

Masculinidad y trabajo

Masculinidad y trabajo. Las empresas
con políticas de género

Políticas activas de recolocación
laboral

“La mecanización toma el mando”:
la fabricación de materiales
cerámicos en Madrid

Mercados y relaciones laborales en
el Marco de Jerez

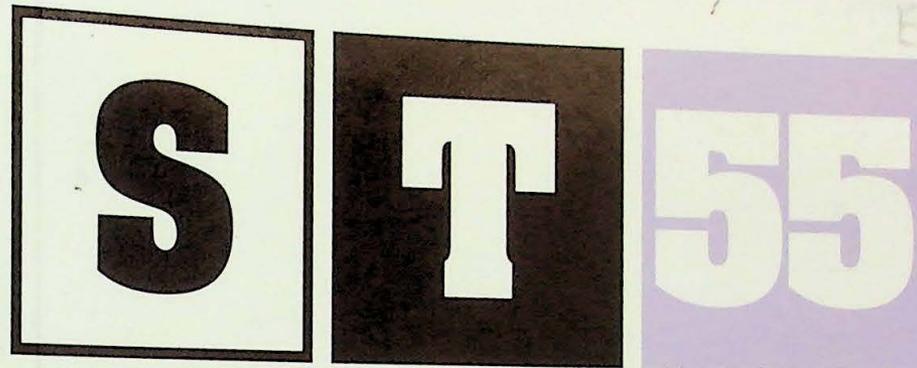
La sociología como género literario

ISSN 0210-8364



9 778402 108365

55



SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO
NUEVA ÉPOCA / OTOÑO 05

SIGLO
XXI

MASCULINIDAD Y TRABAJO

OTOÑO 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 Economía e Gestão, Lisboa.
Marcia de Paula Leite, Universidade de Campinas, Brasil.
Ruth Milkman, Institute of Industrial Relations, UCLA, Estados Unidos.
Alfonso Ortí, Dpto. de Sociología, U. Autónoma, Madrid.
Andrés Pedreño, Dpto. de Sociología, Universidad de Murcia.
Michel Pialoux, Centre de Sociologie Européenne, EPHES, 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 35
NUEVA ÉPOCA
Otoño 2005
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
C.P.S. III

SUMARIO

- Paco Abril Morales y Alfonso Romero Díaz**, Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad..... 3
- Ramon Sentmartí; Josep Espluga; Josep Baltiérrez; Louis Lemkow y Thomas Kieselbach**, Políticas activas de recolocación laboral. Valoración y crítica de los programas de *outplacement/replacement* en España... 27
- Paloma Candela Soto**, "La mecanización toma el mando": la fabricación de materiales cerámicos para la construcción, Madrid 1890-1960..... 49
- Carlos Arenas Posadas**, Mercados y relaciones laborales en el Marco de Jerez durante la segunda mitad del siglo XX..... 93
- Carlos Virgilio Zurita**, El bloqueo de la página en blanco. Notas sobre la sociología como género literario..... 123
- RESEÑAS DE LIBROS
- Fernando Sánchez Bravo-Villasante**, *Manual de Sociología del Trabajo y de las relaciones laborales*, Madrid, Delta Publicaciones, 2005, Holm-Detlev Köhler y Antonio Martín Artiles..... 139

A los colaboradores

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

ST acepta para su eventual publicación réplicas o comentarios críticos a los trabajos que publica. La extensión de estos textos no debe sobrepasar las 10 páginas.

Tanto artículos como notas o réplicas son evaluados por dos expertos, miembros del Consejo de Redacción o exteriores a él.

Los autores recibirán, oportunamente, comunicación de la recepción de sus trabajos, notificándoseles con posterioridad su eventual aceptación para la publicación.

ST lamenta no poder mantener correspondencia sobre los textos remitidos al Consejo de Redacción, ni devolver originales ni disquetes.

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

Todos los artículos publicados en ST, incluidos los traducidos, deben ser **originales**, para ser sometidos al Consejo de Redacción.

Los resúmenes-abstracts de los artículos publicados en ST se recogen en ECOSOC-CINDOC y en Sociological Abstracts.

PRECIO DEL EJEMPLAR:

- España: 12 € IVA incluido (1.997 ptas.)
- Europa: 13,50 € IVA incluido (2.246 ptas.)
- Resto del mundo: 15\$

Sociología del Trabajo

Nueva época, núm. 55 - otoño 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, octubre 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

Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad

Paco Abril Morales
y Alfonso Romero Díaz *

1. Introducción

En la primavera de 2004 un conocido banco español inició una campaña publicitaria para presentar un nuevo producto hipotecario flexible. La imagen elegida del cartel publicitario es la de un hombre blanco de unos 35 años sentado en una silla y sosteniendo en cada brazo a un bebé gemelo. En la parte superior del anuncio se lee: "Te sentirás tranquilo ante cualquier imprevisto".

Este anuncio es significativo de la nueva percepción social que hay de los hombres en nuestra sociedad. Por un lado, se mantiene la idea de que el hombre sigue siendo el proveedor principal, es a quien se dirige el producto hipotecario. Por otro lado, la nueva imagen del hombre en España es que, además, este hombre vive su paternidad, se responsabiliza de sus hijos, no sólo económicamente.

Este anuncio y otras campañas muestran un perfil del hombre alejado de los estereotipos hegemónicos: hombres más igualitarios,

* Paco Abril: Universitat Oberta de Catalunya; Alfonso Romero: Universitat de Girona. Correspondencia: Departament d'Empresa, Campus de Montilivi, Universitat de Girona, 17071 Girona. Correo electrónico: alfonso.romero@udg.edu

más vinculados a sus familias, a su paternidad, cuidadores, menos centrados en el trabajo, con otros tipos de valores. Por otro lado, esta imagen también coexiste con la de aquellos hombres que se agarran a sus privilegios patriarcales y a través de la violencia pretenden mantener su posición de poder.

Este artículo presenta los resultados españoles del proyecto europeo, financiado por el V Programa Marco de la UE, *Work Changes Gender — Towards a new organisation of men's lives — emerging forms of work and opportunities for gender equality*¹. En dicho proyecto han participado seis países (España, Noruega, Alemania, Austria, Bulgaria e Israel).

La hipótesis de partida pretendía comprobar hasta qué punto las nuevas formas de trabajo y la transformación del mercado laboral inciden en cambios sobre la masculinidad, especialmente aquellos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral y la igualdad de género. Para ello se analizan cuatro empresas españolas con políticas activas de género (dirigidas tanto a hombres como mujeres) y las consecuencias de estas políticas y nuevas formas de trabajo (especialmente en términos de flexibilidad horaria) sobre la llamada masculinidad hegemónica o tradicional². En el trabajo de campo español se realizan un total de 42 entrevistas en profundidad, la mayoría de ellas dirigidas a hombres que se habían acogido a algún tipo de política de género disponible en sus empresas.

Por tanto, el marco teórico donde se circunscribe esta investigación hace referencia tanto a las transformaciones en el trabajo y las organizaciones como a las transformaciones en la masculinidad y a la interacción entre ambas transformaciones.

2. Las investigaciones sobre masculinidad y trabajo

Existe bastante literatura que relaciona el género con el trabajo y la empresa, pero esta se ha centrado básicamente en las mujeres. Este

¹ <http://work-changes-gender.org/>.

² Partiendo de Connell (1995), definimos la masculinidad hegemónica como aquella ideología que privilegia a algunos hombres al asociarlos con ciertas formas de poder. Las masculinidades hegemónicas definen formas exitosas de "ser hombre" y simultáneamente marcan otros estilos femeninos y masculinos como inferiores o subordinados.

hecho ha implicado que a la hora de estudiar el papel de los hombres en la organización y en el mundo laboral, desde la perspectiva de género, se haya realizado desde su participación en los procesos de desigualdad que afectan a las mujeres.

Nuestro enfoque pretende considerar el papel del género en las nuevas formas de organización del trabajo desde una doble perspectiva:

- Las consecuencias de los cambios organizativos de las empresas sobre el papel de los hombres.
- Las consecuencias de la transformación de la masculinidad sobre los cambios organizativos.

Los estudios en torno a la masculinidad son un campo muy reciente dentro de los estudios de género. En la última década se ha generado una corriente orientada a entender a los hombres desde su situación y condición de género. Algunos de los autores más relevantes se centran en la construcción social de la masculinidad y en la emergencia de una masculinidad hegemónica que no sólo oprime a las mujeres, sino también a otras masculinidades subordinadas (Connell, 1995; Kaufman, 1997; Kimmel, 1997). Asimismo, no es posible entender estos estudios sin los antecedentes del feminismo tanto político como académico. Otro antecedente de importancia es el desarrollo de los llamados estudios gays, que son representativos de los primeros hombres que empiezan a preguntarse sobre su identidad y a romper con la masculinidad hegemónica.

Otras investigaciones se han centrado en el uso del tiempo, la ausencia de los hombres en el hogar y sus consecuencias sobre la paternidad; y finalmente en la conciliación entre la vida familiar y laboral. La utilización del tiempo ha sido analizada a partir de la creación de diferencias en las negociaciones diarias entre hombres y mujeres (Hoepflinger, Charles y Debrunner, 1991; Notz, 1991; Jarczyk y Rerich, 1993; Niemi *et al.*, 1991; Tarkowska, 1992; citados en Hearn *et al.*, 2002).

Por ejemplo, Ranson (2001) apunta que mientras que hay un extenso acuerdo sobre la emergencia de los "nuevos padres" como imagen cultural, hay un debate considerable sobre la extensión en la que este cambio ideológico particular es seguido por cambios en la práctica de la paternidad.

En los estudios sobre la paternidad (básicamente centrados en la ausencia paternal) así como sobre las responsabilidades domésticas de

los hombres, podemos destacar dos tendencias en función de si se considera tal presencia/ausencia como resultado de procesos ajenos a su voluntad o como procesos que ellos mismos desarrollan.

Por un lado, hay autores que se centran en el aumento de la presencia de los hombres en el hogar, el cuidado de los otros y el enfoque en las relaciones desde una perspectiva de igualdad de género. Por otro lado, estarían los autores que destacan que la tendencia es hacia una mayor demanda y vida laboral discontinua que pueden hacer a los hombres más ausentes.

Algunos autores señalan, por ejemplo, que los sistemas de divorcio postparentales donde muchos padres pierden el contacto con sus hijos así como la mayor presión y movilidad laboral pueden provocar la generalización de "la ausencia del padre" (Holter y Olsvick, 2000).

A nivel europeo, la mayoría de las investigaciones sobre masculinidad, trabajo y familia tratan de las ventajas de los hombres sobre las mujeres en ocupaciones, condiciones laborales y salario, así como sobre la segregación de género en el trabajo. En algunos casos, aunque minoritariamente, se ha tratado la situación de los hombres en ocupaciones no tradicionales (Hearn *et al.*, 2002).

Estos mismos autores señalan que, en la última década, el paso de la industria tradicional a sociedades postindustriales y la globalización han desarrollado, junto a nuevas formas de trabajo, nuevas formas de marginalización. En este contexto, muchos hombres pueden encontrar difícil acomodarse a los cambios en el mercado de trabajo y a los cambios en las estructuras familiares. En lugar de dirigirse a un sector reproductivo (*care sector*) o adquirir mayor educación, algunos hombres jóvenes se convierten en marginales en el trabajo y la vida familiar.

Respecto al trabajo, como segundo eje de análisis teórico donde se enmarca esta investigación, este es un elemento central en la formación de la cultura masculina.

Las sociedades industriales construyeron el ideal de un puesto de trabajo a jornada completa, en una única empresa, por treinta o más años, con salarios continuamente crecientes, lo que permitía que sólo un miembro de la familia, generalmente el varón, tuviera que trabajar. En este modelo ideal el cuidado de la casa y los hijos/as estaba, generalmente, a cargo de la mujer. Cuando hablamos de masculinidad tradicional o hegemónica nos estamos refiriendo a este tipo ideal de varón dedicado casi exclusivamente al trabajo remunerado (con fuerte vinculación al mercado de trabajo y poca al hogar y la familia).

Como sabemos, este concepto de trabajo seguro y permanente con salarios crecientes para los hombres y muy escaso trabajo remunerado para las mujeres está en vías de extinción (las situaciones laborales y formas de vinculación con el mercado de trabajo son ahora muy plurales tanto para hombres como para mujeres).

El proceso de globalización, las nuevas tecnologías, la flexibilidad del proceso productivo y la incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado han sido señalados como los factores claves y determinantes de la profunda transformación que sufre el trabajo y las organizaciones relacionadas con él en la era de la información (Castells, 1998, 2001; Carnoy, 2001; Sennet, 1998).

Castells (2004) señala que las mujeres han transformado las tendencias estructurales dominantes y están induciendo a que las empresas sitúen a los hombres en los mismos patrones de flexibilidad e inseguridad laboral en las que ellas se encuentran. Es decir, para este autor, mientras las mujeres alcanzan los niveles de los hombres trabajadores, muchos de ellos bajan al nivel de las mujeres trabajadoras. Esto tendrá implicaciones en la estructura de clases y en las relaciones entre hombres y mujeres, tanto en el trabajo como en el hogar.

Por tanto, lo que estos autores indican es que las transformaciones en el trabajo están redefiniendo las relaciones entre géneros y las fronteras entre vida laboral y vida personal y doméstica.

En esta perspectiva de análisis es donde se sitúa nuestra investigación, que nos llevará a comprobar hasta qué punto las nuevas formas de trabajo transforman las relaciones de género. Así como si el aumento de las responsabilidades familiares en los hombres tiene consecuencias sobre el lugar de trabajo. Y, finalmente, las resistencias a la transformación de la masculinidad.

A continuación se detalla el proceso metodológico seguido para la realización de la investigación.

3. Fases y técnicas de análisis

El levantamiento de datos se inició en España a principios del año 2003 partiendo de los criterios establecidos previamente por los equipos participantes en la investigación.

El objetivo inicial fue localizar aquellas empresas que estaban aplicando las políticas de igualdad de género y de conciliación de vida laboral y familiar más avanzadas en el conjunto de empresas es-

pañolas y, dentro de estas, aquellas donde había más hombres o se facilitaba a estos el acceso a este tipo de políticas, con la finalidad de localizar y entrevistar a estos hombres.

Teniendo en cuenta estos criterios, el levantamiento de los datos se realizó en cuatro fases.

