realización del individuo, en su empeño, y no en el interés colectivo o en valores sociales. Individualización de los valores, exaltación de la subjetividad y responsabilidad individual son los principios para la movilización de los recursos humanos al servicio de las empresas (Linhart, 2002). Las prácticas de gestión recurren cada vez más a la responsabilidad individual en el trabajo, a la individualización de las remuneraciones, de las carreras, de la formación, de la información/comunicación y de la evaluación de las potencialidades personales. Estas prácticas son presentadas por sus defensores como manifestaciones del desarrollo de las relaciones de trabajo en el sentido de su personalización. Sin embargo, según sus críticos, estas prácticas forman parte de una estrategia de racionalización de la gestión que pretende eliminar las limitaciones impuestas por la regulación en lo que se refiere a la utilización del trabajo por los contratadores. Tiende a prevalecer no el individualismo-emancipación que proporciona mayor libertad, autonomía y capacidad de acción, sino un individualismo-debilidad que convierte al individuo en un ser aislado sometido a la inseguridad, el desarraigo y la debilitación del lazo social (Fitoussi y Rosenvallón, 1997).

No hay consenso acerca del sentido de las actuales transformaciones del trabajo remunerado, es decir, el empleo. Se confrontan diversas perspectivas. La perspectiva neoliberal anuncia el fin del trabajo asalariado y la aparición de un nuevo modelo empresarial del trabajo. Por consiguiente, la empresa tiende a organizarse no ya en torno al trabajo asalariado, sino alrededor de trabajadores independientes. En esta óptica, vivimos en una nueva época, en la era del postempleo, en la que los trabajadores dejan de ser asalariados, o sea, abastecedores de mano de obra a las empresas, y pasan a ser trabajadores independientes que prestan servicios. Estos, como detentores del capital humano, realizan contratos y dirigen su trabajo hacia varios clientes y empleadores; crean su propio empleo y son los responsables del desarrollo de

sus competencias y de toda su carrera (Gruber y Brouiller, 1998; Ducatte, 1995).

Desde una perspectiva crítica, esas formas de empleo son, por el contrario, señales de un retroceso social y acarrear consecuencias negativas desde el punto de vista de la cohesión social (Castel, 1995; Castillo, 1998; Gorz, 1997). La difusión del trabajo por cuenta propia conlleva la vuelta al trabajo por encargo, atribuyendo a quien ofrece su fuerza de trabajo la responsabilidad de la gestión de la misma, en un contexto de gran inestabilidad del sistema global de producción. La creciente flexibilidad del mercado de trabajo se traduce en la creciente transferencia de riesgos y costes de los empleadores a los individuos y al Estado (D'Iribarne, 1997). El postasalariado significa tan sólo que las empresas son libres de escoger, entre una abundante reserva de prestadores de servicios de todo tipo, a aquellos que ofrecen mejor servicio al precio más bajo (Gorz, 1997).

Las teorías sobre el fin del trabajo, que están ganando influencia académica y política, anuncian la pérdida de la centralidad del trabajo en la vida social y en la vida de los individuos. Trabajo y producción pierden su capacidad de estructurar y organizar la sociedad, surgen actividades alternativas de integración social o de inclusión, nuevos escenarios, nuevos actores y nuevas racionalidades (Gorz, 1997; Méda, 1995; Rifkin, 1995). Rechazando la tesis de la desaparición del trabajo, Castillo pone en evidencia el estado fluido y la creciente invisibilidad del trabajo². Las actuales formas de producir esconden el lugar donde se produce. "Hoy en día es cada vez más difícil saber (y mucho menos ver) quién hace qué, quién diseña, fabrica o construye un determinado bien o servicio. Los procesos productivos se disuelven y extienden en el territorio, entre naciones y regiones diversas, y con ellos se hace casi incorpóreo el colectivo de trabajadores y personas que constituye la parte viva de los procesos de trabajo y de producción" (Castillo, 2003a, p. 157).

Por su parte, las teorías sobre la sociedad de la información/conocimiento anuncian la generalización del trabajo inteligente en redes organizacionales como consecuencia de la utilización de las tecnologías de información y comunicación. Desde esta perspectiva tecnológica, la economía de los servicios avanzados de la sociedad de la información se presenta como el reino de la producción inmaterial, de los profesionales con alto nivel de formación/calificación, de las

² Sobre este tema tiene mucho interés la consulta del número 45 de la revista *Sociología del Trabajo* de 2002, monográfico, «El trabajo invisible».

nuevas formas flexibles de trabajo, organización y de empleo (Hage y Powers, 1992; Castells, 1998; Carnoy, 2000). Debatiendo esas profesías, Robert Reich (Reich, 1993) llama la atención sobre la creciente división entre el trabajo cualificado y no cualificado, así como sobre el mantenimiento del peso sustancial del trabajo poco cualificado en la nueva economía global. Otros autores, con una perspectiva crítica, destacan la tendencia creciente en la polarización entre una pequeña elite influyente, la clase del saber (especialistas en conocimiento, analistas simbólicos), y la masa creciente de trabajadores con condiciones de trabajo con tendencia a la deterioración. En la sociedad actual, desempleo y subempleo coexisten con el aumento de la duración y de la intensidad del trabajo (Gorz, 1997; Schor, 1991; Petrella, 1994). Esas tendencias "son el resultado de la reestructuración actual que sufre la relación entre capital y trabajo, ayudada por las poderosas herramientas que proporcionan las nuevas tecnologías de la información y facilitada por una nueva forma de organización, la empresa red" (Castells, 1998, p. 303).

Respecto a ese debate, defendemos una perspectiva que considera la coexistencia de tendencias diversas e incluso contradictorias en la evolución de los patrones de empleo y de las cualificaciones. Los desarrollos crecientes no son manifestaciones de una única tendencia, signo de una nueva era anunciada por las teorías mencionadas, a saber: la generalización del trabajo inteligente, el fin del empleo, la generalización del trabajo independiente o incluso el fin del trabajo. En nuestra óptica, se trata de una tendencia a la creciente diversificación, heterogeneidad del trabajo y del empleo e incluso a su fluidez e invisibilidad en las telas de las redes complejas dentro y entre las empresas. Por consiguiente, no estamos frente al fin del trabajo o el fin del empleo, sino frente a la difusión de las modalidades flexibles frecuentemente precarias de trabajo y de empleo.

Para los defensores de la perspectiva neoliberal, la flexibilidad es garantía de la competitividad y, por el contrario, los derechos inherentes al trabajo y a la protección social constituyen obstáculos a la competitividad. Las formas avanzadas de seguridad social, la regulación del mercado de trabajo, la fuerte presencia sindical o la concertación social son consideradas como otros tantos elementos de la rigidez social generadora de las dificultades económicas, especialmente del desplazamiento de las empresas y de la falta de inversiones extranjeras. Por esa razón, exigen transformar el mercado de trabajo más flexible e intentan suprimir determinados derechos y garantías, tales como el salario mínimo, la protección social, los contratos indefini-

dos, entre otros. La perspectiva contraria asocia la flexibilidad a la precariedad y las limitadas posibilidades de realización personal y profesional para gran parte de los trabajadores. No estamos de acuerdo con la perspectiva que considera el término *flexibilidad* como un sinónimo de la precariedad y de la inseguridad. La precariedad del trabajo se traduce en un trabajo sin interés, mal pagado, poco reconocido y sentido como inútil. Por su parte, la precariedad del empleo significa inestabilidad, inseguridad, sin poder de previsión del futuro profesional, fuerte vulnerabilidad económica, restricción de los derechos sociales (basados en el empleo estable), amenaza del desempleo y falta de perspectivas de evolución profesional. Pueden surgir situaciones en que se cruzan el empleo inestable y el trabajo interesante, el empleo estable y el trabajo sin interés y poco reconocido. Puede también existir una situación precaria total cuando el trabajo sin interés, mal pagado y poco reconocido se cruza con el empleo inestable sin ningún tipo de derechos sociales o reducidos. Por tanto, puede haber satisfacción en el trabajo, a pesar de empleo inestable, y el empleo estable puede estar asociado a una insatisfacción con el contenido y con las condiciones de trabajo o incluso puede existir la combinación del empleo inestable con la insatisfacción por el pobre contenido y malas condiciones del trabajo (Paugam, 2000).

En el estudio de la flexibilidad del empleo es importante hacer distinción entre flexibilidad cuantitativa y cualitativa. En los medios empresariales y políticos existe una fuerte convicción de que la flexibilidad del trabajo, permitiendo la variación del volumen del empleo, de los salarios, de los horarios y del lugar de trabajo, es una fuente importante de competitividad. Por consiguiente, cualquier marco institucional del factor trabajo será, por naturaleza, contrario a la flexibilidad. Se trata de un ajuste cuantitativo en una lógica de "vía baja" (*low road*) de la mejora de la competitividad, es decir, a través de los bajos costes salariales y del mercado de trabajo no regulado (Pyke y Segenberger, 1992; Castillo, 2003b). En la vía baja, se persigue la flexibilidad cuantitativa y la reducción de costes del trabajo a través del recambio a empleo inseguro y mal pagado. Sin embargo, la flexibilidad puede ser encarada desde una perspectiva más cualitativa, que hace referencia a la organización y a las personas. La flexibilidad, en este sentido, se refiere a la capacidad de adaptación rápida de los individuos, grupos, unidades y de la organización de la empresa en general a las nuevas exigencias y oportunidades. Esa capacidad se obtiene a través de la cualificación polivalente, nuevos perfiles profesionales y prácticas de gestión participativas y compromiso a largo plazo entre

empleadores y empleados. La flexibilidad cualitativa se promueve mediante las nuevas formas de organización del trabajo y por un conjunto de cambios que forman parte de la lógica de la "vía alta" (*high road*) de la mejora de la competitividad con vistas a la alta calidad de los productos y servicios. Estas dos lógicas coexisten y se complementan en el seno de las redes empresariales. La lógica de la flexibilidad cualitativa y de la "vía alta" se limita a las empresas que concentran las actividades centrales intensivas en conocimiento y tecnologías avanzadas, y en las empresas subcontratadas que concentran las actividades poco intensivas en conocimiento y tecnologías avanzadas tiende a prevalecer la lógica de la flexibilidad cuantitativa y de la "vía baja".

En el "modelo de la empresa flexible" (Atkinson, 1987), surge una división entre dos bloques de trabajadores: el núcleo estable de los trabajadores llave y los trabajadores periféricos. Se trataría de grupos relativamente homogéneos. Los trabajadores del núcleo duro poseen una relación de empleo a largo plazo y una lógica de la "vía alta", tienen seguridad, buenos salarios y perspectivas de carrera. La cooperación entre los diferentes actores sociales en el esfuerzo de aumentar la productividad y la repartición de los beneficios de productividad a través de la mejora de las condiciones de trabajo, de la remuneración y de programas de formación, entre otros, son aspectos importantes de esta relación de empleo. Desde el punto de vista económico, está subyacente la idea de que una mano de obra segura, cualificada y motivada puede adaptarse a los cambios y constituye un factor de competitividad porque permite una gran flexibilidad funcional. En lo que se refiere a los trabajadores periféricos, prevalece el corto plazo en la relación de empleo. Las funciones de estos trabajadores son limitadas en el tiempo y son utilizadas según la necesidad de adaptación a las fluctuaciones del mercado. Los trabajadores periféricos son utilizados como simples instrumentos de producción fácilmente desplazables cuando dejan de ser necesarios, es decir, en una lógica de la "vía baja".

Sin embargo, para analizar las transformaciones del empleo no es suficiente el modelo dualista que contraponen el núcleo duro como ganador y la periferia como perdedora en este proceso de transformación. A nuestro entender, además del aumento de las desigualdades entre trabajadores permanentes y flexibles, existe una tendencia hacia la creciente diferenciación de las situaciones de empleo. En el contexto de esta diversificación e individualización podemos encontrar trabajadores con vínculo contractual estable en situación frágil en el

mercado de trabajo debido a su bajo nivel de escolaridad y de cualificación y, al mismo tiempo, podemos encontrar trabajadores con una fuerte posición en el mercado de trabajo (que poseen cualificaciones muy solicitadas), a pesar de la inestabilidad y carácter temporal de sus relaciones de empleo. Comprender las diferentes situaciones requiere ir más allá del modelo dualista del mercado de trabajo.

2. Algunas consideraciones metodológicas

Las estadísticas indican que en Portugal las formas flexibles de empleo, con particular incidencia en ciertos grupos, tales como mujeres, jóvenes, trabajadores con bajo nivel de escolaridad y de cualificación, están muy difundidas (Kovács, 2004). Las formas más difundidas son el trabajo con contrato temporal y el autoempleo. El peso del trabajo temporal en el empleo en 2003 era del 21,1% (media europea: 12,8%); el autoempleo representa el 26,9% del total de empleos (media europea: 14,8%). El trabajo a tiempo parcial, de modo semejante a España, tiene menos importancia en Portugal (11,7%) que en la Unión Europea (18,6%). No obstante, las formas flexibles de empleo son muy variadas y heterogéneas y, por tanto, difíciles de identificar. En este sentido, una parte sustancial de las mismas escapa a las estadísticas. Las estadísticas permiten sólo un análisis limitado de las transformaciones a nivel del empleo. Un abordaje cuantitativo serio depende del desarrollo y perfeccionamiento del aparato estadístico. El estudio de las modalidades flexibles de empleo requiere también un abordaje cualitativo. En este sentido optamos por un abordaje que intenta articular los dos anteriores, el cuantitativo y el cualitativo.

Sin embargo, la investigación se enfrenta a grandes dificultades. Los estudios realizados sobre los cambios en el empleo indican que las empresas relacionadas con los sectores más susceptibles a la utilización de formas inestables de empleo no aceptan colaborar en la investigación³, y si lo hacen, es de modo muy limitado (Cerdeira, 2000). En el discurso de los gestores/empresarios de las empresas

³ La elaboración de un estudio sobre la precariedad del empleo encontró muchas dificultades; a lo largo de 4 meses se establecieron contactos repetidas veces con 80 empresas y sólo 7 aceptaron la colaboración para la realización del estudio. Cf. Teresa Rosa (coord.), *Trabalho precário-Perspectivas de Superação*, Observatório de Emprego e Formação Profissional, Lisboa, 2000.

El empleo flexible en Portugal

contactadas por los investigadores, frecuentemente aparece una idea según la cual las formas inestables de empleo no implican diferencias significativas respecto a la situación de los trabajadores efectivos con vínculos contractuales estables.

Respecto a los discursos ideológicos sobre la flexibilidad y el empleo, es necesario conocer cómo los trabajadores viven dicha flexibilidad. Interesa saber en qué medida las formas flexibles de empleo van al encuentro de sus expectativas y en qué condiciones las situaciones inestables de empleo y/u ocupaciones temporales constituyen un puente para una situación profesional más estable o si, por el contrario, son una trampa que atrapa a los trabajadores en una espiral de precariedad. Es importante comprender las trayectorias y los procesos que llevan a determinadas personas a acumular ventajas y a otras, desventajas. Con el objetivo de recoger informaciones sobre estas cuestiones se realizó una encuesta por cuestionario y se hicieron entrevistas en profundidad centradas en las trayectorias profesionales en base a una muestra intencional construida de acuerdo con los objetivos del estudio. La muestra incidió sobre el sector servicios debido a su creciente importancia en la economía y a su creciente peso en el empleo. Entre los servicios, optamos por el estudio de aquellos subsectores que son considerados como portadores de las nuevas tendencias de una economía de servicios avanzados, especialmente los subsectores relacionados a las nuevas tecnologías de información y comunicación (telecomunicaciones; informática y software; audiovisuales, comunicación e imagen, *call centres*) y al llamado nuevo comercio (hipermercados y tiendas en centros comerciales). En lo que se refiere a las profesiones, los encuestados abarcan diferentes categorías, tales como cuadros superiores, especialistas de profesiones intelectuales y científicas, técnicos y profesionales de nivel intermedio, empleados de comercio/dependientes, vendedores, cajeros, trabajadores no cualificados de comercio y operadores de *call centre*. La selección de los subsectores, de las empresas y de los individuos tuvo como base las características pertinentes para el estudio con el fin de garantizar la representatividad de la problemática y no la representatividad estadística⁴.

⁴ Fueron encuestados 246 individuos, de los cuales el 61,4% son mujeres y un 38,6% hombres. La muestra abarcó a diversos grupos de edad e individuos con diferentes niveles de escolaridad. Tratándose de sectores avanzados de servicios, el nivel de escolaridad de la mayoría de los trabajadores encuestados es elevado.

3. Caracterización del empleo flexible frente al empleo estable

Para caracterizar las diferencias entre trabajadores con empleo estable y trabajadores con empleo flexible⁵, utilizamos las informaciones recogidas por la encuesta realizada. En los sectores estudiados, el empleo flexible incide, sobre todo, en las franjas de edad más jóvenes: casi la totalidad de los jóvenes con menos de 20 años (94,7%) y gran parte de los jóvenes entre 21-25 años (72,5%) se encuentran en esta situación⁶. Al mismo tiempo, el empleo flexible tiene una incidencia ligeramente mayor entre las mujeres (56,2%) que entre los hombres (54,7%).

El empleo flexible no se limita a los menos escolarizados. En los sectores estudiados se incluyen personas con niveles de escolaridad diferentes. Sin embargo, una proporción más elevada de mujeres con niveles de escolaridad media está en una situación de empleo flexible en comparación con los hombres, como indica el cuadro 1:

CUADRO 1. Empleo flexible según niveles de escolaridad y sexo (%)

Nivel de escolaridad	Empleo flexible		
	Total	H	M
1.º y 2.º ciclo Básico	57,1	100	50,0
3.º ciclo Básico	78,6	80,0	77,8
Enseñanza secundaria incompleta	45,5	44,4	46,2
Enseñanza secundaria completa	60,7	71,4	54,3
Curso medio y diplomatura	41,7	28,6	60,0
Enseñanza superior	54,1	41,7	60,4
Master	9,1	25,0	0

Hay una gran incidencia del empleo flexible en las categorías profesionales de nivel inferior. En las categorías profesionales de nivel

⁵ Consideramos en esta categoría los contratados a un plazo determinado, los trabajadores temporales y los trabajadores "independientes" que prestan servicios.
⁶ La proporción en los grupos de edad menos jóvenes es menor: el 36,8% en el grupo de edad de 31-35 años y el 8% en el grupo de edad de 36-40 años.

superior predomina el empleo estable, como aparece en el cuadro siguiente:

CUADRO 2. Tipo de empleo por categorías profesionales

Categoría profesional	Empleo estable	Empleo flexible
Cuadros superiores	96,2	0,4
Profesiones científicas y técnicas	90,9	0,1
Técnicos y profesionales de nivel intermedio	100,0	0,0
Personal administrativo y similares	40,0	60,0
Operadores de <i>call centre</i>	5,0	95,0
Empleados de comercio	41,2	58,8
Total	45,0	55,0

Puede comprobarse una nítida separación entre las categorías socioprofesionales de elevado y medio estatus (cuadros superiores, especialistas y técnicos de nivel intermedio) y las categorías de bajo estatus como los operadores de *call centres* y los empleados de comercio (cuadro 3). Mientras que los primeros se encuentran en una situación de estabilidad profesional, reforzada por la promoción y la formación profesional, con remuneraciones más elevadas, el segundo grupo, a pesar de su elevado nivel de escolaridad, está en una situación bastante precaria en la que se asocian el trabajo de pobre contenido, el salario bajo y la falta de perspectivas profesionales, muy especialmente en los operadores de *call centre*. De este modo, es comprensible que aunque tengan más temor de perder el empleo, tienen también más deseos de cambiar de profesión y de empleo. Los propios gestores reconocen que la precariedad conlleva altas tasas de absentismo. El trabajo de los operadores es desgastante y los salarios son bajos e insuficientes para mantener una familia. No hay perspectivas de carrera. En uno de los casos estudiados, entre 200 personas, tan sólo 4 o 5 pueden hacer carrera. La rotación alcanza el 70%.

Aquellos que se encuentran actualmente en una situación de empleo flexible, cambiaron de empleo más (64,5%) que los trabajadores con empleo estable (35,4%), pasando, al mismo tiempo, más por la experiencia de desempleo (32,7%) que los trabajadores con empleo estable (8,5%). Estos trabajadores tienen más temor de perder su em-

CUADRO 3. Dimensiones del trabajo y del empleo por categorías profesionales

Dimensiones del trabajo y del empleo	Cuadros superiores/especialistas	Técnicos de nivel intermedio	Operadores de call centre	Empleados de comercio
Antigüedad	5,7 años	4,5 años	1,1 años	1,2 años
Situación contractual	contrato temporal (94,6%)	contrato temporal (100%)	contrato temporal (5%)	contrato temporal (41,2%)
Tiempo de trabajo	tiempo completo (100%)	tiempo completo (90%)	tiempo completo (79%)	tiempo completo (82%)
Desempleo en los últimos 5 años	5,6%	20,0%	22,4%	26,9%
Contenido del trabajo	tareas de elevada complejidad	tareas complejas	tareas limitadas y monitorizadas	tareas poco complejas
Promoción en la empresa	70,4%	20,0%	9,7%	22%
Perspectivas de promoción	buenas	razonables	pocas o ninguna	pocas o ninguna
Formación	asistencia a cursos con apoyo de la empresa (92,0%)	asistencia a cursos con apoyo de la empresa (30,0%)	asistencia a cursos con apoyo de la empresa (35,0%)	asistencia a cursos con apoyo de la empresa (33,0%)
Remuneración	alta (2.000 y +2.000 euros/mes)	media (1.000-1.600 euros)	baja (320-648 euros)	baja (320-648 euros)
Temor de perder el actual empleo	22,6%	20,0%	46,8%	35,3%
Deseo de cambiar de empleo	20,6%	41,7%	55,7%	43,5%
Deseo de cambiar de profesión	20,8%	18,7%	59,3%	43,5%

El empleo flexible en Portugal

pleo actual (37,8%) que los trabajadores con empleo estable (25,8%), y tienden a considerar más su trayectoria profesional como una evolución en zigzag o estancamiento (43,9%) que los trabajadores con empleo estable (20%), como se puede ver en el cuadro 4:

CUADRO 4. Trayectorias según el tipo de empleo (%)

Tipo de empleo	Cambio de empleo en los últimos 5 años	Desempleo en los últimos 5 años	Temor de perder el empleo	Trayectoria profesional en zigzag o estancamiento
Empleo estable ..	35,4	8,5	25,8	20,0
Empleo flexible...	64,5	32,7	37,8	43,9
Total.....	43,3	22,0	32,5	35,1

El trabajo a tiempo parcial es mucho más frecuente entre los que se encuentran en una situación de empleo flexible (21,3%) que entre los trabajadores con vínculo estable (12,2%) y está bastante concentrado en los *call centres* y en el comercio.

Entre los que tienen la percepción de que su trabajo es muy adecuado a su formación y competencias, son más los trabajadores en situación de empleo flexible (78,8%) que los trabajadores con empleo estable (46,8%). La promoción también varía considerablemente según el tipo de empleo. Aquellos que tienen un empleo estable fueron más promocionados y creen que tienen mejores perspectivas de promoción que aquellos que se encuentran en una situación de empleo flexible. Respecto a que casi un tercio de los trabajadores considere su promoción futura como bastante o muy probable, sólo el 8,6% de los trabajadores con empleo flexible tiene en cuenta esta posibilidad. En estrecha relación con la promoción, la asistencia a cursos de formación profesional con apoyo de la empresa varía también en función del tipo de desempleo. Las empresas invierten, sobre todo, en la formación de sus recursos humanos que se encuentran en una situación de trabajo estable y, principalmente, en los sectores de telecomunicaciones e informática/software, donde los trabajadores tienen un nivel de escolaridad muy elevado. La asistencia a cursos por iniciativa propia es bastante baja (cuadro 5). La formación podría mejorar las perspectivas de empleabilidad de los trabajadores flexibles, pero en

realidad la formación contribuye al refuerzo de las ventajas de los trabajadores con empleo estable y con niveles elevados de escolaridad.

CUADRO 5. Formación profesional (%)

Tipo de empleo	Asistencia a cursos con apoyo de la empresa	Asistencia a cursos por iniciativa propia	Formación en el futuro con apoyo de la empresa	Formación en el futuro por iniciativa propia
Empleo estable..	61,8	21,2	64,8	27,6
Empleo flexible...	23,2	17,1	41,8	26,2
Total.....	40,3	18,9	52,0	26,8

Hay que destacar que las mujeres con empleo flexible (23,9%) asisten más que los hombres (22%) a los cursos de formación profesional tanto con apoyo de las empresas como por iniciativa propia (18% de las mujeres y 15% de los hombres). Esto mismo se comprueba en relación al futuro: son más las mujeres (46,9%) que los hombres (41%) que desean asistir a cursos tanto con apoyo de las empresas como por iniciativa propia (56,5% de las mujeres y 42,9% de los hombres). Este mayor esfuerzo por parte de las mujeres para la formación se debe al hecho de estar más expuestas a formas flexibles y precarias de empleo que los hombres, a pesar de poseer un nivel más elevado de escolaridad.

También existen grandes diferencias entre trabajadores con empleo estable y con empleo flexible en lo que se refiere a la confianza en el futuro profesional: más de tres cuartos (75,6%) de los trabajadores en situación de empleo estable confían mucho o bastante en un futuro profesional prometedor. Una proporción también grande, pero más reducida (58,2%), de los trabajadores con empleo flexible piensa de la misma manera⁷.

Los resultados de la encuesta llaman la atención hacia la existencia de un ritmo de trabajo bastante elevado. Gran parte de los trabajadores con empleo estable (70%) considera que su ritmo de trabajo es bastante o muy intensivo y más de la mitad (55,4%) de los trabajado-

⁷ Esta confianza bastante elevada se explica por el hecho de tratarse de trabajadores con niveles relativamente elevados de escolaridad.

res con empleo flexible siente lo mismo. El estrés provocado por el trabajo también es más elevado entre los trabajadores con empleo estable: casi la mitad (45,6%) cree que su trabajo provoca estrés frecuentemente o muchas veces. Entre los trabajadores con empleo flexible, cerca de un tercio (33,6%) siente lo mismo. Una parte sustancial de los trabajadores tanto con empleo estable (56,4%) como con empleo flexible (59,4%) vuelven muchas veces o frecuentemente cansados del trabajo.

Para comprender en qué medida las formas flexibles de empleo van al encuentro de las expectativas de los trabajadores, es importante observar su nivel de satisfacción respecto a los diferentes aspectos del empleo. Las expectativas son muy semejantes según el tipo de empleo. Sin embargo, respecto a esta relativa homogeneidad de las expectativas, se comprueba una gran diferenciación en relación al grado de satisfacción, como indica el cuadro 6. Los trabajadores con empleo estable están en general más satisfechos, particularmente con el contrato de trabajo, la estabilidad y la seguridad en cuanto a su futuro

CUADRO 6. Grado de satisfacción con los diferentes aspectos del empleo según el tipo de empleo (1 a 5)

Aspectos del empleo	Empleo estable	Empleo flexible
Relaciones con compañeros, subordinados y superiores.....	4,0	3,9
Nivel de remuneración.....	3,2	2,7
Condiciones en el lugar de trabajo.....	3,6	3,3
Contrato de trabajo.....	4,2	2,8
Estabilidad y seguridad respecto al futuro profesional.....	3,8	2,5
Autonomía.....	3,7	2,7
Participación en la toma de decisiones.....	3,4	2,5
Grado de interés del trabajo y posibilidad de utilizar las capacidades.....	3,6	3,1
Prestigio y reconocimiento de los méritos.....	3,5	2,8
Oportunidades de promoción.....	3,1	2,3
Oportunidades de aprender cosas nuevas.....	3,3	2,9
Tiempo libre suficiente.....	2,9	3,3
Poder escoger los horarios/días de trabajo.....	3,0	2,8
Nivel de satisfacción con el conjunto de aspectos.....	3,5	2,9

profesional y relaciones con los compañeros, subordinados y superiores. Los aspectos menos satisfactorios para estos trabajadores son la falta de tiempo libre, la imposibilidad de escoger los horarios/días de trabajo, la falta de perspectivas de promoción y los bajos salarios. Los trabajadores con empleo flexible están en general menos satisfechos, especialmente con la falta de oportunidades de promoción, la inestabilidad y la falta de seguridad en lo que se refiere a su futuro profesional, en la participación en las decisiones, bajo nivel salarial, falta de autonomía en el trabajo y vínculo contractual inestable.

No hay diferencias significativas entre hombres y mujeres ni en relación a las expectativas ni en relación al nivel de satisfacción con los diferentes aspectos del empleo. Las diferencias surgen más en relación al nivel de satisfacción en función del tipo de empleo y categoría profesional, como indica el cuadro 7. Los cuadros superiores y los cuadros de nivel intermedio están más satisfechos con los aspectos referentes a las relaciones con los compañeros, al contrato de trabajo y a la estabilidad profesional. Los cuadros superiores y los especialistas trabajan en exceso, frecuentemente 45-50 horas por semana, especialmente en los sectores de audiovisuales, comunicación e imagen e informática/software. No es por casualidad que su mayor insatisfacción se refiera a la falta de tiempo libre y a la imposibilidad de escoger el horario de trabajo. Para los técnicos de nivel intermedio los aspectos más satisfactorios se refieren al contrato de trabajo, estabilidad y seguridad en cuanto a su futuro profesional y relaciones con superiores y compañeros. La falta de oportunidades de promoción constituye el aspecto menos satisfactorio.

Como podemos ver, para los operadores de *call centre* no existe ninguna dimensión con alto nivel de satisfacción. Llama la atención el bajo nivel de satisfacción con la estabilidad y seguridad del futuro profesional, con las oportunidades de promoción, con la participación en las decisiones y con la autonomía en el trabajo. El trabajo con pobre contenido y la falta de participación en las decisiones contrastan con las expectativas de los trabajadores en su mayoría jóvenes y con niveles elevados de escolaridad. Estos resultados se corresponden con los estudios realizados en otros países, particularmente en España y Francia (Bono, 2000; Buscatto, 2002; Lara Rodríguez, 2003). Las informaciones que hemos recogido confirman el taylorismo cuantitativo existente en los *call centres*. El énfasis está en los objetivos cuantitativos, en la productividad y eficiencia (mayor número de llamadas atendidas por minuto), en el control directo e informatizado cerrado. Las llamadas son estrictamente monitorizadas, tanto en lo que se re-

CUADRO 7. Grado de satisfacción en las diferentes dimensiones del trabajo y del empleo por categorías profesionales (1 a 5)

Dimensiones del trabajo y del empleo	Cuadros y técnicos superiores	Técnicos de nivel intermedio	Operadores de call centre	Empleados de comercio
Relaciones con compañeros, subordinados y superiores	4,2	4,2	3,8	4,0
Nivel de remuneración	3,6	3,3	2,7	2,9
Condiciones de trabajo	3,9	3,5	3,4	3,2
Contrato de trabajo	4,3	4,6	2,5	3,6
Estabilidad y seguridad en cuanto al futuro profesional	3,9	4,2	2,1	3,3
Autonomía	3,9	3,8	2,4	3,0
Participación en la toma de decisiones	3,7	3,7	2,2	2,9
Grado de interés del trabajo, y posibilidad de utilizar las capacidades	3,9	4,1	2,8	3,2
Prestigio y reconocimiento de los méritos	3,7	3,3	2,6	3,2
Oportunidades de promoción	3,6	2,5	2,2	2,6
Oportunidades para aprender cosas nuevas	3,7	3,2	3,0	2,9
Tiempo libre suficiente	2,5	3,3	3,6	3,2
Poder escoger horarios/días de trabajo	2,9	3,6	3,7	2,5

fiere al contenido (calidad de la información dada, amabilidad y simpatía en el trato con el cliente) como en términos cuantitativos. Hay que destacar, por tanto, la separación entre funciones de concepción/control, realizadas por un número reducido de técnicos, y las tareas rutinarias, realizadas individualmente en un puesto de trabajo por los operadores. En uno de los casos estudiados encontramos a 15 técnicos vinculados a la empresa (efectivos) realizando funciones de concepción/control y 244 operadores formalmente vinculados a una empresa de trabajo temporal.

Para los empleados de comercio los aspectos menos satisfactorios son los horarios y la falta de oportunidades de promoción. Los horarios flexibles antisociales practicados en los centros comerciales y en

los hipermercados afectan principalmente a mujeres, causándoles grandes perturbaciones en la vida familiar. Situación particularmente grave para las mujeres con hijos pequeños.

El bajo nivel de satisfacción con los diversos aspectos del trabajo se refleja en la voluntad manifiesta de una parte sustancial (81,1%) de los trabajadores en situación de empleo flexible de cambiar de empleo. Esta proporción es mucho menor entre los trabajadores con empleo estable (32,5%). También es bastante fuerte el deseo de alterar la situación profesional: el 43% de los que están en una situación de empleo estable y el 73% de aquellos que tienen empleo flexible cambiarían de situación profesional si pudiesen. Son más los hombres que las mujeres a los que les gustaría cambiar de empleo (50,6% y 40,9% respectivamente). También hay más hombres (47,0%) que mujeres (44,4%) a los que les gustaría cambiar de profesión si pudiesen. A una proporción semejante de hombres (57,5%) y de mujeres (58,7%) les gustaría cambiar su situación profesional.

Conseguir alternar periodos de trabajo en la empresa con periodos de trabajo voluntario y/o periodos de formación, teniendo la garantía de un rendimiento que les fuese suficiente y regular, es la alternativa más atrayente para los encuestados. Estos resultados indican que las personas optan por una flexibilidad a lo largo de su vida profesional que atienda a sus necesidades. Trabajar por cuenta propia es la segunda alternativa preferida, para aquellos que tienen empleo flexible y, sobre todo, para las mujeres que se encuentran en esta situación. El empleo a tiempo parcial no es una alternativa atrayente y quedarse en casa para tratar de las tareas domésticas/familiares (aunque con un rendimiento suficiente y regular) todavía menos. Son también pocos aquellos que prefieren no tener empleo, pero sí realizar diversas actividades (voluntarias, culturales y lúdicas) teniendo un rendimiento suficiente y garantizado. En otras palabras, la alternativa de una sociedad centrada no en el trabajo, sino en actividades alternativas, defendida por los defensores del fin del trabajo (Gorz, Beck, Méda), es poco valorizada por los encuestados, independientemente del tipo de empleo, como indica el cuadro de la página siguiente.

Trabajar por cuenta propia se valoriza bastante. Los trabajadores con empleo estable aprecian, sobre todo, la autonomía, y aquellos que se encuentran en una situación de empleo flexible valorizan, además de la autonomía, también una mayor estabilidad profesional. A pesar de la creciente difusión del trabajo temporal, esta forma es despreciada por las personas. Los trabajadores temporales querrían ser empleados de la empresa donde trabajan y no de las empresas de tra-

CUADRO 8. Situación profesional preferida según el tipo de empleo (%)

Situación profesional	Empleo estable	Empleo flexible
Empleo a tiempo completo	26,7	18,6
Empleo a tiempo parcial	7,8	5,3
Poder alternar periodos de trabajo en la empresa, periodos de trabajo voluntario y/o periodos de formación, teniendo la garantía de un rendimiento suficiente y regular	30,0	30,1
Trabajar por cuenta propia	24,4	32,7
No tener empleo, pero diversas actividades (voluntarias, lúdicas, culturales), y tener un rendimiento suficiente y regular	7,8	11,5
Quedarse en casa encargado de las tareas domésticas/familiares y tener un rendimiento suficiente y regular	1,1	0,0
Otra situación	2,2	1,8
Total	100,0	100,0

bajo temporal (ETT). Los trabajadores temporales tienen falta de identidad en lo que se refiere a la empresa. Ellos se sienten discriminados en las empresas donde trabajan por no pertenecer a ellas y, al mismo tiempo, su relación con la ETT tampoco les permite tener un sentimiento de pertenencia.

Frente a las condiciones de trabajo y al bajo nivel de satisfacción de los trabajadores flexibles, sería importante para estos trabajadores poder alterar su situación a través de la negociación y organización de la defensa de sus intereses. De todas formas, la sindicalización es muy baja entre los inquiridos: un 11% de aquellos que tienen empleo estable declaran pertenecer a un sindicato, y sólo el 4% de aquellos que tienen empleo flexible. De este modo, la capacidad de defensa de los intereses y la capacidad de negociación colectiva de los trabajadores flexibles son muy reducidas. Teniendo en cuenta además su falta de poder de negociación individual derivada de su frágil posición en el mercado de trabajo, estos trabajadores están más sujetos a la sumisión de las condiciones definidas por los empleadores que los trabajadores con empleo más estable asociado a niveles más elevados de cualificación y posición más fuerte en el mercado de trabajo y, por

consiguiente, capacidad de negociación individual sobre las condiciones de su empleo.

4. Trayectorias de flexibilidad y tipos de empleo flexible

Las informaciones recogidas a través de la encuesta, como vimos, muestran grandes diferencias entre los trabajadores con empleo estable y trabajadores con empleo flexible. De todas formas, estas diferencias no significan que se trate de grupos homogéneos y con fronteras rígidas. Además de la heterogeneidad derivada de las diferencias del nivel de escolaridad, del nivel de calificación y de sexo, hay diferencias de trayectorias que resultan de la acumulación de ventajas y desventajas a lo largo de la vida. El análisis con detenimiento del contenido de las entrevistas permitió establecer tres grandes tipos de trayectorias de flexibilidad del empleo: flexibilidad cualificante, flexibilidad precarizante transitoria y flexibilidad precarizante a largo plazo. Estos tres tipos de flexibilidad se pueden caracterizar de la siguiente manera:

- *Flexibilidad cualificante*: elección de empleos flexibles por parte de individuos con niveles medio y elevado de escolaridad; trabajos altamente cualificados, que permiten, exigen y estimulan el aprendizaje continuo, fuerte inversión en la formación con vistas al desarrollo profesional; posición y capacidad de negociación de los individuos con el empleador para obtener remuneraciones más elevadas y mejores condiciones de trabajo; fuerte movilidad de empleo entre empresas; buenas perspectivas profesionales: actividad profesional intensa y cualificante, movilidad ascendente, conexión a varias empresas sin vínculos estables.
- *Flexibilidad precarizante transitoria*: rotación entre empleos flexibles transitorios por parte de jóvenes con niveles de educación elevados/medios cuyo trabajo tiende a ser pobre en contenido limitando el uso de sus cualificaciones y el aprendizaje en el trabajo; falta de capacidad de negociación con el empleador para obtener remuneraciones más elevadas y mejores condiciones de trabajo; los individuos con este tipo de trayectoria están esperando un empleo mejor, quieren diversificar la experiencia pro-

fesional u obtener un rendimiento complementario; perspectivas profesionales: gran esperanza y fuerte motivación para buscar una situación profesional mejor.

- *Flexibilidad precarizante a largo plazo*: fuerte rotación predominantemente involuntaria entre empleos flexibles en la mayoría de los casos inseguros y mal pagados (fuerte movilidad lateral) por parte de individuos con nivel medio y baja escolaridad; experiencias de trabajo sucesivas, provisionales y limitadas que impiden el aprendizaje en el trabajo; poca o ninguna motivación para invertir en la formación con vistas al aumento del nivel de cualificación; perspectivas profesionales: inestabilidad a largo plazo, fuerte probabilidad de una trayectoria marcada por la precariedad y la amenaza de desempleo.

No obstante, no hay fronteras rígidas entre empleo estable y flexible. Trabajadores con un vínculo contractual estable pueden tener una posición frágil en el mercado de trabajo debido a su bajo nivel de escolaridad y de cualificación. Estos individuos son los que corren mayor riesgo de perder su empleo cuando hay procesos de reestructuración. Por esa razón, tenemos que hablar de una trayectoria de *estabilidad amenazada*, que caracteriza a los individuos que se encuentran vinculados a un contrato indefinido, pero tienen un nivel relativamente bajo de escolaridad y realizan tareas poco complejas y poco exigentes en lo que se refiere a la cualificación, participan poco en acciones de formación profesional, les falta capacidad de negociación con el empleador para obtener remuneraciones más elevadas y mejores condiciones de trabajo y, por consiguiente, sus perspectivas profesionales futuras no divergen mucho de los trabajadores con trayectorias de flexibilidad precarizante.

Partiendo de la identificación de estos tipos de trayectorias, no estamos de acuerdo con la perspectiva crítica que asocia la flexibilidad del empleo a la precariedad. Tampoco estamos de acuerdo con los defensores de la flexibilidad que, postulando la generalización de la flexibilidad cualificante, ignoran la flexibilidad precarizante.

En lo que se refiere a los trabajadores con empleo flexible, el análisis de contenido de las entrevistas centradas en las trayectorias profesionales indica que hay una gran variedad de tipos de empleo flexible. La tipología que se sigue fue elaborada en base a ese análisis.

Empleo de inserción a la espera de mejora

La entrada en el mercado de trabajo de Ricardo ejemplifica un tipo de empleo flexible al que podemos llamar de "empleo de inserción a la espera de mejora". Su situación, que se caracteriza por la combinación del trabajo pobre en contenido con la inestabilidad del empleo, contrasta con sus expectativas y tiene como resultado una gran insatisfacción. De todas formas, a pesar de esta inserción precaria en el mercado de trabajo, espera poder mejorar su situación.

Ricardo, de 26 años, soltero que vive con su madre, trabaja desde hace dos años en un *call centre* con el segundo contrato temporal (12 meses). Desempeña funciones administrativas de *back office* y gana 628 euros. Interrumpió el curso universitario en informática de gestión para poder trabajar. Considera su trabajo poco estimulante, que no permite su realización profesional ni el acceso a la formación profesional, y sin perspectivas de carrera. Se siente arrepentido de haber interrumpido sus estudios al reconocer que sus habilitaciones no le permiten obtener un mejor empleo. La relación con la empresa de trabajo temporal es muy distante y en la empresa donde trabaja es tan sólo un colaborador externo con la sensación de no tener perspectivas de un día formar parte de la plantilla de la empresa. Considera que la situación de empleo en la que se encuentra "es bastante frustrante, genera inseguridad, inestabilidad y les afecta en todos los niveles". De todas formas, este empleo le permite adquirir experiencia. Lo que más desea para su vida profesional es la estabilidad, le gustaría trabajar por cuenta propia.

Empleo de transición para adquirir y diversificar la experiencia profesional

Inés, 28 años, con un curso en Comunicación y Publicidad, actualmente trabaja en una empresa de telecomunicaciones. Después de varios empleos con contratos temporales, consiguió un empleo seguro en su área de interés y ya cambió de empleo, pero dentro del campo del empleo seguro. Su trayectoria indica, como algunos factores favorables, principalmente, experiencias de trabajo enriquecedoras, aunque inestables, asociadas al esfuerzo y fuerte motivación para aumentar su cualificación, que permitieron una transición hacia una situación profesional más estable. Se trata de una trayectoria que ejemplifica la movilidad ascendente, es decir, el paso de la flexibilidad precaria transitoria hacia la estabilidad profesional.

El empleo flexible en Portugal

Los padres emigraron a Francia. La madre, en aquel momento, trabajaba en una fábrica de confecciones, y su padre, después, entró en los CTT como cartero, con 4 años de escolaridad. Hizo el curso de Comunicación Social y Publicidad y después complementó sus estudios con una postgraduación en Marketing y Negocios Internacionales. Cuando entró en la universidad, ya estaba trabajando. Comenzó a trabajar con 18 años dando apoyo de secretariado, a jornada completa y con contrato temporal [en una empresa de telecomunicaciones]. Después se pasó a otra empresa del grupo, en el mismo sector, pero más ligada a un proyecto que le dio la oportunidad de conocer mucha gente del *core business*. Aquí permaneció dos años, renovando mientras tanto contratos. Tenía funciones de secretariado, pero llegó a hacer telemarketing en el área comercial; después de adquirir un conocimiento profundo de esa área, se pasó a la asistencia a clientes. Trabajaba muchas horas. Fue un periodo difícil porque no conseguía llegar a tiempo a las clases, ni dedicar el tiempo necesario a los estudios. Por eso, se cambió a otra empresa del ramo de las comunicaciones. En los primeros tiempos estuvo con un contrato temporal; pero después pasó a ser fija en los 2 últimos años de licenciatura. Mientras tanto, antes de acabar el curso universitario pretendía cambiarse para algo mejor. Y surgió una oportunidad para trabajar en una empresa del ramo de las tecnologías de la información como responsable del Marketing de Servicios. Entra inmediatamente en plantilla. Esta experiencia fue muy importante porque finalmente consigue trabajar en su área de interés. Se quedó allí trabajando cerca de 3 años.

Se cambió hace un mes [a otra empresa de las tecnologías de la información], donde está trabajando en el campo del marketing.

Empleo flexible como actividad complementaria

Alberto, 33 años, licenciado en Relaciones Internacionales y con un curso de postgraduado en Estudios Europeos, casado sin hijos, optó por trabajar como empleado temporal a jornada completa para complementar su sueldo de profesor en la enseñanza secundaria. Su caso es paradójico: en una organización se encuentra en una situación de precariedad de empleo (no de trabajo) y en la otra tiene estabilidad profesional, a pesar de tener una relación contractual con una empresa de trabajo temporal. Su trayectoria indica una combinación particular del empleo inestable y del trabajo interesante, que le permitió adquirir estabilidad profesional, para lo cual su elevado nivel de escolaridad tiene un papel importante.

Alberto gana 800 euros líquidos con un contrato temporal en la escuela y 800 euros en el *call centre* con un contrato indefinido a través de una ETT.

Comenzó a trabajar a los 20 años en un periódico con un contrato de prestación de servicios durante un año y medio que terminó a causa del servicio militar. Después impartió clases en varias escuelas en Lisboa y dio formación profesional en varios lugares. Se enfrenta con naturalidad a los frecuentes cambios de empleo. A pesar de que el trabajo temporal le causa alguna inestabilidad, consigue adaptarse a esta situación. En el *call centre* comenzó trabajando con un contrato de prestación de servicios, después pasó a tener un contrato de 6 meses y después un contrato de 1 año. Actualmente tiene un contrato indefinido con la empresa de trabajo temporal que prácticamente desconoce. Coordina un equipo de 10 personas. Su trabajo es muy intenso y prolongado. Acumulando la enseñanza con el trabajo en el *call centre*, trabaja 14 horas por día (60 horas por semana), teniendo dificultades de conciliar la vida profesional y la vida privada. Aprecia el trabajo bien pagado, independientemente de ser estable o no.

Empleo flexible por opción personal

Helio, de 28 años, vendedor de soluciones informáticas, después de varias experiencias profesionales voluntariamente interrumpidas, opta por el trabajo a tiempo parcial. Su trayectoria indica la existencia de algunos factores que le confirieron ventajas en el mercado de trabajo: contexto familiar favorable a los estudios y a la libertad de elección; cualificación en un área con buenas perspectivas de empleo; movilidad voluntaria entre empleos con el objetivo de conseguir vivir de acuerdo con su modelo de vida, en el que el trabajo es un medio y no un fin en sí mismo. Este caso es el ejemplo para el empleo flexible por opción y se incluye en la "flexibilidad cualificante".

Helio tiene 28 años de edad y abandonó sus estudios al final de la enseñanza secundaria, al considerar que la enseñanza tradicional no le ofrecía las competencias de su interés. Es hijo de padres habilitados con el nivel de enseñanza superior, que no pusieron objeciones sobre las elecciones de la trayectoria de vida de su hijo. Hizo un curso profesional de informática, cuyas prácticas representaron el inicio de la vida laboral. Como en todos los restantes empleos que tuvo, salió por opción propia. Hoy en día trabaja a tiempo parcial por opción, en régimen de teletrabajo, y le gustaría tener todavía más flexibilidad e independencia. Está casado —la mujer también trabaja a tiempo parcial— y tiene dos hijos, enfrentando los periodos de inestabilidad profesional gracias a los ahorros. Toca en una banda de música de jazz.

Empleo precario continuo

La trayectoria profesional de Carlos está marcada por la continuidad de situaciones precarias de empleo alternadas con desempleo. En total ha tenido 10 empleos en 11 años. Las perspectivas de mejora de su empleabilidad son escasas o inexistentes debido a su bajo nivel de escolaridad. Su trayectoria ejemplifica la acumulación de desventajas: bajo nivel de escolaridad engendrado en un medio familiar poco favorable a los estudios, fuerte movilidad lateral entre empleos precarios asociados a un trabajo poco cualificado, poco propicio al aprendizaje y a la mejora de las cualificaciones. Esta trayectoria se inscribe en la flexibilidad precaria continua.

Carlos tiene 26 años, vive en una unión de hecho, sin hijos. Estudió hasta los 6 años de escolaridad. Por decisión del padre interrumpió los estudios y comenzó a trabajar a los 15 años como aprendiz en una carpintería, sin contrato y sin ganar nada hasta los 18 años. A los 19 años se despide porque no le gusta el ambiente. Por decisión del padre trabajó para él en la tipografía de publicidad como repartidor. Se quedó durante un año y medio. Después se fue a trabajar como guardia de seguridad durante 3 años. Por falta de aumento de salario y falta de perspectivas se despidió. A través del Centro de Empleo consigue, después de estar desempleado cuatro meses, un empleo en un almacén de productos químicos con contrato temporal que fue renovado dos veces. La empresa rescindió el contrato antes de terminar su tercera renovación. Después trabajó como ayudante de conductor en una empresa de transportes y tres meses en el almacén de un hipermercado. Después trabajó en dos empresas de mensajería sin contrato utilizando su propia moto y cobrando sólo por servicio de entrega. Después de un accidente con su moto la empresa prescinde de sus servicios y se queda de nuevo desempleado. Consigue unos trabajos eventuales como embalador en el almacén de una fábrica de cervezas. A continuación trabajó como distribuidor de publicidad sin contrato durante un mes y medio, pero le pagaron sólo medio mes de salario. Se quedó de nuevo sin empleo. Por incentivo de su compañera, camarera, decidió retomar los estudios para tener la escolaridad mínima de 9 años. Sólo cotizaba en la Seguridad Social cuando trabajaba en el almacén de los productos químicos. Mientras tanto, está buscando un nuevo empleo. No le gusta trabajar en sitios cerrados, le gusta trabajar al aire libre. No está sindicalizado. A su ver, el empleo confiere estatus a la persona, un desempleado es considerado como un vago, no es un delincuente, pero sí un holgazán.

Estabilidad amenazada

João, a pesar de estar empleado como efectivo, se encuentra en una situación frágil y con perspectivas semejantes a los trabajadores con trayectorias de flexibilidad precarizante continua.

João tiene 42 años, sin hijos, y vive con sus padres, que tienen un bajo nivel de escolaridad y bajos rendimientos. A pesar de eso, hicieron todo lo posible para que su hijo estudiase. Pero él a los 15 años, con 6 años de escolaridad, abandona la escuela. Solamente retomó sus estudios a los 32 años durante el turno nocturno y concluye el 12.º año. Se presenta en la facultad de letras, pero no consigue entrar. Comienza a trabajar a los 26 años en un laboratorio de tintas con un contrato temporal, donde pasa nueve meses y de donde sale por razones de salud. Se queda sin empleo durante cuatro meses, después empieza a trabajar durante 16 meses en un supermercado, también con un contrato temporal. Se queda otra vez desempleado sin cobrar el subsidio. Más tarde fue admitido en ANA (empresa de transporte aéreo) con un contrato de seis meses para trabajar en la cafetería, pero pasó a ser fijo en el área administrativa. Es fijo desde hace 13 años. Está insatisfecho con su remuneración. Participó muy poco en acciones de formación. Le gustaría permanecer en el mismo empleo, a pesar del carácter rutinario de su trabajo y del bajo sueldo.

5. Empleo flexible, ¿oportunidad para una situación más estable?

En lugar del paso de las situaciones flexibles de empleo a situaciones más estables, se comprueba una tendencia a la reproducción de las situaciones de empleo. De acuerdo con los resultados de una encuesta europea, la movilidad encontrada entre varias situaciones de empleo (empleo de buena calidad, bajo salario/baja productividad, empleo "callejón sin salida" y desempleo) fue bastante reducida (Comisión Europea, 2001). En otras palabras, el acceso a los buenos empleos es limitado, y aquellos que tienen empleo con bajo nivel de calidad tienen muy poca probabilidad de obtener empleo con mejor calidad y corren el riesgo de quedarse arrinconados en la esfera del empleo "callejón sin salida" o quedarse desempleados. El informe sobre el empleo en la UE respecto al año 2002 indica que más de la mitad de aquellos que se encontraban con empleo de baja calidad permane-

cieron más de 2 años y el 25% se volvieron desempleados o inactivos. El riesgo de volverse desempleado entre aquellos que tienen empleos de duración temporal es cuatro veces superior que para los empleados con contrato indefinido. La selectividad de la movilidad se manifiesta también en el hecho de que más de la mitad de los jóvenes con un nivel alto de formación transitan hacia un empleo mejor, pero solamente un tercio entre aquellos que tienen un nivel bajo de formación/cualificación.

Los datos estadísticos en Portugal (INE, 2000) indican igualmente la tendencia hacia la reproducción de las situaciones contractuales. Por ejemplo, en 2000, el 96% de los contratados indefinidos, el 76,1% de los contratados de duración determinada y el 74,4% de los trabajadores de temporada se encontraban en la misma situación en el año anterior. Hay que destacar que casi el 20% de los contratados temporales en el año anterior tenía contrato indefinido. Los datos del Balance Social de 2001 indican la misma tendencia: de los contratados a término resolutorio, sólo el 10% consiguió acceder a los cuadros de las empresas, el 54% permaneció en la situación de contrato temporal y el 36% estaba registrado en el flujo "salidas".

Se comprueba esta tendencia hacia la reproducción de las situaciones de empleo a través de los resultados de la encuesta realizada en el ámbito de nuestro proyecto de investigación, o sea, una parte sustancial de los individuos que tenían contrato indefinido ya se encontraban en esa situación anteriormente, y a su vez, los individuos con contrato a través de una empresa de trabajo temporal también estaban ya en esa situación en los dos empleos anteriores. A pesar del nivel de escolaridad relativamente elevado de los encuestados con empleo flexible, apenas una pequeña parte consiguió cambiar hacia un empleo estable: un cuarto de los trabajadores temporales y el 11,9% de los contratados con duración determinada.

Los resultados de nuestra encuesta muestran también que la movilidad para gran parte de los trabajadores flexibles significa, sobre todo, un movimiento lateral (entre empleos flexibles semejantes) y no una movilidad ascendente que indique la mejora de la empleabilidad. Esa movilidad lateral va contra las expectativas de una parte sustancial de los trabajadores con empleos flexibles, una vez que esperan encontrar un empleo mejor y más estable. En lo que se refiere a los cuadros superiores y especialistas, en virtud de la fuerte inversión hecha por las empresas en su formación —como es el caso del sector de los sistemas de información, telecomunicaciones, software, multimedia y publicidad—, sus vínculos laborales tienden a ser más estables. Los

profesionales difícilmente sustituibles o cambian de empleo para tener rendimientos más elevados y mejores condiciones de trabajo o son atraídos por otras empresas interesadas en su *know-how*. Esa movilidad, sin embargo, ocurre contra la voluntad de los empleadores, interesados en la fijación de estos profesionales.

6. Conclusiones

En Portugal, como en otros países, asistimos, además de al aumento del desempleo, a la difusión del empleo flexible en detrimento del empleo estable. Esa difusión se debe, sobre todo, a la búsqueda de la reducción de los costes ligados al factor trabajo en un contexto de una economía global competitiva. Una parte sustancial de los empleos flexibles es precaria por ser insegura y no ofrecer o ofrecer pocas condiciones para la formación profesional, progresión en la carrera y protección social, contrastando con las expectativas de los trabajadores frente al empleo.

Los resultados obtenidos refutan las tesis tecnooptimistas sobre generalización del trabajo inteligente, del aumento de opciones y de oportunidades para todos para mejorar su empleabilidad proporcionadas por las tecnologías de la información y comunicación. La realidad del empleo en los sectores estudiados de servicios avanzados está muy lejos de este ideal. Las situaciones de empleo en estos nuevos sectores de servicios no convergen en una marcha homogeneizante rumbo al trabajo inteligente y al aprendizaje continuo para todos. Muy al contrario, las situaciones de empleo tienden a volverse más heterogéneas implicando no sólo niveles de satisfacción muy diferenciada, sino también oportunidades muy diferenciadas para el aumento de las cualificaciones, para la adquisición de nuevas competencias y, por consiguiente, para la mejora de la empleabilidad. Además de esto, las situaciones muy diferenciadas de empleo tienen consecuencias individuales y sociales múltiples, no sólo a nivel del consumo y de la calidad de vida, de las perspectivas de vida futuras, de protección social y del acceso a actividades colectivas, sino también igualmente en lo que se refiere a la acción e intervención individual y colectiva, concretamente en lo que respecta a la capacidad para la defensa de intereses.

Los resultados de la encuesta indican que hay grandes diferencias entre trabajadores con empleo estable y trabajadores con empleo fle-

xible en lo que se refiere a las trayectorias profesionales, condiciones de trabajo, nivel de satisfacción con diversos aspectos del trabajo y del empleo y perspectivas profesionales. Pero la lógica de la "vía alta" está lejos de ser aplicada a los trabajadores con empleo estable, como indica el bajo nivel de satisfacción con los salarios y con las perspectivas de promoción y de carrera. Ya se aplica más plenamente la lógica de la "vía baja" a una parte sustancial de los trabajadores con empleo flexible (bajos salarios, bajo nivel de autonomía y de participación, falta de perspectivas profesionales).

No obstante, los trabajadores en situación de empleo flexible no constituyen un grupo homogéneo. Podemos distinguir diferentes tipos de trayectorias de flexibilidad y de empleos flexibles. Al mismo tiempo, hay tendencia para la reproducción de las situaciones de empleo, siendo la movilidad muy selectiva. En otras palabras, tan sólo una pequeña parte de los trabajadores con empleos flexibles y de baja calidad consigue pasar a mejores empleos al existir factores favorables para ello, tales como un nivel de escolaridad más elevado, trabajo estimulante y una fuerte motivación para el aprendizaje.

Como los resultados de nuestra investigación indican, para unos la situación de empleo flexible es una opción y una oportunidad para pasar a una situación mejor, pero para muchos otros, con una situación de empleo flexible y precaria, se trata de una trampa que los amarra a una trayectoria profesional marcada por la precariedad y la falta de perspectivas de desarrollo profesional. La tendencia hacia la reproducción de las situaciones precarias de empleo significa que su movilidad tiende a limitarse a la esfera del trabajo poco cualificado, tanto dentro de la misma empresa como en el cambio de una empresa hacia otra, conllevando características que perpetúan la fragilidad en el mercado de trabajo, concretamente la falta de posibilidades de formación y de promoción profesional. En estos casos, estamos ante la presencia de acumulación de desventajas, tales como un bajo nivel de escolaridad unido a un ambiente familiar poco favorable a los estudios, ocupaciones poco exigentes en lo que se refiere a la cualificación y poco estimulantes en términos de aprendizaje y mejora de la cualificación.

La política de empleo orientada a la mayor difusión de las formas flexibles de empleo no va al encuentro de las expectativas de los trabajadores y tiende a derivar en el aumento de número de aquellos que se vuelven víctimas de la lógica de la "vía baja" de la mejora de la competitividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atkinson, John (1987), «La flexibilidad de l'emplois sur le marché interne et externe de travail», en Dahrendorf, R., Kohler, E., Piotet, F., *Nouvelles formes de travail et activité*, Dublín, Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, pp. 3-48.
- Beck, Ulrich (2000), *The Brave New World of Work*, Oxford, Blackwell Publishers [traducción castellana: Barcelona, Paidós].
- Bono, Andrea del (2000), «Call centres, ¿el trabajo del futuro?», *Sociología del Trabajo*, 39, pp. 3-31.
- Buscatto, Mario (2002), «Les centres d'appels, usines modernes? Les rationalisations paradoxales de la relation téléphonique», *Sociologie du Travail*, 44, pp. 99-117.
- Brewster, Chris; Mayne, Lesley; Tregaskis, Olga M. (1997), *Flexible working in Europe. Journal of World Business*, verano, vol. 32.
- Carnoy, Martin (2000), *Dans Quel Mond Vivons Nous?*, París, Fayard.
- Castel, Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, París, Fayard.
- Castells, Manuel (1998), *La era de la información*, vol. 1. *La sociedad red*. Madrid, Alianza.
- Castillo, Juan José (1998), «Em busca do trabalho perdido (e de uma sociologia capaz de o encontrar...)», en Kovács, Ilona; Castillo, Juan José, *Novos modelos de produção: Trabalho e pessoas*, Oeiras, Celta Editora.
- (2003a), *En la jungla de lo social*, Madrid y Buenos Aires, Miño y Dávila.
- (2003b), *Los estragos de la subcontratación (La organización del trabajo como factor de riesgo laboral)*, Madrid, UGT.
- Cerdeira, Maria da Conceição (coord.) (2000), *Novas Modalidades de Emprego*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
- Comisión Europea (2000, 2001, 2003, 2004), *Employment in Europe*, Luxemburgo.
- D'Iribarne, Alain (1997), «Uma leitura dos paradigmas do Livro Branco sobre a educação e a formação: elementos para um debate», *Formação Profissional*, CEDEFOP, núm. 8/9.
- Ducatte, Jean-Claude (1995), *Après la crise. L'entreprise post-taylorienne*, París, Les Éditions d'Organization.
- Eurostat (2001, 2002, 2003), *Labour Force Survey*, Luxemburgo.
- Felstead, Alan y Jewson, Nick (eds.) (1999), *Global Trends in Flexible Work*. Londres, Macmillan Pres Ltd.
- Fitoussi, Jean-Paul y Rosenvallon, Pierre (1997), *Nova Era das Desigualdades*. Oeiras, Celta.
- Galini, Luciano (2002), «La informalización del trabajo en los países desarrollados. Cómo y por qué las condiciones de trabajo en el Norte se están aproximando, a la baja, a las del Sur», *Sociología del Trabajo*, núm. 45, pp. 7-24.
- Gallie, D.; White, M.; Cheng, Y. y Tomlinson, M. (1998), *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford, Clarendon Press.
- Gorz, André (1997), *Misères du présent. Richesses du possible*, París, Édition Gallie.
- Gruber, Hélène y Brouillet, Jacques (1998), «Le contrat de travail est-il mort avec la recherche de diverses formes de flexibilité?», *Personel*, 388 (abril).
- Grupo de Lisboa (1994), *Limites à competição*, Lisboa, Publicações Europa-América.
- Hage, J.; Powers, Ch. (1992), *Post-Industrial Lives: roles and relationships in the 21st century*, Londres, Sage Publications.
- Instituto Nacional de Estadística (2000, 2001, 2002), *Inquérito ao Emprego*, Lisboa.
- Kovács, Ilona (1998), «Trabajo, cualificaciones y aprendizaje a lo largo de la vida», *Sociología del Trabajo*, núm. 34, otoño, pp. 3-25.
- (1999), «Qualificação, formação e empregabilidade», *Sociedade e Trabalho*, Lisboa, MTS, núm. 4, pp. 7-17.
- (2002), *As Metamorfoses do Emprego*, Oeiras, Celta Editora, 2002.
- (2004), «Formas flexíveis de emprego em Portugal: riscos e oportunidades», *Sociedade e Trabalho*, núms. 23-24, Lisboa, Ministerio do Trabalho e La Segurança Social, pp. 47-66.
- y Castillo, Juan José (1998), *Novos modelos de produção: Trabalho e pessoas*, Oeiras, Celta Editora.
- Lara Rodríguez, Ángel Luis (2003), «El telemarketing en España: materiales para una cartografía del mundo del trabajo contemporáneo», *Sociología del Trabajo*, núm. 49, otoño, pp. 27-59.
- Linhart, Danièle (2002), «Los asalariados y la mundialización. El caso francés», *Sociología del Trabajo*, núm. 45, pp. 53-68.
- Méda, Dominique (1995), *Le travail: une valeur en voie de disparition*, París, Aubier.
- OCDE (2000), *Employment Outlook*, OCDE, París.
- Paugam, S. (2000), *La salaríé de la precarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, París, PUF, 2000.
- Petrella, Ricardo (1994), «As armadilhas da economia do mercado para a formação no futuro: para além do anúncio, a necessidade de denúncia», *Formação Profissional*, CEDEFOP, núm. 3.
- Pyke, Frank; Segenberger, Werner (orgs.) (1992), *Industrial Districts and Local Economic Regeneration*, Ginebra, ILO Studies.
- Rifkin, Jeremy (1995), *The End of Work: The Decline of the global Labor force and the New Post-Market Era*, Nueva York, J. P. Tacher, G. P. Putnam's Sons [traducción castellana, Barcelona, Paidós].
- Reich, Robert (1993), *O Trabalho das Nações*, Lisboa, Quetzal.
- Rosa Teresa (coord.) (2000), *Trabalho precário—perspectivas de superação*, Lisboa, CIES, OEFP.
- Santana, Vera y Centeno, Luís. G. (coords.) (2001), *Formas de Trabalho: Trabalho Temporário; Subcontratação*, CIDEC, OEFP.

El empleo flexible en Portugal

Ilona Kovács

Schor, Juliet B. (1991), *The Overworked American. The Unexpected Decline of Leisure*, Nueva York, Basic Books.

Vaz, Isabel Faria (1997), *As formas atípicas de emprego e a flexibilidade do mercado de trabalho*, Coleção Estudos, Lisboa, Ministério da Qualificação e Emprego.

Resumen. «El empleo flexible en Portugal. Algunos resultados de un proyecto de investigación»

Este artículo, basado en algunos de los resultados de un proyecto de investigación, tiene como objetivo caracterizar la situación y la percepción de dicha situación por los trabajadores con empleo flexible, indicar las principales desigualdades entre los trabajadores con empleo estable y con empleo flexible, así como identificar los diferentes tipos de empleo flexible y de trayectorias de flexibilidad.

El artículo comienza con una breve confrontación de las diferentes perspectivas sobre la transformación del empleo. A continuación se procede a una caracterización del empleo estable, en sus diferentes dimensiones, partiendo de los resultados de la encuesta realizada en el sector servicios.

Por último se pretende responder a la pregunta de si el empleo flexible constituye una oportunidad para mejorar la empleabilidad o un riesgo de que los trabajadores queden arrinconados en la esfera del empleo de baja calidad y amarrados a una espiral de precariedad.

Abstract. «Flexible employment in Portugal. Some results of a research project»

Drawing on her own research, in this article the author characterizes the situation and the perceptions of this of workers in flexible forms of employment. She identifies the main inequalities existing between workers with stable employment and those working in flexible positions, as well as clarifying the different types of flexible jobs and paths of flexibility. She begins by contrasting and comparing the different perspectives found in the literature on the transformation of employment. She then provides a characterization of the different dimensions of stable employment, based on the results of a survey carried out in the service sector. Finally, the author considers whether flexible work can be seen as offering an opportunity to improve employability, or rather as a phenomenon threatening to condemn workers to the sphere of low quality employment and to a spiral of precariousness.

La configuración del poder en los espacios de trabajo

Dispositivos disciplinarios
y resistencia de los trabajadores¹

Juan S. Montes Cató *

Donde hay poder, hay resistencia. Pero esa resistencia nunca está en una posición de exterioridad en relación al poder.

M. Foucault

Introducción

Las consecuencias de más de diez años de implementación de políticas neoliberales en Argentina fueron devastadoras. El aumento de la pobreza, de la desocupación y de la desigualdad es el saldo de los programas de reestructuración económica desarrollados por el gobierno

* Doctorando en Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires (UBA). Mg. en Ciencias Sociales del Trabajo. Se desempeña como becario de investigación en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (Ceil-Piette, Conicet) y profesor en la carrera de Relaciones del Trabajo de la UBA. Correo electrónico: jmontes@ceil-piette.gov.ar.

¹ El autor agradece a los trabajadores, delegados y dirigentes sindicales que compartieron sus opiniones y pareceres. Este artículo se basa en los hallazgos obtenidos en la tesis de maestría «La organización del trabajo en las empresas de telecomunicaciones. Estudio sobre la flexibilidad del trabajo, el disciplinamiento y el conflicto laboral», defendida el 30 de abril de 2004, en la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, Universidad de Buenos Aires, cuyo director fue Julio C. Neffa.

menemista y continuados por el gobierno radical delaruista². Prácticamente ninguna esfera quedó exenta de estas transformaciones y en cada una se fueron configurando nuevas relaciones de poder que posibilitaron cambios en las reglas y en la distribución de recursos materiales y simbólicos.

Las políticas laborales implementadas en ese periodo cambiaron el panorama del mundo del trabajo alentando un programa extenso de flexibilización laboral que apuntó a erosionar las protecciones sociales asociadas al trabajo al ritmo que se producían cambios en la manera de organizar el trabajo, en las formas de contratación y en el rol de los sindicatos.

Para analizar estos problemas, el estudio se centra en uno de los sectores que más expuesto estuvo a los procesos de reestructuración y flexibilización: se trata del sector de las telecomunicaciones. La combinación de privatización, nueva cultura gerencial, disminución radical de la plantilla de trabajadores constituye sólo tres aspectos que prefiguraron un escenario sumamente complejo para el desarrollo de las demandas de los trabajadores. En este sentido representa un caso testigo y paradigmático de cómo se comportaron las relaciones del trabajo en Argentina.

En este artículo nos interesa abordar dichas transformaciones tomando como eje analítico el problema del poder decodificado como una relación dinámica entre los procesos de dominación y resistencia. Entre ambos polos existen determinados dispositivos orientados a disciplinar a los trabajadores; ellos apelan a viejas estrategias como el control directo, pero también a un conjunto variado y articulado de dimensiones que buscan la interiorización de la disciplina. Como es dable pensar, dichos dispositivos no son absolutamente hegemónicos y encuentran en muchos casos acciones confrontativas de resistencia por parte de los trabajadores que buscan revertir el modo en que se establecen las relaciones de trabajo.

En muchos casos se ha hecho demasiado hincapié en los aspectos disruptivos producidos en los ámbitos de trabajo, específicamente en relación al cambio de paradigma cultural que implica la contratación de los jóvenes. A contrapelo de estas lecturas, en el caso analizado, se resalta no sólo la potencialidad de lucha de los jóvenes trabajadores, sino que esas posibilidades se llevan a cabo incluso en situaciones de

² El gobierno de Menem abarcó dos periodos, 1989-1995 y 1995-1999. El de De la Rúa, 1999-2001 (no terminó su mandato producto de la crisis que estalla en diciembre del 2001).

extrema precariedad contractual como la representada por los pasantes³, forma de vínculo extendidamente utilizado en Argentina y por las empresas de servicios en general.

La investigación se llevó a cabo a través de un estudio cualitativo, en el cual la entrevista en profundidad, el trabajo con fuentes secundarias y las historias de vida resultaron las herramientas adecuadas para responder a la pregunta acerca de los cambios en las relaciones laborales y específicamente el modo en que estas se configuran a partir de la relación entre los entramados de dominación y las acciones colectivas de resistencia.