En la primera fase, o fase exploratoria, se realizaron cinco entrevistas en profundidad a actores políticos y/o sociales expertos en temas de igualdad de género desde áreas diversas como la universidad, partidos políticos, gobierno, sindicatos y mundo empresarial. Estas entrevistas nos ayudaron a elaborar una primera aproximación a la situación de las políticas de igualdad de género y conciliación de la vida laboral en las empresas españolas y sobre todo a localizar aquellas empresas pioneras en la aplicación de este tipo de políticas, especialmente aquellas donde había un número importante de hombres que se acogían a estos tipos de medidas.

En la segunda fase, gracias a las informaciones obtenidas en la fase exploratoria, se seleccionaron cuatro empresas destacadas por la introducción de cambios organizativos en materia de flexibilidad, conciliación de vida familiar y laboral y políticas de igualdad de género.

Aunque no se buscaba un criterio de representatividad, ya que como hemos señalado el proceso de selección consistió en elegir empresas u organizaciones que aplicaran las políticas de igualdad de género y conciliación más allá de las determinadas por ley, se intentó que las empresas fueran lo más diversas posibles para establecer posibles comparaciones. En este sentido, aunque todas son del sector servicios (personales, sociales, tecnológicos y financieros), dos de ellas son empresas privadas, una es una organización pública y otra, una ONG.

Asimismo, dos de las empresas seleccionadas estaban, en el momento de realizar las entrevistas, adscritas al Programa Óptima del Instituto de la Mujer³. Otra de las empresas había sido destacada en el año 2002 con la mención de empresa familiarmente responsable al ofrecer a sus empleados medidas de conciliación más allá de las contempladas por la ley. Finalmente, la última empresa seleccionada, al pertenecer a la administración pública catalana, entra dentro de la aplicación de la Ley 6/2002 sobre conciliación de trabajo y familia⁴

³ Programa para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas a través del desarrollo de Planes de Acciones Positivas. <<http://www.mtas.es/mujer/optima.htm>>.

⁴ Para consultar la Ley 6/2002 de Conciliación de trabajo y familia véase <<http://www.afac.info/documentosdogc/DOGC%20375607-11-2002p19470.espa.htm>>.

para trabajadores de las administraciones públicas catalanas. Dicha ley, en el momento de realizar las entrevistas, era una de las más avanzadas del Estado español.

En esta segunda fase se realizaron doce entrevistas semidirigidas a informantes clave de las organizaciones descritas: directivos/as, responsables políticas de género y representantes sindicales.

La tercera fase estaba centrada en entrevistar a hombres que dentro de las organizaciones se habían acogido a alguna de las medidas de flexibilidad y/o conciliación de las empresas (permiso de paternidad, reducción horaria para atender a los hijos/as u otros motivos, etc.). En total se realizan 15 entrevistas en profundidad a hombres que, como veremos, son pioneros en sus empresas al ser los primeros en acogerse a medidas que suelen ser dirigidas a las mujeres.

La cuarta y última fase de recogida de datos consistió en seleccionar de los 15 hombres entrevistados a aquellos que se ajustaban más al perfil de "nuevo" hombre⁵ (Connell, 1995; Kimmel y Messner, 2001) para realizar con ellos una segunda entrevista en profundidad más centrada en aspectos personales y de identidad: trayectorias laborales, familia de procedencia, grado de satisfacción, etc. Se realizaron un total de 10 entrevistas en profundidad.

4. Resultados

La pretensión inicial del estudio era comprobar hasta qué punto el trabajo cambia el género. O, más concretamente, cómo las nuevas formas de trabajo y las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar dirigidas a los hombres por parte de las empresas incidían en la transformación de la masculinidad. Los resultados que mostramos a continuación van más bien en la dirección contraria: el género cambia el trabajo. O dicho de otra forma, los factores que inciden en el cambio de la masculinidad son en la mayoría de casos de tipo exógeno a la empresa. No obstante, cabe también señalar que el trabajo también ayuda a cambiar el género: los cambios experimentados por

⁵ En la línea de los autores citados, cuando se habla de "nuevos" hombres o "nueva masculinidad" en relación a nuestra investigación nos estamos refiriendo a aquellos hombres que se han apartado de la masculinidad hegemónica para experimentar y vivir otro tipo de relaciones de género más igualitarias, tanto a nivel familiar como laboral.

las empresas para posibilitar una mayor conciliación de la vida familiar y laboral en los hombres también acaban influyendo en toda la plantilla.

A pesar de que el estudio se centraba en el análisis de empresas con políticas de género dirigidas tanto a hombres como mujeres, cabe también constatar que en la mayoría de casos son políticas pensadas y dirigidas básicamente a mujeres. En muchos casos hemos constatado que los hombres que se acogían a este tipo de medidas eran pioneros en su empresa y en la sociedad.

Otro resultado de carácter general es que el cambio en la masculinidad hegemónica no va en una única dirección: hemos encontrado diversos tipos de "nuevos hombres", de manera que sería más correcto hablar (y esto es así tanto en el caso español como en el del resto de países que han participado en la investigación) de nuevas masculinidades.

Estructuramos la presentación de los datos en los siguientes apartados: los motivos aducidos por las empresas para introducir políticas de conciliación; los efectos de dichas políticas sobre los trabajadores y su vida fuera de la empresa; los efectos de la flexibilidad horaria sobre la conciliación; los motivos de los hombres que se acogen a dichas políticas; exploramos una tipología de masculinidad y finalmente analizamos las principales barreras u obstáculos que sufren los hombres que se acogen a dichas medidas.

4.1. *Motivos de las empresas*⁶

Nos vamos a centrar ahora en los motivos señalados por las empresas analizadas para aplicar políticas de igualdad de género y de conciliación.

El primer hecho destacable son las diferencias en los motivos encontrados según la titularidad pública o privada de las empresas. Para la empresa privada la aplicación de este tipo de políticas es un tema básicamente secundario y determinado por la obtención de beneficios por parte de la compañía. Es decir, si la empresa tiene beneficios, puede plantearse la aplicación de medidas que armonicen la vida de los trabajadores.

En cuanto a los beneficios que obtienen las empresas privadas con este tipo de políticas, estos están básicamente centrados en la imagen

⁶ Los nombres de las empresas que aparecen en este artículo son ficticios con el fin de salvaguardar el anonimato de las organizaciones y personas entrevistadas.

externa de la compañía y la fidelización de los trabajadores. Aunque también se destaca la responsabilidad social en el equilibrio y salud personal de los trabajadores:

Muchísimos beneficios. Aparte del tema de imagen, que eso creo que es básico, creo que además es un tema de responsabilidad social [...]. A nivel de la gente, de fidelización de la gente, retención del talento, que la gente esté mucho más motivada trabajando. [Experto en Mobcom].

La fidelización o compensación del trabajador estaría también entre los motivos principales de la ONG (Coomundi). Al no ser una empresa competitiva en salarios, tienen que ofrecer motivaciones que sean valoradas por los trabajadores. En este caso, como señala una de las informantes, motivan a los trabajadores con tiempo y flexibilidad:

También es importante tener en cuenta que nosotros no tenemos sueldos muy altos. Por la cualificación que tenemos y el tipo de trabajo que realizamos en otras empresas estaríamos cobrando mucho más... y yo creo que tienen que compensar esto y lo hacen con tiempo. [Experto en Coomundi].

También, en Coomundi, al ser una organización que trabaja los temas de justicia social e igualdad en sus proyectos de cooperación, se ve lógico que apliquen dentro de la organización también políticas de igualdad (de género) que les haga coherentes con sus objetivos:

Trabajamos en un sector muy sensible. No podemos estar invitando a la promoción de la igualdad de género fuera de Coomundi y después no aplicarla dentro. No ser consecuentes con nuestra institución..., está todo muy relacionado. [Entrevistado 13].

Como se ha visto, la socialización a través del trabajo está presente en Coomundi, no sólo a nivel de organización, sino también a nivel individual. La igualdad de género aparece como necesaria en su trabajo diario en los países del sur, y a partir de esto la organización desarrolla una política interna que incluye tanto a hombres como a mujeres. Por tanto, la "naturaleza del trabajo" es un aspecto muy importante, especialmente si otras condiciones son también favorables. De forma general se puede decir que un tipo de trabajo con orientación social lleva a los hombres (y a las mujeres) hacia un mayor énfasis en aspectos como el equilibrio entre géneros, la diversidad y la conciliación de la vida familiar y laboral.

En la empresa pública, Redsocial, también encontramos que la política, es decir, ser ejemplo a otras empresas y a la sociedad, es una de las motivaciones principales para la aplicación de políticas de igualdad de género y conciliación.

A esto, también, se tendría que añadir que en la empresa pública los derechos laborales están más consolidados y regulados, lo que permite estar más avanzados en temas de políticas de género y beneficios sociales para los trabajadores.

Por otro lado, a nivel general, la implementación de políticas de igualdad de género y conciliación, más allá de aspectos ideológicos, puede significar, también, beneficios económicos y sociales a corto plazo. En las empresas analizadas hemos encontrado evidencias claras de que las empresas ganan mucho, en términos de motivación en el trabajo y satisfacción de los empleados, como señala uno de los informantes.

Yo creo que en la medida que tienes a las personas contentas con esta flexibilidad y que pueden compaginar vida familiar y laboral, entonces tienes a las personas más motivadas, más comprometidas con la organización [...]. Yo creo que esto se nota después en la productividad y en el ambiente. [Experto en Coomundi].

Como hemos podido comprobar en este apartado, la aplicación de políticas de igualdad de género y conciliación responde a diferentes motivos según el tipo de empresa analizada. En las empresas privadas predominan las cuestiones de imagen y marketing de la compañía y la fidelización de los empleados a través de la oferta de diferentes tipos de beneficios sociales. En la empresa sin ánimo de lucro, la fidelización es más una compensación; al no poder competir con salario, ofrecen flexibilidad y tiempo, con el objeto también de retener a los trabajadores. En este tipo de empresa, la coherencia con los objetivos y valores de la compañía son elementos determinantes en la implementación de políticas de igualdad. De la misma forma, la empresa pública se rige por criterios políticos y sociales: erigirse en ejemplo de la regulación y derechos laborales. Finalmente, todas ellas, según indican, obtienen beneficios a corto plazo en cuanto al aumento del compromiso con la empresa, mayor productividad y mejora del clima laboral.

4.2. Políticas de género y conciliación en relación a los hombres

Analizadas las motivaciones para introducir políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, nos detenemos ahora en los destinatarios/as de estas políticas: ¿van realmente dirigidas tanto a hombres como mujeres?

Podemos sintetizar el conjunto de políticas de género y de conciliación de la vida privada y laboral seguidas por estas empresas en las siguientes medidas: flexibilidad horaria (de entrada y salida); reducción de la jornada laboral más allá de lo que la ley permite (en algunas empresas, de un tercio de la jornada para el cuidado de los hijos/as sin reducción salarial); permisos de lactancia más largos; facilidades para el cuidado de los/as hijos en guarderías; mayores facilidades (especialmente en tiempo) para el permiso de paternidad; posibilidad de realizar parte de la jornada fuera del sitio de trabajo (a través de teletrabajo); facilidades para disfrute de periodos sabáticos, etcétera.

El primer tema a destacar es que, en general, hemos detectado que, a pesar de los cambios e innovaciones, el sistema de normas y comportamientos sigue favoreciendo un modelo en el cual el hombre es el principal proveedor familiar. Es decir, que todas estas medidas siguen siendo pensadas o dirigidas para las mujeres.

Este sistema, orientado básicamente a la producción, devalúa o pone trabas a los hombres más orientados a la familia y a tareas reproductivas o de cuidado de otras personas. Estas normas, muchas veces informales, son más evidentes en las empresas privadas orientadas a la producción, aunque también se producen en empresas públicas o no lucrativas más orientadas a temas sociales. En relación a esto, un tema generalizado es que el volumen de trabajo y la cultura de alargar las jornadas laborales impiden el uso de las ventajas sociales a disposición en la empresa, como indica uno de los hombres entrevistados:

Sí, hay políticas especiales de género, políticas a favor de la conciliación del trabajo con la vida familiar, pero en la práctica yo creo que hay una realidad que es que hay un montón de trabajo y las políticas pues al final... Yo, por ejemplo, yo tengo derechos que no puedo utilizar porque tengo el derecho a hacer jornada intensiva durante 2 meses y medio pero a la práctica no puedo hacerlo porque tengo mucho trabajo y si no lo hago no lo hace nadie. [Ent. 7].

Otro aspecto común en todas las empresas, en mayor o menor medida, es que las políticas de apoyo a las familias y de igualdad de género están dirigidas a las mujeres. En este sentido, hemos encontrado, incluso, algún caso de segregación de género. Por ejemplo, un empleado de Mobcom que en el año 2002, al nacer su hija, solicitó un permiso de lactancia consistente en una reducción de 2 horas diarias sin reducción de salario. Este era uno de los beneficios que anunciaba la empresa. Era la primera vez que un hombre solicitaba este tipo de permiso y al hacerlo el Departamento de Recursos Humanos se sorprendió y decidió que este tipo de beneficio era exclusivamente para mujeres.

Este caso ilustra cómo, todavía, algunas empresas se rigen por conceptos tradicionales de género, como que sólo las mujeres alimentan a los bebés. Como señala uno de los entrevistados, parece que las empresas no sepan que se les puede dar también el biberón. Estos conceptos tradicionales en las empresas obstaculizan el cambio de los hombres en pos de la igualdad de género.

A pesar de estos hechos, el material ha mostrado que la mayoría de las empresas analizadas están abiertas a que los hombres se acojan a las medidas que proponen. Sin embargo, el estar abiertos no implica, como hemos constatado, que sus políticas se dirijan a ellos o que se fomenten o aliente su uso. Con lo que nos encontramos que los hombres no suelen beneficiarse de este tipo de políticas:

Está beneficiando más a las personas con cargas familiares. Normalmente más a las mujeres, que son las que más lo solicitan [...]. Aunque también lo pueden pedir los hombres, son cosas que suelen solicitar las mujeres. [Experto en Coomundi].

El resultado es que los pocos hombres que se acogen a algún tipo de beneficio social son vistos como raras excepciones. En Mobcom, por ejemplo, en el momento de hacer las entrevistas, sólo había dos hombres que habían solicitado un permiso de paternidad. Uno de los expertos entrevistados señaló:

En ambos casos las circunstancias familiares les hicieron jugar este rol. Incluso los mismos hombres se sentían como excepciones. [Experto en Mobcom].