En la primer parte del texto resaltamos la importancia de analizar cuestiones tales como el poder, la dominación y el conflicto para comprender la dinámica de las relaciones de trabajo. Luego destacamos algunos de los principales cambios operados en el mundo del trabajo en Argentina. En el tercer apartado, estudiamos la manera en que los procesos de precarización fueron reforzados y de hecho implementados gracias a diversos dispositivos de disciplina y control. En el cuarto apartado, nos interesa resaltar la importancia que poseen los contradiscursos como herramienta de resistencia, por lo menos en el plano simbólico. En la siguiente parte, analizamos la relación de esos discursos con acciones de confrontación directa. Finalmente, en las conclusiones, retomamos algunas de las ideas planteadas de manera proyectiva.

³ Si bien en Argentina existían algunas figuras jurídicas que posibilitaban el contrato por tiempo determinado, es en la década de los noventa, luego de la reforma laboral, que se habilitará un conjunto variado de contrataciones de este tipo. Si bien la pasantía no es reconocida como un vínculo laboral (porque esencialmente está orientada a la capacitación), fue utilizada por las empresas como una forma de abaratar los costos laborales. De este modo, la pasantía es un tipo de vínculo que se encuentra reglamentado por el Ministerio de Educación. En las empresas estudiadas se ha hecho un uso sumamente extenso de este tipo de formas, incluso violando la normativa que reglamenta el tope máximo. Por las características de las tareas realizadas y por el uso concedido a ellas, queda claro que se trata de una relación laboral encubierta. Entre los sectores donde más se aplicó este tipo de figuras está el de los operadores encargados del servicio de larga distancia nacional e internacional (números de teléfono 19 y 000); información (110) y atención comercial y telegestión (112). El perfil de los trabajadores es de jóvenes estudiantes de carreras universitarias privadas y públicas.

El espacio de trabajo como campo de disputa

Para avanzar en una mirada que pretenda interpretar la dinámica de los cambios operados en las relaciones del trabajo de una manera no esencialista, resulta de utilidad la noción de “campo” de Pierre Bourdieu. Esta noción es concebida como el sistema de relaciones de posiciones diferenciales y desiguales en las que los agentes disputan capitales específicos, los recursos de poder y dominación. En los campos se combinan las luchas por la legitimidad y el poder; lo que los constituye es la existencia de un capital común y la lucha por su apropiación. Desde esta perspectiva, las relaciones laborales constituyen un campo donde se ponen en juego fundamentalmente dos órdenes de problemas: por un lado, la lucha por los recursos, es decir, la disputa en torno a la plusvalía —la existencia misma de ella o los márgenes—; por otra parte, en el campo laboral también se entabla la lucha por la determinación de las condiciones de trabajo (tiempo de trabajo, organización de la producción, ritmos, entre otros). Pero esta lucha que llevan adelante los diferentes sujetos que participan de las relaciones laborales también se dirime en el plano político, es decir, en la capacidad que poseen los sujetos de imponer a los otros una visión, una lectura en torno a lo considerado adecuado, posible y deseado. Es por ello que resulta fundamental interpretar los acontecimientos sociales no como hechos, sino como producciones sociales, donde el poder actúa por medio de las condiciones objetivas y subjetivas de producción. En este sentido, “la movilización de la clase obrera está vinculada a la existencia de un aparato simbólico de producción de instrumentos de percepción y expresión del mundo social y de las luchas laborales. Tanto más cuanto que la clase dominante tiende incesantemente a producir e imponer modelos de percepción y expresión desmovilizadores” (Bourdieu, 2000, p. 259).

Esto nos lleva a plantear el tema del poder y la dominación como cuestión ubicada en el centro de discusión, evidenciando así que lo político constituye la gestión económica del trabajo como rasgo sustantivo para su adecuada comprensión y explicación. En efecto, para que el proceso de valorización del capital se haga posible, en los ámbitos productivos, existen determinadas técnicas o tecnologías de dominación que determinan las formas de organización del trabajo. De allí que las condiciones materiales en que está organizado el trabajo se asientan en específicas relaciones de dominación y de poder, que tienden a reglar las conductas más cotidianas (Foucault, 1991).

La configuración del poder en los espacios de trabajo

El capital se orienta a una constante búsqueda y aplicación de los métodos más idóneos para conseguir la mayor adecuación laboral posible de los trabajadores, así como la neutralización de aquellas prácticas que pudieran afectar a la consecución de las previsiones establecidas.

En este marco, insistimos en la importancia de desarrollar una visión que reintroduzca la cuestión de las relaciones de poder en el trabajo, comprendiendo los cambios no sólo desde una perspectiva técnica, sino como un proceso por el cual las formas de dominación simbólica están redobladas y los trabajadores se encuentran en una situación de vulnerabilidad objetiva y subjetiva desde el momento en que esa relación de dominación se asienta sobre el miedo, sobre la amenaza del desempleo y la precariedad (Beaud y Pialoux, 1999).

Como sugerimos más arriba, la diferencial de poder con la que cuentan las empresas se reforzó a través del proceso de flexibilidad laboral, pues bajo él se introdujeron cambios en la organización y en la propia concepción del trabajo que tendieron a erosionar algunos de los soportes sobre los que se sustentaban las relaciones laborales (Castillo, 2003). La concepción productivista (con una fuerte impronta flexibilizadora) se transformó en la base de las políticas de las empresas que pretendían redefinir el núcleo central de las relaciones de trabajo. En esta concepción, las empresas buscaban subsumir las relaciones bajo nuevos esquemas disciplinarios y de control de la fuerza de trabajo y, a su vez, encorsetar las acciones de los sindicatos y quitarles la base de poder.

Estas transformaciones no hubieran sido posibles sin la hegemonización del campo laboral, lo cual implica fundamentalmente generalizar una visión del mundo junto con su expresión en condiciones objetivas en las que tienen lugar las relaciones sociales. Lo que está en juego no es tanto la cuestión de la fuerza, sino el lugar difuso y el contenido multidimensional del poder (Ceceña, 2004).

Algunos debates han descuidado la relación entre disciplina y acumulación. Pero lo que no se percibe es que la acumulación se produce bajo relaciones sociales —laborales— específicas y que no puede comprenderse cómo se produce en los centros de trabajo si no se considera bajo qué condiciones. Para que se lleve a cabo dicho proceso es necesaria la subordinación de los trabajadores al capital. Por lo tanto, el estudio de la disciplina y vinculado con ella, el del control, permite evidenciar las complejas relaciones sociales que constituyen y conforman el proceso de trabajo como instancia de valorización; y de tal manera explican los específicos supuestos que subyacen al dise-

ño de su estructura y funcionamiento. La disciplina comprende una estrategia reguladora de su configuración y operatividad, estrategia múltiple y compleja dirigida a conseguir la adecuación productiva del comportamiento de los trabajadores (Gaudemar, 1991). De esta manera, la disciplina es siempre codificación explícita destinada a establecer o reproducir un determinado orden. En el caso de los procesos productivos se trata de orientar los factores del proceso de trabajo a fin de que operen como valorizadores del capital. De ahí que suponga desarrollar y aplicar normas que regulen el uso de los objetos, medios y fuerza de trabajo; además de configurar el poder sobre los ejes de una división del trabajo jerárquicamente mediada. La disciplina ilumina el proceso por el cual se pretende construir y dar continuidad a un determinado orden productivo, a un sistema de autoridad, dominio y jerarquía aplicado a la producción.

De este modo, las formas de gestión se encuentran dirigidas, por un lado, a aumentar la productividad y, por otro, a facilitar la interiorización de la disciplina, que se ve potenciada gracias a las nuevas fuentes informatizadas (Taylor y Bain, 2001; Callaghan y Thompson, 2001). Si la interiorización es un aspecto clave para comprender la manera en que opera la disciplina —y en cierto sentido posibilita la subordinación—, en este proceso es importante el vínculo entre técnica y dominación en tanto que la técnica es naturalizada y no permite evidenciar la forma en que se articula lo político en los espacios laborales. Tecnicidad que sólo aparece bajo el principio de necesidad, colocando un velo de naturalización ahí donde se encuentra de trasfondo la política como gestión del poder.

Transformaciones productivas y organizacionales

Si bien desde mediados de la década de los setenta se vienen introduciendo una serie de cambios en las relaciones del trabajo, no es hasta mediados de los años noventa cuando se llevará a cabo un conjunto articulado de medidas que afectarán de manera directa el mundo del trabajo en la Argentina (Novick y Catalano, 1995; Neffa, 1998; Palomino, 2000). Esto estará de la mano de una profunda transformación del aparato económico y del rol del Estado. El patrón de acumulación que tenía como eje dinamizador al sector industrial será reemplazado progresivamente por otro modelo donde

predomina la especulación financiera. Así, el nuevo patrón de acumulación produjo una modificación en la relación capital-trabajo, lo cual facilitó que el capital impusiese una dinámica de predominio sobre el conjunto de los trabajadores. Esto se manifiesta claramente por una regresividad en la distribución del ingreso y un aumento de la exclusión social.

El otrora poder sindical⁴, que supo ser durante gran parte del siglo XX el articulador de las demandas sociales y caja de resonancia del conflicto social, durante la década de los noventa sufrió una pérdida importante en su capacidad de intervención y determinación de las condiciones de trabajo, dejando en manos de los empresarios la iniciativa al momento de configurar los espacios de trabajo. En el nuevo contexto, las transformaciones operadas por el modelo aperturista⁵, sumadas a una política de ajuste, tendieron a acelerar el quiebre de las estructuras sindicales, reorientando sus fines y limitando su peso específico en la sociedad (Martuccelli y Svampa, 1997). Si uno de los rasgos del sindicalismo desde mediados de la década de los cuarenta fue su vínculo privilegiado y perdurable con el peronismo, con el gobierno de Menem se abre una nueva etapa en esta relación, que estará signada por una fuerte división en su interior, que tenderá a redefinir las relaciones políticas que los sindicatos tenían con los gobiernos, incluidos en la corriente peronista.

La perspectiva neoliberal que predominó durante los años noventa en Argentina y en prácticamente todos los países latinoamericanos ha pretendido naturalizar estos procesos de cambios ocultando las condiciones políticas de producción, instalando, así, una mirada estática sobre procesos altamente dinámicos.

⁴ El sindicalismo argentino adquirió sus rasgos distintivos durante el gobierno peronista (1946-1955). La afirmación del Estado del Bienestar favorecerá la aprobación de una legislación laboral, en el marco de la cual los sindicatos multiplicaron rápidamente el número de afiliados, consolidaron una extensa y sólida estructura administrativa y de servicios sociales.

⁵ A través de las leyes de Convertibilidad, de Reforma del Estado y de Emergencia Económica se llevó a cabo un proceso de reformas "estructurales". Los ámbitos de injerencia de estas normas son amplios; entre otros aspectos, abrieron la posibilidad de privatizar las empresas públicas. Se redujeron significativamente las barreras aduaneras, liberalizándose el comercio exterior y la inversión extranjera. A su vez, se aumentó la presión fiscal y de manera significativa se suprimieron los principales mecanismos de control del Estado sobre la economía a favor de las "reglas del mercado" (aunque en otros casos se re-regularizó). Por otra parte, se redujo el gasto público, se produjo una descentralización estatal y se trasladó una serie de competencias al nivel provincial y municipal (escuelas y hospitales).

La privatización de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (Entel)⁶ se comprende como estrategia sumamente significativa de estos procesos e implicó un trastrocamiento radical en la morfología de la actividad. La incorporación de capitales privados, el gerenciamiento de las empresas por parte de grupos económicos extranjeros y la incorporación de nuevas tecnologías delimitan sólo algunos elementos que caracterizan a la telefonía argentina. Las nuevas gerencias llevaron a cabo un conjunto de políticas tendientes a modificar los términos en que estaban establecidas las relaciones de trabajo en Entel, fundamentalmente por medio de la reducción de los ámbitos de acción de FOETRA Buenos Aires (Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina, sección Buenos Aires). Para ello se valieron de las históricas tensiones que tenía el sindicato con la federación.

Esta debilidad de los sindicatos se vio reflejada en los convenios colectivos de trabajo (CCT) negociados durante los años noventa⁸. En efecto, la plantilla tendió progresivamente a disminuir al ritmo que el contrato por tiempo indeterminado se debilitaba para dar paso a formas de vínculos por tiempo determinado, especialmente bajo la modalidad de pasantía. A su vez, aumentó la discrecionalidad de las empresas en torno a los mecanismos de entrada y salida. En los convenios colectivos firmados en los años setenta, los sindicatos contaban con la posibilidad de controlar un número significativo de vacantes mediante la bolsa de trabajo del gremio. Progresivamente fueron perdiendo el control sobre esta herramienta de política de ingreso; así, estos procesos impactaron de manera profunda en la propia base de los sindicatos, que vieron disminuir de manera acelerada el número de afiliados.

Mientras las empresas aumentaban exponencialmente sus rentas a través de la explotación prácticamente monopólica del sistema de te-

⁶ Las dos empresas licenciatarias fueron la española Telefónica de Argentina, S.A., y la francesa Telecom Argentina, S.A. El servicio de telecomunicaciones del país fue dividido en dos: en la parte norte regía la empresa Telecom y en la sur Telefónica.

⁷ FOETRA Buenos Aires representa el sindicato de mayor incidencia en términos numéricos y de capacidad de acción dentro de la federación que aglutina a todos los sindicatos de telecomunicaciones del país. La federación se denomina FOESITRA (Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industrias de las Telecomunicaciones de la República Argentina).

⁸ Los convenios colectivos de trabajo resultan una fuente inestimable para comprender cómo se expresan las correlaciones de fuerza a partir de las transformaciones originadas con la privatización.

lefonía, los salarios tendieron a perder participación en el valor agregado neto de las empresas (Montes Cató, 2004a). A su vez, comenzó a primar una lógica que preconizaba la instauración de un mayor porcentaje de salario variable por sobre el fijo⁹. La productividad se convirtió de este modo en otra de las ideas fuerza que circuló en los ámbitos de trabajo (sumada a las de reestructuración, flexibilidad, etc.). El desenlace fue un aumento en la intensidad de trabajo (aumento de la jornada y mayor carga de trabajo), mayor competencia entre trabajadores y la construcción de un modelo de teleoperador con un perfil dirigido hacia la comercialización. Dicha tendencia tendió a exacerbarse durante el periodo de apertura de llamadas de larga distancia, donde la calidad de la atención quedó eclipsada bajo el principio de la venta compulsiva.

Estas exigencias también implicaron un trastrocamiento en el modo de organizar las tareas y actividades en la medida en que se les exigía a los trabajadores una adecuación permanente de los saberes. La polivalencia operó modificando los patrones que regimentaban la organización de las oficinas. La implantación de nuevas formas de gestionar la fuerza de trabajo también abrió la posibilidad de tercerizar varias tareas a otras empresas que contaban incluso con condiciones aún más desfavorables que las registradas en las empresas estudiadas. La organización del trabajo también sufrió modificaciones en función de la configuración de la jornada de trabajo. Los convenios colectivos alentaron un mayor margen de autonomía de las empresas materializado en la extensión de la jornada y en la implementación de turnos rotativos y diagramados según necesidades de las empresas.

La configuración de las relaciones de trabajo: dominación y dispositivos disciplinarios

Las relaciones de trabajo en las empresas de telecomunicaciones (Telecom, S.A., y Telefónica, S.A.) se estructuran a partir de un conjunto de procesos destinados a restringir, por un lado, las acciones colectivas y, por el otro, a construir nuevas representaciones que buscan crear

⁹ El salario estaba compuesto mayormente por una suma fija. En el nuevo esquema salarial tiende a disminuir la parte fija del salario y aumentar aquella parte variable en función del rendimiento del trabajador o de su equipo de trabajo.

una imagen del *locus laboral* exento de conflicto y predominantemente armónico, en el cual las únicas tensiones existentes son producto de las “deficiencias comunicacionales” con los trabajadores.

En las negociaciones colectivas de trabajo expresadas en convenios y acuerdos se ha buscado acotar las posibilidades de reclamo de los trabajadores, aplicando mecanismos burocráticos y dilatando el tiempo de resolución de los conflictos. Una de las formas es la constitución de instancias negociales entre el sindicato y la empresa para dirimir las diferencias: se constituyen comisiones de interpretación de las cláusulas a fin de zanjar los diferendos. La prioridad para resolver el conflicto recae sobre este tipo de comisiones. En esta misma línea se promueve inhibir acciones colectivas directas: en el convenio colectivo de trabajo número 203 por empresa¹⁰ del año 1993 (CCT 203/93 “E”) en el artículo 86 se plantea que “cualquier divergencia de carácter colectivo deberá ser presentada a esta Comisión [se refiere a la Comisión Paritaria], por la Empresa o el Sindicato, absteniéndose durante la tramitación de adoptar medidas de acción directa [...]. Dicha instancia será cubierta con la unanimidad de los miembros de la Comisión. De no obtenerse tal unanimidad o de no ser aceptada la fórmula conciliatoria, la Comisión ofrecerá la alternativa de una mediación, confeccionando a tal efecto una terna para poner a disposición de las partes”. El resto de los convenios firmados en el sector incorporará cláusulas orientadas en el mismo sentido.

Otra fórmula utilizada en los convenios incorpora la figura de la *paz social*. En el artículo 39 del CCT 257/97 se plantea que las partes signatarias asumen el compromiso de “no originar, promover, apoyar o sostener ningún conflicto colectivo” que tuviera su origen en el contenido del convenio; a su vez, si la aplicación del convenio pudiera generar en los trabajadores, o grupo de ellos, sección o categoría, el riesgo de aplicación inminente de medidas de fuerza, las partes se comprometen a instar a los involucrados a agotar todas las vías de diálogo y conciliación posibles, antes de la efectiva adopción de las medidas de fuerza.

Articuladamente con estos mecanismos normativos que condicionan y restringen el accionar colectivo, en las empresas operan un conjunto de dispositivos disciplinarios (Sennet, 2001; Vicent, 2001)

¹⁰ Históricamente los convenios colectivos de trabajo eran firmados al nivel de la actividad o la rama. Uno de los cambios producidos en la década de los noventa es el aumento exponencial de los convenios colectivos firmados directamente y de manera individual por la empresa con los sindicatos.

orientados a ocultar las contradicciones existentes en los espacios de trabajo y a constituir representaciones sociales que proyecten imágenes de la realidad acordes a la ideología y valores *formateados* en los intereses del capital, que buscan la estricta canalización productiva del individuo trabajador.

Como es evidente, existe una diversidad de dispositivos disciplinarios que tienden a articularse bajo una serie de principios rectores¹¹. Desde la concepción de las empresas, el problema de la dominación no se resuelve sólo a través de un mayor control directo de los trabajadores, sino que necesita apelar a la interiorización de ciertos valores, normas y creencias que contribuirán a desplegar un complejo abanico de comportamientos y actitudes en función de los esquemas interpretativos que poseen las direcciones empresarias. Para ello, son significativas las políticas destinadas a un mayor grado de *involucramiento* de los trabajadores por medio de la *fidelización*. El objetivo es el de conformar nuevos patrones de influencia y de legitimidad que permitan que los trabajadores hagan propios los objetivos y valores de la empresa sin experimentar coerción¹² y así poder reproducir las condiciones bajo las cuales extraer el plusvalor sin excesivas dificultades. Se busca operar “sobre los presupuestos culturales del funcionamiento de las organizaciones, dado que es en la cultura donde se fundamentan los procesos de compromiso e identidad, fundamentales en la nueva situación. Todo esto hace que el control tenga un fuerte contenido psicosocial y sea más difuso, características que evidencian su dificultad pero también su gran eficacia cuando se consigue” (Castillo Mendoza, 1990, p. 132).

Las estrategias implementadas por las empresas tienden a recrear el colectivo de trabajadores debilitando la relación entre sindicato y

¹¹ Esos principios están relacionados con el tipo de objetivo al que están orientados. Por ejemplo, bajo el principio de diferenciación se destacan los dispositivos que hemos denominado de *diferenciación por estigmatización*, de *segmentación contractual*, de *individualización de las relaciones contractuales*. A su vez, bajo el principio del control directo destacamos la *espacialidad del control*, la *informatización de las escuchas*. Otro principio rector está dirigido a crear un mayor grado de involucramiento de los trabajadores, aquí destacamos lo que hemos denominado la *horizontalidad de la verticalidad*; la *fidelización*, el *salario emocional* y el *líder de grupo*. Por una cuestión de espacio sólo destacamos algunos de ellos. Para una mayor especificación, véase Montes Cató, 2004b.

¹² Existe una tendencia a poner el trabajo a disposición del capital mediante diversas técnicas; estas formas de control no han asumido las mismas características a lo largo del tiempo; en cada momento histórico (espacio-temporal) se recurre a diversas formas de disciplinamiento. Una de las primeras formas fue el control directo, que si bien no deja de estar presente en las modernas organizaciones, se complementa con dispositivos que hacen más difusa la dominación.

trabajadores. En palabras de Stolovich y Lescano (1996, p. 145), "las amenazas no refieren sólo al mayor o menor protagonismo e importancia de las organizaciones sindicales, sino que afectan la identidad cultural e ideológica del colectivo de trabajadores, en la medida que la calidad total —entre otras instrumentaciones elaboradas por las direcciones de las empresas¹³— lleva implícita —o explícita— una transformación cultural" que afecta las formas de interpretar y su sentido. Así, calidad total, *reingeniería* o denominaciones similares adoptadas por los procesos de transformación en las empresas, a pesar del discurso dominante, no son neutrales respecto de los diversos intereses puestos en juego en cada ámbito laboral. Muy por el contrario, pretenden alinear todos los intereses en pos de los objetivos de la empresa, que fijan sus directivos.

Bajo el principio de la *horizontalidad* se desplegarán un conjunto de dispositivos que tendrán en su extremo la eliminación en el plano simbólico del carácter conflictual de todas las relaciones laborales, reemplazándolas por otras donde predomina una supuesta "armonía en los espacios de trabajo". En el documento «Manual de Inducción para el Personal Ingresante» se estipulan las bases en que debe basarse la relación entre los trabajadores y la dirección de la empresa.

La relación entre el empleado y la empresa entendemos debe ajustarse a la:

FIDELIDAD: El empleado debe evitar situaciones de conflicto de intereses, no comprometiéndose en una actividad externa que pudiera lesionar los intereses de la Empresa. De advertir irregularidades o anomalías que atenten contra los intereses de la Institución, debe dar aviso a su superior inmediato o al responsable de la Dirección o Gerencia en que se desempeña.

DESEMPEÑO: el empleado debe realizar sus tareas con dedicación y diligencia adecuadas a su función, de manera de colaborar en el normal desarrollo de la actividad.

[Manual de Inducción para el Personal Ingresante].

No sólo resulta sugestivo que se apele al concepto de fidelidad para referirse a la relación laboral, sino que inmediatamente se estipulan las pautas que deben seguirse si la relación de armonía se viese deteriorada. La ausencia de instancias sindicales como vía de resolución de conflictos también fortalece el vínculo entre los trabajadores en términos individuales con la empresa. Si bien el sindicato cuenta

¹³ La frase remarcada es nuestra.

con el aval legal para representar a los trabajadores, por intermedio de cursos de capacitación, manuales de formación y prescripciones informales que actúan cotidianamente, se pretende desvalorizar la acción sindical como un medio eficaz en la representación de los intereses de los trabajadores. De este modo se pretende dotar a la Gerencia como:

Órganos de consulta: todas las inquietudes o consultas relativas a las condiciones de trabajo, acción social, normas laborales en vigencia, beneficios, etc., serán atendidas por la Gerencia de Recursos Humanos.

[Manual de Inducción para el Personal Ingresante].

A su vez, otro de los dispositivos que abrevan en el principio de fortalecer los vínculos entre los directivos de la empresa y el personal operativo es el que denominamos *horizontalidad de la verticalidad*. Con el objetivo de construir una imagen que revierta el distanciamiento entre los empleados que ocupan puestos de dirección y el resto de trabajadores, gerentes y jefes de área articulan un conjunto de actividades destinadas a eliminar la visualización de un arriba y un abajo, promoviendo en cambio una imagen que presenta una relación entre iguales.

Cuando llega [el gerente] lo primero que hace, se arremanga; dice que es hincha de tal equipo de fútbol; que tiene tal mujer; que le gusta tal cosa. Trata de sintonizar un estado horizontal de la comunicación...

[Trabajadora pasante atención al cliente 112].

Esta tendencia responde a enfoques de gestión de la fuerza de trabajo que fomentan la cooptación bajo formas novedosas dirigidas a grupos específicos de trabajadores.

Ellos [ambas empresas] armaron el 112 [atención comercial] con pasantías e intentaron fidelizar a la gente de manera tal que no tuviera nada que ver con el gremio y tuviera la suficiente plasticidad para responder a distintas consignas, como pueden ser comercialización, cobro y trámites y papeleo administrativo en una empresa de estas características. Para esto precisaban personal que estuviera lo más fidelizado posible y no tuviera relación con el personal anterior.

[Dirigente sindical].

En la misma línea se organizan eventos por fuera del horario de trabajo, en general en espacios apartados dedicados a la recreación, donde asisten los gerentes, se practican deportes, todos almuerzan en una misma mesa y consumen los mismos alimentos. Gestos que denotan la igualdad entre unos y otros. Se trata así de construir una imagen de "la gran familia telefónica", donde las relaciones interpersonales ocultan las diferencias materiales entre los diferentes niveles de la estructura empresarial.

El efecto ejercido por este dispositivo es el de presentar los intereses de trabajadores y empresarios unidos y en todo caso enfrentados a los intereses de otros trabajadores. Con ello se promueve en última instancia la competencia entre trabajadores de empresas diferentes. Actúa, así, de manera disruptiva sobre las tradicionales divisiones y diferencias que caracterizaban a la fuerza de trabajo, y convierte a la empresa en punto de referencia en la constitución de colectivos. La insistencia en la importancia de un *Nosotros* (trabajadores unidos con la empresa) opuesto a un *Otro* se hará aún más evidente con la apertura del mercado de llamadas de larga distancia nacionales e internacionales, en julio de 1999¹⁴. En efecto, durante ese periodo ambas empresas podían captar usuarios que no se encontraban bajo el área restringida en la que actuaron durante gran parte de los años noventa. Para no perder los usuarios con que cada empresa contaba y aumentarlos a fuerza de "ganárselos" a la competencia, era importante que los operadores intensificaran su trabajo. Para ello cumplía un rol significativo impulsar una imagen de unidad. Sin embargo, la unidad apelada para mantener el liderazgo en el mercado tenía un sentido connotado, menos visible, pero claramente interpretado por los empleados: la suerte de cada trabajador estaba atada a la pérdida del liderazgo de la empresa en el mercado de telecomunicaciones.

Un rol fundamental en esta dinámica de construir una imagen de horizontalidad ahí donde preexisten relaciones verticales de subordinación estará en manos de los *team leader*. Su origen común, su paso por puestos similares, contribuye a crear la sensación de igualdad. No

¹⁴ Hasta ese momento los clientes que se encontraban en una región (norte o sur) realizaban tanto sus llamadas locales como interurbanas o internacionales a través de la empresa que regía en la región donde estaba registrada la línea telefónica. A partir del año 1999 los clientes tienen posibilidad de contratar para las llamadas internacionales (con previa contratación) a la prestataria que desee. Hasta la actualidad no se produjo la tan mentada liberalización total, prometida insistentemente durante el proceso previo a la privatización. Junto a la promesa de inversiones fue otro de los principales argumentos para instalar el tema de la privatización.

es ya el supervisor (aunque cumpla tareas similares), sino un trabajador conocedor de las problemáticas de los teleoperadores, en definitiva, un líder que obtiene su certificación en base al carisma y a su su-puesta capacidad como conductor.

La creación de esta figura se produce conjuntamente con cambios organizativos. Mientras antes de la implementación de la modalidad del *team leader* una sala de tráfico era controlada por cuatro supervisores, esta será dividida en grupos de veinte operadores con un *team leader* a cargo. Gran parte de sus tareas son similares a la de los supervisores: control de horarios, completar planillas con horarios de llegada y salida, chequear francos y guardias, recibir llamados de casos de difícil resolución. A su vez, las escuchas, en muchos casos, recaen entre las tareas que deben llevar a cabo, además de la evaluación del rendimiento personal. De este modo, algunas de las tareas están relacionadas con la resolución de problemas organizativos, pero lo interesante para nuestro análisis es el aumento en el número de grupos con pocos teleoperadores, lo cual permite un mayor grado de conocimiento de cada trabajador y de esa manera los dispositivos de disciplina y control adoptan un carácter personalizado.

La figura del *team leader* cumple un rol de importancia, pues tiende a convertirse en un referente del resto de los trabajadores, al crear "pequeñas lealtades" entre este y su grupo¹⁵. De esa manera la solidaridad se reduce a la expresión mínima representada por cada equipo que tiende a competir con otros. A su vez, la figura del líder de grupo potencia la embestida de la empresa sobre el sindicato al volver difuso el rol de los delegados, que ven cuestionado su lugar, en manos de esta nueva figura. Así, actúa como un eslabón más dentro del aparato disciplinario elaborado por la empresa, que no sólo se basa en la coerción física, sino que se complementa con una coerción ideológica e institucional que tiende a perpetuar ciertos modelos de interpretación de la realidad. En este sentido, la intención de estas medidas es que la coerción simbólica no sólo sea ejercida por la empresa, sino por los propios pares y por el líder del equipo.

La utilización de las reuniones como ámbitos de cooperación intenta ocultar la *dimensión conflictiva* de las relaciones de trabajo. Este es otro de los rasgos característicos de las "nuevas" formas de gestión, que hunden sus raíces en interpretaciones de las relaciones entre el

¹⁵ Estas pequeñas lealtades tienden a individualizar aún más los vínculos de los trabajadores con la empresa. Para una profundización de los procesos de individualización, véase Drolas, Montes Cató, Picchetti (2005).

capital y trabajo donde lo conflictual es concebido como patológico y disfuncional a los objetivos de excelencia¹⁶. La eliminación del conflicto y, eventualmente, de sus supuestos gestores (los sindicatos) aparece entonces ante algunos empresarios como la única opción para allanar el camino a la implementación de las nuevas pautas de gestión de la fuerza de trabajo.

En definitiva, las estrategias tendientes a crear una mayor fidelización de los trabajadores ocultan las *tramas de la dominación* que se entablan en los ámbitos de trabajo.

La producción de contradiscursos

Las empresas Telefónica, S.A., y Telecom, S.A., emprendieron durante gran parte de la década de los noventa una política destinada a incorporar trabajadores bajo la modalidad de pasantía (posibilidad habilitada por decreto presidencial y enmascarada por reformas legislativas que alentaron una reforma laboral sin precedentes por su carácter regresivo). Esta estrategia ha respondido a pautas de disminución de costos —precarización laboral— y a constituir un colectivo de trabajo dócil y maleable a los intereses empresarios, apuntando a erradicar el conflicto laboral y aislar a los nuevos trabajadores del sindicato FOETRA Buenos Aires. La efectividad de la estrategia empresarial, sujeta a la avenencia de parte del sindicato y la federación, había dado resultado durante gran parte de la década de los noventa. En 1997 los dirigentes afines al menemismo pierden las elecciones internas del sindicato y asume la lista azul y blanca, que ha demostrado mayor vocación confrontativa que la anterior dirección, especialmente luego de la ruptura con la federación¹⁷.

¹⁶ Este tipo de interpretaciones de las relaciones laborales se emparenta con aquellas teorías cercanas a los enfoques sistémicos, como el desarrollado por J. Dunlop, donde la sociedad es vista como un sistema global, homeostático y autorregulado, con distintos subsistemas: el político, el económico y el de las relaciones del trabajo. El énfasis está puesto en el estudio de la negociación colectiva, como elemento regulador del conflicto. Las causas de inestabilidad son atribuidas al ambiente externo.

¹⁷ Las tensiones dentro del espectro sindical entre el sindicato FOETRA Buenos Aires y FOESITRA se resolverá en alguna medida por la desafiliación del sindicato a la federación. En efecto, en septiembre 1999, en el marco de una asamblea general del gremio, los trabajadores votaron por esta medida.

Si bien el conflicto es propio de toda relación laboral (Hyman, 1981; Edwards, 1990), la correlación de fuerzas condiciona la expresión de manera colectiva de los intereses divergentes. Durante el período estudiado pueden rastrearse acciones reivindicativas, pero estas asumen en muchos casos un carácter individual, donde los sujetos desplegaban un conjunto de acciones que manifestaban sus intereses, pero en muchos casos no con carácter colectivo. Puesto que nos interesa analizar el desarrollo de una reivindicación en particular, la conducida por los pasantes a raíz del despido de más de ochenta trabajadores de esta modalidad, es menester indagar los aspectos de orden simbólico sobre los que se apoyaron las acciones conflictivas.

Hemos señalado el significado de la figura del *team leader* y la implicancia de los "círculos de calidad" en la dilación del conflicto. Los espacios creados por los líderes de grupo estaban destinados a instalar temas de discusión, en general afines a las preocupaciones productivas de las empresas. Nos interesa destacar ahora el tipo de vínculo que entablan los trabajadores con estos espacios y especialmente puntualizar las acciones observadas que denotaron una cierta resistencia al tipo de acciones desplegadas por la empresas:

Ellos [los *team leader*] convocan a una reunión para discutir el tema..., pongamos que quieren discutir el clima laboral, cómo nos trata el clima laboral, entonces la gente empieza a hablar además del clima laboral... y bueno que mejoren el servicio de café, las máquinas, no sé qué, que mejoren el sistema de trabajo, mejoren esto, y ellos por ahí no quieren eso. Entonces empiezan a decir: bueno busquemos otra cosa para hablar que no sea el clima laboral, entonces tienen que tratar de llevar toda la discusión a cosas que son secundarias. Porque los problemas reales no los pueden resolver, tampoco tienen información ni mandato para hacerlo...

[Delegado del servicio de llamadas del 110].

Estos espacios diseñados por las empresas son utilizados por delegados y/o trabajadores para discutir problemas propios de los pasantes o instalar temas como la continuidad de los contratos, salarios, condiciones y medio ambiente de trabajo, intensidad, etc. La inversión en la utilidad de este tipo de espacios y de su propósito implica un desafío a la supuesta autoridad de los *team leader* en la gestión de estos ámbitos. Este tipo de acciones van concatenándose con otro tipo de episodios de carácter colectivo y contribuyen a crear de manera progresiva un escenario novedoso para el despliegue de acciones reivindicativas.

Las actividades estarán dirigidas de ahora en más a fortalecer las relaciones entre las diferentes oficinas, a dinamizar el vínculo con el sindicato y a entrelazar los procesos que se venían produciendo en las empresas con otros fuera de estos ámbitos —entre ellos, los centros de estudiantes de la Universidad de Buenos Aires—. Estas acciones organizativas y de coordinación serán importantes en el momento de articular una acción colectiva de envergadura.

A partir de entonces —fines del año 1999— los pasantes constituyeron la Comisión de Pasantes y comienzan a editar un boletín¹⁸ informativo que cumplirá un rol significativo a la hora de reconstruir los vínculos entre los pasantes, buscando que “agilizara y potenciara el trabajo de un grupo bastante numeroso de pasantes [...]. Pues ahora los chicos que quedaban, desarticulados como estaban, necesitaban urgente, no ya una instancia de laburo común sino un medio de comunicación a los efectos de contactar compañeros en otras áreas y remontar con ellos la pendiente” que había implicado la derrota de la primera experiencia de acción conjunta de los pasantes. El boletín cumplía un doble rol: por un lado, permitía informar sobre la realidad de cada una de las oficinas, sus problemas particulares y también hacer conocer los derechos con los que contaban los pasantes; a su vez, facilitaba la tarea de los delegados, que encontraban en esa cartilla una herramienta que hacía posible el contacto con los jóvenes trabajadores. De esa manera contribuía a disminuir las distancias entre los trabajadores con mayor antigüedad y los pasantes, pues existía un medio que reproducía las preocupaciones de estos últimos. Si bien la acción de los delegados era esencial, la respuesta de ellos al asumir acciones que permitiesen la difusión de la problemática de los pasantes dependía en gran medida de sus respectivas procedencias políticas, ya que, como señalamos, en el sindicato que había ganado las elecciones convivían diversas líneas ideológicas, algunas todavía veían a los pasantes como trabajadores que competían con los trabajadores efectivos (por tiempo indeterminado y con garantías laborales)

Por este motivo, en el proceso de construcción de los vínculos juega un papel significativo la capacidad de los actores para dotar discursivamente de argumentos aglutinantes más allá de las características contractuales que los unen con la empresa. Argumentos que

¹⁸ El boletín comenzó a llamarse *Ese Idiota Útil* y tuvo continuidad en sus diversas versiones: *La Semilla de la Discordia*; *El Dedo en la Llagu* o *La Grieta*. Si bien el contenido y el momento en que surgen marcan sus particularidades, todos mantienen una misma matriz.

tiendan a la identificación de los rasgos comunes, pero fundamentalmente a distinguir al otro en tanto diferente y opuesto¹⁹. Así, las disputas en torno a la definición de “qué es ser pasante” son fundamentales: mientras desde la empresa se pretende asociar al pasante con una figura pasiva, la acción de los delegados y trabajadores pretendía dotar a este colectivo con una representación común alejada de la promovida por la empresa. Uno de los recursos utilizados fue identificar problemas concretos comunes y determinar las implicancias de la normativa sobre pasantías. Por otra parte, juega un rol clave la identificación del otro, sus atributos y contornos:

Definir con claridad al enemigo (nombrarlo, señalarlo, y en algunos casos hasta burlarse de él) es una instancia inevitable en la difícil tarea de intentar recomponer entre los compañeros la única base firme sobre la cual se pueden pensar acciones de lucha concreta.

[Boletín de Pasantes].

Estos contradiscursos apuntan a obturar la visión empresarial que niega la existencia de alternativas más allá de las pregonadas por sus direcciones. Una de las formas en que operan los discursos es por la deslegitimación del oponente. En este proceso, desafiar la autoridad implica, en términos simbólicos, una afirmación de la propia posición; la burla como recurso será efectiva en este proceso. En una sección de los boletines denominada «Héroe anónimo», se elegía un jefe, supervisor o gerente y se contaba su pasado, lo que hacía y la forma en que se vinculaba con los trabajadores:

El tipo la va de reformista, ese es el plan que le vendió a la empresa. Se supone que debería ser el que se lleva las cosas por delante, pero en su ambición, el perfecto idiota, se la pasa chocando un poco con sus propias imbecilidades, y mucho con los operadores del sector que ya le tomaron bastante bien el tiempo.

[Boletín *La Semilla de la Discordia*, n.º 3].

¹⁹ Nos recuerda Georg Simmel que no es tanto lo que tiene en común un grupo lo que constituye su identidad, sino aquello que lo diferencia del resto. En este sentido, las acciones colectivas confrontativas expresan un momento sumamente significativo para estudiar la identidad de un colectivo. La acción colectiva permite diferenciar a las partes y dotar de fuerza integradora a un grupo, puesto que tiende a la afirmación de la cohesión y la diferenciación de otro en tanto alteridad. Una acción colectiva no sólo implica la búsqueda de un “objetivo instrumental”, sino que también pone en juego la afirmación de los lazos de solidaridad e identidad de un grupo (Pizzorno, 1989).

El peso simbólico de este tipo de relatos es significativo en la medida en que nos advierte cómo los trabajadores hacen su experiencia significativa jugando con elementos culturales propios de cada ámbito laboral. En este sentido, los relatos operan identificando a los culpables y desafiando su jerarquía. La apelación a este tipo de subterfugio recuerda los casos analizados por Darnton (1995)²⁰. El autor hace notar la importancia simbólica que tienen ciertos recursos como la burla y la risa para desafiar a los patrones de los establecimientos y aglutinar a los trabajadores; con su utilización, los trabajadores degradaban a los patrones y subvertían en el plano simbólico la desigualdad que regía la relación de trabajo.

En nuestro marco de análisis, los relatos interesan en la medida en que son indicios de la protesta, aunque permanezca limitada a un nivel simbólico o metafórico. No sólo la burla está dirigida a los empleados de mayor rango, sino también a algunos de los productos generados por la propia empresa, por ejemplo, cuando salía una nueva revista, “espontáneamente aparecían borradores tomándole el pelo a las cosas que dice la empresa”. De este modo el trabajo sistemático de ridiculizar el discurso empresarial contribuía a desafiarlo, por un lado, y a desmontar los argumentos elaborados por la ideología empresarial.

Resistencia y acción colectiva

La construcción de una mirada común sobre las relaciones es clave para la acción colectiva reivindicativa. Si bien existe un episodio que la desencadena, no puede comprenderse como reacciones mecánicas, sino que se produce en el marco de entendimientos compartidos de una situación social. Por ello las luchas simbólicas en torno a la definición del “nosotros” y el “ellos” son una clave para la comprensión de las acciones colectivas.

Sin embargo, el éxito de una acción colectiva no sólo radica en la fortaleza de los lazos existentes entre los sujetos, exige un conjunto de acciones puramente operativas y estratégicas que permiten mejo-

²⁰ En el capítulo «La rebelión de los obreros: la gran Matanza de gatos en la calle Saint-Séverin», Darnton estudia un episodio acaecido en 1730 en un taller de imprenta para dar cuenta de los “ingredientes básicos de la cultura artesanal del Antiguo Régimen” y considerar “las primeras relaciones laborales modernas”.

La configuración del poder en los espacios de trabajo

En su posición en el momento de enfrentar un conflicto. En efecto, a la par que los pasantes realizan un trabajo de definición en tanto trabajadores, también se fortalecían relaciones y se creaban vínculos con otras organizaciones sociales. De esta manera, se inicia un trabajo de constitución de redes externas con centros de estudiantes, partidos políticos (especialmente de izquierda), organizaciones de derechos humanos, organizaciones piqueteras y comisiones internas de otras empresas —Zanon y Editorial Perfil²¹—. Estos otros agrupamientos cumplirán un importante rol cuando el conflicto se manifieste con la toma de las oficinas del servicio de llamadas de larga distancia nacionales e internacionales. Los vínculos creados con ese conjunto de organizaciones constituirán una red externa, muy efectiva cuando el conflicto se canalice mediante la acción colectiva.

Precisamente una de las características distintivas es la constitución de una Comisión de Pasantes²² que tendrá una clara apertura hacia otras organizaciones que no poseían como ámbito de acción e intervención el espacio de trabajo, o por lo menos no solamente. Una estrategia de estas características responde a la necesidad de ampliar el arco de alianzas y de esa manera no quedar librado sólo a la capacidad de movilización de un conjunto de trabajadores de una empresa. Si bien articular la lucha de los trabajadores de una empresa con la de otras es una práctica tradicional de los sindicatos, federaciones y especialmente de la central sindical, lo novedoso (por lo menos en el marco de la desmovilización registrada durante gran parte de los años noventa y en la imposibilidad de ligar diversas luchas sectoriales) no es la réplica de la estrategia, sino la naturaleza de las organizaciones convocadas. En efecto, muchas de esas organizaciones nacieron al calor de la crisis económica y manifiestan su impacto diferencial en el

²¹ Ambas forman parte del proceso denominado *recuperación de empresas o fábricas*. Constituyen un fenómeno novedoso de control obrero de empresas de variadas ramas tanto de comercio como de servicios, pero fundamentalmente de la industria. Han consolidado su accionar a partir de la crisis de 2001.

²² Es interesante la conformación de esta comisión, ya que se crea inicialmente —luego se incorporará orgánicamente al accionar sindical— por fuera del sindicato, aunque con vínculos con los delegados sindicales. Resulta un caso de mucho interés para estudiar los nuevos agrupamientos de trabajadores en los ámbitos de trabajo por fuera de las estructuras tradicionales y también el problema de la representación y la representatividad. La hipótesis es que no está en cuestionamiento la figura del sindicato como tal, sino la manera en que se lleva adelante la representación de los intereses de los trabajadores. Otros casos en vías de estudio empírico, como en el sector de transporte (ferrocarril y metro), alientan esta hipótesis. Para analizar el problema de la representación y representatividad, véase Drolas (2003).

entramado social (puntualmente nos referimos al fenómeno de las empresas recuperadas y los "movimientos" de desocupados²³).

A pesar de transitar en cierto sentido por una etapa de repliegue, la construcción de espacios de discusión por parte de los pasantes y la conformación de una red de contactos con otras organizaciones contribuyeron a recrear los lazos entre los propios trabajadores y entre la Comisión de Pasantes y el sindicato durante el año 2001; el trabajo destinado a fortalecer los vínculos irá dejando lugar a una nueva etapa signada por una estrategia de ofensiva.

El estado de tensión y de movilización que desarrollan los trabajadores de estas empresas durante el año 2001 estará acompañado (y también en cierto sentido potenciado) por lo acontecido en la esfera nacional. Recordemos que fue durante ese año cuando en el marco de un gobierno que no encontraba el rumbo económico, tampoco político, ni social, se repetían las movilizaciones de organizaciones de desocupados y además las diversas corporaciones presionaban sobre el Gobierno de De la Rúa.

El conflicto se desencadenará cuando la empresa Telefónica de Argentina, S.A., pretende despedir a más de 80 trabajadores pasantes. En cierto sentido el estado asambleario desbordará a los delegados, que aún no interpretaban el momento como el adecuado para llevar a cabo una reivindicación que involucrara acciones con un mayor grado de despliegue. Para muchos de los delegados constituía un marco de referencia novedoso desde el cual articular su acción. Habiéndolos a coordinar asambleas, negociar las condiciones, ser referentes ineluctables, en este caso debían dejar lugar a los pasantes.

Finalmente, los debates de las asambleas conducirán a tomar la decisión de interrumpir el servicio por tiempo indeterminado y ocupar los lugares de trabajo en estado de asamblea permanente. Si bien el repertorio de acciones (Tilly, 2000) con que cuentan los trabajadores no se reduce a una sola opción, uno de los instrumentos de mayor impacto es la huelga, en tanto apunta a la interrupción de la producción y en consecuencia de la valorización del capital (Pizzorno, 1989).

Una de las claves de la medida de fuerza estaba asociada con la respuesta de los trabajadores efectivos: al quedar inhabilitado el servicio de larga distancia local, las llamadas de los usuarios iban a ser derivadas a la oficina donde funcionaba el servicio de larga distancia in-

²³ Para un estudio sobre los movimientos de desocupados, véase Montes Cató y Wilkis (2004).

ternacional. Usualmente, cuando sucede este tipo de derivaciones, el trabajador efectivo resuelve la llamada, aunque por convenio colectivo de trabajo no está obligado a hacerlo. La medida de fuerza tendría impacto en caso de que el servicio de larga distancia local quedara totalmente interrumpido²⁴. Al no tomar las llamadas, el servicio quedaba atascado y de ese modo se sumaba también a la presión que venían ejerciendo desde afuera las otras organizaciones que apoyaban la reivindicación. La decisión de los trabajadores efectivos contribuyó de manera significativa a que la medida de fuerza se consolidara. Los meses de intercambio entre trabajadores efectivos y pasantes y la articulación de experiencias colectivas habían afianzado sus vínculos.

El desenlace del conflicto fue favorable para los trabajadores en varios sentidos. En primer lugar posibilitó que los pasantes se incorporasen como efectivos una vez concluida su pasantía. Lo cual implica un avance significativo en términos del vínculo establecido con la empresa —si bien las condiciones de trabajo establecidas en el CCT 201 se han flexibilizado, es notoriamente más favorable que el régimen de pasantía—. Por otra parte, la acción colectiva inaugura un escenario novedoso, pues se reconoce a los estudiantes bajo el régimen de pasantía como insertos bajo una relación laboral. Se los reconoce en primer lugar como trabajadores, de ahí el acceso a un conjunto de derechos, que no cuentan si dicha relación es interpretada como una relación solamente educativa. De aquí se deriva y asocia otra conquista efecto de la reivindicación: se reconoce al sindicato como representante de los pasantes. En tercer lugar y en términos de la eficacia de una acción colectiva, se logra el acuerdo sin conciliación obligatoria, lo cual hubiese dilatado la resolución del conflicto y desgastado a los trabajadores. Por último, la dinámica de la acción colectiva reivindicativa también contribuyó a definir al conjunto de pasantes como parte de una identidad social más amplia, resolviendo en gran medida las distancias producto de las diferencias contractuales o de beneficios sociales.

²⁴ El proceso de centralización de los servicios llevado a cabo en los años noventa, producto del cierre de oficinas en el interior del país, sumado a las posibilidades abiertas por la incorporación de tecnología, pero especialmente como efecto de la búsqueda de reducción de costos operativos, trajo aparejado que los servicios de larga distancia operen en una cantidad reducida de oficinas. Todo esto imposibilitaba que se derivasen las llamadas a otra oficina.

Conclusiones

La tan mentada modernización de las relaciones laborales preconizada por dirigentes empresariales, gubernamentales, y también en muchos casos sindicalistas, en realidad ha significado para los trabajadores en Argentina una degradación en sus condiciones de trabajo, la vuelta a prácticas y reglamentaciones propias de otras épocas donde una porción sumamente estimable de los trabajadores carecía de garantías de estabilidad, y donde no tenían injerencia sobre la configuración de los espacios y centros de trabajo.

La flexibilidad fue el instrumento que cristalizó esos procesos y junto con ella se coló un conjunto de dispositivos disciplinarios que buscaban aumentar el control directo y la interiorización de la disciplina erosionando de esa manera aún más la capacidad de negociación de los trabajadores.

Un gran número de dispositivos indagados buscaban reducir los actos de resistencia a su expresión más individualizante; precisamente porque en ese plano la asimetría entre el trabajador y la empresa es prácticamente irreversible. La evaluación de rendimientos de manera individual, la competencia entre trabajadores, la visualización a través del uso de la espacialidad, el tipo de vínculo contractual contribuyen a crear una representación simbólica que proyecta un trabajador aislado de toda construcción colectiva.

Si bien estos dispositivos disciplinarios llegaron a crear un nuevo orden en la producción, el grado de eficacia ha sido erosionado en parte gracias a la acción de resistencia de los trabajadores. Difícilmente las acciones individuales logran imponer un cambio en el orden dispuesto por las dirigencias empresariales. Las estrategias que los operadores despliegan para sortear los controles institucionales —como acumular minutos para luego usufructuarlos todos juntos o derivar las llamadas más complejas— podrían interpretarse como actos de resistencia, pero “en ningún caso las pequeñas trampas de las que echan mano los empleados llegan a significar una amenaza a la estabilidad de los parámetros de productividad fijados por las empresas” (Del Bono, 2002, p. 295). Tomando en cuenta que las acciones individuales o los trucos no logran generar cambios significativos en las relaciones de trabajo, es que centramos nuestra atención en las acciones colectivas. Ese camino nos condujo a centrarnos en el análisis del conflicto de los pasantes. La construcción de contradiscursos por parte de estos trabajadores constituye las expresiones menos visibles del conflicto.

pero fundamentales para proyectar acciones colectivas reivindicativas de carácter confrontativo.

Hemos querido desandar el camino que los trabajadores han recorrido. Desandar lo significa realizar una genealogía detectando episodios significativos y articular los diversos acontecimientos que se concatenan a partir de la intervención de los pasantes y delegados. Esta mirada nos llevó a estudiar las diversas instancias de organización de los pasantes, el eje de las reivindicaciones y la construcción de discursos coaligantes. El conjunto de actividades dispuestas por los pasantes y sus delegados no garantizan ciertamente el éxito de una medida de fuerza, pero constituyen un corpus de importancia al momento de consolidar un grupo y dotar de sentido sus acciones. En gran medida esto fue posible gracias a la transmisión de una tradición de lucha que ha permitido revertir aquello que Mario Tronti señalaba cuando escribía la introducción a la reedición de su obra *Obreros y capital*: “Estamos siendo testigos en la actualidad de un proceso objetivo, es decir, tecnológicamente orientado, de cancelación de la memoria obrera. Lo guían fuerzas poderosas de la decisión y lo sufren formas débiles de representación. Esta cancelación de la memoria es funcional al ocultamiento de un pasado de luchas contra estos modos sociales de producción, de intercambio y de consumo, que en conjunto conforman un modo general de vida” (Tronti, 2001). Por este motivo, es en la esfera subjetiva y simbólica donde también existe un importante desafío para los trabajadores y sus instancias de representación: se trata, en fin, de una disputa que se lleva a cabo en el plano ideológico y político, y donde los jóvenes trabajadores tienen un lugar central tanto desafiando las formas burocratizadas de toma de decisiones de los sindicatos como así también aportando respuestas innovadoras a los dispositivos sobre los que se basan las relaciones en el campo laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beaud, S. y Pialoux, M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, París, Ed. Fayard.
- Bourdieu, P. (2000), *Cuestiones de sociología*, Madrid, Ed. Istmo.

- Callaghan, G. y Thompson, P. (2001), «Edwards Revisited: Technical Control and Call Centres», *Economic and Industrial Democracy*, vol. 22, pp. 13-37.
- Castillo, J. J. (2003), *En la jungla de lo social. Reflexiones y oficio de sociólogo*, Buenos Aires, Ed. Miño y Dávila.
- Castillo Mendoza, C. A. (1990), «Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión», *Sociología del Trabajo*, núm. 9, primavera, pp. 117-140.
- Ceceña, A. E. (2004), *Estrategias de dominación y planos de construcción de la hegemonía mundial*, Buenos Aires, Ed. FLACSO.
- Darnton, R. (1995), *La gran Matanza de gatos y otros episodios de la historia de la cultura francesa*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Del Bono, A. (2002), *Telefónica. Trabajo degradado en la era de la información*, Madrid-Buenos Aires, Ed. Miño y Dávila.
- De la Garza Toledo, E. (1997), «La flexibilidad del trabajo en América Latina», *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 3, núm. 5, pp. 129-157.
- Drolas, A. (2003), «Los enigmas de la representación. Una mirada sobre el sindicato», *VI Congreso Nacional de estudios del Trabajo*, Buenos Aires, 13 al 16 de agosto 2003, ASET.
- Drolas, A.; Montes Cató, J.; Picchetti, V. (2005), «Disciplina y control en los espacios laborales», en A. Fernández (comp.), *Relaciones de trabajo y sindicalismo*, Buenos Aires, Ed. Prometeo, pp. 20-46.
- Edwards, P. K. (1990), *El conflicto en el trabajo. Una análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Foucault, M. (1991), «El juego de Michel Foucault», en M. Foucault, *Saber y verdad*, Madrid, La Piqueta.
- (1992), *Microfísica del poder*, Madrid, La Piqueta.
- (1996), *Vigilar y castigar*, Madrid, Siglo XXI.
- Gaudemar, J. P. (1991), *El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica*, Madrid, Trotta.
- Hyman, R. (1981), *Relaciones industriales: una introducción marxista*, Madrid, Ed. Blume.
- Martuccelli, Danilo y Svampa, Maristella (1997), *La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo*, Buenos Aires, Losada.
- Montes Cató, J. S. (2002), «De la fortaleza colectiva a la debilidad negociada. Evolución de la negociación colectiva en el sector de telecomunicaciones», *Informe de investigación núm. 12*, diciembre, Buenos Aires, Ceil-Piette, pp. 40-55.
- (2004a), «The impact of labor flexibility on the Argentine telecommunications sector», *Latin American Perspectives*, núm. 137 (4), pp. 32-44.
- (2004b), «La organización del trabajo en las empresas de telecomunicaciones. Estudio sobre la flexibilidad del trabajo, el disciplinamiento y el conflicto laboral», tesis de maestría defendida el 30 de abril de 2004, en la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, Universidad de Buenos Aires.

- y Wilkis, A. (2004), «Movimientos de desocupados en la Argentina: la encrucijada de la representación política de los sectores subalternos», en P. Lenguita, y G. Galafassi (comp.), *Nuevas prácticas políticas insuñadas en Argentina: aprendizaje para Latinoamérica*, Buenos Aires, Ed. Insuñadas, pp. 65-98.
- Neffa, J. C. (1998), *Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis*, Buenos Aires, Ed. Lumen-Humanitas.
- Novick, M. y Catalano, A. M. (1995), «Sociología del trabajo en la Argentina: desarticulación del acuerdo fordista y nuevas formas de conflictos y consensos», en *Revista de Trabajo del Ministerio de Trabajo*, año 2, núm. 8, Buenos Aires, pp. 23-45. [Reproduce la edición original publicada en la *Revista de Economía y Sociología del Trabajo* del Ministerio español de Trabajo, editada por Juan José Castillo.]
- Palomino, H. (2000), «Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales», ponencia presentada en III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, del 17 al 20 de mayo de 2000, Buenos Aires.
- Pizzorno, A. (1989), «Algún otro tipo de alteridad: Una crítica a las teorías de la elección racional», *Sistema*, 88, pp. 27-42.
- Sennet, R. (2001), «La flexibilidad laboral: Aparato ideológico y dispositivo disciplinario. Entrevista a Richard Sennet», *Archipiélago*, núm. 48.
- Simmel, G. (2002) [1908], *Sobre la individualidad y las formas sociales. Escritos escogidos*, Buenos Aires, Universidad Nacional de Quilmes Ediciones.
- Stolovich, L. y Lescano, L. (1996), «El desafío de la calidad total o cuando los sindicatos se sienten atacados», en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 2, núm. 4, pp. 141-164.
- Taylor, P. y Bain, P. (2001), «Trade Unions, Workers' Rights and the Frontier of Control in UK Call Centres», *Economic and Industrial Democracy*, vol. 22, pp. 39-66.
- Tilly (2000), «Acción Colectiva», *Apuntes de Investigación del CUCYP*, año IV, núm. 6, noviembre, pp. 3-15.
- Tronti, M. (2001) [1971], *Obreros y capital*, Madrid, Editorial Akal.
- Vicent, J. M. (2001), «Flexibilidad del trabajo y plasticidad humana», *Herramientas*, *Revista de debate y crítica marxista*, invierno de 2001, Buenos Aires, pp. 65-74.

Resumen. «La configuración del poder en los espacios de trabajo. Dispositivos disciplinarios y resistencia de los trabajadores»

El artículo analiza las relaciones de poder en los espacios de trabajo en Argentina durante la década de lo noventa. Para ello se seleccionó el sector de las empresas de telecomunicaciones como caso testigo. Nos interesa resaltar la articulación existente entre la flexibilización laboral y los diversos dispositivos de disciplinamiento. Esto permitirá analizar la configuración adoptada por los procesos de dominación del capital. Puesto que las relaciones laborales son esencialmente conflictivas, se estudian las acciones de resistencia desde una perspectiva que recupera tanto los aspectos materiales como los simbólicos. El estudio concluye que el denominado "proceso de modernización" implicó mayor precarización en las condiciones de trabajo y una profundización de la explotación de la fuerza de trabajo.

Palabras clave: control, disciplina, resistencia, jóvenes trabajadores, sector de telecomunicaciones.

Abstract. «Power configuration in workplaces. Discipline and workers' resistance»

This article analyses the relations of power in the workplace in Argentina during the decade of the nineties. For it witness selected the sector of the companies of telecommunications. We are interested in highlighting the existing joint the labour flexibility and discipline at work. This will along to analyse the configuration adopted as a processes of domination. Since labour relations are essentially conflict, the actions of resistance are studied from a perspective that recovers those material aspects as the symbolic ones. The study concludes that called "process of modernization" involved major vulnerability in work conditions and a deepening of the exploitations of workforce.

Keyword: control, discipline, resistance; juvenals workers; companies of telecommunications.

Emprendedores étnicos en Almería

¿Una alternativa laboral a la segmentación del mercado de trabajo?

Ángeles Arjona Garrido
Juan Carlos Checa Olmos *

1. Introducción

La provincia de Almería es actualmente una de las más dinámicas de España. Su economía ha crecido de forma acelerada en los últimos años y esto ha propiciado el desarrollo y progreso de una población que, hasta la mitad del siglo pasado, estaba fuertemente pauperizada y abocada a la emigración.

Las principales variables que han incidido en este proceso son, en primer lugar, una revolución agrícola, en torno al cultivo de primor en invernadero, desarrollada en las comarcas de Campos de Dalías y Nijar; en segundo lugar, la consolidación del sector servicios, derivado del turismo y extendido por todo el litoral; por último, la industria floreciente del mármol en la comarca de Macael y el sector de la construcción en gran parte de la provincia.

El impulso de estos mercados ha provocado la llegada masiva de población en varias oleadas. Primero, entre las décadas de los años setenta y los ochenta, llegó de las comarcas del interior de Almería y de

* Profesora de Antropología Social (Dpto. Ciencias Humanas y Sociales) y profesora de Sociología (Dpto. Historia, Geografía e Historia del Arte). Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad de Almería. Carretera de Sacramento s/n. La Cañada de San Urbano, 04120 Almería (España). E-mail de Ángeles Arjona Garrido: arjona@ual.es. E-mail de Juan Carlos Checa Olmos: jcheca@ual.es.

otras provincias limítrofes. Segundo, a principios de la década de los noventa el origen de la población se diversificó, su procedencia era fundamentalmente de África (véase Checa, 1995; Roquero, 1996), y en la actualidad se están incorporando también personas de Latinoamérica y Europa del Este. Flujos de migración que se emplean, sobre todo, en el sector agrícola¹, aunque también otros mercados de trabajo demandan población inmigrante.

En cualquier caso, la característica común de estos mercados es su segmentación². Los inmigrados extranjeros ocupan los puestos menos valorados y deseados por la población autóctona³, debido a la alta precariedad, flexibilidad y bajos salarios. Características propias del mercado secundario tal y como lo definía Piore (1974). No obstante, algunos inmigrados en Almería, como ocurre en otros lugares de la geografía española —Madrid, Barcelona, Alicante, Sevilla, etc.—, tratan de escapar de esas condiciones laborales insertándose en el mercado como autónomos. Estos emprendedores étnicos tras sortear multitud de dificultades⁴ —económicas, jurídicas, rechazo social, etc.—, montan su propio negocio orientado a una clientela, esencialmente, coétnica, con la intención de conseguir un ascenso económico y una movilidad social que de otra forma tienen vetados.

En consecuencia, con esta investigación pretendemos analizar si el trabajo autónomo de los inmigrantes, a través de la instalación de negocios, es una alternativa laboral al mercado de trabajo fragmentado almeriense. Para ello, desde un punto de vista teórico y empírico, responderemos a tres cuestiones básicas: en primer lugar, ¿cómo es el mercado de trabajo y el contexto de recepción almeriense?; en se-

¹ El mayor número de altas de extranjeros en la Seguridad Social se registra en el sector agrícola, que aglutina alrededor del 65%. Además, por origen geopolítico, las altas se distribuyen de la siguiente manera: el 59% corresponde a africanos —casi todos en agricultura—, el 16% a iberoamericanos, el 15,7% a europeos no comunitarios y el 7,8% a europeos comunitarios.

² La bibliografía nacional sobre la incorporación laboral de los inmigrados muestra que la situación es semejante. Véanse, entre otros, Colectivo Ioé, 1995, 1998, 2002; Avellá, 1995; Checa, 1995; García, 1997; Cachón, 1995, 1997, 2004; Pedreño, 2003; López y Berriane, 2004; Arjona, 2005, donde se describen las características y condiciones precarias de los empleos desempeñados por los inmigrados.

³ Sabel (1986) explica esta situación afirmando que la población valora unos puestos como logro y otros como deshonra.

⁴ Los proyectos empresariales de los inmigrados se dan en pocas ocasiones desde el primer momento en que estos se instalan en Almería. El tiempo medio que tarda el inmigrado extracomunitario en abrir su propio negocio oscila entre cuatro y seis años.

gundo lugar, ¿en qué medida estas iniciativas empresariales pueden ser consideradas el germen de economías étnicas?; y, por último, ¿es la actividad laboral por cuenta propia una alternativa a la segmentación del mercado de trabajo?

2. Métodos y datos

Las estadísticas oficiales sobre empresas con titulares extranjeros, como el Impuesto de Actividades Económicas, las Licencias de Apertura de los diferentes ayuntamientos y el alta en la Seguridad Social en Régimen Especial de Trabajadores Autónomos que ofrece el Ministerio de Trabajo, presentan graves deficiencias: en primer lugar, no registran las empresas informales o ilegales; en segundo lugar, no muestran información precisa sobre la actividad desarrollada; por último, no distinguen la nacionalidad del titular, con lo que se confunde a comunitarios con extracomunitarios. Para subsanar estos sesgos estadísticos hemos realizado un trabajo de campo exhaustivo: rastreando calle a calle las principales ciudades de recepción de inmigrantes extracomunitarios de la provincia de Almería⁵, para hacer un recuento de los negocios abiertos, valiéndonos de varios informantes clave con el fin de acceder a locales o negocios abiertos sin declarar.

Una vez realizado el recuento de todos y cada uno de los negocios —formales e informales— de empresarios extracomunitarios, con excepción de los empresarios de origen chino y los profesionales liberales⁶, administramos una ficha/cuestionario donde se recogían variables de tipo sociodemográfico, laboral, residencial y de capital social. La muestra final la conforman 182 negocios sobre 206 establecimientos contabilizados⁷.

La hipótesis que tratamos de verificar mantiene que la participación de los inmigrados en negocios étnicos tiene consecuencias eco-

⁵ Adra, El Ejido, Vícar, La Mojonera, Roquetas de Mar, Almería (capital) y Níjar.

⁶ Hemos excluido de nuestra investigación a los empresarios chinos por considerar que se trata de un tipo de negocio con un servicio ofertado a una clientela abierta, no exclusiva ni enfocada a su comunidad étnica inmigrada; lo mismo ocurre con los profesionales liberales como médicos, psicólogos o agentes de la propiedad inmobiliaria.

⁷ La imposibilidad de contactar con el empresario o la negación a participar en la investigación impidió registrar todo el universo de negocios.

nómicas y sociales positivas, hasta el punto de que permite a los emprendedores escapar de la segmentación laboral de los mercados de trabajo almerienses. Para ello, partimos del hecho de que en estas economías los lazos se estrechan con los miembros coétnicos, más que con los autóctonos, configurándose un mercado interno que posibilita la formación de empresarios étnicos exitosos.

3. Marco conceptual

El punto de partida desde el que pretendemos explicar y entender las formas de incorporación laboral de la inmigración a la economía almeriense es múltiple: en primer lugar, a partir de la segmentación del mercado de trabajo; en segundo lugar, analizando la configuración del contexto de recepción; y en tercer lugar, a través de la creación de una *economía étnica*⁸.

La explicación del mercado de trabajo segmentado tiene su origen en la teoría del mercado dual de M. Piore. Según este autor, existe una desigualdad importante en los mercados de trabajo nacionales, debido a que no se configuran de igual manera para todos los trabajadores, hasta el punto de que se pueden considerar dos niveles⁹: uno inferior ocupado por los trabajadores extranjeros y otro superior para los trabajadores nacionales. Ambos se establecen a partir de la dualización capital y trabajo.

Así, el segmento primario está constituido por puestos de trabajo cualificados, bien remunerados y estables; el secundario lo forman empleos de menor cualificación y mayor inestabilidad, desempeñados fundamentalmente por trabajadores extranjeros (Piore, 1974).

Inicialmente los trabajos propios del segmento secundario se cubrirían, generalmente, por los grupos de trabajadores más débiles: jóvenes, mujeres o determinadas minorías étnicas. De esta forma la llega-

⁸ Por las particularidades de este concepto se desarrollará en un apartado posterior.

⁹ Aunque los análisis de los distintos mercados de trabajo muestran que "la concepción dualista del mercado de trabajo no se puede sostener, sencillamente porque los segmentos o sectores son mucho más que dos. Es evidente que el mercado de trabajo es un fenómeno discontinuo, pero esta discontinuidad no se describe bien con el dualismo. Los segmentos son mucho más que dos y las líneas divisorias que los distinguen dependen de los criterios que se tomen como base de la clasificación" (Martínez, 1998, p. 18).

da de inmigrantes se interpreta como una mano de obra que reemplaza a los trabajadores marginales nacionales y, a su vez, ahonda en la precariedad del mercado, fortalece la disciplina y exacerba la competencia entre los colectivos de inmigrantes (Castellanos y Pedreño, 2001). Puesto que, como argumenta Piore (1979b), los trabajadores autóctonos marginales no aceptan esos empleos, ya que su nivel socioeconómico está cubierto entre el Estado del Bienestar y su red de apoyo familiar. Por ello, los trabajos que desempeñan los autóctonos en proceso de exclusión suelen estar escogidos para determinados lugares, determinadas jornadas, por horas, y les sirve para completar otros ingresos familiares. De tal forma que los trabajadores inmigrados no se convierten en una competencia¹⁰ fuerte para los nativos, ni son mano de obra intercambiable. Según Doeringer y Piore (1983, p. 316) cuando los inmigrantes llegan, no les importa ni la seguridad en el empleo ni la promoción en el trabajo, ya que en sus primeras intenciones desean permanecer poco tiempo en los países de destino, el suficiente para ahorrar lo esperado y volver a su tierra. Ahora bien, incluso cuando buscan mayor permanencia y estabilidad, "aceptan esos trabajos como precio del cambio y esperan que sus hijos tengan más éxito. Muchas veces esos trabajos, con todo lo inestables y sin salida que puedan ser, todavía son preferibles a la situación en que se encontraba el emigrante en su lugar de origen".

De ahí que se hable de complementariedad entre los empleos desempeñados por los inmigrados y los autóctonos, ya que los puestos de trabajo de los inmigrados entran en dos categorías: trabajos de bajo salario de los empleos en declive, que complementan los trabajos de jornada completa de los autóctonos, y puestos de trabajo en servicios que contribuyen a mantener el nivel de vida de los grupos de trabajadores autóctonos con mejor posición, como son el servicio doméstico, aseo urbano, jardinería, etcétera.

Todo esto explicaría, por un lado, cómo la inmigración puede coexistir con altas tasas de paro en la población autóctona. Desde la teoría de los mercados duales de trabajo se explica el paro como conse-

¹⁰ En el caso almeriense, los africanos, especialmente los magrebíes, fruto de la etnodiscriminación, están "condenados" a trabajar en los invernaderos. Esta situación ha llevado consigo un freno en el incremento normal de los salarios que afecta de manera similar a los pocos nacionales que trabajan de peones en la agricultura, de ahí su abandono, tal y como explica Briggs (1975) para el caso norteamericano. Pero la competencia se hace más aguda cuando los inmigrantes salen de esos reductos laborales y establecen sus propios negocios consiguiendo, por un lado, clientela que en un principio abastecía al autóctono y, por otro, precios más competitivos.

cuencia de una rotación voluntaria en el trabajo del segmento secundario, donde, como ya sabemos, los empleos son precarios, inestables y ofrecen pocos incentivos a los empleados para quedarse en ellos. El paro es temporal y voluntario, la única forma de acabar con él es que se reconviertan dichos empleos en parte del segmento primario (Doeringer y Piore, 1975).

Por otro, y como señala Esping-Andersen (1999), la economía sumergida es un mecanismo para introducir flexibilidades informales en el mercado dual. Esta beneficia al empresario, y a los trabajadores inmigrantes extranjeros lo único que les queda es ajustarse a dicho mercado¹¹ en función de “las oportunidades de empleo de que disponen y el nivel de aceptación de las condiciones de trabajo de la población autóctona” (Villa, 1990, p. 312).