Esto nos lleva a un contexto donde estos hombres se desarrollan como "pioneros solitarios". No solamente son pioneros en las empresas, sino que también lo son a nivel social, como indica uno de los entrevistados:

Cuando fui a tramitar los papeles, no lo sabían. Tuve que asesorarme por un compañero porque la Seguridad Social no sabía qué se tenía que hacer. Y decían que era para la madre..., no sabían qué papeles eran. Hubo un poco de confusión. [Ent. 10].

Como hemos podido comprobar, las políticas de conciliación e igualdad de género están básicamente dirigidas a las mujeres. Existe también la idea de que cuando un hombre hace uso de alguna de estas políticas es porque su mujer no puede o renuncia a beneficiarse. En este contexto los pocos hombres que se acogen a ellas son vistos como excepciones y hacen, asimismo, la función de pioneros.

4.3. Flexibilidad horaria

En este apartado analizamos los aspectos relacionados con la flexibilidad horaria, tanto de entrada o salida, así como la posibilidad de ausentarse por diversos motivos y reorganizar el trabajo según las necesidades.

En este sentido, el horario flexible es un hecho común en las cuatro organizaciones analizadas y, en términos generales, es visto como una conquista de la organización.

Uno de los temas importantes en la empresa es el horario flexible. Aquí no existe el reloj donde la gente marca cuando entra o finaliza su trabajo. [Experto en Mobcom].

Sin embargo, un problema que ha surgido en el material con respecto al horario flexible es que al final existe el riesgo, y de hecho así ocurre, de que los trabajadores, especialmente los que están en posiciones de liderazgo, acaben trabajando muchas más horas.

Este es el inconveniente del horario flexible, al final la gente acaba trabajando más horas. [Experto en Mobcom].

Por tanto, uno de los temas que se ha constatado en el material es que el horario flexible no acaba con la cultura del "sobretabajo" o de largas jornadas laborales. En este sentido, desde la mayoría de las organizaciones se tiene la idea de que la flexibilidad de horario sirve para que el trabajador se autoorganice y se responsabilice de su trabajo. En realidad, en la mayoría de los casos, la gente acaba trabajando más horas.

Recuerdo una reunión del Departamento de Recursos Humanos en Madrid, en la sede central de la compañía, eran las ocho de la noche, el último turno acababa a las siete y la mayoría de la gente aún estaba trabajando. El director de Recursos Humanos dijo: "Aquí no pagamos horas extras, los trabajadores están aquí porque son responsables de su trabajo". [Experto en Mobcom].

Existe también el caso de que los nuevos diseños sociotécnicos de las empresas, aparentemente realizados para mejorar el ambiente y la calidad del trabajo, lo que provocan es que los trabajadores permanezcan más tiempo en el lugar de trabajo. A la pregunta de si los servicios que se ofrecen dentro de la empresa, como gimnasio, restaurante, clases de yoga, etc., hacen que los trabajadores estén más tiempo en la empresa, el informante responde:

Depende del estatus en la compañía, a mayor responsabilidad más tiempo se dedica [...]. Esto [restaurante, gimnasio, cursos...] hace que la gente esté más aquí. Nosotros no ponemos una pistola en el pecho para que se queden, pero la dinámica en la compañía y el estatus hacen que la gente prolongue su jornada laboral. [Experto en Asisa].

Como se ha visto en esta dimensión, la flexibilidad de horario es positiva, en términos generales, ya que permite que los trabajadores puedan organizarse según sus necesidades. Sin embargo, persiste y puede aumentar la cultura del sobretrabajo, sobre todo en puestos cualificados, altos e intermedios de responsabilidad.

4.4. *Transformación de los hombres: sus motivos*

En este apartado se analizan los motivos que tienen los hombres entrevistados para solicitar o acogerse a algún tipo de medida o beneficio social (reducción de jornada, permiso de paternidad, etc.). Los datos provienen de las 25 entrevistas realizadas a hombres que se han acogido a algún tipo de política de género o de conciliación de la vida privada y laboral. Recordamos, pues, que no son hombres representativos ni de sus propias empresas, en las que la mayoría de hombres sigue sin acogerse a ningún tipo de medida de este tipo (a pesar de que están disponibles para toda la plantilla). Son consecuentemente hombres interesantes desde el punto de vista de que pueden ser representativos de una tendencia de cambio.

En España los hombres no tienen un permiso de paternidad propio, son las mujeres quienes les ceden parte del suyo (solamente un 2% de los permisos son solicitados por hombres). Cuando esto sucede, es, generalmente, porque la mujer decide reincorporarse antes al trabajo, bien porque tiene un nivel de ingresos superior al del hombre, una carrera profesional que no desea interrumpir o porque en su lugar de trabajo tiene problemas para que le reconozcan ciertos derechos, como señala uno de los hombres entrevistados:

Mi mujer trabaja muchas horas. Ella no tiene derechos laborales para poder hacerlo. Cuando nació mi primer hijo, decidí coger yo la excedencia. [Ent. 2].

Sin embargo, a pesar de la importancia de estos motivos, también hemos encontrado, en muchos de los casos, la existencia de una actitud activa, de una voluntad previa al nacimiento del hijo de compartir y experimentar la paternidad. Nos encontramos en este caso con padres activos que al margen de circunstancias externas deciden vivir su paternidad:

Simplemente quería hacer un paréntesis y dedicarme única y exclusivamente a cuidar a mi hija. Era la única oportunidad que tenía en la vida para hacer esto, cambiar pañales, dar el biberón, pasear. Era una decisión que ya habíamos tomado antes. [Ent. 10].

Además de estas motivaciones, en el material emergen otras. Por ejemplo, en la empresa pública, RedSocial, que está afectada por una ley de conciliación especial para trabajadores de la Administración Pública catalana, que permite, durante un tiempo, la reducción de la jornada laboral sin que ello implique una reducción salarial. En esta empresa, hay hombres que se han acogido a estas medidas precisamente porque el hacerlo no supone ningún coste. Son hombres, de entrada, poco motivados o poco activos, pero a quienes en algunos casos la experiencia les transforma y deciden continuar con la reducción aun cuando, después del primer año, esto implique una reducción casi proporcional del salario.

En otros casos hemos encontrado que la reducción de jornada forma parte de una estrategia que, además de atender a los hijos y ciertas responsabilidades domésticas, responden a motivaciones de crecimiento personal o profesional, como indica uno de los entrevistados:

Es una combinación de las dos cosas. Quieres atender a tu hijo y también un periodo de descanso y de orientación profesional. [Ent. 8].

Como hemos podido comprobar, a pesar de que la imagen del cabeza de familia sigue estando muy presente entre los entrevistados, algunos hombres ya empiezan a asumir que un cambio en la situación familiar, como por ejemplo el nacimiento de un hijo, implica una reducción de la dedicación al trabajo remunerado. En nuestro material emerge la idea de que la paternidad empieza a ser tan importante en la vida de algunos hombres como su ocupación lo había sido hasta ahora.

Estos hombres, que son vistos como extraordinarios o raros por la sociedad, con su actitud proactiva y progresista están forzando a las empresas (y a la sociedad) a que cambie sus criterios y les considere. Surge la necesidad, por tanto, según aparece en el material analizado, de dar visibilidad a estas actitudes y de informar y potenciar la igualdad de género focalizada en los hombres.

Por tanto, básicamente, encontramos en el material analizado dos tipos de motivos para flexibilizar, reducir la jornada laboral y transformar la relación tradicional con el trabajo. Por un lado están los motivos externos, que se refieren a circunstancias familiares y personales. Por otro lado están los motivos internos, que se relacionan con la actitud de cuidador de estos hombres y el deseo de vivir la paternidad, junto con o a costa de la trayectoria laboral. En el siguiente apartado analizaremos más en profundidad estas motivaciones y las tipologías de masculinidad que hemos construido en torno a ellas.

4.5. Tipologías de masculinidad

El objetivo de este apartado, donde se han incluido los datos correspondientes a la cuarta fase, es analizar el perfil, circunstancias, motivos, trayectorias, de estos "nuevos hombres", para finalmente presentar una tipología exploratoria de masculinidad. Como comentábamos anteriormente, el cambio en la masculinidad hegemónica o tradicional no va en una única dirección. En todos los países que han participado en el proyecto se produce la misma tendencia: la heterogeneidad de las masculinidades alternativas a la masculinidad hegemónica.

Esta heterogeneidad se ve reflejada en la tipología que hemos construido para el caso español, con tres tipos de masculinidad que reflejan tanto diferentes trayectorias como diversas motivaciones y consecuencias sobre la familia. La tipología se construye sobre la combinación de tres subdimensiones o ejes: las motivaciones para cambiar, las circunstancias que rodean el cambio y las personas que aparecen como beneficiadas por el cambio de los hombres.

- El eje alter/ego: en función de si los principales beneficiados del cambio son los propios entrevistados, su entorno o ambos. Así, en el caso de los hombres que agrupamos bajo la categoría "alter" su motivación para cambiar reside en su deseo de ayudar a los otros (cubrir necesidades familiares o sociales). En el caso de los hombres agrupados bajo la categoría "ego" sus motivaciones son de tipo personal, el mayor beneficiario de su cambio son ellos mismos (tener más tiempo para ocio o crecimiento personal). También hemos encontrado entrevistados en ambas situaciones.
- El eje circunstancial: en función de si el cambio se produce por condicionantes externos (enfermedad de un familiar por ejemplo) o internos (crecimiento personal). Los entrevistados con condicionantes internos son aquellos en los que ningún hecho relevante o que haya ocurrido de repente ha motivado su transformación. Por contra, los entrevistados con condicionantes externos son aquellos que deben su transformación a un hecho circunstancial (por ejemplo, la enfermedad de una hija o el contagio por VIH).
- El eje motivación: en función del motor del cambio (social, personal o religioso). Si en el alter/ego nos referíamos a los beneficiarios del cambio y el eje circunstancial se refería a la trayectoria o vía de cambio, el eje actual está relacionado con los motivos, las raíces de la transformación de los entrevistados. En primer lugar tendríamos a los entrevistados movidos por motivaciones sociales y políticas, muchos de ellos vinculados con el activismo feminista, que ha determinado sus actitudes hacia el género. Su compromiso con el cambio social se acaba reflejando en todas las esferas de su vida cotidiana (laboral, doméstica, personal). De manera parecida, se encuentran aquellos con motivaciones religiosas. En este caso las creencias religiosas de igualdad y justicia les han llevado a la transformación. Son entrevistados que confiesan

sentir obligación moral de ser conscientes de las desigualdades (también de las desigualdades de género) y actúan de acuerdo con sus creencias. Finalmente los entrevistados con motivaciones personales son aquellos en los que el motor de cambio puede ser el crecimiento personal o la búsqueda de libertad. Esto significa que han encontrado en la transformación de la masculinidad una vía de libertad y crecimiento personal.

La combinación de estos tres ejes nos permite construir una tipología constituida por tres tipos de hombres en transformación: masculinidad social, masculinidad personal y masculinidad laboral.

Masculinidad social: en esta categoría encontramos a hombres con compromisos sociales y políticos, con circunstancias internas de transformación y cuyo cambio beneficia a otras personas (familia y sociedad). Podría tratarse de una forma proyectiva de transformación de la masculinidad. En esta categoría encontramos a la mitad de los hombres entrevistados.

Masculinidad personal: en esta categoría encontramos a entrevistados con motivos personales (crecimiento personal), con circunstancias externas de transformación y cuyos beneficiarios son principalmente ellos mismos. En contraste con el tipo anterior, nos encontramos ante una forma introspectiva de transformación de la masculinidad. En esta categoría se encuentra el 20% de los entrevistados.

Masculinidad laboral: en esta categoría encontramos a entrevistados con motivaciones religiosas y sociales, con circunstancias internas de transformación y cuyos beneficiarios son principalmente ellos mismos. Todos ellos tienen en común el uso de la transformación para mejorar su formación y carrera profesional. En esta categoría se encuentra el 30% de los entrevistados.

Si retomamos el hilo conductor de la investigación (es decir, hasta qué punto las transformaciones en el trabajo provocan cambios en las relaciones de género), la tipología nos muestra que la transformación de la masculinidad está vinculada principalmente con motivos ajenos a la empresa (cambiar el mundo, atender a necesidades familiares, crecimiento personal).

Sólo en algunos casos las nuevas formas de trabajo han sido causantes directas de la transformación de la masculinidad, con lo cual la hipótesis de partida se cumple parcialmente. En todo caso, es necesario señalar que todos los hombres que se han beneficiado de algún tipo de medida de conciliación o flexibilidad (al margen de los moti-

vos que hayan tenido) han sufrido un proceso de mayor implicación en las tareas reproductivas.

4.6. Barreras/obstáculos

Finalmente, veremos cuáles son los principales obstáculos que pueden entorpecer el acceso de los hombres a las políticas de igualdad de género promovidas por sus empresas.

Uno de los obstáculos señalados es que en la mayoría de las empresas no se reemplaza a la persona que ha solicitado un permiso o reducción de jornada. Como nos indica uno de los informantes, no siempre se sustituyen, con lo que repercute en un mayor volumen de trabajo para el resto de compañeros. Por tanto, la persona "ausente" se convierte en una carga para sus compañeros. Los entrevistados señalaban que este efecto es posiblemente más acusado en los hombres que solicitan estos permisos que en las mujeres (aunque no aportaban pruebas en esta dirección).

Otro de los obstáculos también destacado hace referencia a que la utilización de los permisos y beneficios sociales en las empresas puede limitar la trayectoria profesional de los solicitantes e implicar una movilidad laboral descendente. Este hecho es reconocido por los hombres entrevistados, así como por las empresas, como indica uno de los informantes:

Hay decisiones de este tipo que pueden hacer pensar que se es menos competitivo que otras personas. Es decir, la persona que decide trabajar media jornada lo tendrá difícil para que le encarguen tareas de responsabilidad, frente a otro que trabaje la jornada completa. Esto es un problema. [Experto en RedSocial].

Por otro lado, está el tema de la ambivalencia o resistencia de las mujeres al permiso de paternidad. Es decir, como señala uno de los expertos, si los hombres no solicitan más el permiso de paternidad es porque las mujeres no quieren ceder su derecho a los hombres (ya se ha indicado que los hombres no tienen un permiso propio, sino que utilizan una parte si las mujeres se lo ceden):

Creo que para las mujeres es más importante disfrutar por entero de sus hijos durante el permiso maternal. Entonces, sí, tú disfrutas como mujer, no quieres ceder este derecho a otra persona. [Experto en Coomundi].

5. Conclusiones

Como señalábamos en la introducción, la hipótesis de partida de la investigación era comprobar hasta qué punto los cambios en el trabajo pueden provocar cambios en las relaciones de género. Los resultados de la investigación muestran que las relaciones de causalidad no son unidireccionales, hasta el punto que podemos afirmar que predomina la relación inversa: "el género cambia el trabajo". Las necesidades familiares, las inquietudes personales, los valores parecen ser más determinantes para adoptar nuevas formas de trabajo, que al revés. En este sentido los hombres entrevistados parecen ser más igualitarios que lo que muchas de sus organizaciones permiten.

A pesar de este mayor peso de los factores externos a las empresas para explicar el cambio en la masculinidad, los resultados también muestran que los cambios introducidos por estas también influyen en las relaciones de género.

En este sentido, a pesar de que la flexibilidad no implica directamente cambios en la masculinidad tradicional, también es cierto que los hombres que no trabajan a tiempo completo (al margen de las causas) contribuyen a una mayor distribución del trabajo reproductivo.

Otro ejemplo nos lo muestra el hecho de que los padres que trabajan menos para estar más tiempo con sus hijos/as tienen una experiencia tan positiva que lo repiten en el futuro. Incluso se ha podido comprobar que los hombres que han solicitado permiso de paternidad han servido de ejemplo y alentaban a otros hombres a seguir el mismo camino. Así, por ejemplo, en el caso noruego, tras varios años de implantación de un permiso de paternidad propio para los hombres (conocido como *daddy month*, consistente en un mes adicional exclusivo para los hombres); los datos apuntan no sólo al éxito de la medida (el 80% de los hombres se acoge a ella), sino al hecho de que en los hijos/as posteriores no sólo se vuelve a solicitar, sino que se amplía el tiempo demandado para estar con ellos/as.

Por lo que respecta al cambio de una masculinidad tradicional o hegemónica a nuevas formas de masculinidad, hay que destacar que los motivos aducidos por los hombres entrevistados no son sólo de tipo ideológico, sino también prácticos (acabar una tesis doctoral, cuidar a una hija enferma, que la mujer cobra más).

Otro tema importante relacionado con los motivos para el cambio es que a menudo se ha relacionado el cambio que experimentan los hombres exclusivamente con los cambios operados por las mujeres a lo

largo de los últimos años. Los datos de la investigación muestran que si bien eso es cierto, los hombres tienen también sus propios motivos para el cambio (crecimiento personal, hastío del trabajo, dedicación a otras actividades), que no están sólo vinculados a los cambios que hacen las mujeres. Así, por ejemplo, como hemos mostrado en el análisis de la cuarta fase, es posible incluso diferenciar a los hombres en proceso de transformación en tres tipos (social, personal y laboral), lo que nos muestra una pluralidad de trayectorias y motivos para el cambio.

Por lo que respecta a las empresas, hemos podido comprobar que las empresas que adoptan políticas de conciliación tanto para hombres como para mujeres lo suelen hacer por motivos de imagen o en términos de motivación laboral (motivar a los trabajadores con elementos no vinculados sólo con el salario). A pesar de ello, se trata de empresas pioneras en España, de manera que también es necesario destacar que también se trata de empresas con mayor número de mujeres en posiciones de liderazgo que el resto, con directivos/as dedicados a cuestiones de género y con una cierta perspectiva de género. En alguna entrevista se hacía referencia a estas políticas como elemento de cambio organizativo a mayor escala.

Nos gustaría aprovechar estas conclusiones para plantear algunas cuestiones por responder. Uno de los temas que nos ha interesado a lo largo de toda la investigación es si los hombres que optan por reducir su jornada laboral o acogerse a medidas de conciliación de la vida familiar y laboral son también (como en el caso de las mujeres) castigados en términos profesionales. En el caso de hombres que se acogen a algún tipo de beneficio (paternidad, horas de lactancia) no hemos registrado castigo alguno en términos profesionales. Pero en el caso de los hombres con trayectorias en las que han optado claramente por no dedicarse exclusivamente al trabajo remunerado (media jornada, interrupciones largas para cuidar a los/as hijos/as o algún familiar) todos coinciden en sus menores posibilidades de carrera profesional.

Para finalizar, destacamos que las encuestas de actitudes (tanto la que se realiza en la segunda fase de esta investigación como otras encuestas de actitudes y valores) han mostrado que la mayoría de hombres apoya alguno de los preceptos de la nueva masculinidad (estar más tiempo con los hijos, compartir todo el trabajo doméstico, etc.) pero que no lo llevan a la práctica. Lo interesante de estos datos es que el modelo tradicional del padre de familia trabajando a tiempo completo fuera del hogar podría ser un modelo "culturalmente" en extinción, es decir, menos valorado, a pesar de que continúe en términos prácticos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carnoy, M. (2001), *El trabajo flexible en la era de la información*, Madrid, Alianza.
- Castells, M. (1998), «El fin del patriarcado: movimientos sociales, familia, sexualidad en la era de la información», en Castells, M., *El poder de la identidad: La era de la información: economía, sociedad y cultura*, vol. 2, Madrid, Alianza.
- (2001), *La galaxia Internet: Reflexiones sobre Internet, empresa y sociedad*, Barcelona, Plaza y Janés.
- (2004), *Work and employment in the new economy: flexible work and the transformation of the labour process*, Seminario de investigación, sesión 5, UOC (inédito).
- Connell, R. W. (1995), *Masculinities*, Cambridge, RU, Polity Press.
- (2003), «Masculinities and Masculinity Politics In Word Society», conferencia pronunciada dentro del ciclo *Thinking About Gender/Thinking About Sexual Difference(s)*, Institute for Research on Women, NJ [consultado el 24 de mayo de 2004], <http://irw.rutgers.edu/lectures/connellecture.pdf>.
- Fundació Bofill (2003), *El repartiment domèstic i familiar*, Fundació Bofil, Barcelona [consultado el 19 de julio de 2004], <http://www.obdesigualtats.org/multimedia/Informes/TDFdoc>.
- Gilmore, D. (1994), *Hacerse hombre*, Madrid, Paidós.
- Goodman, L. A. (1961), «Snowball Sampling», *Annals of Mathematical Statistics*, vol. 32, pp. 148-170.
- Haywood, C. y Mac an Ghaill, M. (2003), *Men and Masculinities: Theory, research and social practice*, Philadelphia, Open University Press.
- Hearn, J. et al. (2002), «Critical Studies on Men in Ten European Countries: (1) The State of Academic Research», en *Men and Masculinities*, vol. 4, núm. 4, pp. 380-408, Sage Publications.
- Hill, E. J. et al. (2003), «Studying "working fathers": comparing fathers' and mothers' work-family conflict, fit, and adaptive strategies in a global high-tech company», en *Fathering*, vol. 1, núm. 3, Men's Studies Press [consultado el 24 de mayo de 2004], http://www.findarticles.com/cf_0/m0PAV/3_1/111268932/p1/article.jhtml.
- Holliday Wayne, J. y Cordeiro, B. L. (2003), «Who is a Good Organizational Citizen? Social Perception of Male and Female Employees Who Use Family Leave», en *Sex Roles*, vol. 49, núms. 5-6, pp. 233-246, Plenum Publishing Corporation.
- Holter, G. (2003), *Can men do it? Men and Gender Equality — The Nordic Experience*, Copenhage, Nordic Council.
- y Olsvik, E. (2000), «Norway national report on research on men's practices. Workpackage 1», HPSE-CT-1999-0008 EU FPV Thematic network: The social problem of men and societal problematisation of men and masculinities, disponible en www.cromenet.org.
- Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas...
- Holter, G., Abril, P. et al. (2004), «Men's, work and life. A six-country European study of labour, gender and welfare», documento interno en proceso de publicación.
- Kaufmann, M. (1997), «Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres», en Valdés, T. y Olavarría, J. (eds.), *Masculinidad/es*, Santiago de Chile, ISIS-FLACSO.
- Kimmel, S. (1997), «La masculinidad como homofobia: miedo, vergüenza y dolor», en Valdés, T. y Olavarría, J. (eds.), *Masculinidad/es*, Santiago de Chile, ISIS-FLACSO.
- (2000), *The Gendered Society*, Nueva York, Oxford University Press.
- Kimmel, M. y Messner, M. (2001), *Men's Lives*, Massachusetts, Allyn and Bacon.
- Peterson, A. (2003), «Research on Men and Masculinities», en *Men and Masculinities*, vol. 6, núm. 1, pp. 54-69, Sage Publications.
- Pleck, J. y Sawyer, J. (1974), *Men and Masculinity*, Nueva Jersey, Prentice-Hall.
- Ranson, G. (2001), «Men at Work: Change —or No Change?— in the Era of "Father"», en *Men and Masculinities*, vol. 4, núm. 1, pp. 3-26, Sage Publications.
- Sennet, R. (1998), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.
- Shih, J. (2004), «Project Time in Silicon Valley», en *Qualitative Sociology*, vol. 27, núm. 2, Human Sciences Press, Inc.
- Smiler, A. P. (2004), «Thirty Years After the Discovery of Gender: Psychological Concepts and Measures of Masculinity», en *Sex Roles*, vol. 50, núms. 1-2, pp. 15-16, Plenum Publishing Corporation.
- Strauss, A. y Corbin, J. (1990), *Basics of qualitative research*, Londres, Sage.
- Taylor, S. J. y Bodgan, R. (1998), *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Barcelona, Paidós.
- Whitehead, S. M. y Barret, F. J. (2001), *The Masculinities Reader*, Cambridge, RU, Polity Press.
- Williams, F. (1998), «Troubled Masculinities in Social Policies Discourses: Fatherhood», en Popay J., Hearn J. y Edwards J., *Men, Gender Divisions and Welfare*, Londres, Routledge.

Resumen. «Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad»

Este artículo presenta los resultados españoles del proyecto europeo Work Changes Gender — Towards a new organisation of men's lives — emerging forms of work and opportunities for gender equality. La investigación pretendía analizar hasta qué punto las nuevas formas de trabajo inciden en la transformación de la masculinidad, especialmente sobre los aspectos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral y la igualdad de género.

Los resultados de la investigación muestran que las relaciones de causalidad no son unidireccionales, hasta el punto de que podemos afirmar que predomina la relación inversa: "el género cambia el trabajo". Las necesidades familiares, las inquietudes personales, los valores parecen ser más determinantes para adoptar nuevas formas de trabajo que al revés. A pesar de este mayor peso de los factores externos a las empresas para explicar el cambio en la masculinidad, los resultados también muestran que los cambios introducidos por estas también influyen en las relaciones de género.

Abstract. «Masculinity and work: Companies with gender policies and their consequences for masculinity»

This article presents the results of the European project Work Changes Gender. Towards a new organization of men's lives, emerging forms of work, and opportunities for gender equality. This project analysed the extent to which new forms of work influence the transformation of gender equality and masculinity, especially with respect to the reconciliation of family and work life.

The results of the research show that the causal relations are by no means one way. In fact, the inverse relationship appears to be strongest, in that gender changes work. Family requirements, personal concerns, and values seem to be more important for the adoption of new forms of work than vice versa. Even though this research reveals the greater importance of factors operating beyond the sphere of the company in explaining changes in masculinity, it also shows that the changes introduced by companies do affect gender relations.

Políticas activas de recolocación laboral

Valoración y crítica de los programas
de *outplacement/replacement* en España

Ramon Sentmartí, Josep Espluga, Josep Baltiérrez,
Louis Lemkow, Thomas Kieselbach *

1. Introducción

En este texto se presentan algunos de los principales resultados de una investigación sobre el uso de programas de apoyo a la recolocación laboral en España, en el marco de un proyecto de investigación financiado por la Comisión Europea que lleva por título Social Convoy and Sustainable Employability: Innovative Outplacement/Replacement Strategies (SOCOSE) ¹. La investigación parte del supuesto

* Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona. Edificio B, Campus de la UAB; 08193 Bellaterra (Cerdanyola del Vallès). E-mail de contacto: josepluis.espluga@uab.es; sentmarti@telefonica.net. Thomas Kieselbach es director del Instituto de Psicología del Trabajo, Desempleo y Salud de la Universidad de Bremen (Alemania), www.ipg.uni-bremen.de.

¹ Social Convoy and Sustainable Employability: Innovative Strategies for Outplacement/Replacement Counselling (SOCOSE). Proyecto financiado por la Comisión Europea dentro del 5.º Programa Marco (*Key action: Improving the Human Research Potential and the Socio-Economic Knowledge Base*), Contrato número HPSE-arch CT-1999-00025. La investigación ha sido dirigida por el Dr. Thomas Kieselbach (Universidad de Bremen) y realizada en España por los investigadores Ramon Sentmartí, Josep Espluga, Louis Lemkow y Josep Baltiérrez, desde el Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona. El proyecto se ha realizado entre junio de 2000 y junio de 2003 y han participado en él equipos investigadores de cinco países europeos: Alemania, Bélgica, España, Holanda e Italia. La mayoría de los informes generados durante el proyecto se pueden consultar en la URL: <http://www.ipg.uni-bremen.de/socose>.

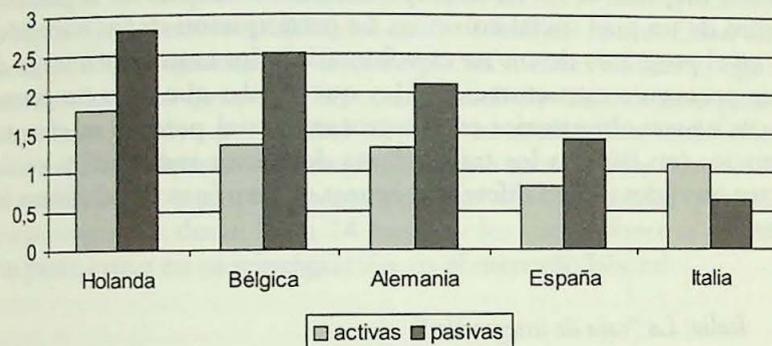


de que los actuales procesos de globalización económica y política comportan una serie de cambios en los mercados laborales (deslocalización, flexibilización, etc.) que tienen un impacto directo en la calidad de las condiciones de trabajo y de empleo, propiciando la extensión de la precariedad del empleo y la generación de itinerarios laborales discontinuos e inestables. En España, además, las elevadas tasas de paro y de temporalidad existentes configuran un contexto que dificulta notablemente la transición de un empleo a otro, cosa que además repercute en la calidad de estos. Estos procesos socioeconómicos y políticos parecen consolidarse como una tendencia cada vez más difícil de revertir a corto o medio plazo, lo cual implica que cada vez más personas se ven inmersas en situaciones de transición laboral y experimentan las consiguientes dificultades económicas, psicológicas y sociales que acompañan a su incertidumbre laboral.