El contexto de recepción, estrechamente relacionado con la segmentación, es otro elemento clave a la hora de entender la incorporación laboral de los inmigrantes. Gran parte de las estrategias que ponen en marcha los inmigrantes para su inserción laboral dependen, en muchas ocasiones, de factores contextuales y estructurales y, en otras, de factores individuales —capital humano y social.

En los trabajos de Portes y sus colaboradores se destaca la idea de que el capital humano del inmigrado está a expensas de los factores contextuales, que están totalmente controlados por determinados agentes sociales y económicos. Entre ellos hay que resaltar: las condiciones de salida del país de origen, la política internacional de flujos, los contextos de recepción, la trayectoria de los primeros llegados o los tipos de comunidades que ya se han creado en destino (Portes y Rumbaut, 1990). La idea central de este modelo afirma que “un particular contexto de salida y recepción puede tener un desarrollo social distinto y unas condiciones culturales para los miembros de un origen nacional distinto” (Zhou, 2004, p. 7).

¹¹ Tras analizar los datos del Censo de 2001, Domingo y Houle (2004, p. 10) observan que en el mercado de trabajo español “la inserción de los extranjeros es más precaria que la de los españoles en la mayoría de ocupaciones, caracterizada por un mayor paro y eventualidad, tanto para hombres como para mujeres en todos los grupos de edad [...]. Otros indicadores como el número de horas trabajadas también indican un notable desfase donde los extranjeros se sitúan en posiciones extremas: presentan las mayores proporciones tanto en los máximos como en los mínimos horarios de dedicación (este último ligado a la eventualidad) pero, y esto es lo más significativo, para el mismo sector profesional”. En el mismo sentido, Izquierdo (2003) anuncia los peligros de este sistema de mercado en el que se aumenta la polarización social, disminuye la cohesión social y no puede sostenerse a largo plazo en un contexto económico caracterizado por el rápido cambio tecnológico.

Así, y como esquematiza la tabla siguiente, la inserción laboral de los inmigrantes, en función del contexto de acogida, puede ser, en primer lugar, hostil, cuando se produce un acceso al mercado en el segmento secundario y los empresarios étnicos se convierten en *minorías intermediarias*¹²; en segundo lugar, neutral, los inmigrantes se insertan en ambos segmentos de los mercados, y los autónomos pueden crear empresas dominantes en algunos sectores; en último lugar, favorable, cuando se accede a empresas y los emprendedores pueden formar economías de enclave.

CUADRO 1. Contextos de recepción e incorporación laboral del inmigrado

	Trabajo manual	Profesionales técnicos	Empresarios
Hostil	Acceso al mercado secundario	Proveedores de servicios marginales	Minorías intermediarios
Neutral	Participación en el mercado laboral mixto	Acceso al mercado primario	Pequeña empresa dominante
Favorable	Posibilidades de acceso a la pequeña empresa	Posibilidades de acceso a puestos de liderazgo profesional y social	Economías de enclave

Fuente: Portes y Böröcz (1989). Elaboración propia.

Portes y Böröcz (1989) aseguran que lo común, en la mayoría de los contextos, es que el inmigrado se encuentre con una acogida hos-

¹² El término *minoría* implica subordinación y estar en menor número —si bien en algunas ocasiones, y durante ciertos periodos, la minoría podría constituir una mayoría numérica—. Por su parte, el término *intermediario* es más complejo, ya que se coloca en una situación paradójica, pues, de un lado, aparece mezclado junto al éxito económico frente y, de otro, muestra su escaso poder político (véase Bonacich, 1973).

til, extendida tanto a los trabajadores manuales como a los profesionales técnicos y a los empresarios¹³. Esto se manifiesta cuando las estructuras de oportunidad (Waldinger, 1990) de la inserción laboral de los inmigrantes están definidas por los agentes sociales y económicos del contexto y no tanto por el capital humano de los trabajadores.

Por ello, en el apartado siguiente analizamos las características fundamentales de los distintos mercados de trabajo ocupados por inmigrantes en Almería, con el fin de conocer la configuración del contexto.

4. Mercados de trabajo y emprendedores étnicos en Almería

Como se ha subrayado, los mercados de trabajo donde se insertan los inmigrantes extranjeros en las sociedades occidentales están divididos en distintos segmentos con características muy dispares. En este apartado repasamos, en primer lugar, los distintos mercados de trabajo donde se insertan los inmigrantes extracomunitarios en Almería, describiendo las particularidades de los mismos. En segundo lugar, prestaremos atención a las iniciativas empresariales étnicas, con la intención de conocer sus características y funcionamiento, de este modo podremos adelantar información sobre su configuración como alternativa al mercado segmentado. Y, por último, analizaremos a partir de las características de la economía étnica si es una alternativa al mercado segmentado, qué elementos la determinan y quiénes son los beneficiados.

4.1. ¿Mercado de trabajo segmentado y hostil?

Son múltiples los puestos de trabajo que ocupan los inmigrantes en la provincia de Almería, pero casi todos se centran en la agricultura, construcción, servicios y, en menor medida, en la fórmula del auto-

¹³ En un contexto hostil los empresarios derivan hacia las minorías intermedias: "Cuando los grupos dominantes de la sociedad receptora tienen una opinión negativa sobre la llegada de actividades de estos inmigrantes, a menudo se ven reducidos al papel de comerciantes marginales" (Portes y Böröcz, 1989, p. 30).

empleo¹⁴. Veamos, de manera sucinta, las características de estos mercados.

En el sector agrario los inmigrantes irrumpen con fuerza a mediados de la década de los noventa del siglo pasado. Su incorporación se produce por varios motivos. Primero, por el aumento constante de las hectáreas invernadas. Segundo, gracias al progreso técnico y científico, que ha posibilitado la producción de varias cosechas en una misma temporada. Y, por último, por el abandono de las tareas agrícolas de algunos miembros del grupo doméstico, especialmente los hijos.

La mano de obra autóctona se ha ido insertando fundamentalmente en las industrias auxiliares de la agricultura y en el sector servicios. Así se ha generado un trasvase de mano de obra autóctona de unos puestos a otros, en función de los niveles de aceptabilidad, deseabilidad y formación de los individuos¹⁵.

Uno de los elementos del mercado agrícola que genera poca deseabilidad y aceptabilidad entre los autóctonos es su discontinuidad y flexibilidad¹⁶. La demanda de mano de obra en este mercado es fluctuante, o lo que es igual, hay momentos donde se necesita mucha mano de obra —sembrado y recogida—, frente a otros que no precisan tanta —cuidado y regado—. Por tanto, su reclutamiento se encuentra sujeto a diversas coyunturas: variaciones en las peticiones y necesidades del mercado internacional o la necesidad puntual de los agricultores frente a un incremento del ritmo de la recolección. Esto desemboca, en cierta forma, en una situación conformada por "traba-

¹⁴ En enero de 2003, y según el Anuario Estadístico de Extranjería, en Almería un 65,26% de los afiliados extranjeros en alta laboral cotizaban en el Régimen Especial Agrario, con un 29,43% le seguía el Régimen General y, a mucha distancia, el Régimen Especial de Autónomo (4,34%). Por su parte, apenas hay representatividad de extranjeros en Régimen Especial del Mar y Hogar —0,2% y 0,65%, respectivamente.

¹⁵ Castellanos y Pedreño (2001, p. 9) apuntan que en la agricultura industrial "junto con la movilización de categorías socialmente vulnerables como mujeres e inmigrantes, la introducción de determinadas tecnologías de producción ha venido a descalificar simbólicamente el trabajo de los jornaleros del campo, a partir de lo cual se han asentado estrategias empresariales de desvalorización obrera".

¹⁶ De esta situación de estacionalidad laboral se derivan varias situaciones. En primer lugar, los convenios tienen más bien un carácter simbólico que real, pues se pactan de forma verbal; en la actualidad esto permite que el convenio colectivo del campo, que en Almería está en 35 euros por una jornada de ocho horas, sea uno de los convenios del campo más bajos de toda España. A pesar de ello, son muy pocos los que cobran esa cantidad, únicamente quienes lleven mucho tiempo trabajando con el mismo empresario.

jadores invitados” pero de presencia permanente, o lo que es igual, un ejército de mano de obra de reserva. De modo que, en función del momento de la cosecha y del tipo de producto, en un mes un inmigrado puede trabajar en Almería entre 15 y 20 días.

En segundo lugar, y como consecuencia de lo anterior, el mercado de trabajo almeriense se sustenta de mano de obra irregularizada, con anomalías en la remuneración. La estacionalidad de las necesidades de mano de obra lleva al agricultor a no querer dar de alta y regularizar a sus trabajadores, primero, por tener que pagar lo establecido en convenio y, segundo, porque en cierto modo esto obliga a garantizarle una continuidad en el trabajo¹⁷. Por tanto, si el inmigrado tiene la posibilidad, en el mejor de los casos, de trabajar alrededor de 20 días al mes, percibirá por ello no más de 600 euros, en el supuesto que le paguen 30 euros diarios. Como se deduce, es un sueldo bastante reducido y no deseado por la población autóctona.

Otra característica de este mercado laboral son sus malas condiciones de trabajo y el alto riesgo de contraer enfermedades. En referencia a lo primero, dentro del invernadero se llegan a alcanzar los 50 grados de temperatura y las tareas son siempre duras, ya que requieren de un constante esfuerzo físico. Además, se trata de una labor sometida al contacto con productos fitosanitarios de manipulación peligrosa sin las medidas necesarias. Esto nos lleva a lo segundo: la aparición de enfermedades dermatológicas e infecciosas. Igualmente, fruto de las labores agrícolas, son muy frecuentes las lesiones musculares y las hernias discales.

Por todo ello, el trabajo está muy denostado entre la población activa nacional, hasta el punto de que el empleo en los invernaderos se percibe como un “trabajo de moros y/o negros”. En definitiva, queda claro que el mercado de trabajo agrícola se caracteriza en Almería por su etnificación, flexibilidad y eventualidad en las contrataciones, así como por la precariedad laboral.

La *construcción* es el segundo sector de la economía almeriense donde más mano de obra extranjera se emplea. El desarrollo económico global de la provincia de Almería está generando una enorme expansión y crecimiento de la construcción, lo que ha derivado, por un lado, en un importante trasvase de mano de obra autóctona desde otras actividades —sobre todo de la agricultura— y, por otro, en la incorporación de extranjeros. De tal forma que el desequilibrio entre

¹⁷ También existe, no obstante, la modalidad del contrato por temporada, en el tipo fijo discontinuo, de reciente aplicación.

la oferta y la demanda de mano de obra se corrige a través de los inmigrados.

Ahora bien, las características y las condiciones de trabajo que tienen los extranjeros en estos trabajos son también precarias. El Colectivo Ioé (1998, p. 156) las resume para el caso español y son válidas para el contexto almeriense: el índice de rotación laboral es mayor que el de los autóctonos, ocupan los puestos que exigen menor cualificación —peones— y están sometidos a una escasa o nula regulación contractual. Esta realidad provoca que muchos inmigrados alternen la construcción con la agricultura. A estas características se le suma la etnodiscriminación, de tal forma que se prefiere a los europeos del Este y latinoamericanos, frente a los magrebíes, a pesar de que su llegada a Almería fue anterior.

En lo que al *sector servicios* se refiere, los inmigrados se han insertado en las ramas de hostelería y restauración, servicio doméstico, prostitución y comercio como autónomos.

El primer elemento que caracteriza el mercado de trabajo en hostelería vuelve a ser la etnodiscriminación. La pertenencia étnica se convierte en un hándicap especialmente cuando se comprueba cómo el colectivo de Europa del Este y Latinoamérica ocupa puestos cara al público (los africanos lo consiguen únicamente al frente de sus propios negocios). La explicación que de esta situación ofrecen los empresarios autóctonos se reduce a las mejores cualidades, desempeño y adecuación a los empleos de unos colectivos frente a otros. Realidad que condena a los africanos a una nula movilidad laboral, quedando circunscritos al trabajo bajo invernadero, donde es más fácil su invisibilización.

El subsector del servicio doméstico está caracterizado, principalmente, por su feminización y etnificación (Oso, 1998). A pesar de que en Almería la ocupación en el servicio doméstico de forma regularizada es reducida, los empleadores prefieren al colectivo de latinoamericanas¹⁸. Como señala Herranz (1997), el hecho de que el servicio doméstico exija una relación entre empleadores y empleadas basada en la comprensión lingüística convierte a las personas procedentes de Latinoamérica en la mano de obra preferida y más demandada. Sin embargo, a las africanas, además de la barrera lingüística, se les presuponen hábitos culinarios, de limpieza y educación muy dife-

¹⁸ Así también lo ponen de manifiesto otras investigaciones para diferentes ciudades españolas; véanse Martínez, 1997; Catarino y Oso, 2000; Oso, 1998; Escrivá, 1999, 2000; Ribas, 2001.

rentes a los nuestros, lo que impide su contratación. Es obvio que tras este discurso se esconde un proceso de discriminación étnica que tiene como resultado un proceso de competencia entre los colectivos inmigrados.

Ahora bien, además de las preferencias atendiendo al origen, el mercado de trabajo del servicio doméstico presenta determinadas condiciones laborales propias de semiesclavitud y servilismo: salarios ínfimos, jornadas de trabajo largas —más aún cuando hablamos de internas— y, sobre todo, fuerte irregularidad, con contratos exclusivamente verbales que derivan, en ocasiones, en despidos arbitrarios.

Otra actividad del sector servicios que ocupan los inmigrados en Almería, y más concretamente las mujeres, es la prostitución¹⁹. Estos empleos se caracterizan por ser los más irregulares y precarios, aunque también se encuentran diferencias importantes dependiendo del colectivo que ejerza. Así, las nigerianas y marroquíes desarrollan su actividad en los cortijos situados entre los invernaderos; sus clientes son normalmente compatriotas. Las condiciones higiénico-sanitarias son nulas y las jornadas laborales interminables (véase Ación y Majuelos, 2003). Las europeas, por su lado, ejercen la prostitución en bares, *pubs* o se anuncian por teléfono; sus clientes son mayoritariamente nacionales.

Por último, el comercio como autónomo se da, sobre todo, en la modalidad de venta ambulante y pequeño negocio²⁰.

Para la instalación como autónomos Kloosterman y colaboradores (1999) enfatizan la importancia del contexto de recepción²¹, destacando, por un lado, los marcos normativos y legislativos de los diferentes países de asentamiento y, por otro, los intereses y demandas de los consumidores. En otras palabras, los emprendedores étnicos se muestran dependientes de lo que los grupos necesitan y de lo que el marco contextual y jurídico les permite que ofrezcan.

Esto demuestra, por regla general, que el inmigrado que pretende establecerse como trabajador por cuenta propia encuentra más dificultades para hacerlo que si lo hiciera por cuenta ajena. El caso español es una prueba de ello; nuestra legislación vigente exige una serie

¹⁹ Para una visión general de las particularidades del ejercicio de la prostitución pueden verse, entre otros, Agustín, 2000; Juliano, 2000; o Solana, 2003. Para el caso almeriense léase a Ación y Majuelos, 2003; Arjona, Checa y Ación, 2005.

²⁰ Por nacionalidades destacan los marroquíes, chinos, argelinos y senegaleses.

²¹ Estos autores aportan la Teoría del Encajado Mixto (incrustación social), adecuada teórica y empíricamente al caso europeo.

de requisitos bastantes restrictivos a la hora de conceder los permisos de trabajo por cuenta propia: incidencia de la actividad a desarrollar en la generación de empleo, aportación de capital a la economía nacional, suficiencia de la inversión, cualificación profesional, aportación de nuevas tecnologías, etc., al margen del cumplimiento de la normativa general aplicable al resto de los nacionales. Además, cuando se trata de una actividad inicial, la administración del Estado no precisa motivación para denegar el visado de residencia para trabajar por cuenta propia.

A las limitaciones y/o condiciones necesarias impuestas por la Ley de Extranjería, las administraciones locales también añaden frenos al establecimiento de negocios de propiedad étnica, lo que provoca para el caso almeriense que se estén instalando muchos negocios de manera ilícita ocultos entre invernaderos o en pisos cuya ubicación y actividad sólo sus clientes coétnicos conocen.

Por último, la proliferación de pequeños comercios regentados por inmigrados —carnicerías *hallal*, bazares, locutorios telefónicos, teterías, peluquerías, etc.— está generando desconfianza entre la población nacional, pues se entiende como una fórmula de asentamiento definitivo²² y de competencia. Sin duda, todos estos requerimientos y frenos tienen un efecto de negación o disuasión para el inmigrado que se plantea establecerse como autónomo.

En definitiva, la descripción del funcionamiento de los mercados de trabajo donde se insertan los inmigrados en Almería muestra una etnificación y un contexto de recepción hostil. Donde los procesos de instalación como autónomos se configuran en torno a las minorías intermediarias, que suponen la avanzadilla de una economía étnica consolidada.

4.2. ¿Por qué son negocios étnicos?

La consideración de las actividades empresariales regentadas por extranjeros como economías étnicas está estrechamente relacionada

²² Los vecinos almerienses próximos a los negocios están manifestando su descontento por el aumento de dicho fenómeno: los casos más flagrantes se encuentran en las Norias de Daza —pedanía de El Ejido— y los barrios de las Doscientas Viviendas en Roquetas de Mar, las calles Manolo Escobar y Almería en El Ejido y el barrio de El Puche, en Almería capital, donde los autóctonos están abandonado el lugar poniendo en venta o alquiler sus viviendas.

con una serie de variables que subyacen a la situación: concentración espacial y étnica (Checa, 2004), tipo de negocios, número de empleados y nacionalidad, clientela, recursos utilizados, etc. Por tanto, variables que presentan connotaciones sociológicas y antropológicas que deben ser abordadas, puesto que derivan en conceptos —economía étnica, economía de enclave, economía de propiedad étnica y economía de control étnico²³— con particularidades diferentes.

La economía étnica incluye cualquier persona inmigrante que sea empleador, autoempleador o que esté empleado en empresas coétnicas. “El contorno de una economía étnica está definido por raza, etnicidad u origen nacional, caracterizándose por alcanzar ventajas en las relaciones entre propietarios de negocios y entre propietarios y trabajadores del mismo origen nacional” (Logan, Alba y McNulty, 1994, p. 698). A lo que otros investigadores del campo de los emprendedores étnicos han sumado la función de “escuela de emprendedores” (Light *et al.*, 1994), ya que facilita la formación para el autoempleo.

Por su lado, el concepto de enclave étnico, a diferencia del de economía étnica, introduce una referencia explícita a la dimensión espacial (Portes y Wilson, 1980), pues el espacio no actúa únicamente como contenedor material de población, sino también de relaciones sociales. De este modo, los enclaves requieren de una gran densidad de población inmigrante, para asegurarse una extensa clientela a partir de las relaciones sociales y la solidaridad étnica. A su vez, en el enclave se cuenta con fuerza de trabajo coétnica a disposición del empresario, configurando, al mismo tiempo, un espacio de socialización y de autoayuda.

No obstante, en la configuración de enclaves se encuentra gran diversidad de situaciones: primero, aquellos que viven y trabajan en el área del enclave; segundo, quienes trabajan en esta área, pero viven fuera; tercero, quienes viven en el área del enclave, pero trabajan fuera de él; cuarto, aquellos miembros del grupo étnico que ni viven ni trabajan en el área del enclave (Portes y Jensen, 1989).

La distinción entre economía étnicamente controlada y economía de propiedad étnica²⁴ es semejante a la clásica de *control* de las

²³ Para una ampliación de estos conceptos, véase Arjona (2004).

²⁴ Tanto la economía de propiedad étnica como la economía étnicamente controlada están configuradas por subsectores formales, informales e ilegales. Así, el sector formal está compuesto por empresas que pagan sus impuestos y, por tanto, aparecen en los registros oficiales. El sector informal incluye empresas que, aun produciendo u ofertando productos legales, no pagan impuestos ni están registradas.

empresas y propiedad de las mismas. “Las economías étnicamente controladas existen cuando, y en la medida en que, los empleados coétnicos ejercen un importante y duradero poder de mercado sobre los lugares de trabajo, debido a su cantidad, concentración y organización, pero también allí donde son destinados por poderes externos, políticos o económicos” (Light y Gold, 2000, p. 23). En definitiva, la *economía étnicamente controlada* requiere control étnico, lo que posibilita que se den las condiciones de una economía étnica: empleados étnicos, concentración de empresas en lugares de alta densidad de inmigrantes y clientela coétnica. Por tanto, la única diferencia con la *economía de propiedad étnica* se define por la propiedad de los negocios.

Tomando como referencia los conceptos anteriores, observamos que en Almería los emprendedores étnicos confirman algunos de los parámetros.

En primer lugar, los empleados y clientes. De los 139 negocios con local en los que trabaja algún empleado, en 117 afirman tener relación de parentesco con el empresario: cónyuge, hijo o hermano. Por su lado, en las empresas étnicas instaladas en Almería el 82,7% de los clientes son exclusivamente inmigrantes, de los cuales un 64,8% son coétnicos del propietario o del empleado que “identifica” al comercio. En consecuencia, resulta evidente que las relaciones entre los propietarios, los empleados y los consumidores trascienden de una estricta dependencia comercial y suponen la aceptación de unas normas de reciprocidad. Dicho de otro modo, uno de los elementos clave en el funcionamiento de este tipo de economía es la solidaridad étnica²⁵, derivada de una identidad, que intensifica la sensación de comunidad y de pertenencia al grupo. Sin duda, el sentido de comunidad y la autoidentificación como tal incrementan la solidaridad (Waldinger, Aldrich y Ward, 1990), elemento clave para la consolidación del empresario étnico, puesto que los coétnicos van a preferir recurrir a estos negocios antes que a los regentados por los autóctonos.

Esta solidaridad hay que analizarla en dos sentidos. Primero, desde el empresario al empleado, donde se consigue un beneficio para ambos: el emprendedor gana aceptación entre el colectivo, lo que se traduce en mayor clientela; el empleado consigue escapar de los puestos

Por último, el subsector ilegal está formado por empresas que se dedican a actividades o mercancías prohibidas, por ejemplo, venta de material musical —los conocidos como *manteros*—, drogas, juego o falsificación de documentos.

²⁵ Respecto a esta cuestión Bonacich y Modell (1980) definen la economía étnica bajo las premisas de desventaja en el mercado de trabajo general que genera una solidaridad étnica.

de trabajo del mercado secundario, amén de un entrenamiento y aprendizaje de cara a futuros proyectos empresariales. Segundo, la solidaridad desde el cliente al empresario trata de una respuesta al propio grupo, de forma que se aumentan los lazos étnicos y se garantiza una clientela por lealtad. A su vez, el empresario responde abasteciendo de productos "típicamente étnicos" a la comunidad que no encuentran en otros comercios. Además, el hecho de emplear a coétnicos también es un reclamo para atraer clientela.

En segundo lugar, las características de la economía étnica en Almería distan todavía de la configuración de un enclave étnico, como ocurre en determinadas ciudades americanas o europeas. En ningún caso, a pesar de la concentración de los negocios en los barrios o calles habitados por los inmigrantes, la ocupación coétnica o los dividendos de la economía nos permiten hablar de enclave. En la actualidad en el barrio almeriense de El Puche, las Doscientas Viviendas en Roquetas de Mar o las Casas Rosas en Las Norias de Daza (El Ejido) se produce una alta concentración de negocios étnicos en lugares de alta densidad de inmigrantes, pero estos sólo son capaces de dar trabajo a unos pocos y sus transacciones económicas son reducidas, estamos ante pequeños negocios de carácter familiar.

Ahora bien, si las trabas jurídicas o sociales fueran más favorables, junto al mantenimiento de los flujos migratorios, podrían, en una segunda fase de esta migración, establecerse pequeños enclaves económicos que faciliten la inserción laboral para gran parte de los miembros del enclave, construyéndose un nicho protegido para las minorías étnicas.

En último lugar, al analizar la titularidad de las empresas con presencia inmigrante, comprobamos que el 61,7% es de propiedad étnica. Destacan los negocios destinados a la alimentación, bazares o bares.

Sin embargo, el 38,3% de los negocios corresponden a control étnico, donde el titular —normalmente una gran empresa— no es el mismo que el gerente o encargado. El papel del inmigrado, por ende, se reduce a su control además de producir un reclamo entre los inmigrantes. Los negocios que mayoritariamente presentan esta particularidad son los locutorios telefónicos y los de envío de dinero. Para los inmigrantes emprendedores es más fácil acceder a una franquicia de una multinacional²⁶, que articula todo el negocio y gestiona precios,

²⁶ Las principales empresas proveedoras son multinacionales dedicadas al mundo de la telefonía —como Comytel, British Telecom— y al envío de dinero —como Western Union o Money Gram— el negocio consiste en dar de alta la línea en Telefónica y después subcontratar con otras multinacionales.

ofertas y resultados, donde el inmigrado sólo aporta el local y subcontrata a coétnicos.

4.3. ¿Es una alternativa laboral?

Se ha puesto de manifiesto que los mercados de trabajo almerienses están altamente segmentados y el contexto de recepción es hostil. Estas dificultades hacen que el autoempleo sea una opción muy valorada entre el colectivo de inmigrantes, puesto que las economías étnicas permiten a los inmigrantes y a las minorías étnicas superar las desventajas y la exclusión, negociando los términos de su participación en el mercado laboral de la sociedad de acogida (Tienda y Raijman, 2000).

Las variables que nos van a ayudar a distinguir si estamos ante una alternativa laboral al mercado segmentado y para quién resulta esa alternativa son: en primer lugar, la existencia de mercados internos de trabajo y su funcionamiento; en segundo lugar, el carácter transnacional de los negocios; y, tercero, el éxito económico y social de sus propietarios o gestores.

Desde el punto de vista teórico aún no hay consenso en afirmar si el funcionamiento propio de la economía étnica pertenece —dentro del mercado de trabajo segmentado— al primer segmento o al segundo o si, por el contrario, es un segmento distinto que comparte características con los dos anteriores, en cuyo caso podríamos hacer alusión a la construcción de un nicho étnico como elemento dinamizador de la economía étnica. En este sentido, Reitz (1980) definió la economía étnica como el contexto de trabajo donde los coétnicos utilizan una lengua extranjera, los empleados son coétnicos y los productos van destinados a su comunidad. Esta idea recoge la perspectiva de los mercados internos de trabajo. De este modo el colectivo de inmigrantes que crea una economía étnica para sí mismo va a configurar una escuela de emprendedores y produce el reclutamiento de una mano de obra que directamente se va a insertar en dicha economía. Esto supone una alternativa para el colectivo: al llegar al destino, no se insertan el mercado secundario autóctono, sino que directamente entran a trabajar para la economía étnica.

En Almería esta condición se produce, aunque en unos niveles poco representativos. Únicamente algunos miembros de la parentela del empresario y otros coétnicos se incorporan directamente a trabajar en el negocio. Estamos ante un tipo de negocio de carácter familiar y con unos márgenes de beneficios reducidos. Esto último nos

lleva también a preguntarnos cómo son las relaciones laborales entre empleador y empleado y en qué difieren de las descritas páginas arriba para otros mercados de trabajo.

La particularidad de ser pequeñas empresas conlleva que la rentabilidad está sujeta a varias condiciones. En primer lugar, diversidad de productos ofertados: la mayor parte de los negocios ofrecen diversos servicios o productos a sus clientes, con la finalidad de maximizar los recursos y obtener más beneficios; así, por ejemplo, en una peluquería también podemos adquirir productos de alimentación. En segundo lugar, negocios sin horarios: tanto la apertura como el cierre se adaptan a los horarios de sus clientes; así, la mayor cantidad de ventas las obtienen a partir de que sus coétnicos y otros inmigrantes concluyen su jornada laboral. En tercer lugar, salarios inexistentes cuando el empleado es un familiar —hijo o cónyuge— o bajos cuando el empleado es un coétnico no familiar. Y, en cuarto lugar, irregularidad: los empleadores, salvo contadas ocasiones, no dan de alta a sus trabajadores.

Segundo, el funcionamiento de los negocios étnicos también tiene una lógica transnacional (Guarnizo, 1997, 2003; Light *et al.*, 2002). En este sentido, el inmigrado que opta por instalar un negocio por su cuenta consigue una alternativa laboral, ya que está inserto en un sistema de mercado transnacional, escapando así al mercado secundario. Zhou (2004) distingue cinco tipos de emprendedores étnicos que tienen un carácter transnacional: agentes financieros (banca, finanzas), exportadores e importadores de productos (principalmente alimenticios), empresarios culturales (música, películas, *compact-disk*, etc.), empresas manufactureras (calzado, ropa, etc.) y empresarios que al regresar a su país instalan microempresas gracias al dinero conseguido en el proceso migratorio.

Los negocios étnicos almerienses presentan importantes elementos de funcionamiento transnacional. En primer lugar, aquellos que ofrecen productos de alimentación o típicamente étnicos se proveen de ellos desde su países (20%) o de mayoristas situados en Francia y Bélgica (40%) que responden a cadenas transnacionales de provisión, donde se abaratan los costes en lo que a impuestos aduaneros y arancelarios se refiere. De forma similar no faltan empresarios que compran el género o los productos en otras ciudades españolas —principalmente de Murcia, Alicante y Madrid—. Asimismo otros se abastecen dentro de la provincia de Almería recurriendo a los almacenes para mayoristas o las grandes cadenas de supermercados descuento (Lidl, Día, Plus, Carrefour, Eroski, etc.). En segundo lugar, las

empresas dedicadas al envío de dinero y comunicación, que, por su propia lógica, tienen una estructura transnacional.

De forma similar, cada vez más emprendedores étnicos asentados en Almería, además de las remesas y exportación de habilidades, están creando otras pequeñas empresas satélites en sus países o en otros que les abastecen de los productos necesarios. Lo que, además de beneficio económico, les está reportando prestigio social y cultural.

Portes y colaboradores (1999) avanzan más en esta cuestión distinguiendo tres sectores de transnacionalismo (económico, sociocultural y político) y dos niveles de institucionalización (alto y bajo), de manera que definen transnacionalismo como unas ocupaciones y actividades que requieren de un sustancial y regular contacto que supera el tiempo y las fronteras nacionales para conseguir una implementación.

Los empresarios étnicos en Almería, en su condición de minorías intermediarias, tienen un determinado éxito económico y social, pero como señala Bonacich (1973) no tienen éxito político.

Tercero, el éxito de la empresa. Este queda definido principalmente por los ingresos generados y por el prestigio social entre los coétnicos. El éxito económico, como hemos visto, depende esencialmente de la solidaridad étnica y de las particularidades del mercado interno de trabajo. Los inmigrantes empresarios instalados en Almería, exceptuando una veintena de casos donde los empresarios disponen de varias tiendas, declaran tener unos escasos márgenes de ganancia fruto de un gran esfuerzo. Pero sea como fuere, se gana más que en la agricultura y son pocas las empresas que cierran, al contrario, cada vez más se abren nuevos negocios, aunque sean de carácter informal o ilegal.

De otro lado, al instalar un negocio los emprendedores étnicos no sólo consiguen solventar las necesidades no cubiertas por otros negocios ya establecidos y controlados por autóctonos, como puede ser la carne *halal*, sino que también sus locales se convierten en espacios de contacto y reunión con sus coétnicos. Para el colectivo de inmigrantes el coétnico que ha conseguido abrir o controlar un negocio es un referente a imitar, lo que deriva en un mayor prestigio hasta convertirse, como pasa en determinados casos, en intermediarios frente a los autóctonos: los emprendedores normalmente son los presidentes de las asociaciones de inmigrantes y los más visibles políticamente.

Una vez descritas las variables que resaltan determinadas características de la economía étnica como una alternativa al segmento secundario de los mercados de trabajo autóctonos, cabe preguntarse

para quién es tal alternativa. Como vimos anteriormente, el funcionamiento interno del mercado de trabajo étnico reproduce de manera mimética algunas de las características del segmento secundario (precarización, autoexplotación familiar, irregularidad, etc.), aunque también comparte otras del primario (estabilidad laboral, ascenso económico y social, mayores habilidades, menor esfuerzo físico, etc.), lo que demuestra, a la luz de los resultados, que la alternativa se produce principalmente en los propietarios o los inmigrados que ejercen el control de los negocios, pero en menor medida para otros empleados étnicos, puesto que, a pesar de ser una posible escuela de emprendedores, las condiciones de trabajo son precarias. De ahí, la ilusión de los empleados de instalar su propio negocio.

5. A modo de conclusión

El proceso de incorporación laboral de los inmigrantes en Almería se enmarca dentro de la segmentación del mercado de trabajo. Los inmigrados, especialmente los llegados desde África, suelen insertarse en el mercado de trabajo secundario debido a la discriminación y rechazo de que son objeto. Esto les limita, en gran medida, para hacer valer su capital humano, al igual que reduce sus posibilidades de ascenso y promoción. Una de las alternativas más valoradas entre los inmigrados es la instalación de un negocio por cuenta propia debido al carácter transnacional —se mantienen lazos comerciales y culturales con su país de origen y con otros países o regiones— y al éxito económico y social que reporta. Sin embargo, de las relaciones laborales internas de este mercado se desprenden también características propias del segmento secundario de otros mercados segmentados y de recepción hostil. De forma que la verdadera alternativa es para los propietarios o gestores; sin embargo, para los empleados coétnicos actúa de formación.

El carácter incipiente de este fenómeno en España, en general, y Almería, en particular, deja la investigación abierta a posteriores revisiones de lo que suceda en el futuro. De ahí, que abriamos el trabajo con algunas interrogantes y lo cerramos con otras nuevas: ¿dejará de ser Almería un contexto de recepción hostil?, ¿se producirá un incremento de los negocios étnicos que derive en enclaves económicos étnicos?, ¿cómo se establecerán las relaciones de trabajo entre el empresario y el coétnico? En definitiva, ¿será la economía étnica una alternativa tanto para empresarios como para empleados?

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acién, E. y Majuelos, F. (2003), *De la exclusión al estigma. Mujeres inmigrantes africanas en contextos de prostitución en el Poniente almeriense: una aproximación*, Almería, Asociación Proderechos Humanos de Andalucía.
- Agustín, L. (2000), «Trabajar en la industria del sexo», en *Ofrim*, núm. 6, pp. 155-172.
- Ambrosini, M. (1996), «Ethnicité et marché du travail: les immigrés dans le système économique italien», en *Sociología del Lavoro*, núm. 66-67, pp. 307-327.
- Arjona, A. (2004), *Inmigración y mercado de trabajo: el caso de la economía étnica en Almería*, Almería, Universidad de Almería. Tesis doctoral.
- (2005), *La economía étnica en el mercado de trabajo almeriense*, Sevilla, Junta de Andalucía.
- ; Checa, J. C. y Acién, E. (2005), «Estrategias económicas de mujeres subsaharianas en el Poniente almeriense», en F. Checa (edit.), *Mujeres en el camino*, Barcelona, Icaria.
- Avellá, L. (1995), «Competencia y complementariedad en el mercado de trabajo entre nacionales e inmigrantes», en *Seminario de Inmigración, empleo e integración social*, Santander, UIMP.
- Bonacich, E. (1973), «A theory of middleman minorities», en *American Sociological Review*, vol. 38, pp. 583-594.
- y Modell, J. (1980), *The Economic Basis of Ethnic Solidarity in the Japanese American Community*, Berkeley, University of California Press.
- Briggs, V. M. (1975), «Mexican workers in the U. S. labor market: a contemporary dilemma», en *International Labor Review*, núm. 112, pp. 43-58.
- Cachón, L. (1995), «Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España», en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 69, pp. 105-124.
- (1997), «Segregación sectorial de los inmigrantes en el mercado de trabajo en España», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 10, pp. 49-73.
- (2004), «Discriminación y lucha contra la discriminación de los trabajadores inmigrantes», en F. Checa, J. C. Checa y A. Arjona (eds.), *Inmigración y derechos humanos. La integración como participación social*, Barcelona, Icaria, pp. 109-148.
- Castellanos, M. L. y Pedreño, A. (2001) «Desde El Ejido al accidente de Lorca. Las amargas cosechas de los trabajadores inmigrantes en los milagrosos vergeles de la agricultura mediterránea», en *Sociología del Trabajo*, núm. 42, pp. 3-31.
- Catarino, C. y Oso, L. (2000), «La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza», en *Papers*, núm. 60, pp. 183-207.