En este contexto, pierden efectividad los mecanismos compensatorios clásicos en los Estados del Bienestar consistentes en indemnizaciones económicas cuando alguien pierde el trabajo, por lo que se abre el debate sobre la conveniencia de nuevos instrumentos políticos que, entre otras cosas, permitan a las personas afectadas por los procesos de reestructuración empresarial resituarse con eficacia en el mercado laboral. Conscientes de esta situación, los gobiernos europeos durante la última década parecen empeñados en promover las llamadas políticas activas para el empleo, en contraposición a las clásicas políticas pasivas de carácter estrictamente indemnizatorio. En la figura 1 se muestra la relación entre la implementación de políticas activas y pasivas en los cinco países participantes en el proyecto de investigación SOCOSE durante el tiempo de realización del mismo. Como se puede observar, los países del centro-norte de Europa citados parecen adoptar más políticas laborales activas que los países mediterráneos.

Entre las políticas activas que desde hace algunos años se implementan en Europa, se encuentran programas de acompañamiento diseñados para favorecer la recolocación laboral —algo que aquí hemos denominado con el anglicismo *outplacement/replacement* (en adelante OP/RP)— como una forma de proveer recursos personales y sociales que faciliten la transición de un empleo a otro. De acuerdo con la filosofía que mueve a este tipo de programas, la empresa que realiza la reestructuración debe ofrecer a sus trabajadores un *acompañamiento* remunerado que incluya tanto aspectos cognitivos, formativos, estratégicos como de apoyo psicológico, con el objetivo de que la persona se encuentre en las mejores condiciones para conseguir un nuevo

FIGURA 1. Proporción de políticas laborales activas y pasivas en relación al PIB



Fuente: OECD (2002).

empleo. Ello implica considerar que el individuo no es totalmente responsable de su situación de transición laboral, y que su reintroducción en el mercado laboral tampoco es responsabilidad única de la administración pública, por lo que la empresa ha de jugar algún papel en su recolocación, aunque sea favoreciendo su empleabilidad. De esta manera, se procura conceptualizar como un problema colectivo la búsqueda de soluciones para realizar con éxito las transiciones ocupacionales.

Hasta el momento, los programas implementados en Europa suelen consistir en medidas de intervención para amortiguar las situaciones de desempleo colectivo causado por la reestructuración de empresas. A continuación se hace un breve repaso a las principales medidas establecidas en los países participantes en el proyecto SOCOSE.

a) Bélgica: La "Ley Renault"

El año 1998, a raíz del cierre de la factoría de Renault, el gobierno belga elaboró una normativa, conocida como *Ley Renault*, por la que establecía una serie de procedimientos que la empresa en reestructuración debía llevar a cabo con la participación de los trabajadores. Así, en caso de despido colectivo o de cierre de la empresa, los trabajadores reciben, además de las compensaciones económicas pertinentes, otras garantías negociadas entre los sindicatos y la dirección, un plan

social negociado del cual el OP/RP forma parte indisoluble. Los empresarios están obligados a ofrecer un programa de OP/RP a los trabajadores mayores de 45 años, y opcionalmente al resto de la plantilla, dentro de un plan social colectivo. La participación de los trabajadores en el programa de OP/RP es voluntaria, y los costes van a cargo de la empresa en reestructuración. Hay que señalar que estos programas de OP/RP son obligatorios en el sector industrial, pero no en el sector servicios (en Bélgica los trabajadores del sector industrial y los del sector servicios tienen diferentes estatus en términos de relaciones laborales).

b) *Italia: La "caja de integración"*

En Italia se creó un fondo económico llamado "caja de integración" para prevenir los despidos masivos causados por crisis temporales de empresas. De esta manera, los trabajadores de una empresa en dificultades pueden mantener su estatus de ocupados aunque no estén trabajando. Existe, además, una variante denominada "caja de integración extraordinaria" que se utiliza en caso de crisis empresariales graves (de las que resulte una reestructuración productiva de grandes magnitudes). Para acogerse a este fondo, las empresas deben presentar un plan de intervención viable, y los trabajadores tienen que formarse y aceptar todo tipo de trabajos sociales que se les ofrezca durante el tiempo que dure el programa. En general, este programa sólo va dirigido a empresas del sector industrial con más de 15 trabajadores. A pesar de todo, estos programas no incluyen ningún tipo de acompañamiento como el que provee el OP/RP.

c) *Alemania: El Código de la Seguridad Social III y los Planes Sociales Activos*

El Código de la Seguridad Social alemán incluye ciertas intervenciones de apoyo al empleo, tales como la formación continua y las sustituciones para reocupar a personas desempleadas. Y, además, en caso de problemas económicos temporales en una empresa, se prevé un apoyo económico durante un tiempo limitado para los trabajadores afectados. En 1998, la patronal de la industria química alemana acordó con los sindicatos destinar recursos económicos para pagar la recualificación de los trabajadores afectados por la reestructuración de plan-

tillas, quienes de esta manera tienen derecho a un 90% del sueldo mientras siguen dicha formación. Estos recursos los paga la empresa que realiza los despidos. También destinan recursos para ayudarles en la búsqueda del nuevo empleo, así como a facilitar la movilidad territorial de los trabajadores. Se trata de planes sociales activos y, según la ley, no se pueden basar sólo en compensaciones económicas para los despedidos, motivo por el cual ofrecen un acompañamiento tutorizado para la búsqueda de trabajo (llevado a cabo por las asociaciones de cualificación y empleo, pertenecientes a las patronales químicas). Estos programas duran hasta 24 meses, y los trabajadores se consideran parte activa en su reintegración en el mercado laboral.

d) *Holanda: Los Planes Sociales*

Los planes sociales se pactan en la negociación colectiva y contemplan necesariamente tanto aspectos económicos como intervenciones de asesoramiento, orientación y tutoría para la búsqueda de un nuevo trabajo por parte de una empresa externa. La ley propicia la cooperación de sindicatos, empresas, servicios públicos de empleo, seguridad social y empresas de recolocación. La participación en este tipo de programas es voluntaria y el periodo de OP/RP lo paga la empresa en reestructuración.

e) *España*

En caso de despidos colectivos o individuales, los requerimientos legales en España se limitan básicamente a compensaciones económicas para los trabajadores despedidos (planes sociales pasivos), en una cuantía que depende del sueldo previo y del tiempo trabajado, y que debe pagar la empresa. Además, los trabajadores reciben prestaciones económicas por parte de la Seguridad Social durante un periodo limitado (siempre que hayan cotizado al menos durante los meses preceptivos). Además, se han implementado algunos programas de apoyo a la reocupación, como el de Información y Orientación para la Búsqueda de Empleo (IOBE), financiado por los Fondos Sociales europeos y aplicado por ciertas administraciones públicas, sindicatos y otros actores sociales, o programas de formación ocupacional dirigidos a ciertos grupos específicos (jóvenes, parados de larga duración, inmigrantes, etc.). Estas políticas activas todavía son muy limitadas, aunque

cada vez se van incluyendo más referencias a planes sociales en casos de fuertes reestructuraciones de empresas, aunque los programas de OP/RP son todavía relativamente desconocidos.

A principios de la presente década (año 2000), en España había básicamente 5 empresas que ofrecían servicios de OP/RP (4 de ellas, delegaciones de empresas multinacionales), que facturaban aproximadamente unos 9 millones de euros anuales por sus servicios de OP, una cantidad pequeña en comparación con la estimación de 500 millones de euros que se dedicaban en el conjunto de Europa en estos conceptos². Los datos disponibles muestran que la mayor parte de los trabajadores que en España se benefician de estos servicios son hombres (75%), trabajan en empresas internacionales (85%), tienen una posición de dirección dentro de la empresa (su sueldo oscila entre 60.000 y 90.000 euros al año) y tienen estudios universitarios (70%). En otras palabras, hasta el momento todo parece indicar que el OP/RP en España sólo está al alcance de un reducido y selecto número de trabajadores.

2. Estructura de la investigación

Mediante el proyecto de investigación SOCOSE hemos intentado describir y valorar el papel que juegan los programas de OP/RP en el contexto laboral español, subrayando alguno de sus problemas potenciales y de sus posibles aspectos válidos. Para ello hemos procedido en diferentes fases:

1) En primer lugar, se ha realizado entrevistas en profundidad a una muestra de 50 trabajadores, con la finalidad de explorar sus percepciones respecto a la evolución de su empleo, la atribución de responsabilidades sobre su mantenimiento y la valoración de los recursos a su disposición para las transiciones ocupacionales. La muestra estaba compuesta por dos tipos de trabajadores:

² En un estudio inédito José Ramón Pin y Esperanza Suárez presentan algunos datos comparativos sobre los servicios de *outplacement* en España en relación con otros países europeos. De acuerdo con estos datos, en el Reino Unido existen más de 150 empresas que ofrecen estos servicios, mientras que en España hay 5; en Francia se gastan unos 150 millones de euros anuales en *outplacement*, mientras que en España, unos 9 millones (Pin y Suárez, 2001).

a) Trabajadores que pueden ser despedidos en un tiempo más o menos breve (por estar empleados en empresas que han hecho públicas sus dificultades económicas y planean reestructuración de plantilla). Se entrevistó a 25 trabajadores en estas condiciones de *empleo inseguro*.

b) Trabajadores que, después de haber sido despedidos, han recibido servicios de OP/RP y se han podido recolocar en otras empresas. Se entrevistó a 25 trabajadores que se encontraban en esta situación de *recolocación con éxito*.

El trabajo de campo tuvo lugar entre junio de 2001 y junio de 2002 y las 50 entrevistas se llevaron a cabo en Aragón, Cataluña, Madrid y Comunidad Valenciana.

2) También se han analizado diversos casos prácticos de programas de OP/RP que se han llevado a cabo en España en los últimos años, con la finalidad de valorar los aspectos positivos y negativos de las medidas implantadas. De manera más concreta, analizamos 10 casos localizados a través de conversaciones con responsables de empresas que realizan OP/RP, miembros de agencias de empleo, responsables políticos de la administración laboral y miembros de sindicatos y de organizaciones empresariales. De los 10 casos, 7 corresponden a empresas privadas que ofrecieron programas de OP/RP a los trabajadores despedidos (de los cuales 5 fueron despidos masivos a causa del cierre total de la empresa). Los 3 casos restantes son atípicos en relación a la filosofía del OP/RP, ya que son casos que han sido financiados total o parcialmente, e incluso organizados, por las administraciones públicas, cosa incongruente con la idea de extender a las empresas la responsabilidad sobre la suerte de su fuerza de trabajo, pero aun así se consideraron interesantes para entender el contexto español.

3) Finalmente, se ha realizado una serie de entrevistas en profundidad (21) a expertos con diferentes grados de responsabilidad e incidencia sobre el mercado laboral español: gestores de recursos humanos (3)³, sindicalistas (3)⁴, miembros de asociaciones empresariales

³ Jefe de Recursos Humanos de Nutrexp-La Piara; jefe de Recursos Humanos de Escat-Bon Preu; director-manager de Transearch.

⁴ Director del Departamento de Trabajo y Formación de CCOO; secretario general de Coordinación de UGT; secretario general de Empleo y Acción Sindical de UGT.

(6)⁵, responsables de la administración laboral y de servicios públicos de empleo (6)⁶, partidos políticos en la oposición (3)⁷. El objetivo de estas entrevistas fue conocer su valoración y expectativas respecto al presente y el futuro de las estrategias de empleo y de OP/RP. Estas entrevistas se realizaron entre septiembre de 2002 y marzo de 2003.

3. Percepciones y experiencias de los trabajadores entrevistados

a) Trabajadores en riesgo de perder su trabajo

Las entrevistas realizadas a trabajadores en situación laboral insegura muestran que raramente les ha sido ofrecida ninguna oferta de recolocación mediante programas de OP/RP. De hecho, en toda nuestra muestra sólo encontramos referencias a un caso en el que un grupo de trabajadores decidió rechazar dicha oferta a causa de una experiencia anterior negativa. Se observa que, en general, la mayoría de los trabajadores entrevistados ignora la existencia de estos programas y que, en consecuencia, no exige este tipo de apoyo específico a sus empresarios. A esto hay que añadir que los empresarios, por su parte, tampoco parecen demasiado interesados en ofrecerlos, ya que su aspiración suele ser alcanzar el mínimo coste en el proceso de despido individual o colectivo.

Todos los trabajadores y trabajadoras entrevistados se muestran muy de acuerdo con la idea de que las empresas deberían implicarse más en ayudarles a encontrar un nuevo empleo, aunque todos perciban tal cosa como altamente improbable. De todas formas es algo que

⁵ Director del Departamento Laboral de PIMEC-SEFES; director de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales de Fomento del Trabajo Nacional; director de la Oficina de Empleo y de la Sección de Formación de CECOT; director del Departamento de Trabajo y Formación de la Cámara de Comercio de Madrid; director de Relaciones Internacionales de CEOE; director del Departamento de Trabajo de CEOE.

⁶ Secretario general de Empleo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; ex ministro de Trabajo y Asuntos Sociales; director del Servei Català d'Ocupació del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya; director del Departamento de Empleo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; director de las Oficinas de Trabajo de la Generalitat de Catalunya; director general de los servicios autónomos de empleo.

⁷ Responsables de asuntos laborales de PSOE, PSC, ERC.

se da, pues no en vano hemos entrevistado también a una submuestra de trabajadores que han encontrado trabajo después de haber pasado por un programa de OP/RP, aunque, como veremos, se trata de gente con unas características relativamente particulares. Hay que señalar que la mayor parte de los trabajadores con *empleos inseguros* que hemos entrevistado están ocupados en empresas medianas o grandes del sector industrial, lugares donde predomina una fuerza de trabajo históricamente estable y con fuerte presencia sindical. En este contexto, las relaciones entre la empresa y los trabajadores se canalizan a través de los comités de empresa y, según se observa, las estrategias más usuales en caso de anuncios de reestructuración de plantillas se dirigen a luchar por sus puestos de trabajo (a evitar que desaparezcan) y a obtener la compensación económica más elevada posible en caso de que la reestructuración devenga inevitable. Por otro lado, se observa que los entrevistados ocupados en el sector servicios están mucho más fragmentados y desmovilizados y las negociaciones tienden a ser más individuales que colectivas.

De manera general, la mayoría de los trabajadores de esta submuestra no parece haber planificado estrategias para afrontar los cambios en los que se ven envueltos. Además, factores como su edad, su falta de tiempo por obligaciones familiares o su falta de cualificación o de especialización influyen en su percepción de dificultades insalvables a la hora de poder prepararse o formarse para afrontar los cambios ocupacionales. La variable de edad parece especialmente relevante, ya que las personas entrevistadas de más de 45 años que han trabajado para una misma empresa durante buena parte de su vida laboral a menudo perciben que su reentrada al mercado laboral será complicada, una percepción que parece generarles una actitud negativa y una cierta pasividad a la hora de hacer frente a los cambios que les acechan. En este sentido, la mayor parte de estas personas echa en falta algún tipo de apoyo moral que les permita reforzar su autoestima y poder afrontar de manera más activa la búsqueda de un nuevo empleo. Aquí los programas de OP/RP podrían jugar algún papel.

b) Trabajadores recolocados con éxito

Los entrevistados de esta submuestra son trabajadores a los que, durante el proceso de reestructuración, la dirección de la empresa les ofreció un programa de OP/RP, conjuntamente con las indemniza-

ciones económicas correspondientes por despido, y encontraron un nuevo empleo en un plazo de tiempo relativamente breve. Se observa que los miembros de esta submuestra provienen casi todos de empresas multinacionales, especialmente del sector industrial y con una plantilla predominantemente fija.

Después de ver el proceso seguido por las diferentes personas entrevistadas, el análisis de esta submuestra permite diferenciar entre dos tipos de trabajadores:

- Aquellos que realizan tareas poco especializadas y que no tienen responsabilidades de gestión.
- Aquellos trabajadores cualificados que realizan tareas más complejas o tienen responsabilidades de gestión. Y que, por ello, disponen de una cierta red de contactos profesionales.

Se observa que cada uno de estos grupos desarrolla diferentes estrategias a la hora de hacer frente a la transición de un trabajo a otro. Mientras que los primeros perciben mayores dificultades para encontrar un nuevo empleo y afrontan los cambios con mayor pasividad, los segundos parecen tener más recursos individuales y sociales para resituarse y perciben el futuro de una manera más activa y con más optimismo. En cualquier caso, todos estos trabajadores han conseguido un nuevo empleo después de haber pasado por un proceso de OP/RP, por lo que se hallan en condiciones de efectuar valoraciones de estos programas. En general, los participantes entrevistados tienden a afirmar que el OP/RP les ha ayudado bastante a sobreponerse a las dificultades derivadas del despido, en especial desde un punto de vista de equilibrio emocional, así como para mejorar sus habilidades para resituarse en el mercado laboral. No obstante, también perciben aspectos deficitarios, como, por ejemplo, el hecho de que, con la excepción de los trabajadores muy formados y especializados y con amplios contactos sociales, la mayoría de los entrevistados que han pasado por un proceso de OP/RP ha encontrado empleos con condiciones de trabajo inferiores a los anteriores (menores salarios, peores horarios, peor clima laboral, tareas con menos contenido, etc.).

Este resultado se podría relacionar con tres posibles factores: a) que los trabajadores entrevistados hace poco tiempo que están en la nueva empresa (es decir, aún no han podido promocionarse); b) que los trabajadores entrevistados han pasado de una gran empresa (a menudo multinacional) a otra más pequeña o de reciente creación (donde los estándares de condiciones de trabajo son peores); o c) tam-

bién podría ser una consecuencia (a modo de indicador) del deterioro general de las condiciones de trabajo en España.

4. Análisis de los estudios de caso

El hecho de que la OP/RP no sea obligatoria (ni por ley ni por negociación colectiva) puede ser una de las razones por las que estas estrategias no son demasiado comunes en España. Quizá por ello todavía son muy pocas las empresas que se dedican a ofrecer estos servicios, la mayoría de ellas delegaciones de multinacionales⁸. No hay datos oficiales sobre el número de trabajadores que han pasado por programas de OP, pero se estima que en 2001 fueron entre 3.000 y 5.000 en toda España (Pin y Suárez, 2001). Además, los únicos datos de evaluación de estos programas son los que ofrecen las propias empresas que realizan el asesoramiento de OP/RP, por lo que carecen de la fiabilidad requerida. Por otro lado, en España, algunas administraciones públicas han desarrollado diversos programas similares a los de OP/RP tanto en objetivos como en metodología, pero con la remarcable diferencia de que son financiados íntegramente por la propia administración y no por la empresa que realiza los despidos⁹. Hay que señalar que esta práctica supone desvirtuar el concepto original de OP/RP, que

⁸ DBM, MOA y CREADE, por ejemplo, son algunas de las más importantes y activas, de las cuales las dos primeras son delegaciones de empresas norteamericanas mientras que la tercera es española, aunque está vinculada a European Career Partners. Todas estas empresas son miembros de la Asociación Española de Empresas Consultoras de Outplacement (AECO), fundada en 1991, así como de la Association of Outplacement Consulting Firms International (AOCFI), fundada en 1982.

⁹ Tres de los casos estudiados tienen esta característica "atípica". Así, uno de estos casos es un programa diseñado para dar apoyo en la búsqueda de trabajo a los deportistas de élite una vez que han finalizado su carrera profesional. En este caso el coste del programa OP/RP lo cubre la empresa que ofrece sus servicios, con el apoyo de las principales instituciones públicas deportivas españolas. Otro de los casos correspondientes al primer programa piloto de OP/RP desarrollado por una administración pública de al primer programa piloto de OP/RP desarrollado por una administración pública (el programa Activa 45, impulsado por la Generalitat de Cataluña), que se ofrece a personas que están en proceso de perder su trabajo, que ya lo han perdido o que bajan pero quieren cambiar de empleo. El último caso analizado es el programa de Información y Orientación para la Búsqueda de Empleo (IOBE) desarrollado por la Administración española, el cual como su nombre indica, consiste en ofrecer un acompañamiento a las personas que están desempleadas y quieren reentrar en el mercado laboral, así como a personas que trabajan pero les gustaría cambiar de trabajo.

procura extender también al empresario la responsabilidad por la futura empleabilidad de sus trabajadores.

Se observa que en España los principales clientes de las empresas de OP/RP son grandes compañías, con frecuencia multinacionales, aunque parece que un creciente número de medianas y grandes empresas españolas, e incluso algunas ONG y administraciones públicas, muestran interés por solicitar estos servicios.

Las indagaciones realizadas permiten dividir los programas de OP/RP existentes en España en dos tipologías bien diferenciadas:

a) Programas individuales de OP/RP: Donde los participantes suelen tener una posición alta (directivos) o media (cuadros intermedios o personal cualificado) en la empresa saliente. Se les suele informar sobre el programa de OP/RP con muy poca anticipación (a menudo el mismo día que se les comunica el despido), y los programas de OP/RP tienen una duración que oscila desde 6 meses (mínimo) hasta un tiempo indefinido, y el coste del programa OP/RP ofrecido está en relación con el salario de la persona participante. En general, son casos en los que no suele haber intervención sindical en los procesos de despidos.

b) Programas colectivos de OP/RP: Las personas participantes suelen tener una posición baja en el organigrama de la empresa (normalmente son trabajadores con baja cualificación). El programa de OP/RP se inicia antes de que se ejecuten los despidos, es decir, mientras todavía trabajan en la empresa saliente, y su duración oscila entre los 3 y los 12 meses. Los costes del programa de OP/RP se calculan en términos de un paquete global (no individualmente), y son casos en los que los sindicatos juegan un cierto rol tanto en el proceso de los despidos como en la implementación del programa de OP/RP. Además, el programa incluye algún tipo de prospección laboral (*antena de empleo*) en sectores de actividad próximos a los que realizan las personas participantes, prospección que realiza la empresa consultora, aunque ello no obsta para que cada participante deba realizar su propia búsqueda de empleo.

Respecto a los contenidos, después de analizar 10 programas concretos, observamos que los servicios de OP/RP que actualmente se realizan en España acostumbran a tener las siguientes características:

- a) Una entrevista inicial para conocer el currículum, los intereses y las expectativas de la persona participante.

- b) Unas sesiones de autoanálisis y definición de los objetivos profesionales.
- c) Unas sesiones de formación sobre cómo buscar trabajo (cómo hacer un CV, cómo actuar en una entrevista de trabajo, cómo crear una red de posibles personas clave, etc.)
- d) La búsqueda de trabajo propiamente dicha. Normalmente a través del local puesto a disposición de la consultora que gestiona el OP/RP, desde donde el trabajador puede consultar periódicos, ofertas laborales, usar Internet, enviar CV, charlar con otras personas que también buscan trabajo, etc., y mantener entrevistas periódicas con su tutor.
- e) Una sesión plenaria al final del proceso, donde el participante comenta sus experiencias con el resto de los participantes.
- f) Además, los contactos con la persona participante se mantienen más allá de la finalización del programa.

En general, los participantes en programas de OP/RP parece que se muestran satisfechos con el asesoramiento y acompañamiento recibido, del cual acostumbran a enfatizar el *apoyo psicológico* recibido, que es valorado como muy útil para sobreponerse a las ansiedades que siguen al despido. Este apoyo parece ser de gran ayuda para desarrollar su autoconfianza. Según los consultores, los participantes también suelen valorar positivamente el hecho de tener el tiempo ocupado mientras dura el programa de OP/RP, así como de poder estar en contacto con otras personas que se encuentran en su misma situación.

Según los consultores entrevistados, el éxito de un programa de OP/RP depende de:

- La confianza mutua entre la persona participante, la empresa anterior y el consultor. Por este motivo, consideran fundamental que la empresa que realiza los despidos actúe con la máxima transparencia durante el proceso de reestructuración o de cierre.
- La posibilidad de iniciar el proceso de OP/RP antes del cierre o reestructuración propiamente dicha.
- La duración del programa.
- La empleabilidad previa de los trabajadores.
- El contexto laboral del momento.

El hecho de que no se conozca demasiado bien qué es el OP/RP también genera problemas, pues se crean falsas expectativas porque

los participantes suelen creer, inicialmente, que se trata de una agencia de recolocación. Los consultores también apuntan que en España, en general, se tiende a considerar que la responsabilidad de la empresa raramente debe ir más allá de lo que establece la ley, lo cual supone una creciente incongruencia con un contexto laboral en el que las transiciones laborales son cada vez más frecuentes.

5. Los puntos de vista de los expertos y responsables políticos

A lo largo del proyecto, tal y como se apuntó en el apartado dedicado a la estructura de la investigación, hemos entrevistado a expertos de diferentes tipos y con diferentes niveles de responsabilidad en el mercado laboral español, desde directivos de instituciones públicas (Ministerio de Trabajo, Servicios de Empleo, etc.) hasta responsables sindicales y miembros de organizaciones empresariales, pasando por expertos en gestión de recursos humanos y responsables de partidos políticos en la oposición. El objetivo de estas entrevistas es captar los puntos de vista y las valoraciones de personas clave respecto de los programas de OP/RP y del mercado laboral español.

Así, por ejemplo, los responsables de gestión de recursos humanos entrevistados consideran que, en general, las empresas procuran evitar los despidos tanto como pueden, procurando alternativas como el cambio interno de puesto de trabajo y la formación necesaria para ello. No obstante, cuando los despidos sean inevitables, consideran que lo más importante es que la información entre empresa y trabajadores sea lo más transparente posible, ya que ello influirá fuertemente en el desarrollo del proceso de reestructuración. En este sentido, para estos expertos los programas de intervención como el OP/RP se perciben como positivos porque pueden contribuir a encauzar los conflictos, lo cual los convierte en instrumentos para facilitar el cambio.

Desde los sindicatos también se argumenta a favor de la necesidad de una comunicación transparente entre empresa y trabajadores, aunque apuntan que por desgracia en España estos procesos suelen ser bastante opacos. La falta de transparencia deviene un aspecto crucial en el momento de anunciar los despidos, ya que a menudo contribuye a extender desconfianzas y conflictos. Los sindicatos se mostrarían favorables a aplicar programas de OP/RP como una forma de dar apo-

yo al trabajador, aunque consideran que hasta el momento los programas de OP/RP suelen fallar considerablemente a la hora de proporcionar un nuevo empleo. Además, manifiestan serias dudas sobre cuándo debería iniciarse el programa de OP/RP, porque si empieza durante la negociación entre el comité de empresa y la dirección, puede generar desconfianza entre los trabajadores, mientras que si se ofrece cuando ya han empezado los despidos, entonces algunos importantes componentes del programa se quedan sin usar.

Los entrevistados miembros de organizaciones empresariales, por su parte, argumentan que a la hora de evaluar el proceso de despidos se deberían tener en cuenta numerosas variables, y que las acciones a desarrollar se habrán de decidir de acuerdo con las circunstancias específicas de la empresa en crisis. Aun con todo, subrayan tres elementos clave: anticipación, adaptabilidad y comunicación. Estos entrevistados también consideran que los programas de OP/RP pueden ser una estrategia innovadora que puede servir tanto a la empresa como a los trabajadores, facilitando las transiciones ocupacionales y disminuyendo el impacto negativo de las crisis, aunque a su juicio los elevados niveles de desconfianza existentes entre empresarios y sindicatos son un serio obstáculo para implantar este tipo de medidas en España. Además, también consideran que el desarrollo del OP/RP en España debería ir acompañado de la disminución de los costes de los despidos, como condición previa.

Los responsables de servicios de empleo se quejan de que desde estas instituciones difícilmente pueden hacer nada para contrarrestar los despidos masivos porque no ofrecen programas anticipativos, ya que la mayoría de sus intervenciones empieza cuando los trabajadores ya han sido despedidos. Y lamentan también que hasta ahora apenas se han hecho esfuerzos para evaluar los programas de intervención que se implementan, cosa que impide poder mejorarlos en el futuro. En su opinión, los servicios de empleo deberían contar con los recursos necesarios para poder ofrecer una atención más individualizada y un apoyo psicosocial más adecuado a los trabajadores (tanto ocupados como desempleados).