- Colectivo Ioé (1995), *La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España*, Estudios sobre migraciones internacionales, Ginebra, OIT, Departamento de Empleo.
- (1998), *Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*, Madrid, Observatorio Permanente de la Inmigración, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).
- (2002), *Inmigración, escuela y mercado de trabajo. Una radiografía actualizada*, Barcelona, Fundación La Caixa.
- Checa, F. (1995), «Oportunidades socioeconómicas en el proceso migratorio de los inmigrados africanos en Almería», en *Agricultura y Sociedad*, núm. 77, pp. 41-82.
- Checa, J. C. (2004), *La diferenciación residencial de los inmigrados en Almería: el caso de Roquetas de Mar*, Almería, Universidad de Almería. Tesis doctoral.
- Doeringer, P. B. y Piore, M. J. (1975), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass., Lexington Books.
- (1983), «El paro y el "mercado dual" de trabajo», en M. Toharia (comp.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza Universidad, pp. 307-321.
- Domingo, A. y Houlé, R. (2004), «La actividad de la población de nacionalidad extranjera en España: entre la complementariedad y la exclusión», en IV Congreso de la Inmigración en España, Gerona.
- Escrivá, A. (1999), *Mujeres peruanas en el servicio doméstico*, tesis doctoral, Barcelona, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Esping-Andersen, G. (1999), *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford, Oxford University Press.
- Gallardo, G. (2001), *Tráfico de mujeres desde la República Dominicana con fines de explotación sexual*, Santo Domingo, Organización Internacional para las Migraciones.
- García, B. (1997), *Mujer y empleo*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Guarnizo, L. (1997), «The Mexican ethnic economy in Los Angeles: capitalist accumulation, class restructuring and transnationalization of migration», en C. A. Davis, *California Communities Program of the University of California*.
- (2003), «The Economics of Transnational Living», en *International Migration Review*, vol. 37, núm. 3, pp. 666-699.
- Herranz, Y. (1997), «Mujeres dominicanas en el servicio doméstico de Pozuelo-Aravaca», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 10.
- Izquierdo, A. (2003), «¿Son los inmigrantes (irregulares) la expresión del analfabetismo y del subdesarrollo profesional?», en F. Checa, A. Arjona y J. C. Checa (eds.), *La integración social de los inmigrados*, Barcelona, Icaria, pp. 287-299.
- Juliano, D. (2000), *La prostitución: el espejo oscuro*, Barcelona, Icaria.
- Kloosterman, R.; Van Der Leun, J. y Rath, J. (1999), «Mixed Embeddedness. (In)formal Economic Activities and Immigrant Businesses in the Netherlands», en *International Journal of Urban and Regional Research*, núm. 23, pp. 252-266.

- Light, I.; Gold, S. (2000), *Ethnic economies*, San Diego, Academic Press.
- Light, I.; Sabagh, G.; Bozorgmehr, M. y Der-Martirosian, C. (1994), «Beyond the Ethnic enclave economy», en *Social Problems*, núm. 1, pp. 65-80.
- Light, I. et al. (2002), «Transnationalism and American Exports in an English-Speaking World», *International Migration Review*, vol. 36, núm. 3, pp. 702-725.
- Logan, J. R.; Alba, R. D. y McNulty, T. L. (1994), «Ethnic Economies in Metropolitan Regions, Miami and Beyond», en *Social Forces*, núm. 72, pp. 691-724.
- López, B. y Berriane, M. (dirs.) (2004), *Atlas de la inmigración marroquí en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Martínez, U. (1997), *La integración social de los inmigrantes extranjeros en España*, Madrid, Trotta.
- (1998), «La competición en el mercado de trabajo entre inmigrantes y nativos», en *Migraciones*, núm. 3, pp. 9-30.
- Oso, L. (1998), *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Pedreño, A. (2003), «Trabajadores inmigrantes y agricultura intensiva: por qué vinieron a recolectar frutas y cómo fueron convertidos en fuerza de trabajo vulnerable y disponible», en A. Tornos (ed.), *Los inmigrantes y el mundo del trabajo*, Madrid, UPCO, pp. 123-145.
- Piore, M. (1974), «Notes for a theory of labor market stratification», en R. C. Edwards, M. Reich y D. M. Gordon (eds.), *Labor market Segmentation*, Lexington, Mass., Lexington Books, pp. 125-149.
- (1979), *Birds of passage*, Nueva York, Cambridge University Press.
- (1979b), «The "Illegal Aliens" Debate misses the boat», en M. J. Piore (comp.), *Unemployment and inflation: Institutional and structuralist views*, Nueva York, Sharpe.
- Portes, A. y Böröcz, J. (1989), «Contemporary immigration: theoretical perspectives on its determinants and modes of incorporation», en *International Migration Review*, vol. 13, núm. 3, pp. 606-630.
- Portes, A. y Jensen, L. (1989), «The enclave and the entrants: patterns of ethnic enterprise in Miami before Mariel», en *American Sociological Review*, núm. 54, pp. 929-949.
- Portes, A. y Rumbaut, R. G. (1990), *Immigrant America*, California, University of California Press.
- Portes, A. y Wilson, K. (1980), «Immigrants enclaves: An analysis of the labor markets experiences of Cubans in Miami», en *American Journal of Sociology*, núm. 86, pp. 295-319.
- Portes, A.; Haller, W. y Guarnizo, L. (2002), «Transnational entrepreneurs: the emergent and determinants of an alternative form of immigrant economic adaptation», en *American Sociological Review*, núm. 67, pp. 278-298.
- Reitz, J. (1980), *The survival of ethnic groups*, Toronto, McGraw-Hill.

- Ribas, N. (2001), «¿Estrategias internacionales? Una pregunta acerca de las migraciones femeninas en España», en *Arxius de Ciències Socials*, núm. 5, pp. 69-92.
- Roquero, E., (1996), «Asalariados africanos trabajando bajo plástico. Un caso de segregación en el poniente de Almería», en *Sociología del Trabajo*, núm. 28, pp. 3-23.
- Sabel, Ch. F. (1986), *Trabajo y política. La división del trabajo en la industria*, Madrid, Ministerio de Trabajo.
- Solana, J. L. (2003), *Prostitución, tráfico e inmigración de mujeres*, Córdoba, Diputación de Córdoba.
- Tezanos, J. F. (2001), *La sociedad dividida. Estructura de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas*, Madrid, Biblioteca Nueva.
- Tienda, M. y Rajman, R. (2000), «Immigrants Income Packaging and Invisible Labor Force Activity», *Social Science Quarterly*, núm. 81, pp. 291-310.
- Villa, P. (1990), *La estructuración de los mercados de trabajo: la siderurgia y la construcción en Italia*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 363 pp.
- Waldinger, R. (1990), *Ethnic Entrepreneurs, Immigrants business in industrial societies*, Londres, Sage Publications.
- Waldinger, R.; Aldrich, H., y Ward, R. (1990), «Opportunities, group characteristics and strategies», en R. Waldinger et al., *Ethnic Entrepreneurs, Immigrants business in industrial societies*, Londres, Sage Publications, pp. 13-48.
- Zhou, M. (2004), «Revisiting ethnic entrepreneurship: convergences, controversies and conceptual advancements», en *International Migration Review*, 407-445, en Internet: http://www.findarticles.com/p/articles/mi_qa3668.

Resumen. «Emprendedores étnicos en Almería. ¿Una alternativa laboral a la segmentación del mercado de trabajo?»

Los inmigrantes que llegan a Almería se insertan principalmente en el sector agrícola en el invernadero, aunque hoy día están presentes en otros entramados de la producción como la construcción, la restauración y el servicio doméstico. Las conclusiones de nuestra investigación muestran que los inmigrantes en todos los sectores están sujetos a la precariedad, duras condiciones de empleo y temporalidad. Además, existe discriminación étnica.

Algunos inmigrantes extracomunitarios, para escapar y superar la segmentación del mercado, han instalado sus propios negocios étnicos en la provincia. Sin embargo, el emprendedor encuentra una gran cantidad de impedimentos para lograr su meta. Se insertan en un contexto hostil con desventajas legales, sociales y económicas.

La hipótesis de partida sostiene que una vez que el inmigrante se establece como un autónomo en el mercado de trabajo, se configura un espacio de economía étnica. Los resultados principales de nuestra investigación presentan la existencia de un proceso incipiente de la inserción de los inmigrantes en el mercado autónomo que supone una alternativa para los titulares de la empresa.

Abstract. «Ethnic enterprisers in Almería. ¿A working alternative to the labour market's segmentation?»

Immigrants going to Almería are mainly joining to the intensive farming sector based on greenhouses, though nowadays they are present in other areas such as construction and restaurant industries as well as domestic service. The conclusions of our research are that all the immigrants are subject to precariousness, relaxation of laws relating to terms of employment, and temporality in any sector. And secondly, there is an important ethnic discrimination.

Some non-UE immigrants in order to escape and overcome market segmentation have run their own ethnic businesses in the county. However, the foreigner who begins this process finds a large quantity of handicaps to achieve his goal. They are involuntarily joined in a hostile environment which causes legal, social and economic drawbacks.

The ruling hypothesis is that, once any immigrant is established as an autonomous worker in the labour market, a whole ethnic economy develops. The main results of the research show the existence of an incipient process of immigrants' working insertion in the autonomous labour market. That is why we can say we are witnessing the proliferation of ethnic economies. Besides, this is an alternative option for immigrants instead of going through the segregation and discrimination which are constant in other sectors. The same way, the importance of the reception environments in general through the integration process, and more specifically in the autonomous labour market is highlighted as well.

Reis

Revista Española
de Investigaciones
Sociológicas

108

Octubre-Diciembre 2004

IS

Centro de Investigaciones Sociológicas

Revista Española de Investigaciones Sociológicas

108

Octubre-Diciembre 2004

Pierpaolo Donati
Nuevas políticas sociales
y Estado social
relacional

Luis Miguel Miller Moya
Participación laboral
femenina y Estados de
bienestar

José A. Garmendia
Impacto de la cultura en
los resultados de la
organización

Pablo Navarro
Computando la vida
social: el nuevo papel de
los métodos de análisis
sociológico
en Internet

**Vidal Díaz de Rada
y Jaime Andréu Abela**
¿Resulta apropiado
utilizar la guía telefónica
como marco muestral en
sondeos?:
un estudio piloto en la
Comunidad navarra

Pilar Rey del Castillo
Nota metodológica sobre
los indicadores del
barómetro del CIS

Sònia Parella Rubio
Reclutamiento de
trabajadoras inmigrantes
en las empresas de
servicios de proximidad
en el Área Metropolitana
de Barcelona

Rafael Farfán H.
Presentación.
Un durkheimiano en
Chicago: Maurice
Halbwachs

Maurice Halbwachs
Chicago, experiencia
étnica

Crítica de Libros

Director
Fernando Vallespín Oña

Secretaría
Mercedes Contreras Porta

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

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

La Sección de Industria y Trabajo. Eslabón olvidado de la reforma social en España

Santiago Castillo *

Notas de partida

En 1900, bajo un gobierno conservador presidido por Silvela, Eduardo Dato ponía en vigor las dos primeras leyes sociales de importancia —sobre el trabajo de mujeres y menores y sobre accidentes de trabajo— que adquirirían rápido desarrollo y relativo cumplimiento¹.

Atrás quedaban décadas de proyectos que no alcanzaron la sanción legal, e incluso una ley —la del trabajo de los niños, de 1873— promulgada aunque nunca aplicada. Pero, lo que era aun más importante, atrás empezaban a quedar también las actitudes de los responsables de un Estado que al menos desde 1883 —creación de la Comisión de Reformas Sociales— venían demostrando vivir sin sobresaltos la contradicción de percibir con claridad la problemática de la cuestión social, conocer las tareas y vías de actuación posibles para disminuir su gravedad o facilitar su solución y... mantener, a la vez, una actitud de *inacción real* constante².

* Departamento de Ciencia Política y de la Administración III, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid, 28223 Somosaguas. Correo electrónico: castillo.s@cps.ucm.es.

¹ Para el texto de las leyes y un espléndido análisis del contexto en que surgen, A. Martín Valverde et al. (eds.), *La legislación social en la historia de España. De la Revolución Liberal a 1936*, Madrid, C. de los Diputados, 1987.

² Para una más amplia documentación y desarrollo de tales afirmaciones, véase mi «Estudio introductorio», vol I, pp. XXVII-CLXIV, en S. Castillo, *Reformas sociales. In-*

Eduardo Dato encargaba, así mismo, a la aún subsistente Comisión de Reformas Sociales formar la Estadística del Trabajo con la intención de sentar las bases de conocimiento necesarias para futuras normativas... Don Eduardo pretendía quebrar, también en esto, la otra línea, la de *actividad virtual*, la del "aparentar que hacemos", de los responsables de un Estado entre los que no habían faltado gobernantes —el señor Aguilera, como ministro de la Gobernación, por ejemplo— que se permitían publicar decretos de creación de un *Servicio especial de Estadística del Trabajo* en 1894, para el que designaban una comisión de redacción del proyecto de reglamento, publicaban las normas para la provisión de los destinos de oficiales y escribientes de los negociados de estadística del trabajo que habrían de instalarse en los gobiernos civiles provinciales y... luego dejaban, tanto él como sus seguidores en el cargo, que tal servicio *no pasase nunca del papel* oficial empleado para su lanzamiento a la opinión pública³.

Las leyes de Dato indicaban que por fin comenzaban a tener vigencia real en España las tendencias intervencionistas del Estado en la cuestión social. Tales tendencias iban a quedar pronto patentes en iniciativas de creación de instituciones para el planteamiento metódico de reformas, entre ellas la de un Instituto del Trabajo a principios de 1902. Esta vez, el proyecto provenía de un ministro liberal, José Canalejas⁴. Se apreciaba así la confluencia de sectores de los dos partidos

formación oral y escrita publicada de 1889 a 1893 [reedición facsímil de la realizada de 1889 a 1893], Madrid, Ministerio de Trabajo, 1985, 5 vols.; o más recientemente, S. Castillo, «El Estado ante el accidente, la enfermedad profesional y la seguridad e higiene en el trabajo. España, 1900-1936», pp. 114-210 de J. Byrne, S. Castillo, y J. Fernández, *Estudio sobre la accidentabilidad laboral y las enfermedades profesionales, mediante una construcción social en perspectiva histórica*, realizado para el Ministerio de Sanidad y Consumo por la Fundación Cultural 1.º de Mayo, Madrid, 2002, 274 pp.

³ Sirva al lector de confirmación del éxito de tal empeño el saber que para algunos autores actuales sigue siendo creencia que tal *servicio existió* y, así, aún consideran su creación como *un paso más* (¿?) en el tratamiento *real* e incluso *positivo* de la cuestión social por parte del Estado antes de 1900. No era esta la opinión de los propios técnicos del IRS que ya hace un siglo catalogaban tal experiencia de mera "tentativa de establecimiento" [IRS, *Estadística de las huelgas (1904-1905)*, Madrid, 1906, p. 8].

⁴ Para todo lo referente a este proyecto: A. Buylla, A. Posada, L. Morote, *El Instituto del Trabajo. Datos para la historia de la reforma social en España. Discurso preliminar de D. José Canalejas [...] y una memoria acerca de los Institutos de Trabajo en el extranjero por D. José Uña y Sarthou* [reedición facsímil de la de 1902 con prólogo de Santiago Castillo], Madrid, 1986, CLXVII-342 pp.

del turno en los balbuceos del intervencionismo social en nuestro país⁵.

Asumida la práctica de una política laboral permanente en la actividad del Estado, este debía plantearse organizarla, coordinarla y preverla. Había que conocer el terreno sobre el que se iba a operar, los "datos vivos" de la realidad social, elaborar diagnósticos y actuar, en consecuencia, estableciendo las adecuadas reformas y proveyendo a su ejecución.

Todo ello se institucionalizaría en el o los organismos pertinentes para afrontar el estudio de la sociedad, la propuesta al gobierno de reformas trasladables a leyes y la vigilancia de la aplicación de los textos normativos resultantes. Se trataba, pues, de organismos que operasen como analistas de la realidad y como asesores de políticos y gobiernos de uno u otro signo. Debían tener, por ello, una impronta de científicidad, de neutralidad, traducida en la independencia de actuación de los técnicos que los integrasen.

Estas eran notas básicas de lo que ha dado en llamarse el intervencionismo científico en las cuestiones sociales⁶.

Y dentro de esas notas, desde luego, el de Canalejas era el proyecto más claramente elaborado y perfilado que hasta entonces se había presentado. Pero no conviene olvidar que ni era el único ni desde luego sus ideas y propuestas eran extrañas o no compartidas por toda una serie de políticos de ambos partidos del turno —liberales y conservadores—. Eduardo Dato lo expondría explícita y razonadamente en las propias páginas del periódico canalejista⁷.

Pero también otras iniciativas nos lo muestran claramente. Por ejemplo, el que estando aún en trámite de discusión parlamentaria el

⁵ Aunque, obviamente, móviles, contenido y alcance de los programas o intenciones de reformas fuesen diferentes según las fuerzas políticas e incluso, y a veces de forma más pronunciada, según los personajes. Cuestiones en las que aquí no podemos detenernos.

⁶ E. de la Villa, L. y M. C. Palomeque, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1977. Planteamiento que, entre otras cosas, supone una progresiva modificación de los principios del individualismo económico vigentes en las primeras etapas del capitalismo [A. Martín Valverde *et al.*, *La legislación...*, *op. cit.*] y que se hacía posible por la nueva coyuntura tras el Desastre del 98, los cambios y confluencias en las actitudes de los partidos, no sólo de los del turno. S. Castillo, «Ciudadanía y reforma social en el primer socialismo español, 1888-1914», pp. 13-35, en M. Chust y S. Broseta (eds.), *La pluma y el yunque. El socialismo en la historia valenciana*, Valencia, 2003.

⁷ Véase el artículo «El Instituto del Trabajo» de Eduardo Dato en *El Heraldo de Madrid*, 2 de diciembre de 1902, recogido en mi prólogo a A. Buylla *et al.*, *El Instituto...*, *op. cit.*, pp. 18-21. Otra cuestión era —y así lo manifestaba el propio Dato— el compartir o no los proyectos específicos de reformas de Canalejas.

proyecto de Instituto del Trabajo, Suárez Inclán, sucesor de Canalejas en Agricultura, Industria, Comercio y Obras Públicas, diese *nueva planta* a su ministerio para crear una Sección de Industria y Trabajo que, como veremos —pues es el objeto central de este artículo—, debía asumir funciones de estudio sistemático y elaborar estadísticas industriales y del trabajo y, a la vez, a través de una “junta de personas doctas”, “de reconocida competencia”, proponer la legislación obrera que creyesen oportuna.

Los liberales, pese a la desafección de Canalejas —empeñado a la sazón en construir una fuerza política propia—, mantenían, pues, la defensa de su proyecto y asumían nuevas iniciativas de envergadura como la reorganización de todo un ministerio para ir dando cabida a esta nueva función del Estado.

Como es sabido, el proyecto de Instituto del Trabajo quedaba bloqueado en el Senado al coincidir su votación definitiva con la crisis que llevaría al poder a los conservadores a principios de diciembre de 1902. Pero tal rechazo, insistamos una vez más, se hacía no *por* sino *pese* al consenso que los conservadores mantenían con los liberales. Contra lo que a veces parece insinuarse, no significaba que el partido que asumía el gobierno se opusiese a la creación de tal organismo. Antes al contrario, desde su toma de posesión Silvela, presidente del Consejo, manifestaba su interés de llevar adelante el proyecto. También lo haría su ministro de Gracia y Justicia Eduardo Dato, o Antonio Maura a la sazón ministro de la Gobernación. Y es bien conocido que lo cumplirían al crear por decreto, a los pocos meses, el Instituto de Reformas Sociales⁸.

Es también de general conocimiento la importancia que el IRS irá adquiriendo en la preparación y en el cuidado de la ejecución de las leyes de trabajo, organizando, como les encomendaba su reglamento, “los servicios de estadística en condiciones de la mayor eficacia”. De los técnicos de las secciones del IRS saldrían pronto estudios sociológicos y de estadística social sobre nuestro país de forma sistemática..., entre ellas las estadísticas de accidentes de trabajo y las de huelgas. Así mismo, desde el seno del IRS se organizaría también y bajo la batuta de don José Marvá la Inspección de Trabajo.

⁸ Si bien suponía diferencias respecto al primitivo proyecto de Instituto del Trabajo, el IRS conservaba, sin embargo, las características básicas que Canalejas y sus colaboradores habían pergeñado. Para una visión global del IRS y las tareas por él desarrolladas, Juan I. Palacio Morena, *La institucionalización de la reforma social en España, 1883-1924. La Comisión y el Instituto de Reformas Sociales*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1988.

La Sección de Industria y Trabajo

Son cuestiones sobre las que existe una amplia literatura en la que aquí ni siquiera vagamente podemos adentrarnos⁹. Pero sí nos interesa, para terminar de perfilar el interés de tratar la materia central de nuestro artículo, recordar que hay aspectos hasta ahora poco tenidos en cuenta en los análisis.

Por ejemplo, que los que se consideran rasgos fundamentales del proyecto canalejista y del posterior IRS también lo eran y estaban poniéndose en marcha desde el Gobierno —antes de decidirse sobre el instituto y antes, por supuesto, de crearse el IRS— en la Sección de Industria y Trabajo que, creada por liberales, se perfeccionará por ambos partidos del turno sin solución de continuidad en el futuro. Es decir, que en el análisis del proceso de reforma social de nuestro país, para una mejor comprensión del marco en que surge el IRS merecen tenerse en cuenta algunos eslabones políticos ignorados, como los personalizables en ministros como Suárez Inclán, el marqués de Vadillo, Gasset, Allendesalazar o incluso Romanones, y en *técnicos* como el militar Marvá —bastante antes de su papel cenital en el IRS—, Lorenzo Muñiz o Juan José Morato¹⁰.

«La organización de la Sección de Industria [...] tiene para nosotros importancia extraordinaria —comentaba el subinspector general del Trabajo en 1926— porque en ella encontramos las ideas directrices de gran parte de la reforma social realizada posteriormente [...]. Por primera vez habla el Estado de la función inspectora en cuanto se refiere a la reglamentación del trabajo [...]. Marvá establece aquí los principios fundamentales de esta gran función del Estado, que luego en el Instituto de Reformas Sociales y en el Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria habría de ser principal preocupación de nuestro biografiado».

«Para la debida eficacia de esta reforma —proseguía López Núñez—, Marvá pensaba realizar una verdadera selección de personal apto, que procediese principalmente de las diversas ramas de la ingeniería civil y de la arquitectura, completándolo con funcionarios de acreditados conocimientos de las ciencias físico-químicas, mecánicas,

⁹ Véase un elenco reciente en J. I. Palacio, *La construcción del Estado Social. En el centenario del Instituto de Reformas Sociales*, Madrid, CES, 2004, pp. 157-183.

¹⁰ Sobre la necesidad de tener en cuenta el estudio de la sección hemos insistido desde hace décadas [«Prólogo» a Juan José Morato, *La cuna de un gigante. Historia de la Asociación General del Arte de Imprimir* (1925), Madrid, Ministerio de Trabajo, 1984, pp. xxii-xxv; «Prólogo» a A. Buylla *et al.*, *El Instituto del Trabajo...*, *op. cit.*, p. 15]. Aunque, repasada la bibliografía, he de reconocer que sin el más mínimo éxito hasta el presente.

económico-sociales, higiene y estudios comerciales; y por primera vez se habló entonces de la necesidad de reclutar el personal allí donde se encuentre, sin atender a categorías administrativas, y remunerarlo mediante gratificaciones que permitan simultanear los cargos con otros oficiales de los diversos Ministerios; procedimiento este que dio después excelentes resultados en los Institutos de Reformas Sociales y Nacional de Previsión»¹¹.

Tener en cuenta esto puede ayudar a recolocar estatus y papeles de personas, partidos o *escuelas* de pensamiento en los momentos de arranque del proceso de reforma en España, y ayudar a hacerlo partiendo de las *prácticas* para dar contenido a los *discursos*. Lo que ya justificaría de por sí el estudio de una institución como la que aquí vamos a considerar. Pero el interés de su tratamiento se acrecienta si se añade que, de las labores por ella iniciadas, algunas serían asumidas por el IRS, pero otras —y no precisamente carentes de importancia— serían proseguidas por ella misma tras la constitución del instituto, dando origen a instituciones con importante actividad durante décadas.

Al análisis de tales tareas y a resaltar la importancia de las mismas se dedica el presente artículo.

La constitución del organismo

El Consejo de Ministros del 5 de septiembre de 1902 autorizaba al de Agricultura, Industria, Comercio y Obras Públicas, señor Suárez Inclán, para plantear reformas en su ministerio. El objetivo era una remodelación general de servicios¹².

Elemento central de la iniciativa era la creación de una Sección de Industria y Comercio “dedicada al estudio y resolución de cuantos problemas se relacionan con el desarrollo de la industria español-

¹¹ Álvaro López Núñez, *Marv. Biografía y bibliografía*, Madrid, 1926, pp. 19-20 y 21-22. El mismo Marv pondra en marcha la sección sin percibir remuneración y compaginandola con la jefatura del Laboratorio del Material de Ingenieros del Ejército.

¹² Ministerio de Agricultura, Industria..., Real Decreto de 5 de septiembre de 1902, *Gaceta de Madrid*, 11 de septiembre de 1902, pp. 1089-1090. La complejidad de asuntos encomendados al ministerio quedaba atribuida, desde entonces, a las siguientes secciones: 1) Personal; 2) Contabilidad y Material —dependientes directamente del ministro— 3) Agricultura y Ganadería; 4) Montes; 5) Minas; 6) Industria y Comercio —dependientes de la Dirección General de Agricultura, Industria y Comercio—; 7) Carreteras; 8) Ferrocarriles; 9) Aguas y Puertos —dependientes de la Dirección General de Obras Públicas.

La Sección de Industria y Trabajo

la”, es decir, destinada tanto a analizar como a incidir en la situación industrial de nuestro pas¹³.

En cuanto al análisis, la sección debía estudiar cuál era en España la manera de acometer las empresas industriales, ya sea por medio del capital individual, ya por el colectivo, la constitución de sociedades anónimas de cooperación o de otro carácter cualquiera; el modo como se lleva a cabo la producción, su coste, la influencia que en ella ejercen las relaciones comerciales con otros países o el sistema tributario; la mayor o menor facilidad en la adquisición de las primeras materias y de las de primera necesidad para las clases proletarias y la comparación de todos estos medios de prosperidad interior con el desarrollo que adquieren las industrias en otros países.

Tal estudio comparativo habra de servir de base a la actuación del Estado en el doble sentido del desarrollo industrial y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores. En el sentir del ministro, “era menester crear y desarrollar la riqueza”, pues “sin capitales es inútil pensar en mejorar la situación del obrero”. A industria pobre, salarios pobres y escasos, razonaba Suárez Inclán en su propuesta, y “el obrero arrastrara una existencia de fatiga y privaciones por las horas de trabajo y la mezquina remuneración”. A la inversa, florecientes las industrias, con grandes rendimientos, “se puede atender a la prosperidad de todos”.

Basada en tales premisas, la sección debía ocuparse “ante todo en saber cuáles son las [industrias] existentes en España y cuál su funcionamiento interior hasta llegar a conocer la producción y el coste de ella. Atenderá después a las condiciones en que el trabajo se realiza”, es decir, asumira funciones de estudio y estadística industrial y del trabajo.

También se le otorgaba una segunda misión a través de una “junta de personas doctas”, “de reconocida competencia”, cuyos servicios quedaba autorizado el ministerio para contratar, a fin de que, “atendiendo a las condiciones en que el trabajo se realiza”, es decir, en base al conocimiento de la realidad que los estudios fuesen propiciando, propusieran la legislación obrera que creyesen oportuna¹⁴.

¹³ Ministerio de Agricultura, Industria..., Preámbulo de la Real Orden de 29 de enero de 1903, *Gaceta de Madrid*, 6 de febrero de 1903, p. 501.

¹⁴ Dicha legislación habra de ir en el sentido de que “mediante la cooperación de patronos y obreros existan organismos adecuados para resolver con el criterio de la justicia todas las cuestiones que se susciten entre unos y otros”, es decir, jurados mixtos. Creación de organismos obrero-patronales que habían de establecerse a escala nacional y que “estaran en correspondencia con otros similares en las provincias y en los pueblos”.

A la vez, y teniendo en cuenta que “no es suficiente que las industrias existan, que la producción se abarate y que el bienestar de los obreros sea un hecho en las fábricas y los talleres”, se asignaban funciones de análisis de los medios para fomentar nuestro comercio interior y exterior en sus dos aspectos de terrestre y marítimo.

La sección era una iniciativa específica que el ministro de Agricultura planteaba con voluntad de continuidad con independencia de lo que ocurriese con el proyecto de Instituto de Trabajo promovido por su antecesor en el cargo, José Canalejas, y a la sazón en trámite parlamentario y que Suárez Inclán iba, como es sabido, a defender.

Y, desde diversos puntos parecía una iniciativa especial, pues el real decreto estipulaba que, a diferencia del resto del ministerio, “para prestar servicio en la Sección de industria será preciso acreditar conocimientos de carácter especial correspondientes a los asuntos que tienen a su cargo los negociados en que aquella se divide”, y autorizaba por ello al ministro a utilizar en la sección “los servicios de personas de reconocida competencia, aunque no reúnan las condiciones que para desempeñar cargos de la respectiva categoría exigen las disposiciones vigentes”¹⁵.

Ciertamente, la iniciativa —el programa de europeización, como le llamaría un comentarista— tenía suficientes elementos como para esperar que se desarrollase en instituciones concretas¹⁶. La Memoria que con tal fin presentaba el jefe de la sección —que no era otro que don José Marvá— se trasformaría al mes siguiente en real orden que se concretaban sus cometidos, es decir, “el alcance de su objeto y la extensión de la órbita en que debe moverse”¹⁷.

La sección debía comenzar por llenar el “vacío de datos” del Estado con una Estadística Industrial. Para lo que era preciso

catalogar todas las industrias y conocer su estado de prosperidad o de decadencia, investigar si su producción está en armonía con las necesidades del país [...], analizar las condiciones actuales de cada industria, calculando su probable desarrollo en lo futuro, precisar las causas que actúan en el atraso de las existentes y en la ausencia de otras que podrían implantarse [...], aportan-

¹⁵ Las remuneraciones se harían con gastos de representación, gratificaciones o indemnizaciones, “compatibles con cualquier sueldo o jubilación, pero [que] en ningún caso darán derecho a categoría administrativa ni al disfrute o mejora de haberes pasivos”.

¹⁶ La caracterización es del socialista Juan José Morato, que, en todo caso, disienta del ministro en las causas de la problemática española (J.J. Morato, «Acertar a medias y «Lo derecho», en *El Heraldo de Madrid*, 12 y 14 de septiembre de 1902).

¹⁷ Real Orden de 2 de octubre de 1902, *Gaceta de Madrid*, 4 de octubre de 1902, pp. 42-43, de donde se toman las citas.

La Sección de Industria y Trabajo

do elementos básicos de observación y estudios [...]. Trabajo tan amplio no es obra del momento ni su conclusión puede reputarse definitiva; [...] llegar a un cuadro exacto de todas las industrias y mantenerlo al compás de las contingencias sucesivas, requiere la ímproba labor de un personal consciente y hábil tanto más idóneo cuanto que su tarea será tal vez entorpecida por suspicacias y ocultaciones de aquellos a quienes precisamente se trata de favorecer.

Labores para las que se consideraba imprescindible la creación y puesta en marcha de una Inspección Industrial¹⁸.

En cuanto a la función de propuesta de legislación obrera, la Memoria partía de reconocer que los textos legales existentes provenían de otros ministerios y fundamentalmente del de Gobernación, pero fijaba un terreno específico para el ministerio de Agricultura y dentro de él para la sección.

Por un lado:

Son elementos de su incumbencia los que atañen a la reglamentación de la seguridad en las industrias, tanto por lo relativo a las prescripciones de higiene, salubridad, evitación de los accidentes, etc., en fábricas y talleres, como por lo que se refiere a las medidas de seguridad pública en transportes y canalizaciones eléctricas de alta tensión, en industrias químicas, transporte y almacenamiento de explosivos, evacuación de aguas y residuos de la producción, etcétera.

Por otro, estaban los reglamentos de taller, sin los cuales “no es posible armonizar la iniciativa y autoridad del patrono con la autonomía del obrero”. Los reglamentos de taller estaban llamados a evitar “muchas cuestiones de orden interior en la vida íntima del taller y de la fábrica, donde por vicios u omisiones de los contratos se provocan frecuentes conflictos” que los reglamentos podrían evitar:

Tales son: horas de entrada y salida de trabajo.— distribución de los descansos.— Organización de cuadrillas y equipos.— Medición y comprobación del trabajo por piezas.— Bases del salario y épocas de pago.— derechos y deberes del personal encargado de la vigilancia del trabajo, etc.

Obviamente, estando aún el contrato de trabajo, como cualquier otro, sometido al Código Civil, no era cuestión de que la sección propusiese iniciativas legislativas sobre el tema. Se trataba más bien de

¹⁸ La real orden se extendía además a otras vías de actuación del ministerio, como la creación de Consejos o Cámaras consultivas de la Industria, informaciones facilitadas a los industriales sobre adelantos tecnológicos en el extranjero a través de un boletín de la sección o la creación de museos industriales y comerciales así como laboratorios...

acumular información que poner a disposición de las empresas sobre unos puntos "sobre los cuales podrá suministrar la Sección datos precisos cuando, una vez formada la Estadística industrial, esté aquella en comunicación directa con los centros fabriles".

Se fijaba así mismo otro núcleo de tareas al destacar la necesidad de elaborar lo que se denominaba *Estadística de trabajo*. Esta debía comprender, entre otras cosas, los datos sobre la "actividad del trabajo en todos los oficios e industrias; producción, importación, crisis del trabajo y sus causas, huelgas; conciliaciones y arbitrajes e idénticas noticias relativas al extranjero". Se pretendía con ello emular la labor que en varias naciones como Francia, Bélgica e Italia, por ejemplo, realizaban Negociados de Trabajo dependientes de direcciones del mismo nombre, que editaban publicaciones periódicas¹⁹.

El real decreto indicaba, por último, que la reglamentación del trabajo carecía de valor si no se procuraba su cumplimiento; de ahí que se estableciese lo que denominaba *Inspección del trabajo*, organizada ya en todos los países para solucionar asuntos tales como "condiciones de aireación, térmicas e higrométricas de los talleres; manipulación de materias tóxicas, infecciosas y putrescibles; evitación de incendios, explosiones, inundaciones, invasión de humos, emanaciones nocivas, y, en fin, cuanto puede constituir amenaza para la salud pública". Inspección que podría fundirse con la también planteada inspección de industria y que preveía en el futuro apelar al concurso de los sindicatos para la realización de sus tareas²⁰.

Se indicaba, así mismo, la conveniencia de establecer fórmulas administrativas adecuadas al desarrollo de los cometidos asignados. Cuestión que se plasmaría de inmediato en la división orgánica de la Sección de Industria y Comercio, en una Secretaría —de la que dependería la biblioteca, la correspondencia extranjera y las traducciones— y cuatro negociados —Industria, Trabajo, Registro de la propiedad industrial y comercial y, por último, Comercio—, dotándolos de atribuciones y estableciendo el tipo de personal que debía ser adscrito a cada uno de ellos²¹.

¹⁹ Recuérdese que el Instituto del Trabajo, la iniciativa de Canalejas, se basaba también en un amplio estudio previo de las experiencias extranjeras. Cfr. el apéndice que Uña y Sarthou realizara para el ministerio y que se publicaba en A. Buylla *et al.*, *El Instituto del Trabajo...*, *op. cit.*, libro que salía a la luz el mes siguiente al decreto que estamos comentando.

²⁰ Se detallaban también las cuestiones referentes a Comercio.

²¹ Véanse Reales Órdenes de 13 de octubre y 10 de octubre de 1902, *Gaceta de Madrid*, 15 de octubre de 1902, pp. 185-186, y 16 de octubre de 1902, p. 194. Si-

La Sección de Industria y Trabajo

Entre los asuntos a cargo del negociado de Industria figuraban los referentes a estadística e inspecciones industriales; personal de la inspección; comisiones de ingenieros y obreros al extranjero, boletín e informaciones. Entre las del negociado del Trabajo: la higiene y salubridad; prevención de accidentes industriales, medidas de seguridad pública; estadística e inspección del trabajo; recopilación de la materia legislativa obrera e informes...

Quedaba así definitivamente constituida la sección a finales de año. Lista para funcionar de inmediato en las distintas esferas de sus cometidos²².

Sus primeras actuaciones verían la luz como realizaciones del nuevo Gobierno, esta vez conservador, constituido a comienzos de diciembre de 1902.

Las primeras realizaciones

Iniciar los trabajos para la estadística industrial no era un asunto fácil. Pero el nuevo ministro —marqués de Vadillo— no parecía arredrarse ante el empeño. Comenzaba por reconocer paladinamente que la industria en España "está tan descuidada que se ha llegado al punto de que solamente puede saberse cosa cierta acerca de ella buscando datos en el Ministerio de Hacienda referentes a su tributación".

Ocurre en España con las industrias —proseguía el ministro— que luego de establecidas, y aun al establecerse, la acción del Estado se limita al cobro de los tributos y a bien somera inspección técnica e higiénica. Así sería imposible decir, por ejemplo, el número de caballos de fuerza utilizados, cuántos corresponden a máquinas de vapor y cuántos a saltos de agua; qué sistemas de

guiendo las pautas del Real Decreto de 5 septiembre, entre el personal de los negociados figuraban, aparte de los jefes —que debían pertenecer a alguno de los cuerpos de ingenieros—, como auxiliares un arquitecto, un doctor en ciencias y un doctor en derecho, competente en estudios económico-sociales, un higienista, tres auxiliares, competentes en asuntos industriales o de comercio y en idiomas, pudiendo pertenecer además en comisión "el personal eventual que proponga al Ministro el jefe de la Sección para servicios especiales".

²² Los méritos contraídos en la "organización de los diversos servicios de la Sección", así como el desempeño de su jefatura, le valdrían de inmediato a don José Marvá los honores de jefe superior de Administración Civil. Real Decreto de 12 de diciembre de 1902, en *Gaceta de Madrid*, 13 de diciembre de 1902, p. 927. De la sección se haría cargo a partir de entonces Lorenzo Muñiz.

máquinas se usan; la diversidad de procedimientos para cada industria; la variación que tienen y de dónde vienen; la distribución geográfica, y cuantos datos, en fin, podría suministrar una organización científica de lo que es en otras naciones la mayor fuente de progreso y de riqueza.

Para juzgar la industria española e intervenir sobre ella —expónía, no sin razón, el ministro— era previamente necesario conocerla, y reconocía que, salvo algo publicado por su departamento sobre sectores como el eléctrico, la minería y la metalurgia, poco más se sabía sobre los demás sectores y prácticamente nada sobre la pequeña industria en general.

Así —finalizaba Vadillo— es indispensable como fundamento seguro y base sólida de una organización científica de la industria, la formación de la estadística industrial completa, siguiendo los procedimientos que para otros trabajos de esta índole se han puesto en práctica y dieron excelentes resultados.

Por todo ello, y “no hallándose aún organizada la inspección industrial que hubiera podido reunir en corto plazo los antecedentes necesarios para la formación de la estadística”, se facultaba a la sección para elaborarla y esta ponía en circulación unas «Bases y cuestionario» que —preludiando lo que sería método básico de actuación del IRS— por conducto de los gobernadores habían de llegar a los alcaldes y estos hacer que fuesen contestadas por “los propietarios, Directores y Sociedades de toda clase de industrias”²³.

Las bases estipulaban que se pretendía abarcar todo tipo de industrias haciendo hincapié en una amplia gama de variables²⁴. Se iniciaba así una recogida de datos que como en todos los inicios de la estadística social iba a tener que afrontar innumerables problemas para conseguir una mínima implantación y eficacia²⁵.

²³ Real Orden de 29 de enero de 1903, *Gaceta de Madrid*, 6 de febrero de 1903, p. 532.

²⁴ Cantidad de fuerza que se aprovecha y medios —máquinas según energía y mecanismos—; primeras materias empleadas, origen, sistema de beneficio y aplicaciones; destino de los residuos y calidad de los productos en las industrias químicas; pormenores de las industrias principales y de las auxiliares en la manufactura; lista y clasificación de las pequeñas industrias de todo tipo; empresas de origen español o importadas; distribución geográfica de las industrias...

²⁵ El director general de Agricultura, Industria y Comercio se habría de dirigir al año siguiente a los gobernadores civiles para expresarles que las contestaciones de los distintos ayuntamientos no se ajustaban a lo pedido “ya por la omisión de importantes datos ya por expresarlos en términos ambiguos o con notoria inexactitud”. Para subsanar “tan lamentables deficiencias”, excitaba el celo de los gobernadores para que

La Sección de Industria y Trabajo

Entre los aspectos que trataba de conocer la sección a través del cuestionario industrial figuraba también “el número, edad, sexo y condiciones de los obreros dedicados a cada industria, su grado de instrucción y demás circunstancias que en ellos concurren”, para ello, en los puntos XI y XII del cuestionario, se recababa información sobre:

Abundancia o escasez de operarios industriales, maestros, capataces, maquinistas, etc., su grado de instrucción, cómo la adquieren y si resulta completa o deficiente, con indicación en este último caso de los medios que podrían emplearse para completarla.

Naturaleza de los Directores, empresarios, ingenieros, maestros, capataces, maquinistas y operarios de cada industria, y causas de que los haya extranjeros.

Pero respecto a los trabajadores se ponía en marcha a la vez un cuestionario específico sobre “condiciones de vida, así moral como material, del obrero”.

Con esta nueva iniciativa se pretendía obtener datos sobre cuantía y distribución de los salarios —salarios medios por localidad, número de horas de trabajo y carácter estable o de ocasión del mismo—; formas de cubrir sus necesidades de alimentación —precio medio de los artículos de primera necesidad, derechos de consumo, existencia o no de cooperativas de consumo—; alojamiento —existencia o no de barrios especiales para obreros y, en su caso, características de estos, precios de los alquileres—; existencia o no de instituciones de beneficencia —asilos de inválidos del trabajo, hospitales— o de previsión —cajas de ahorro, casas de préstamos, sociedades de socorros mutuos, cajas de retiro, cajas de resistencia—; su instrucción —cuántos la reciben, existencia de escuelas de instrucción, de artes y oficios...— y, como en el preámbulo de la real orden se estipulaba, el cuestionario se interesaba “muy especialmente” en el “conocimiento de las causas probables de esas manifestaciones del espíritu colec-

hicieran que los alcaldes emplearan todos los medios —animar, persuadir, amonestar— para conseguir las respuestas adecuadas, añadiendo una serie de aclaraciones complementarias para la respuesta de los cuestionarios (Circular de 5 de mayo de 1904, *Gaceta de Madrid*, 9 de mayo de 1904, pp. 542-543). Dos años después sería el ministro de turno —Gasset— quien, ante los datos “incompletos y deficientes” obtenidos “y no habiéndose conseguido hasta la fecha a pesar de las repetidas devoluciones de los indicados cuestionarios, las ampliaciones y correcciones necesarias en los mismos”, oficiaría a los gobernadores para que ordenasen a los alcaldes que en el plazo de un mes, “sin pretexto ni excusa alguna”, recabasen y enviasen datos “concretos y verdaderos” de lo pedido en el cuestionario (Real Orden de 10 de abril, *Gaceta de Madrid*, 16 de abril de 1906, p. 195).

tivista de las clases trabajadoras que se llaman huelgas, y cuya repetición viene constituyendo una de las mayores preocupaciones de todos los Gobiernos”, por sus aspectos económicos y por el malestar de las clases trabajadoras que representan y el relajamiento que producen de las buenas relaciones entre patronos y obreros²⁶.

Y a las huelgas se dedicaba la batería más amplia —diez preguntas— del cuestionario. Se demandaba sobre su carácter general o parcial; su declaración por acuerdo de los huelguistas o por instigadores de fuera; su frecuencia; su causa o causas; modos de terminación por intervención de la autoridad o por mediación, o por pactos o convenios; fuente de los fondos dispuestos por los huelguistas, si eran propios o externos y si provenían de cajas de resistencia; duración; intervención o no de tribunales militares o civiles; fecha de principio y fin de la huelga...

El cuestionario era, pues, un embrión en amalgama de lo que más adelante serían los cuestionarios específicos y diferenciados del IRS sobre condición de vida, salarios y huelgas que darían lugar a publicaciones seriadas.

Paralelamente a estos cuestionarios, la sección había puesto en marcha una nueva información para, por el procedimiento ya sabido —a través de los alcaldes, vía gobernadores civiles—, recoger de los propietarios o responsables de las fábricas o talleres de cada localidad, y en el plazo más breve posible, “los datos indispensables” sobre “las medidas adoptadas en toda clase de industrias para la seguridad e higiene general en las fábricas y talleres”. Para ello, se había elaborado y cursado en febrero de 1903 un amplio y detallado cuestionario²⁷.

El objetivo último de la investigación era, según el marqués de Vardillo, ministro ordenante de la encuesta, poder reglamentar de una manera precisa, detallada y clara las condiciones en que los trabajos debían llevarse a cabo y los procedimientos que debían tenerse presentes para que esos trabajos, aparte de producir los beneficios esperables, se verificasen

rodeando al obrero de todas las precauciones, de todos los cuidados que puedan asegurar la integridad física de su organismo y la normalidad de sus

²⁶ Real Orden de 6 de febrero de 1903, *Gaceta de Madrid*, 11 de febrero de 1903, p. 578. Convenía, según el ministro, conocer las causas para evitarlas y corregirlas restableciendo la armonía social satisfaciendo las aspiraciones que fuesen justas y motivadas.

²⁷ Real Orden de 29 de enero de 1903, *Gaceta de Madrid*, 6 de febrero de 1903, pp. 501-502. El cuestionario constaba de tres grandes apartados —higiene y salubridad general de los talleres; precauciones en fabricación y precauciones para caso de incendio— y un total de 63 ítems.

funciones, protegiéndole en muchos casos hasta contra las consecuencias que su desconocimiento de los peligros que en ocasiones corre y su falta intuitiva, y pudiera decirse en muchos casos habitual, de cuidado y de precaución, pueden tener, con perjuicio evidente de su salud y hasta de su vida.

No desconocía el ministro que aun sin esos datos podía legislarse “para asegurar la higiene general de los talleres y para evitar o impedir por completo la producción de accidentes de todas clases en las diversas explotaciones, reducción que no sería difícil desde el momento en que se trata de un asunto perfectamente estudiado y conocido en todas las naciones y para todas las industrias”.

Pero lo que se perseguía no era buscar justificaciones a la actuación del Estado, que, por otra parte, el ministro no proponía que se pospusiese necesariamente a la encuesta. El fin era adquirir un conocimiento de lo ya establecido en las fábricas, de las medidas de higiene ya existentes, o de la carencia de ellas, para “coleccionar estos datos, compulsarlos y, con ellos a la vista, proponer las disposiciones necesarias [...] ampliando o modificando, según los casos, lo que en la actualidad se haga o fijando lo que debe hacerse”.

Se empleaba la encuesta como procedimiento excepcional de una información que se suponía que en el futuro habría de obtenerse de forma ordinaria y “en corto plazo” a través de la inspección del trabajo cuando esta se constituyera.

Desconocemos los resultados de la encuesta, de cuya distribución tenemos constancia. En todo caso, más que por sus concretos efectos, la importancia del cuestionario estriba, a nuestro entender, en ser otra prueba evidente de que el Estado estaba adentrándose por la senda de la acción en materia de prevención desde 1900²⁸.

Desde el año siguiente, 1904, el IRS actuaría como proponente de los proyectos normativos pertinentes tras la discusión de las representaciones —patronal, obrera y del Estado— que en él tenían asiento. Pocos años después, y dependiendo del IRS, la Inspección de Trabajo con sus informes específicos y sus memorias anuales de actuación se-

²⁸ En realidad, tal senda, como hemos escrito recientemente, venía marcada en la ley y el reglamento de accidentes de 1900, que establecían un amplio deber de protección por parte del empresario. Además de los aparatos preservativos, se declaraban también de necesidad los reglamentos de policía e higiene en uso en los talleres bien organizados y las disposiciones especiales que el Gobierno dictase sobre el tema. La ley establecía, por su parte, la constitución de una Junta Técnica que elaborará ya ese mismo año un catálogo de los mecanismos que tienen por objeto impedir los accidentes del trabajo (S. Castillo, «El Estado ante el accidente...», *op. cit.*).

ría, a su vez, productora constante de información apegada al terreno sobre la situación en las fábricas y talleres en cuanto a condiciones de trabajo en general y, como uno de sus integrantes básicos de tales condiciones, en lo referente a la seguridad e higiene en ellos existentes.

El IRS tomaría así mismo en sus manos otra de las tareas iniciadas por la sección. Se trata de la elaboración de estadísticas de accidentes del trabajo²⁹. Con el título de *Memoria relativa a la Estadística [de accidentes] del trabajo publicada por la sección de Industria y Comercio del Ministerio de Agricultura, Industria, Comercio y Obras públicas*, aparecería en la *Gaceta* en abril de 1903 el resumen de la primera estadística oficial de accidentes del trabajo, la referente a los acaecidos en 1901-1902³⁰.

En la presentación de la publicación completa del estudio, que firmaba Lorenzo Muñiz, se expresaba que, si bien “el Estado no puede en absoluto evitar los accidentes, [...] sí puede contribuir a que sea menor el número de ellos”.

Esto requiere un detenido estudio al que debe preceder otro no menos minucioso acerca de las causas que originan dichos accidentes. Base de este estudio ha de ser la estadística de accidentes del trabajo, y con ella a la vista puede conocerse qué clase de industrias han ocasionado mayor número de desgracias, cuáles de entre ellas son las que ofrecen más riesgo y en qué condiciones se hallaba el obrero víctima de un accidente al ocurrir este. Así, con datos exactos, puede llegarse a establecer una buena reglamentación, que tenga por objeto precaver los accidentes y evitar muchos de los riesgos y peligros que constantemente amenazan al obrero.

Al ser la primera estadística de esta índole que se llevaba a cabo en España y no estando aún organizada la Inspección de Trabajo, los datos, como temían sus recopiladores, no reunían “toda la exactitud deseada”. Entre las causas estaban la negligencia patronal para facilitar los partes, el desconocimiento de sus derechos por los obreros, la falta de personal en las dependencias oficiales para recoger y reenviar los

²⁹ Para enmarcar su elaboración hay que recordar que el reglamento de la ley de accidentes de 1900 había establecido, artículo 47, el parte detallado de lesiones y el de alta. Con estos datos que debían enviársele, el Gobierno habría de elaborar las estadísticas de accidentes del trabajo que deberían publicarse anualmente en la *Gaceta de Madrid*. En las Reales Órdenes de 5 de agosto y 30 de noviembre de 1900, se establecía el libro de registro de accidentes, estadística y partes de los mismos.

³⁰ La sección confeccionaba y distribuía a su vez el cuestionario para mejorar la recogida de datos para años posteriores. Véanse Reales Órdenes de 11 y 21 de abril de 1903, en *Gaceta de Madrid*, 18 y 23 de abril de 1903.

La Sección de Industria y Trabajo

datos... Como ellos mismos indicaban, la lucha por la consecución de datos cada vez más amplios y exactos no hacía sino comenzar. Durante décadas, perfeccionar la obtención de datos sería una obsesión entre los elaboradores de las siguientes estadísticas, primero el IRS y luego el propio Ministerio de Trabajo³¹.

Perfección en la recogida de datos sobre los aspectos básicos que ya aparecían marcados para el análisis en aquella primera estadística: junto a la separación por sexos y edades de los accidentados, se recogía la hora en que los accidentes se producían, “para poder deducir si la organización del trabajo estaba hecha en forma que proporcionara al obrero la suficiente tranquilidad, lo mismo al comenzar la jornada que durante ella y al terminarla”. Se clasificaban las industrias “con objeto de determinar el coeficiente del *riesgo profesional*, en cada una de ellas”, considerando para ello el número de obreros empleado en cada una de sus ramas. Completaba el trabajo, por último, un estudio de las causas de los accidentes, la importancia de estos, daños causados e indemnizaciones recibidas por los obreros accidentados o sus derechohabientes.

Estaba en marcha ya la estadística de accidentes, la primera con carácter propiamente social y vocación seriada que se hacía en España —la de huelgas se comenzaría por el IRS dos años después.

Nueva etapa, nuevas iniciativas

El 20 de julio de 1903 se estrenaba un nuevo Gobierno. Presidía el Consejo Raimundo Fernández Villaverde y con él Rafael Gasset y Chinchilla accedía por segunda vez al Ministerio de Agricultura. Pocos días después ponía al periodista y colaborador de *El Heraldo de Madrid* Julio Burell y Cuéllar al frente de la Dirección General de Agricultura, Industria y Comercio, de la que dependía como sabemos nuestra sección³².

³¹ Tras su creación pocos días después de ver la luz esta estadística, el IRS tomaría el relevo de proseguir la elaboración y publicación de las Estadísticas. Labor que, una vez desaparecido el instituto, se continuaría desde el Ministerio de Trabajo.

³² Para el nuevo Gobierno: Real Decreto de 20 de julio de 1903, sobre ceses del Gobierno anterior y nombramientos del nuevo, *Gaceta de Madrid*, 21 de julio de 1903, pp. 1581-1582. El nombramiento de Burell como director general, en *Gaceta de Madrid*, 1 de agosto de 1903.

Que el ministro accedía al cargo con ideas respecto a los problemas sociales quedaría patente al abrir a los pocos días una información sobre si el trabajo ferroviario se realizaba en condiciones de fatiga fisiológica y mental —“moral” la llamaba él— adecuadas. Por motivos obvios de seguridad en el tráfico, humanidad y orden público, Gasset se preguntaba si los servicios ferroviarios contaban con “el necesario personal para que cada agente disfrute del indispensable descanso”. La enseñanza que se desprendía, según él, de las tragedias ferroviarias era que

Pobres, pobrísimo empleados, resistiendo el sueño, el frío, el calor, en la larguísima faena, desempeñando las más diversas y aun opuestas funciones, sin reparación conveniente a la fuerza muscular, sin reposo adecuado a una saludable lucidez de espíritu, han dado más de una vez, con la confesión de su aturdimiento y con la declaración de su forzosa impericia, la clave de tremendas catástrofes.

Para el ministro, aun en el absurdo de prescindir de la acción tutelar del Estado o de los sentimientos humanitarios y aun asimilando al hombre con despiadado espíritu positivo a los elementos materiales del trabajo, todavía “el interés de conservación por la máquina humana” no podría ser inferior al inspirado “por la locomotora y el raíl, la traviesa, el puente, el hilo telegráfico”.

Exíjese que el material de una obra, el acero del que están formadas las vigas de un puente no *trabaje*, sino dentro de límites prudentes y siempre muy inferiores a la resistencia de que es capaz, a fin de asegurar a todo evento la seguridad de la construcción; y para lograr tal resultado y para evitar que abusivamente se someta el metal a esfuerzos excesivos que pudieran causar la ruina de la obra, velan las Leyes, los Reglamentos, las Autoridades, los empresarios. ¿Cómo olvidar entonces la fatiga fisiológica y moral del obrero, sometido a las más altas presiones del trabajo y convertido por ellas en un ser inconsciente, e irresponsable, capaz de ocasionar, en un instante de agotamiento nervioso, o de absoluto vacío mental, el más grande de los desastres?

En consecuencia, Gasset ordenaba que con lo ya disponible y recogiendo nuevos datos sobre el tema, se procediese a un estudio “detenido y completo” del personal ferroviario con responsabilidades en la seguridad de la explotación, su capacidad y aptitud, horas de trabajo y si estas permitían estimar que “disfrutaban del descanso indispensable para el buen desempeño de su cargo”, todo ello para

La Sección de Industria y Trabajo

tomar, en su caso, “las medidas necesarias de regulación del trabajo en condiciones de moderación, de prudencia, de posible responsabilidad”³³.

La información ferroviaria era una iniciativa concreta que pretendía responder ante la alarma social provocada por recientes catástrofes ferroviarias, pero a la vez indicaba el espíritu del nuevo ministro que anunciaba una amplísima remodelación de su Departamento.

Entre las reformas figuraban las tendentes a potenciar la creación de “una verdadera estadística”, valiéndose para ello de “la modificación de la estructura y plantilla con que hoy funcionan los Negociados constituidos en Sección independiente de Industria y Comercio, cuidando de que sus servicios sean prestados en adelante con un doble carácter científico y práctico, mirando a los problemas de trabajo y al movimiento y desarrollo de la producción industrial”.

Los obreros pensionados al extranjero³⁴

Al tiempo, el ministro planteaba la realización de una actividad anteriormente anunciada. Ya en el decreto de septiembre de 1902 se estipulaba que entre las iniciativas a tomar por la sección debían figurar las tendentes a mejorar la formación de los trabajadores. Pues “verdad es”, se decía entonces, que

si bien el obrero español es inteligente y sufrido, la falta de instrucción práctica en muchos casos es causa de la inferioridad de la mano de obra comparada con la de otros países. Los establecimientos de enseñanza con aplicación a las industrias conseguirán sin duda la mayor aptitud de los obreros; pero aun cuando fuera posible organizar estos establecimientos con maestros prácticos que a la experiencia unan conocimientos teóricos, quizás habiendo necesidad de traerlos del extranjero en condiciones desfavorables u onerosas, aun así la labor sería larga y pesada, y además adolecería de insuficiencia la instrucción del obrero por tal modo obtenida, porque el conocimiento práctico de la maquinaria y de los instrumentos de trabajo no se sustituye fácilmente con la enseñanza de las aulas.

³³ Ministerio de Agricultura, Industria..., Real Orden de 31 de julio de 1903, *Gaceta de Madrid*, 3 de agosto de 1903, pp. 1.757-1.758.

³⁴ Se resume muy someramente en este apartado algunos de los datos contenidos en nuestro trabajo de próxima publicación: S. Castillo, «A la búsqueda de formación profesional: De las primeras expediciones de obreros al Patronato de ingenieros y obreros pensionados en el extranjero, 1902-1925».

Por esta razón es menester llevar al obrero a trabajar prácticamente en los oficios y en las industrias allí donde estén mejor organizadas, y donde hayan adquirido mayor adelanto.

Por ello, el Gobierno debía comprometerse a sufragar los gastos precisos para que tanto jóvenes con "aptitudes especiales para determinados trabajos, como obreros que en la madurez de la vida demostrasen "la utilidad de sus facultades" pudieran "adquirir o completar en el extranjero una instrucción que, aprovechada después en las fábricas y en los talleres de España, sea medio eficaz de difundir la enseñanza entre sus conciudadanos".

El tema se *ampliaría* un mes después con la real orden de octubre, que consideraba necesario integrar también en "el movimiento de avance" a los otros dos actores industriales, "personal técnico y capital":

dando al primero los medios de ensanchar sus conocimientos y su sentido práctico profesional a favor de la observación y del estudio realizados en grandes centros fabriles de otras naciones; y decidiéndose el segundo a relegar antiguos procedimientos de trabajo, siguiendo las inspiraciones y las doctrinas de ingenieros ilustres. Porque muy escasos resultados se alcanzarían con las expediciones de obreros al extranjero, si a su regreso hubieran de aplicar la perfección adquirida sobre máquinas, herramientas, aparatos y material anticuados y a las órdenes de un personal imbuido de arcaicos preceptos, apegado al rutinarismo y extraño a las nuevas exigencias de su misión.

El Estado debía, pues, procurar, tanto a trabajadores en general como al personal técnico, a "los Ingenieros y obreros, los medios de observar y estudiar las industrias extranjeras, comisionando el número de ambas clases que permitan otras atenciones no menos importantes".

Aunque los textos de septiembre-octubre de 1902 cifraban el inicio del compromiso para antes de fin de año, este no acabaría de plasmarse hasta julio del año siguiente, cuando se establecían

pensiones para que el mayor número posible de obreros adquiriera en los países más adelantados de Europa similares al nuestro en las necesidades de producción, cuantas enseñanzas y prácticas puedan contribuir a un más perfecto empleo de los propios medios y a la posesión de nuevos conocimientos³⁵.

³⁵ Real Decreto de 24 de agosto de 1903, *Gaceta de Madrid*, 27 de agosto de 1903, pp. 2.092-2.094.

La Sección de Industria y Trabajo

La iniciativa se ponía en marcha al mes siguiente con la convocatoria de "una expedición de obreros manuales al extranjero". La justificación de Gasset no difería en sus enunciados de las de ministros anteriores: sin menospreciar la existencia en nuestro país de hombres y de empresas que dan "a nuestros talleres y fábricas un alto carácter europeo —opinaba el ministro—, con todo, la fuerza inicial, la originalidad, el espíritu de invención no nos pertenecen, y hay que buscarlos en donde su influjo puede ser más directo y más provechoso". Por ello, y aun a sabiendas de que "con el envío de unos cuantos obreros a dos naciones extranjeras, apenas si se rebasa el límite de un humilde ensayo", el ministro decretaba el establecimiento de

cien pensiones para obreros manuales, que en el estudio y aleccionamiento de la producción en industrias extranjeras deseen perfeccionar los medios propios de trabajo y habilidad artística, o ampliar los conocimientos ya adquiridos³⁶.

La real orden establecía los países a los que iría esta primera expedición —Francia y Bélgica— las condiciones para solicitarla, las cuantías de las pensiones, etc., y fijaba como plazo para entregar las solicitudes el 20 de octubre. Ocho días después habría de reunirse la comisión encargada de decidir quiénes entre los solicitantes serían los agraciados. Para entonces el ministro pensaba haber remodelado la sección, como anunciara en agosto, y tener disponibles las estructuras administrativas y el personal adecuado para encargarse de la ejecución de este proyecto al par que para las demás misiones previstas en aquel decreto.

Y efectivamente se cumplirían los pronósticos. Con fecha de 16 de octubre, el ministro procedía a establecer, como ya anunciara, un cambio radical en la organización y estructura de la sección. Si respecto a la *vida comercial* los resultados de la sección no pasaban de ser modestos, en cuanto a los otros aspectos la justificación era clara: pese a que había aportado "excelentes" resultados

Hasta ahora, la Sección de Industria, en los asuntos concernientes al trabajo, considerado este en sus múltiples formas y relaciones jurídicas, políticas, sociales y de producción, se ha limitado a la impasible y casi mecánica tarea de la estadística. Mientras en Francia, en Italia, Suiza, Austria, Alemania y en Rusia misma, instituciones similares son algo vivo y efectivo, que gobiernan

³⁶ Real Orden de 22 de septiembre de 1903, *Gaceta de Madrid*, 23 de septiembre de 1903, pp. 2.515-2.516.

en cierto modo y llegan con sus consejos y aun con sus decisiones de autoridad al taller y a la fábrica, realizando verdadera obra de coordinación social, aquí la Sección de Industria carece de movimiento, no tiene acción sobre nada ni sobre nadie, no contribuye a la legislación, no investiga las causas morales y materiales de los conflictos entre patronos y obreros, no estudia la naturaleza del salario, no analiza las reclamaciones de la muchedumbre jornalera, no establece en sus accidentes de lugar, de tiempo y de empresa la condición contradictoria del trabajo y el capital, no señala los defectos de las Leyes, no acusa ni corrige las faltas de higiene o de seguridad, no impide la explotación del niño, no ampara la debilidad de la mujer obrera, no se preocupa del aprendizaje, no es, en suma, como debiera, un positivo elemento de gobierno³⁷.

Desde luego, era un ambicioso programa el que subyacía a la interpretación del ministro. Tanto más destacable si recordamos su pertenencia al mismo Gobierno que escasos dos meses antes había aprobado el reglamento del IRS constituido el año anterior.

Sin duda tenía amplias pretensiones para su ministerio. Así, al justificar su reforma global, Gasset no desaprovechaba tampoco la ocasión para exponer su intención de

terminar con la triste excepción que venimos ofreciendo entre los demás pueblos, en punto a los humanitarios servicios de la Inspección industrial: no existe esta en España, pero de hoy en adelante, aun aplazada su definitiva y amplia organización a más fáciles circunstancias del presupuesto, funcionará desde luego con la necesaria eficacia para que no pueda ser consumado en el territorio español ninguno de esos contratos de trabajo que un estadista eminente llamara "contratos de suicidio".

Para todo ello, se suprimía la Sección de Industria y Comercio y en su lugar se creaban, dependiendo directamente de la Dirección General de Agricultura, Industria y Comercio, dos negociados especiales, uno de Industria y Trabajo, y otro de Comercio; ambos servirían, además, para prestar servicio de Inspección industrial por medio de encargos y comisiones del ministerio o de la dirección general de la que dependían³⁸.

El Negociado de Industria y Trabajo se dividiría en dos secciones, una de Industria y otra de Trabajo. El jefe del negociado se encargaría

³⁷ Real Orden de 16 de octubre de 1903, en *Gaceta de Madrid*, 17 de octubre de 1903, pp. 223-224.

³⁸ "Para que las comisiones inspectoras puedan contar con el auxilio de las Autoridades", se ordenaba dar conocimiento de la constitución de la Inspección Industrial a los Ministerios de Gobernación y de Justicia.

a la vez de la sección de Industria y habría de tener la categoría administrativa de jefe de administración de tercera. Al frente de la sección de Trabajo se contrataría a "persona de notoria y especial competencia en cuestiones sociales" —con sueldo equivalente al de un jefe de negociado de tercera clase— junto a un cupo de *personal profesional facultativo*, cuya cuantía se tasaba explícitamente en número, méritos y remuneraciones³⁹.

Tanto Gasset, antiguo director de *El Imparcial*, como Burell, colaborador de *El Heraldo de Madrid*, conocían las cualidades del socialista Juan José Morato.

Morato empezaba a devenir escritor que sobrepasaba ampliamente el círculo de los periódicos obreros. Desde 1899, publicaba su «Mundo Obrero» en un diario como *El Heraldo de Madrid*, de ámbito nacional y de tirada que superaba los 100.000 ejemplares. A los que había añadido desde noviembre de 1901 sus trabajos en otras publicaciones como *El Noroeste* de Gijón o su «Vida Obrera» en el vallisoletano *El Norte de Castilla*.

Su obra adquiriría aún mayor relieve al afrontar a través de *El Heraldo* discusiones o diálogos con personajes nacionales como Posada, el doctor Pulido, o criticando artículos del joven Maeztu en *El Imparcial* sobre el ideal anarquista o, en fin, su reiterado mano a mano con Álvaro de Albornoz en *El Noroeste* de Gijón...

Sabían que en sus colaboraciones de *El Heraldo de Madrid* había publicado diversos artículos analíticos sobre estadísticas, como las de minería, elaboradas por el ministerio, o que incluso había sometido a dura crítica las primeras de accidentes del trabajo publicadas por la antigua sección; que había mostrado cómo las referentes al alcoholismo podían tener otras lecturas que las corrientemente obtenidas de los números; que había elaborado diversos estudios sobre oficios, salarios, condiciones de trabajo, producciones, etc., combinando sus propias investigaciones con gran variedad de datos estadísticos dispersos⁴⁰.

³⁹ Plantilla a que se refiere la Real Orden de 16 de octubre de 1903 en *Gaceta de Madrid*, 17 de octubre de 1903, p. 224. El jefe del Negociado de Industria y Trabajo, que, a la vez, lo era de la sección de Industria, en correspondencia a su categoría de jefe de administración de tercera clase, cobraría 7.500 pesetas anuales; el de la Sección de Trabajo, al que sólo se exigía ser "competente en cuestiones sociales" ganaría 4.000 pesetas, igual suma que el funcionario jefe del Negociado de Comercio, para el que se requería la categoría de jefe de negociado de tercera clase. La sección a partir de entonces sería, como vemos, una dependencia de un negociado, con rango administrativo obviamente menor que el de la primitiva sección, de la que dependían dos negociados.

⁴⁰ Para todo ello véase S. Castillo, *Trabajadores, ciudadanía y reforma social en España: Juan José Morato (1864-1938)*, Madrid, Siglo XXI, 2 vols. (en prensa).

La "notoria y especial competencia en cuestiones sociales" que el puesto requería, estaba en el caso de Morato más que demostrada⁴¹. Su militancia socialista con cargos de relevancia hasta fechas recientes, tanto en el semanario como en el Comité Nacional del partido, añadía —por su vinculación obrerista— mayor idoneidad para las tareas que habrían de encomendársele. Nada hay, pues, de extraño en que contasen con él para los cometidos de la renovada sección de Trabajo dentro del Negociado de Industria y Trabajo⁴².

La decisión parecía haber sido previa al decreto. Y así el nombramiento se haría público a los pocos días, aprovechando la reunión de la comisión que debía decidir sobre las solicitudes de obreros españoles pensionables al extranjero. Tras explicar lo acaecido en la reunión de esta comisión y el cómo se pensaba abordar la selección que permitiera poner en marcha la primera expedición de obreros al extranjero, la que parece, a todas luces, una nota ministerial oficiosa concluía indicando:

Para estos fines y para cuantos se relacionan con la vida del derecho de los obreros ha quedado constituida en el Negociado de Industria la sección de Trabajo, a cuyo frente ha puesto el Sr. Gasset al conocido escritor obrero D. Juan José Morato⁴³.

Y la sección de Trabajo iniciaba sus tareas preparando con los datos disponibles un primer avance de Estadística de Sociedades Obre-

⁴¹ Recogemos algunos de los apelativos con que la prensa trata a Morato al dar la noticia de la muerte de su madre por las fechas de su nombramiento: "conocido" [*La Época*] o "notable" [*El Liberal* y *La Correspondencia de España*] escritor socialista u "obrero" [*El Día*, *El Imparcial*, *El Liberal*], a lo que se añadía el "querido amigo y colaborador" [*El Globo*].