Los entrevistados vinculados al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (dirigido por del Partido Popular en el momento de realizar las entrevistas) sostienen que el mercado laboral español es uno de los más rígidos de Europa, lo cual, a su juicio, constituye un serio obstáculo para implementar programas de intervención como el OP/RP, especialmente porque, desde su punto de vista, el coste de los despidos es demasiado alto en términos relativos. A pesar de estas valora-

ciones, reconocen no prever cambios importantes al respecto a corto o medio plazo, lo cual redundaría en que no se planteen introducir medidas del estilo del OP/RP.

Por su parte, desde los partidos políticos que en el momento de realizar las entrevistas se encontraban en la oposición, se considera que en los últimos años en el mercado laboral español gana terreno la inestabilidad y la precariedad, un diagnóstico que se complica con el aumento de la proporción de trabajadores poco cualificados. Los entrevistados atribuyen esta situación al deficiente sistema educacional y formativo, al tiempo que observan que los servicios de empleo se han tornado obsoletos a la hora de asistir a los trabajadores en sus procesos de transición ocupacional. En este sentido, tienden a considerar que los programas de intervención deberían adoptar estrategias más acordes al nuevo contexto sociolaboral y ofrecer apoyos individuales y colectivos para mejorar las tasas de reocupación (como, por ejemplo, los proveídos por el OP/RP).

A grandes rasgos, se observa que la mayoría de las personas entrevistadas saca a relucir el concepto de *empleabilidad* en sus reflexiones, entendido como un conjunto de capacidades y habilidades de los trabajadores que les habrían de permitir cambiar de ocupación con cierta facilidad. A pesar de todo, se detectan amplias diferencias en cuanto a la valoración de a quién corresponde la responsabilidad de crear tal empleabilidad: al trabajador, al empresario o al Estado. Se observa que varios de los entrevistados relacionan la empleabilidad de los trabajadores con la *formación* que hayan recibido durante su vida laboral. En este sentido, algunos expertos (como los responsables de recursos humanos) consideran que la llamada *formación continua* puede contribuir en buena medida a incrementar la empleabilidad de los trabajadores, así como la capacidad de las empresas para adaptarse a las demandas cambiantes del mercado. En cambio, los miembros de sindicatos, los responsables de los servicios de empleo y algunos de los políticos de izquierda entrevistados tienden a considerar que la formación por sí sola difícilmente será una garantía para realizar transiciones laborales con éxito, y relacionan el concepto de empleabilidad con elementos más contextuales como las condiciones y demandas del mercado laboral. En este sentido, estos críticos añaden que, con frecuencia, las instituciones públicas ofrecen numerosos cursos de formación que no incrementan realmente los niveles de empleabilidad de sus participantes, que muchos de estos cursos constituyen un desperdicio de fondos públicos, y sugieren que se debería tender hacia programas de intervención más cercanos a las demandas del actual

mercado de trabajo y que, sobre todo, no descuiden los aspectos de asesoramiento, de guía y de motivación personal.

Desde las administraciones públicas laborales (Ministerio de Trabajo, etc.) las personas entrevistadas sostienen que, en general, las empresas no suelen realizar demasiados esfuerzos por formar y cualificar a su fuerza de trabajo, y que los trabajadores o bien no reciben ningún tipo de formación, o bien se trata de una formación proporcionada por las administraciones públicas (con las consiguientes dificultades para encajar con el contexto laboral en el que se produce la demanda). A su entender, muchas empresas en España han optado desde hace tiempo por no invertir en estrategias formativas que incrementen la empleabilidad de sus empleados, cosa que puede tener consecuencias negativas en términos de una creciente dificultad a la hora de renovar las plantillas.

Por otro lado, la mayoría de los expertos entrevistados se muestra de acuerdo en la necesidad de desarrollar instrumentos y canales para potenciar la cooperación entre los diferentes agentes sociales implicados en el mercado laboral, cosa que suele llevar a hablar de conceptos como *responsabilidad social corporativa* o *ética empresarial*, que implican la idea de que tanto empresarios como trabajadores y gobiernos podrían llegar a cooperar sobre las bases de algunos intereses comunes.

No obstante, desde las organizaciones empresariales se pone el énfasis en sostener que la principal responsabilidad de los empresarios debe ser el generar crecimiento económico, el cual será la base de todo el desarrollo social. Para ellos, la principal responsabilidad de los trabajadores debería ser desarrollar sus conocimientos y cualificaciones con la finalidad de ser *empleables* más allá de su puesto de trabajo, en previsión de posibles cambios laborales. Y, a su juicio, el principal deber de las administraciones públicas debiera ser el garantizar que estos dos actores puedan cumplir con sus respectivas responsabilidades en un marco de cooperación mutua. Además, los empresarios añaden que ellos deberían tener un mayor papel en el desarrollo de los planes formativos.

Finalmente, hay que apuntar que pocos de los expertos entrevistados, ni siquiera los sindicalistas, consideran pertinente introducir programas de OP/RP a través de medidas legales o coercitivas, sino que prefieren dejarlo a la negociación de las partes.

6. Conclusiones

La extensión de los procesos de globalización económica, informacional y política de los últimos años comportan una serie de cambios en los mercados laborales (deslocalización, flexibilización, etc.) con impactos directos en la calidad de las condiciones de trabajo y de empleo, propiciando la extensión de la precariedad del empleo y la generación de itinerarios laborales discontinuos e inestables. Los altos niveles de desempleo, de contratación temporal y de intensificación de la descentralización productiva convierten en particularmente vulnerables a numerosos sectores del mercado laboral español. Además, se trata de unos procesos que parecen consolidarse y que pueden permanecer durante un tiempo indefinido en el futuro, por lo que resulta indispensable afrontarlo de alguna manera. En estas circunstancias se hace necesario pensar nuevas formas de intervención para amortiguar los efectos sobre los trabajadores y facilitarles recursos económicos, psicológicos y sociales para abordar con garantías la inestabilidad creciente. Mientras que otros países europeos han desarrollado ya nuevos instrumentos para afrontar estas problemáticas, como las estrategias de OP/RP, en España estos instrumentos todavía son todavía relativamente desconocidos.

A raíz de los datos recogidos y generados en este proyecto de investigación, se puede deducir que el escaso uso de las estrategias de OP/RP en España puede tener que ver, en parte, con dos aspectos interrelacionados, uno legal y otro cultural. Por un lado, las actuales normativas legales no hacen ninguna referencia a la obligación de implementar programas de OP/RP, en otras palabras, las obligaciones legales de las empresas cuando despiden trabajadores se reducen al proceso de notificación y de compensación económica. Por otro lado, parece que, en general, tanto empresarios como trabajadores tienden a definir su interrelación en términos estrictamente laborales, por lo que otros aspectos, como el incremento de la empleabilidad de los trabajadores o el apoyo en los procesos de transiciones laborales, se tienden a considerar socialmente como responsabilidad exclusiva del trabajador.

El análisis de las entrevistas realizadas permite observar que los trabajadores esperan principalmente empleo estable por parte de su empresa. Una vez esta entra en crisis, en primer lugar tienden a reaccionar presionando a los directivos para mantener sus puestos de trabajo, y cuando el despido (por reestructuración o cierre) es visto

como inevitable, centran sus esfuerzos en obtener la máxima indemnización económica. Además, tanto empresarios como trabajadores procuran buscar alguna ayuda económica por parte del Estado, aunque últimamente hay algunos cambios en estos aspectos.

Las estrategias de OP/RP podrían comportar transformaciones en el concepto de responsabilidad, implicando a los trabajadores, a las empresas, a las instituciones públicas y a otros actores sociales en un proceso y unas interrelaciones más complejas. Estas nuevas relaciones se tendrían que basar en el interés mutuo por incrementar la empleabilidad de los trabajadores y en ofrecerles un acompañamiento y orientación en sus cambios profesionales. Al menos esta es la dirección a la que apuntan varios de los actores sociales para hacer frente a la época de deslocalizaciones en la que hemos entrado, en línea con las medidas de compensación que se están implementando en otros países europeos. A pesar de todo, el éxito de este nuevo concepto de relación laboral está intrínsecamente relacionado con otros factores, como la comunicación, la confianza, el sentido de justicia entre las partes implicadas. Todo ello sin olvidar otras variables importantes de carácter individual (edad, cualificación, motivación, etc.) y contextual (condiciones socioeconómicas, de mercado laboral, etc.). De ahí que este tipo de programas sean difíciles de implementar en contextos caracterizados por la desconfianza mutua entre los actores de las relaciones laborales.

En definitiva, el concepto de OP/RP podría ser útil para, parcialmente, dar respuesta a algunas de las consecuencias negativas de las transformaciones del mercado laboral, en especial, porque puede ofrecer elementos de análisis y de intervención para mantener y mejorar la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras en general, algo importante en sociedades como la española, donde los cambios en los sistemas productivos son muy rápidos y hay mucha gente vulnerable en el mercado laboral. No obstante, hasta el momento su aplicación no parece ser plenamente satisfactoria porque se aplica mayoritariamente a trabajadores de alto nivel. Además, son aplicaciones que parecen más bien encaminadas a minimizar conflictos y facilitar la reestructuración o cierre de grandes empresas, y como resultado, en los casos en que finalizan con éxito (con un nuevo empleo para el trabajador), suele tratarse de empleos con unas condiciones de trabajo peores que en la situación anterior. En este sentido, quizá sería deseable que desde los sindicatos y a través de la negociación colectiva se exigiera una aplicación más extendida y más coherente de las potencialidades derivadas de las estrategias de OP/RP. A pesar de todo, pre-

viamente haría falta un profundo debate sobre las responsabilidades que han de asumir los diferentes actores sociales de las relaciones laborales en tiempos de flexibilización y reestructuración.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Blasco, A. (1995), *La individualización de las relaciones laborales*, Madrid, CES.
- Carazo, J. A. (1995), «Aproximación al mercado del *outplacement*», *Capital Humano*, 83, pp. 6-9.
- De Ramos, M. F. y Hernández, Carmen (1999), *Outplacement. Principios de éxito y reorientación laboral*, Madrid, Griker.
- Espluga, J.; Lemkov, L.; Baltiérrez, J.; Kieselbach, T. (2004), *Desempleo juvenil, exclusión social y salud*, Barcelona, Icària.
- Flórez, V. (1993), «*Outplacement*: una solución humana ante el despido», *Capital Humano*, 54, pp. 38-42.
- Huertas, F. (2001), «Presente y futuro de los servicios de reorientación de carrera u *outplacement* en España» [documento inédito].
- Huguet, A. (1999), *Segmentación en el mercado de trabajo español*, Madrid, CES.
- Kieselbach, T. (1997a), «Job loss: Unemployment and social injustices. An introduction», *Social Justice Research*, vol. 10, núm. 2, pp. 111-125.
- (1997b), «Unemployment, victimization, and perceived injustices: Future perspectives for coping with occupational transitions», *Social Justice Research*, vol. 10, núm. 2, pp. 127-151.
- (coord.) (2004), *Social Convoy in Occupational Transitions: Recommendations for a European Framework in the Context of Enterprise Restructuring*, Bremen, University of Bremen.
- y Mader, S. (2002), «Occupational Transitions and Corporate Responsibility in Layoffs: An European Research Project (SOCOSE)», *Journal of Business Ethics*, 39, p. 13-20.
- Lope, A. y Martín, A. (1993), «Cambio técnico y recualificación: formación y adquisición de las cualificaciones en la empresa», *Sociología del Trabajo*, núm. 19.
- Martín, A. (1995), *Flexibilidad y relaciones laborales*, Madrid, CES.
- OECD (2002), *Employment Outlook*, París, OECD.
- Pin, J. R. y Suárez, E. (2001), «Informes sobre los servicios de *outplacement*» [documento inédito].
- Sáenz, T. (2000), «*Outplacement*: Una renovación para el futuro que consolida el presente», *Capital Humano*, 133, pp. 28-38.
- Sastre, M. A. (1995), «*Outplacement*: una aproximación a su realidad teórica», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 6, pp. 185-199.

- (1995), «Los servicios de *outplacement*: un análisis de su utilización en España», *Boletín de la Asociación Española de Dirección de Personal AEDIPE*, junio, pp. 40-48.
- (1996), «Servicios de *outplacement*, algo más que imagen», *Capital Humano*, 94, pp. 28-34.
- Schreibvogel, P. y Sáenz, M. T. (1995), «La aportación del *outplacement* a un proceso de fusión: La experiencia de Agrevo», *Capital Humano*, 83, pp. 28-34.
- Uña, F. (1995), *El outplacement. El éxito en la búsqueda de un nuevo empleo*, Madrid, Pirámide.

Resumen. «Políticas activas de recolocación laboral: valoración y crítica de los programas de *outplacement/replacement* en España»

En el presente texto se presentan los resultados de una investigación sobre el uso de medidas activas de promoción del empleo en España, concretamente medidas de apoyo a la recolocación laboral tras procesos de reestructuración de plantillas. Los programas de *outplacement/replacement* son una de las posibilidades que se implementan en algunos países europeos, y están diseñados para proveer de recursos personales y sociales al individuo y facilitarle la transición laboral. A pesar de todo, estos programas todavía son minoritarios en el contexto español. Un análisis crítico muestra que, a menudo, estos programas implican la clara aceptación de la provisionalidad durante toda la vida laboral del individuo, pero, como contrapartida, sitúan al empresario como principal responsable de que los trabajadores puedan seguir trabajando (hasta ahora su responsabilidad se reduce a la compensación económica por despido) y pueden contribuir a mejorar la calidad, si no del empleo, sí al menos del trabajo.

Abstract. «Reemployment policies: A critical analysis of *outplacement/replacement* programs in Spain»

In this text we are showing some of the main results of a research project about active employment policies in Spain, specifically support measures to labour reemployment after layoffs. *Outplacement/Replacement* is one of the innovative schemes which can aid occupational change, providing personal and social resources to the individual in order to ease his professional transition. However, while *Outplacement/Replacement* is widely spread in most European countries, it remains largely unknown in Spain. Here we try to explore this situation in Spain. A critical analysis shows that this schemes help to accept as normal the occupational changes during the worker's life. But, on the other hand, they point out the employer as responsible of employee's ability to maintain himself in the labour market, and can contribute to improve the quality of the jobs.