⁴² Idoneidad que en todo caso corría cuando menos pareja con la liberalidad o amplitud de criterio del gobierno que lo nombraba. Téngase en cuenta que Morato había criticado, y muy severamente, la forma en que en 1900 Gasset, ministro de Agricultura por primera vez, había planteado y resuelto el envío de una delegación obrera a la Exposición Internacional de París. Un Morato que, además, apoyándose en su estudio sobre *La antigua legislación del trabajo en Castilla*, no se había privado de refutar las ideas centrales de una conferencia de Fernández Villaverde —presidente del Consejo de Ministros que aceptaba ahora su nombramiento— sobre *coaliciones industriales y huelgas ante el Derecho* en la inauguración del curso 1901-1902 de la Academia de Jurisprudencia, de la que era presidente.

⁴³ "Obreros al extranjero", *El Día* y *El Imparcial*, ambos en 30 de octubre de 1903, p. 2. Noticias más reducidas pero, en todo caso, reproduciendo literalmente el párrafo aquí transcrito, también en otros periódicos como, por ejemplo, *El Liberal* y *La Época*.

ras en España. En el negociado se abordaban también otras cuestiones como la de los jurados mixtos haciéndose cargo de datos con anterioridad recabados por el Ministerio de la Gobernación⁴⁴.

Paralelamente se realizaban los trabajos de la junta que, presidida por Azcárate como presidente del IRS, se encargaba de seleccionar los trabajadores que habrían de ser pensionados en el extranjero. Terminada su labor, el 12 de diciembre se hacía pública la lista de los 100 seleccionados de 45 oficios y sus suplentes, entre las 1.220 solicitudes de 146 oficios recibidas.

De la preparación de las expediciones y del envío de los trabajadores se encargaría ya otro ministerio pues, desde principios de diciembre, un Gobierno Maura sustituía al de Fernández Villaverde, con el consiguiente baile de ministros y directores generales. Morato seguiría adscrito a la sección de Trabajo⁴⁵.

El nuevo puesto proporcionaría un cierto respiro a un Morato con frecuencia angustiado por su situación económica. Pero también iba a acarrearle un grave contratiempo, ya que la aceptación de empleos por militantes socialistas en la administración pública venía siendo tema de consideración en el PSOE.

Pablo Iglesias había rechazado la propuesta de Canalejas para participar en puestos remunerados en las labores del Instituto de Trabajo. Había también declinado la oferta de integrarse en una de las comisiones de "personas doctas" para proponer legislación social previstas, como vimos, en el decreto de septiembre de 1902. Aunque Morato pensaba, y no sin razón, que su puesto era técnico y que no podía considerarse como un cargo que pudiera relacionarse con la marcha política de los gobiernos, cosa que el congreso de su partido había rechazado en ese mismo año, la expulsión se haría definitiva, acabando con más de veinte años de militancia en el partido⁴⁶. Morato siempre consideraría errónea esta expulsión. Su crítica se centraría, por un lado, en que la doctrina estaba mal aplicada al

⁴⁴ Se trataba en este último caso de las 270 contestaciones dadas por la Juntas de Reformas Sociales a un cuestionario del Ministerio de la Gobernación de julio de 1901. *Boletín Oficial de Industria, Comercio y Trabajo*, núm. 1, 16 de noviembre de 1903, pp. 124-127, y núm. 2, 1 de noviembre de 1903, pp. 259-260.

⁴⁵ Con Antonio Maura en la Presidencia del Consejo, el 5 de diciembre era después colocaba, a su vez, a José Prado y Palacio como director general de Agricultura, Industria y Comercio en sustitución de Julio Burell (*Gaceta de Madrid*: 8 y 10 de noviembre de 1903).

⁴⁶ La decisión la tomaba la agrupación socialista madrileña el 17 de mayo de 1904, aunque el acuerdo no se haría público hasta tres semanas después.

puesto aceptado por él, pues era *técnico* y no *político* y, por otro, que *doctrina* y *aplicación* iban a cambiarse de inmediato para otros casos. Un cuarto de siglo después aún seguiría afirmando que lo que entonces aceptó era “un puesto técnico”: “El partido vio mal esta resolución mía y me excluyó de sus filas. ¡Meses después otros afiliados ocupaban empleos en el Instituto de Reformas Sociales!”⁴⁷. Pero dejemos esta expulsión, a la que ya hemos dedicado en otro lugar un amplio espacio⁴⁸. Para lo que aquí nos ocupa, bástenos añadir que Morato seguiría siendo y considerándose socialista no afiliado, no renunciaría a su empleo en el ministerio y mantendría, así mismo, su labor periodística tanto en *El Heraldo* como en otros diarios.

Y por lo que respecta a la nueva sección del negociado de trabajo, se implicaría ampliamente en una labor en absoluto carente de importancia.

Seleccionados en diciembre de 1903 los trabajadores que habían de ser pensionados por el Estado, como ya hemos indicado, el proceso proseguía su andadura. En diversas expediciones —4 de febrero, 1 de marzo, 11 y 25 de abril— saldrían para Francia y Bélgica la práctica totalidad de los obreros. A mediados de abril eran 48 los ya colocados. En agosto la cifra se elevaba a 98.

A comentar las vicisitudes y desarrollo de las expediciones dedicaría Morato amplio espacio. Planteándose los problemas de selección, dando cuenta de cómo iba la colocación, qué oficios tenían mayores o menores problemas, cómo los ingenieros al mando de las expediciones debían raudamente trocarse de agentes de colocación en pedagogos y tutores, los problemas con el idioma, etc.; analizando los peligros de que formándose, a la vuelta, no encontrasen acomodo adecuado a esa formación, por lo que convenía plantearse para futuras expediciones algunas premisas sobre qué oficios seleccionar o qué formación previa exigir; las hostilidades de los obreros autóctonos y el recelo de los empresarios de los países de acogida...

Temas todos ellos de importancia para el replanteamiento del sistema y sobre los que volvería al comentar la exposición de trabajos gráficos y manuales presentados por los pensionados en una muestra monográfica en la sala de exposiciones del Botánico madrileño. Morato afirmaba entonces que en el sistema de pensiones hay “bastantes

⁴⁷ Juan José Morato, «Los redentores del obrero», en *La Libertad*, 10 de febrero de 1929.

⁴⁸ Véase S. Castillo, *Trabajadores, ciudadanía...*, *op. cit.*, tomo I.

detalles que reformar y organizar, no hay absolutamente nada esencial que rectificar”.

En esa línea, meses después realizaría un amplio análisis de conjunto de las distintas problemáticas que conllevaba el proceso, planteando incluso un nuevo boceto de organización de un sistema que iba a remodelarse a los pocos meses con la convocatoria de la segunda expedición de obreros pensionados, a la que el entonces ministro de Fomento —el conservador Augusto González Besada— añadiría desde el 1 de enero del año siguiente la novedad de convocar pensiones, en número de 15 y de tres a seis meses de duración, para ingenieros que terminasen sus carreras en las Escuelas de Minas (5), Montes (5) y Agrónomos (otros 5). Al proceso de consolidación que las pensiones iban adquiriendo se añadirían nuevas reformas en 1910. Esta vez era Calbetón quien además de los cursos previos para los pensionados introducía la Junta de Patronato, que acabaría siendo órgano gestor clave de todo lo referente a pensiones y pensionados en el futuro.

Las pensiones seguirían bajo la égida del Ministerio de Fomento, pero la solidez y empaque que la composición de la junta conllevaba, además de las distintas instituciones, asociaciones e iniciativas que en torno a ella irán surgiendo, hace punto menos que imposible siquiera una mera enumeración en un artículo como este⁴⁹.

Sí quisiéramos dedicar, sin embargo, un último apartado a otra de las tareas fundamentales de nuestra sección.

Las Memorias acerca de la industria

Fin primordial del negociado —Industria y Trabajo— a que el ministro liberal Gasset adscribiera a Morato en su reforma de 1903 era como sabemos “el acopio de elementos que sirvan para la formación de estadísticas de la Industria”, dedicándose a “recoger y ordenar aquellos documentos” que puedan servir para su conocimiento. Se le asignaba así mismo labores de servicio de inspección, previendo, como de hecho se haría, consignar para ello una partida en el presupuesto del año 1904.

Como sucesor de Gasset en el ministerio, el conservador Allendesalazar iba a seguir el camino de adecuar el negociado en tal dirección, que

⁴⁹ Como se indica al inicio de este epígrafe, a las muy interesantes modificaciones de 1907-1908 —sus causas, efectos y resultados—, así como a la nueva etapa abierta tras la normativa de 1910, se dedica amplio espacio en S. Castillo, «A la búsqueda de formación...», *op. cit.*

para él se cifraba en “catalogar todas las industrias y conocer su estado de prosperidad o de decadencia por medio de una estadística verdad”.

Para ello ponía en vigor un Reglamento Provisional de la Inspección Industrial cuyo objeto (a la espera de que en un futuro pudiese crearse un Cuerpo de Inspectores permanentes, distribuido por zonas y regiones, cosa a la sazón impensable por razones económicas y de otra índole) era encargar al personal de los negociados de Industria y de Trabajo —integrado por ingenieros, arquitectos, profesores y técnicos que ya realizaban tareas de información y estadística— tareas de inspección, “por medio de comisiones retribuidas, de duración limitada, por provincias, con obligación de presentar al término de cada una, la correspondiente Memoria”. Así, afirmaríase el ministro, “al mismo personal encargado de los trabajos de Información y de la Estadística, se [le] encarga el de la Inspección, que es de ellos obligado complemento”.

Información e inspección, “completándose mutuamente en cuanto se dirijan a ser la base y fundamento de una buena estadística técnica de la industria Española”, eran los instrumentos que el ministro veía como posibles para iniciar la elaboración de “la primera monografía industrial técnica de España”, que “requiere, a manera de condición primordial, la unidad de plan y de criterio”. También de presentación final de resultados⁵⁰.

Las tareas de inspección se iniciarían de forma inmediata en un ministerio que aún habría de remodelar otra vez antes de fin de año sus negociados. Esta vez, para “deslindar los servicios que les correspondían” tras la creación en Gobernación del IRS, que por ley “estaba encargado de preparar la legislación del trabajo, cuidar de su ejecución por medio de los servicios de inspección y de estadística, y favorecer la acción social y gubernativa en beneficio de las clases obreras”⁵¹.

La remodelación no afectaría en todo caso a ninguna de las áreas concernidas en la elaboración de las Memorias, que seguirían su curso⁵².

Pronto veían la luz los primeros frutos de estos trabajos con la publicación de las monografías correspondientes a las provincias de

⁵⁰ Real Decreto de 19 de febrero de 1904, aprobando con carácter provisional un reglamento de Inspección industrial, *Gaceta de Madrid*, 20 de febrero de 1904, pp. 716-718.

⁵¹ La primera y más fundamental remodelación sería la del Real Decreto de 2 de diciembre de 1904 (*Gaceta de Madrid*, 11 de diciembre de 1904, pp. 847-848), que se planteaba, tras la creación en Gobernación del IRS, en abril del año anterior, y su reglamento de agosto del mismo año.

⁵² Si se restringían las competencias en cuanto a investigar los temas “obrerios”, que quedaban reducidas, por un lado, a lo tocante a “Pensiones a ingenieros, técnicos y obreros para enseñanza industrial” y, por otro, a “lo único preciso para conocer las ma-

La Sección de Industria y Trabajo

Guipúzcoa y Santander⁵³, poco antes de que el ministerio cambiase su nombre por el de Fomento en octubre de 1905⁵⁴.

El rebautizado ministerio seguiría adelante con la elaboración de las estadísticas, ahora con el título de *Memorias acerca del estado de la industria en la provincia de...*

La primera de esta serie en aparecer, escrita por Lorenzo Muñiz, responsable del negociado, sería la referente a la provincia de Albacete⁵⁵. “La deficiencia de los datos que comprende”, indicaba su autor en la presentación del trabajo,

nos obliga a titularlo Avance estadístico, siendo debido principalmente a la resistencia que oponen la mayoría de los industriales a facilitarlos, y al escaso o ningún valor concedido en nuestro país a toda clase de estadísticas; vencer aquella resistencia haciéndoles comprender que la finalidad de tal trabajo es organizar científicamente la industria en todos sus ramos para asegurar con ello su mayor progreso y adelantamiento, y divulgar la gran importancia y utilidad que para esta organización tienen las estadísticas, es la primera labor que ha de realizarse si se ha de conseguir la formación de una verdadera estadística industrial⁵⁶.

Aún habría otras, como la de Álava, de las que desconocemos el autor⁵⁷.

neras de producir, el coste de la producción y adelanto técnico de los obreros en cada industria (número de operarios, sexo, edad, nacionalidad, horas de trabajo y salarios)”, aparte de las cuestiones referentes a los obreros relacionados con el propio ministerio.

⁵³ Ministerio de Agricultura, Industria, Comercio y Obras públicas, Dirección General de Agricultura, Industria y Comercio, *Memoria sobre el estado de la industria en la provincia de Santander. Año 1904*, Madrid, 1905, 192 pp.; *idem*, *Memoria sobre el estado de la industria en la provincia de Guipúzcoa. Año 1904*, Madrid, 1905. Publicadas ya a mediados de agosto y finales de septiembre, respectivamente. Aunque tenemos constancia de su edición e incluso disponemos de comentarios sobre su contenido, por desgracia no hemos podido localizar ejemplar alguno de la de Guipúzcoa.

⁵⁴ El cambio de nombre del ministerio lo firmaba Romanones como integrante de un Gobierno presidido por Montero Ríos, véase Real Decreto de 6 de octubre de 1905, en *Gaceta de Madrid*, 7 de octubre de 1905, pp. 77-78.

⁵⁵ Ministerio de Fomento, Dirección General de Agricultura, Industria y Comercio, *Memoria acerca del estado de la industria en la provincia de Albacete en el año 1906*, Madrid, 1907, x + 157 pp.

⁵⁶ “Justo es, sin embargo —añadía Muñiz—, reconocer que, en países más adelantados que el nuestro, con industrias ya organizadas científicamente, sin que en ellos se ofrezcan los obstáculos señalados, y donde la Administración dispone de medios más poderosos que aquí, ha costado muchos años formar una estadística industrial”, Fomento, *Memoria acerca [...] Albacete...*, *op. cit.*, p. 4.

⁵⁷ Ministerio de Fomento, Dirección General de Agricultura, Industria y Comercio, *Estadística industrial de la provincia de Álava correspondiente al año 1908*, Madrid, 1909, xv + 81 pp.

Sí sabemos, sin embargo, la autoría de las tres siguientes, dedicadas a Madrid, Barcelona y Cádiz. Serían realizadas por Juan José Morato, aunque apareciesen, al igual que la anterior, como publicaciones oficiales y, por tanto, anónimas⁵⁸.

En la referente a la provincia madrileña se variaba el plan seguido en publicaciones anteriores dedicando un estudio independiente a la capital respecto al resto de núcleos de la provincia ya que en la ciudad de Madrid

con frecuencia su actividad productora es independiente de las condiciones naturales y de vecindad, en la que influyen más que el medio natural, el hecho de ser el principal núcleo de España de actividad intelectual, y el estar aquí concentrada la riqueza y la actividad directora, no sólo en lo que a la gobernación del Estado se refiere, sino también en lo que respecta al gran número de empresas de todo linaje.

Cierto que los núcleos industriales de la provincia tienen conexión con Madrid, ya como principal mercado de sus productos, bien como punto de abastecimiento de primeras materias; pero esta conexión no es tan íntima que no pueda hacerse abstracción de ella⁵⁹.

Había además otras variantes. Las memorias venían conteniendo una sumaria descripción geográfica, orográfica e hidrológica de las respectivas provincias. La de Madrid

estudia con bastante detalle la explotación del suelo, del subsuelo y de los cursos de agua, las vías de comunicación, el aprovechamiento de residuos, el comercio, el trabajo y sus condiciones, etc., y acompaña a cada grupo de industrias una no despreciable colección de noticias históricas, originales, como recogidas en archivos las más⁶⁰.

Morato había trabajado a fondo en la *Memoria*. Había leído múltiples escritos sobre el Madrid de siglos pasados al par que recolectaba los datos actuales. Algunos frutos de esa labor preparatoria habían ido

⁵⁸ En muy diversas ocasiones Morato afirmó su autoría. Hemos encontrado además las tres monografías encuadradas en un solo volumen con el *ex libris* de Morato y con anotaciones a mano personales suyas. En dicho volumen, el mismo Morato había hecho componer, o compuesto él mismo, una portada-índice en que se especificaba su autoría para los tres trabajos.

⁵⁹ Ministerio de Fomento, Dirección General de Agricultura, Industria y Comercio, *Memoria acerca del estado de la industria en la provincia de Madrid en el año 1905*, Madrid, 1907, lvi + 208 pp.

⁶⁰ Afirmaciones contenidas en la anónima [pero escrita por Morato] «Introducción» a la *Memoria* sobre Barcelona a la que enseguida aludiremos.

viendo la luz en forma de artículos periodísticos, desde los referidos a cuestiones históricas hasta la visión global de la provincia publicada pocos días antes de que la *Memoria* saliese a la calle⁶¹.

No es, por tanto, de extrañar que al redactar la presentación oficial de la *Memoria*, el jefe del negociado reconociera que en su elaboración se había puesto “el mayor celo en recoger datos y en certificarlos, previo examen meticulado”, por lo que “tenía una utilidad indiscutible y desde luego puede servir de base para una buena y completa estadística”.

Ahora bien, tanto esta como las restantes *Memorias* publicadas venían presentando problemas de fuentes que afectarían a la exhaustividad de las mismas. En concreto, en la de Madrid se advertía de la existencia de “muchas lagunas” en los datos, pues

ni los Alcaldes, de los Ayuntamientos, ni los particulares, tal vez por no conocer el alcance de estos estudios o más bien por ver al Fisco tras ellos, pasivamente los primeros, con frecuencia de un modo terminante los segundos, han negado noticias importantes sin las cuales no es posible realizar labor completa y acabada⁶².

Y si estos eran defectos corrientes en los estudios referentes a provincias con escasa actividad industrial, ¿qué no iba a ocurrir —se preguntaban retóricamente los responsables de la estadística— al presentar la de Barcelona, “que es orgullo de nuestra Nación por su vasta y compleja actividad?”⁶³.

Ciertamente la labor desbordaba lo que una sola persona podía realizar, por mucho que esta se esforzase. Y él, sin duda, se esforzó.

Morato había recopilado un amplio cúmulo de datos sobre Barcelona que le hubieran permitido redactar, como lo hiciera en la de Madrid, un estudio de la explotación de suelo y subsuelo, vías de co-

⁶¹ Juan José Morato, «Para la historia de la industria: Literatura y refranes nuevos» y «Lo exótico y lo nacional», en *El Heraldo de Madrid*, 5 y 19 de febrero de 1907. También la serie «Exposición de industrias madrileñas» (18, 23 y 27 de abril de 1907), en que se analizaban las condiciones naturales e históricas de la provincia de Madrid y lo que desde ellas se había hecho. A estos artículos añadiría otro, «La industria madrileña» (21 de mayo de 1907), en el que se realizaba una síntesis valorativa de conjunto.

⁶² Similares advertencias se habían hecho, recordemos, en la *Memoria* sobre la provincia de Albacete.

⁶³ Cita en Lorenzo Muñiz, presentación a Ministerio de Fomento, Dirección General de Agricultura, Industria y Comercio, *Memoria acerca del estado de la provincia de Barcelona en el año 1907*, Madrid, 1910, xix + 252 pp.

municación, comercio, etc. No los introduciría, sin embargo, para no retrasar la publicación ni hacerla excesivamente voluminosa. Morato estimaba, y así lo hacía constar, que en el caso de Barcelona “las noticias y los datos complementarios deben constituir otro volumen; que bien merece esta excepción lo vasto e interesante de la materia y la gloriosa tradición productora de Barcelona y su provincia”⁶⁴.

La elaboración de ese futuro volumen no habría de plantear muchos problemas. “Depende de la voluntad propia el acopio de estos datos complementarios, y así, con laboriosidad, es relativamente fácil hacer algo que no carezca ni de interés, ni de novedad ni de utilidad”.

Sí los había presentado la elaboración de la *Memoria* realmente editada, porque los datos que formasen el presente volumen, argumentaba Morato, dependían “de la voluntad ajena, desde luego opuesta a suministrar informes, informes que, además, en la pequeña industria son casi imposibles por el carácter esencialmente movedizo e inconstante de ella y porque no se lleva una contabilidad”.

Aun así, Morato hizo diversos esfuerzos. Se enviaron, como era preceptivo, cuestionarios para recabar datos a los 318 municipios de la provincia. Sólo contestaron debidamente unos veinte. Para afrontar tal morosidad, Morato recurrió a “informes *aproximados* de amigos y relaciones personales” e “imprimió cuestionarios elementales en número de unos 4.000, que repartió incluso personalmente; le habrán sido devueltos unos cuarenta, de los cuales más de la mitad eran inútiles”. Recurrió, por último, “a medios supletorios tan precarios como los anuncios de las casas productoras, los anuarios, las estadísticas accesorias [con especial mención de los Anuarios estadísticos del Ayuntamiento de la capital], la observación directa y rápida, los informes de segunda mano, las referencias vagas, hasta a la inducción”⁶⁵.

Por todo ello, “para el estudio de la actividad de Barcelona y su provincia”, la *Memoria*, como se indicaba en su presentación, “a lo sumo” tendría “la utilidad de las triangulaciones en los trabajos topográficos. ¡Trazar el mapa detallado será obra de mucho tiempo y también de muchas inteligencias ‘especializadas’, no de una sola, que por enciclopédica y perspicaz y discreta que ella fuera, no podría dominar tantas y tan complejas manifestaciones de una industria perfeccionada!”.

⁶⁴ «Introducción», p. IV de la *Memoria [...] provincia de Barcelona*, op. cit. Es la única *Memoria*, de las que conocemos, que lleva una «Introducción» específica, aunque sin firma, del individuo que la realiza.

⁶⁵ *Ibidem*. Morato había recorrido la provincia de Barcelona, al menos, en 1907 y 1909, ambas veces en septiembre (véase lo indicado más adelante).

La Sección de Industria y Trabajo

Diferente iba a ser la problemática referente a la *Memoria* sobre la provincia de Cádiz⁶⁶. Siendo “escaso el desarrollo industrial de la provincia, corto el número de sus ayuntamientos, relativamente abundantes las estadísticas de todo género a ella referentes”, el trabajo se aproximaba más al concepto de *estadística industrial* que manejaba el ministerio, por lo que la consideraba “más completa que las anteriores”.

En su redacción se habían introducido, además, “naciones que sean como la explicación social de la escasa potencia productora —desde el punto de vista industrial— de la provincia”. Y aun no habiendo desaparecido los problemas comunes a las otras memorias —pasividad o negativa a las respuestas, etc.—, la de Cádiz podía considerarse —entre otras cosas porque quien la elaboró “conoce bien la mayor parte de la provincia”— como “menos deficiente que las hasta ahora publicadas”⁶⁷.

Las *Memorias* confeccionadas por Morato componían, pues, un conjunto de más de 600 páginas elaboradas tras paciente trabajo de cuestionario y constatación de las más dispares fuentes en un país en que la estadística social apenas iniciaba sus pasos serios con las publicaciones del Instituto de Reformas Sociales⁶⁸.

No es, pues, de extrañar que años después de abandonar las tareas del negociado defendiese la importancia de la obra en él realizada⁶⁹. La ocasión se la brindaría su “ilustre amigo” y a la sazón presidente del Consejo de Ministros, don Eduardo Dato, quien al justificar, en 1914, la conveniencia de creación de un Ministerio de Trabajo, hablaba de la necesidad de estadísticas de producción, salarios, jornadas,

⁶⁶ Ministerio de Fomento, Dirección General de Agricultura, Industria y Comercio, *Memoria acerca del estado de la industria en la provincia de Cádiz en el año 1908*, Madrid, 1910, xxxv + 96 pp.

⁶⁷ En todo caso, en la presentación de la *Memoria*, Lorenzo Muñiz explicaba que había habido como en las demás provincias “invencibles resistencias pasivas”, pero habían sido relativamente pocos los ayuntamientos que no habían contestado. En cuanto al conocimiento de la provincia por Morato, este recorrió Cádiz en 1905 y en 1906. En este último año, por dos veces, una de ellas con Álvarez Buylla. Véase S. Castillo, *Trabajadores...*, op. cit., tomo I.

⁶⁸ Tras el negociado, los consejos provinciales dependientes de Fomento procederían a la publicación de memorias sobre otras provincias como Guadalajara, Castellón y Salamanca. Memorias que no hemos localizado.

⁶⁹ En 1905 el juez de Getafe interpretaba que el autor de una carta injuriosa a su persona era Morato y lo procesaba. Los peritos calígrafos atribuían la carta a su puño y letra y Morato era condenado a casi dos años de prisión correccional, acabando en la cárcel de mediados de febrero al 6 de mayo de 1908, cuando salía indultado. El percauce judicial le obligaba a cortar su colaboración con Fomento (S. Castillo, *Trabajadores...*, op. cit.).

etc., y añadía: "Todos estos trabajos los ha venido llevando hasta aquí, con gran competencia y verdadero entusiasmo, el Instituto de Reformas sociales".

A Morato esto le parecía exactísimo y encomiaba las distintas publicaciones del IRS, sus trabajos de investigación que —salvo "las flojas, mediocres más bien" estadísticas de accidentes— "revelan, no ya la existencia de un personal competente, laborioso y, sobre todo, devoto, sino que se advierte en ellos la suprema pericia y el insuperable celo de los jefes, de los Sres. Buylla, Marvá y Posada".

Pero, junto a esto, recordaba Morato, "no es justo olvidar ni desconocer que entidades que no son el Instituto han realizado y publicado beneméritos trabajos de investigación". Y recordaba las estadísticas de accidentes —en la minería— publicadas por el de Agricultura y el de Fomento —"que no son, por cierto, ni peores ni mejores que las del Instituto"— y cómo tanto el negociado como los consejos provinciales dependientes de Fomento habían realizado "estimables avances de estadísticas industriales" de diversas provincias.

Recordar estos hechos era para Morato "justicia debida a los oscuros funcionarios que, con esos trabajos, acreditaron su inteligencia, perspicacia y laboriosidad".

No era, por supuesto, censura a su "ilustre amigo" don Eduardo Dato por no haberlo recordado. Morato sólo pretendía reparar el olvido⁷⁰:

Merece elogio el Instituto de Reformas sociales, y jamás se lo hemos regateado, noble, sincera y desinteresadamente; pero cuando otro hace lo que él y tan bien como él, debe decirse.

En suma: el Instituto —añadía Morato— ha trabajado y trabaja mucho y bien; otros también trabajaron y trabajan.

A ayudar a restituir la memoria de esos "otros" quisiera contribuir también el autor de este artículo.

⁷⁰ Aunque, de paso, dejaba constancia de la existencia de "piques y diferencias" —de las que consideraba por completo ajeno a don Eduardo—, que habrían producido "choques y resquemores 'administrativos', inspirados, por lo demás, en un plausible deseo de absorción, pero de los que resultaron víctimas 'propiciatorias' funcionarios útiles, trabajadores y bien intencionados, aunque modestos y callados..." (Juan José Morato, «El Mundo Obrero: Olvido injusto», *El Heraldo de Madrid*, 7 de enero de 1914).

Resumen. «La Sección de Industria y Trabajo. Eslabón olvidado de la reforma social en España»

En este artículo se reconstruye la trayectoria de la Sección de Industria y Trabajo. Según muestra el autor, este organismo, creado por el Estado en 1902, pese a ser prácticamente ignorado en los análisis sobre el tema, tuvo un pionero e importante papel en cuestiones clave del proceso de reforma social iniciado en España a comienzos del siglo xx. En su haber figuran el primer planteamiento tanto de la estadística como de la inspección industrial y del trabajo; la elaboración de las primeras *Memorias acerca del estado de la industria* en diversas provincias; la primera estadística nacional de accidentes del trabajo o el inicio de la formación profesional de obreros en el extranjero. Fue, así mismo, pionera en las formas de selección y contratación de personal por su idoneidad, procedimiento luego característico en institutos como el de Reformas Sociales o el Nacional de Previsión. Por todo ello, el autor reivindica la consideración de la Secretaría y sus hombres como elementos necesarios para el análisis del proceso de reforma social en España y para mejor recolorar estatus y papeles de personas, partidos o escuelas en él involucrados.

Abstract. «The Sección de Industria y Trabajo. A missing link step in early Spanish social reform»

This article reconstructs the development and activities of the Sección de Industria y Trabajo (Industry and Labour Section). Although virtually ignored in the existing literature, this organization created by the Spanish state in 1902 played a crucial pioneering role in key areas of social reform at the beginning of the 20th century. It can claim credit for leading the way with respect to labour and industrial statistics and inspectors, for producing the first industrial surveys of various provinces as well as the first national workplace accident statistics, and for introducing vocational training abroad for Spanish workers. At the same time, it pioneered methods for the selection and employment of employees on the basis of their suitability for the post, a policy continued by other State bodies such as the Instituto de Reformas Sociales and the Instituto Nacional de Previsión. On these grounds alone, the author argues that a knowledge of the Section and its staff is crucial for a better understanding of early social reform in Spain and of the role and status of the different individuals, parties and schools involved in it.

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



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

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

Libros recibidos en la Redacción

- Albalate, Joaquín Juan** (2005), *La participación de los trabajadores en la tecnología*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Barbary, Olivier; Urrea, Fernando** (eds.) (2004), *Gente negra de Colombia. Dinámicas sociopolíticas en Cali y el pacífico*, Medellín, Lealon.
- Beaud, Stéphane; Pialoux, Michel** (2004), *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Monbéliard*, París, Fayard, Colección "Fair et cause", 10/18 (con un "Posface inédite des auteurs", publicado en castellano en *Sociología del Trabajo*, núm. 52, otoño 2004, "A vueltas con la condición obrera").
- Beaud, Stéphane; Pialoux, Michel** (2005), *Violences urbaines, violence sociale. Genèse des nouvelles classes dangereuses*, París, Fayard, Colección Hachette Littératures.
- Boussard, Valérie; Mercier, Delphine; Tripiet, Pierre** (2004), *L'aveuglement organisationnel. Ou comme lutter contre les malentendus*, París, CNRS-Éditions.
- Espluga, Josep; Caballero, Javier** (2005), *Introducción a la prevención de riesgos laborales. Del trabajo a la salud*, Barcelona, Ariel.
- Fundación Francisco Largo Caballero** (2005), *25 años del Estatuto de los Trabajadores (1980-2005)*, Madrid, FLC.
- García Sanz, Cristina** (2005), *Relaciones laborales y relaciones de género. El empresariado madrileño ante la conciliación de la vida laboral y familiar*, Madrid, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer-Universidad Autónoma de Madrid.
- Hernández Sobrino, Ángel** (2000), *Las minas de Almadén*, Madrid, Minas de Almadén y Arrayanes.
- Hernández Sobrino, Ángel** (2003), *Oficios mineros de Almadén. Siglos XIII-XIX: Glosario de oficios mineros, metalúrgicos, administrativos y auxiliares en las minas de Almadén entre los siglos XIII y XIX*, Ciudad Real, Fundación Almadén-Francisco Javier de Villegas.

Hernández Sobrino, Á. y Villar Díez, C. (2004), *Real Hospital de Mineros de San Rafael*. Almadén, Ciudad Real, Fundación Almadén-Francisco Javier de Villegas.

Hernández Sobrino, Á. y Fernández Aparicio, Javier (2005), *La bomba de fuego en Almadén: Instalación de la máquina de vapor para el desagüe de la mina de Almadén*, Ciudad Real, Fundación Almadén-Francisco Javier de Villegas.

Köhler, Hola-Detlev; Marín, Antonio (2005), *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Las Rozas (Madrid), Delta Publicaciones Universitarias.

Pedreño Cánovas, A. (coord.) (2005), *Las relaciones cotidianas entre jóvenes autóctonos e inmigrantes*, Murcia, Ediciones Laborum E. Del Sureste.

Pedrosa, Sonia Isabel (2005), *La vigilancia de la salud en el ámbito laboral. Regulación legal, límites y cuestiones problemáticas*, Madrid, Consejo Económico y Social.

Soriano, Rosa María (2004), *El asentamiento de la mujer marroquí en el Poniente almeriense*, Madrid, Consejo Económico Social.

Valdés dal-Ré, F. y Lahera Forteza, J. (coords.) (2005), *Relaciones laborales de las personas con discapacidad*, Madrid, Biblioteca Nueva-Fundación F. Largo Caballero.

Ybarra, J. M.; San Miguel, B.; Hurtado, J.; Santa María, M. J. (2004), *El calzado en el Vinalopó, entre la continuidad y la ruptura. Estudio sobre la economía y el trabajo en el sector*, Elche, Instituto de Desarrollo de Elda-Ayuntamiento de Elche-Ayuntamiento de Petrel-Universidad de Alicante.

VV AA (2004), *Actas de la X Conferencia de Sociología de la Educación. Sociología de la Educación y formación del profesorado*, Valencia, 19-20 de septiembre de 2003, Alemania (con CD-ROM).

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

LE ANUNCIAMOS UN NUEVO SITIO
PARA LOS ESTUDIOS SOCIALES EN INTERNET

PURESOC

Publicaciones y recursos de sociología y áreas afines
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.

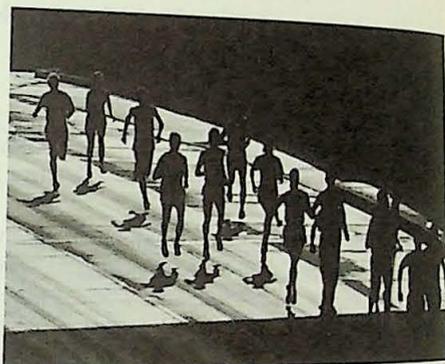
Prestamos dos servicios a nuestros visitantes:

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

**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).

Contact sales@csa.com for trial Internet access or a sample
issue.



ILLUMINA
www.csa.com

IN-RECS

**Índice de impacto
Revistas Españolas de Ciencias Sociales**

Consúltelo en
<http://ec3.ugr.es/in-recs/indice-impacto.html>

Es un índice bibliométrico que ofrece información estadística sobre el impacto científico de las Revistas Españolas de Ciencias Sociales, calculado a partir del recuento de las citas bibliográficas emitidas por 56 revistas españolas de las siguientes especialidades: Economía (19 revistas), Geografía (9), Sociología (8), Psicología (20). En un plazo de dos años el índice procesará entre 100 y 120 revistas que abarcarán todas las disciplinas que conforman las Ciencias Sociales (Educación, Antropología, Ciencia Política y de la Administración, Ciencias de la Comunicación, Urbanismo, Biblioteconomía y Documentación).

IN-RECS permite obtener las siguientes informaciones:

- Saber cuál es el impacto científico de una revista, su evolución y su posición respecto al resto de las revistas de la especialidad a través de distintos indicadores bibliométricos, el principal de los cuales es el índice de impacto.
 - Conocer cuáles son las publicaciones que citan a una revista y cuáles son las citadas por ella, con lo que se hace posible trazar afinidades y relaciones científicas además de conocer el mercado editorial.
 - Saber cuáles son los artículos más citados de una especialidad, así como cuáles son los autores, artículos y revistas que les citan y que son citados por ellos mismos.
 - Saber cuáles son los autores más citados de una especialidad, así como cuáles son los autores, artículos y revistas que les citan y que son citados por ellos mismos.
- Más adelante permitirá saber cuáles son las instituciones más citadas.

El proyecto responde a la necesidad de crear una herramienta que ayude a una evaluación más objetiva y precisa de la investigación española generada en el ámbito de las ciencias sociales y humanas, dado que los instrumentos de carácter internacional existentes no son del todo apropiados en estas áreas de conocimiento.

Realizado por
EC³
Grupo de investigación
Evaluación de la Ciencia y de la Comunicación Científica
Universidad de Granada