Reis

Revista Española
de Investigaciones
Sociológicas

109

Enero-Marzo 2005

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas

Director
Fernando Vallespín Oña

Secretaría
Mercedes Contreras Poria

Consejo Editorial

Inés Alberdi Alonso, Luis Enrique Alonso Benito, Eduardo Benicat Alastuey, Julio Carabaña Morales, Lorenzo Cachón Rodríguez, Joan Font Fabregas, José Luis Leal Maldonado, Eduardo López-Aranguren, Enrique Luque Baena, Faustino Miguélez Lobo, Teresa Peña Gamara, 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): 35 €
Números sueltos: 10 €

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas

Revista Española
de Investigaciones
Sociológicas

109

Enero-Marzo 2005

**Carlota Solé,
Amado Alarcón,
Albert Terrones
y Luis Garzón**
Eficiencia y discriminación
lingüística en la empresa

Ricard Zapata Barrero
El significado de la
Teoría Política: gestión
de cambios estructurales
e innovación política

**Alejandro Romero
Reche**
La producción
especializada del
discurso humorístico en
un entorno cultural
postmoderno

Miguel Martínez López
Sociologías del espacio:
legado teórico y
productividad empírica

Ignacio Lago Peñas
El voto estratégico en las
elecciones autonómicas
andaluzas de 1996

Luis Sanz Menéndez
Universidad e
investigación: la
financiación competitiva
de los proyectos de I+D,
con especial referencia a
las Ciencias Sociales y
Económicas

**Adoración Núñez
Villuendas**
Incidencias de la
entrevista personal en la
investigación mediante
encuesta

José Cazorla
La frontera sur de
Europa: motivaciones y
consecuencias
sociopolíticas de la
migración

Crítica de Libros

“La mecanización toma el mando”: la fabricación de materiales cerámicos para la construcción, Madrid 1890-1960

Paloma Candela Soto *

1. Presentación

Este trabajo forma parte de una investigación centrada en el estudio de la historia industrial del medio este madrileño en un esfuerzo por recuperar una parte esencial de su memoria del trabajo así como de un desconocido patrimonio cultural cuyos testimonios materiales, en buena parte, se conservan¹.

La fabricación de materiales cerámicos para la construcción representó desde épocas tempranas *una rama punta de la industria madrileña* potenciada por el crecimiento urbanístico y residencial de la ciu-

* Correo electrónico: p.candela@wanadoo.es. Travesía de las Pozas, 28-1; 28200 San Lorenzo de El Escorial.

¹ Véase: “Informe final de investigación”: «Arqueología Industrial de Alcalá de Henares y su área de influencia: estudio y catalogación de un patrimonio cultural desconocido, 1830-1931» a cargo de Mercedes López, Juan José Castillo y Paloma Candela, Dirección General de Investigación, Convocatoria de Ayudas a la Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades, Comunidad de Madrid (orden 628/1998, de 6 de abril), duración: 1999-2001.

Agradezco a Juanjo Castillo, con quien recorrimos “el triángulo del ladrillo”, los estímulos y sugerencias para la *fabricación* de este artículo. Mi gratitud a José M.^o Sierra y M.^o José Díaz Santiago por descubrirme y facilitarme generosamente referencias y “joyas documentales” sobre algunas cerámicas madrileñas.

dad. La explotación de numerosos yacimientos arcillosos para la elaboración manual de teja y ladrillo desempeñó hasta bien entrado el siglo XX un papel clave en el mantenimiento de las economías familiares de una amplia zona del extrarradio de la capital y pueblos de inmediata influencia.

El conocimiento sobre las formas de trabajar y producir estos elementales materiales constructivos, así como su evolución tras las profundas transformaciones que implicó la producción en serie y sus consecuencias para el desarrollo de la industria cerámica madrileña, no ha despertado un serio interés en la bibliografía especializada, que, sin embargo, sí ha venido mostrando una continua dedicación al estudio de las artes cerámicas, recuperando una destacada tradición regional volcada fundamentalmente a la producción de loza y alfarería².

Para compensar, en parte, esta invisibilidad historiográfica, abordamos en este artículo el estudio del trabajo, y de los trabajadores, de la fabricación de teja y ladrillo como productos cerámicos universales aplicados a la construcción, uno de los sectores que encabezaron la modernización madrileña.

En primer lugar, empezamos por conocer cuándo y dónde comenzó a gestarse el protagonismo de la fabricación de materiales cerámicos para la construcción y qué factores reunió Madrid para favorecer el progresivo desarrollo de este ramo. Para ello, exploramos las formas y técnicas tradicionales de trabajar el barro, particularmente en torno al mundo artesanal de los tejares manuales que, a pesar de su carácter preindustrial, mantuvo una activa presencia en la escena cerámica madrileña hasta bien entrado el siglo XX. Junto al tejar, atendemos, como una vía de progreso en paralelo, la aparición de las pri-

² Si bien la importancia de este capítulo industrial ha sido destacada en estudios de referencia sobre la historia social y económica de Madrid como, por ejemplo: A. Bahamonde y J. Toro (1978): *Burguesía, especulación y cuestión social en el Madrid del siglo XIX*, Madrid, Siglo XXI; J. L. García Delgado (1990): «La economía de Madrid en el marco de la industrialización española», en Carreras, A. (ed.), *Pautas regionales de la industrialización española (siglos XIX y XX)*, Madrid, Siglo XXI, pp. 219-256, o E. Ruiz Palomeque (1988): «La localización de la industria en la periferia madrileña» y «La localización industrial en la provincia de Madrid», en *Establecimientos tradicionales madrileños*, Madrid, Cámara de Comercio e Industria de Madrid, Cuaderno VIII, pp. 133-196.

Como excepción a la literatura cerámica al uso, recordamos la monografía de J. M.^a Sierra e I. Tuda (1996): *Las lozas de Valdemorillo. Una aportación a la historia de las artes industriales madrileñas (1845-1915)*, Madrid, Consejería de Educación y Cultura de la Comunidad de Madrid.

meras fábricas mecánicas que marcaron los inicios de la producción industrial de ladrillos, tejas y otros elementos cerámicos aplicados a la construcción. Y, en concreto, qué cambios, qué significados y qué consecuencias se producen en la organización y en los procesos de trabajo cuando *la mecanización del ladrillo toma el mando...*³

Para ilustrar la complejidad de este proceso, exploramos las trayectorias de algunas empresas emblemáticas en la modernización del sector. En algunos casos, como la Cerámica Madrileña y la Fábrica de Ladrillos Valderrivas, se trata de empresas pioneras en los inicios de la producción en masa de ladrillos. Otras fábricas algo más tardías encabezan la nómina de cerámicas más sobresalientes a lo largo de la evolución del sector, esto es, durante las primeras décadas del siglo XX.

En una tercera parte, nos concentramos en el desarrollo vivido en la década de los años cincuenta del siglo XX, un momento histórico de resurgir cerámico que sembraría de fábricas algunos pueblos del medio este madrileño, como Alcalá de Henares, Loeches o Torres de la Alameda, formando en el territorio un imaginario *triángulo del ladrillo* cuyo legado material, en buena parte, todavía se conserva.

Seguidamente, como muestra de los objetivos y preocupaciones de la investigación, se recogen algunos detalles de las estrategias puestas en práctica en el trabajo de campo, permitiéndonos avanzar en la recuperación de esta memoria del trabajo, así como un breve avance de los hallazgos más significativos.

Para terminar, y a modo de balance, presentamos las principales conclusiones obtenidas.

Por último, la selección de imágenes que acompañan el artículo tiene, en algunos casos, un carácter testimonial, mientras que en otros se trata de fotografías originales realizadas a lo largo del trabajo de campo, concebidas como producto último de apoyo a los contenidos sustantivos y argumentos desplegados en el texto.

2. Del tejar a las fábricas mecánicas

Desde la segunda mitad del siglo XIX, la fabricación de teja y ladrillo se localizaba predominantemente en las áreas oriental y meridional del extrarradio madrileño y en algunos pueblos limítrofes como Vi-

³ Obviamente, este título es un homenaje a la obra clásica de Siegfried Giedion (1978), *La mecanización toma el mando*, Barcelona, Ed. Gustavo Gili, S. A.

cálvaro, Vallecas, Carabanchel Bajo, Canillejas o Villaverde. La abundancia de canteras fáciles de explotar y la escasa complejidad requerida para su fabricación, adaptada a las características dominantes del mercado de trabajo local con exceso de jornaleros descualificados y baratos, constituyen, junto a la subida de precios de los materiales de construcción registrada a partir de 1857, tres de los factores principales que favorecieron la progresiva expansión de la actividad⁴.

La importante concentración de tejares y alfares en estas poblaciones cercanas que acogieron, también, las primeras fábricas mecánicas de la provincia explica, por ejemplo, las causas de una de las inmigraciones periódicas a Madrid, compuesta por oleadas de obreros levantinos, buenos conocedores de las artes del barro, que cada año llegaban a Vallecas para adiestrar a la defectuosa mano de obra local⁵.

Con el avance del siglo XX, el establecimiento de las industrias dedicadas a los materiales de construcción fue en aumento manteniéndose las localizaciones tradicionales al tiempo que se ampliaba su radio de acción a algunos pueblos del medio este, como Loeches, Torrejón de Ardoz o Alcalá de Henares, dotados, igualmente, de una amplia riqueza geológica.

La fabricación de ladrillos y tejas, desde los más rudimentarios procedimientos originales hasta las aplicaciones más perfeccionadas, aparece estrechamente vinculada al mundo de la construcción y de la arquitectura, jugando un papel decisivo en la configuración estructural, funcional y estética de algunas formas constructivas y de sus evoluciones a lo largo del tiempo. Estos productos cerámicos representan, en buena medida, los materiales de construcción más ampliamente difundidos en la arquitectura popular española y, particularmente en algunas comarcas de nuestra región, se constata la extensión y exclusividad de su empleo.

El uso del ladrillo como material de construcción se remonta a los orígenes de la civilización y no es el caso de profundizar aquí so-

⁴ Según aportaciones de A. Bahamonde y J. Toro (*Burguesía...*, op. cit., pp. 36-37), que, para 1870, arrojan unos cálculos de 31 fábricas de tejas y ladrillos y 12 de cal y yeso que ocupan una media de 15 a 20 trabajadores por centro de trabajo.

⁵ Ministerio de Fomento (1907), *Memoria acerca del Estado de la Industria en la provincia de Madrid en el año 1905*, Madrid, Dirección General de Agricultura, Industria y Comercio. Obra anónima pero que sabemos que fue preparada y redactada directamente por Juan José Morato, como nos descubre Santiago Castillo en su magnífico artículo: «La Sección de Industria y Trabajo. Eslabón olvidado de la reforma social en España», publicado en la entrega anterior de esta revista (*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 54, primavera de 2005, pp. 127-161).

bre su antigüedad y antecedentes remotos. La sencillez y la flexibilidad de su naturaleza material —junto a su economía de producción— favorecieron la difusión de su aplicación posibilitando respuestas formales diferentes y adaptadas a muy diversos estilos arquitectónicos. Precisamente con el desarrollo de la arquitectura de ladrillo, en sus distintas tipologías, conocería su máximo esplendor inaugurando un particular sistema constructivo que generalizaría su función en cuatro aspectos fundamentales: como elemento estructural que trabaja a compresión, como dispositivo de cerramiento, como material de refuerzo en combinación con otras técnicas, así como su aplicación como elemento ornamental o decorativo⁶.

A principios del siglo XX, se habían registrado importantes avances en la fabricación de materiales de construcción y particularmente en el ramo de los ladrillos cerámicos. Los avances alcanzados en la investigación sobre los distintos factores que influyen en las condiciones del ladrillo —la composición física y química de las tierras, las propiedades del agua utilizada, las mejoras en la conducción y aprovechamiento del calor en los hornos, etc.— habían logrado obtener productos más resistentes y de mejor calidad. Pero, además, con la aplicación de estos conocimientos, los nuevos procedimientos de fabricación ofrecían considerables ventajas económicas, ahorrando en costes de tiempo, trabajo y combustible. Sobre estas bases científicas y económicas conoceríamos el despegue de la moderna industria cerámica⁷.

2.1. El mundo artesanal de los tejares

Cerca de cien tejares al viejo uso había hace unos diez años en Madrid en su modalidad primitiva, en los famosos tejares de Sixto en el barrio de la Elipa. Funcionan ahora tres o cuatro [...]. La organización industrial nueva, la vorágine de la transformación industrial ha herido de muerte a los modos primitivos de la confección de ladrillos y tejas.

⁶ Véase sobre el tema: José M.ª Adell (1986), *Arquitectura de ladrillos del siglo XIX. Técnica y forma*, Madrid, Fundación Universidad-Empresa. Y la obra de Primitivo González (1989), *Cerámica preindustrial en la provincia de Valladolid*, Valladolid, Colegio Oficial de Arquitectos de Valladolid-Caja de Ahorros Provincial, Tomos I y II.

⁷ Como muestran algunos de los manuales y revistas técnicas, como, por ejemplo: E. Serrano (1914), *El arte del ladrillo*, Madrid; M. García López (1999) (reedición facsímil: París-Valencia), *Manual completo de Artes Cerámicas*, Madrid, Librería Cuesta; M. Piñón (1985), *Manual de cerámica. Materiales de construcción*, Madrid, Librería de D. León P. Villaverde, y *La Construcción Moderna*, 30 de mayo de 1907 y año 1919.

La máquina, las amasadoras mecánicas, los marcadores mecánicos, los hornos que cuecen a presiones formidables de calor, han acabado con la vieja técnica venerable de la elaboración a brazo y de la cocción a la llama crepitante de los lentiscos y jaras.

(*El Sol*, 15 de septiembre 1935).

Los tejares eran modestas instalaciones que se distinguieron por su especialización en la elaboración artesanal de teja y ladrillo. Respondían, pues, a construcciones muy simples que debían garantizar unas condiciones mínimas para el preparado de la tierra, la confección y el secado de las piezas. El trabajo era manual, solía durar los cuatro meses (de junio a septiembre) que las temperaturas permitían la confección de la labor a la intemperie y su posterior cocción en los clásicos hornos de adobe. La capacidad y el volumen de la producción no era excesivo, por lo que tampoco los tejares demandaban un elevado número de asalariados. Era un oficio de fácil aprendizaje que no requería una cualificación específica y se trabajaba a destajo. Con el avance de la mecanización de estos procesos, como muestran algunas fábricas pioneras, se empieza a resentir la falta de instrucción obrera.

En líneas generales, el tejar primitivo ocupaba una amplia explanada que contaba, excavada en el suelo, con una poza o pila donde se mezclaba el agua y la tierra y se amasaba el barro. Esta labor la realizaban varios operarios con los pies descalzos durante horas hasta conseguir las condiciones óptimas para su moldeo. El barro pisado se sacaba a un lado y se amasaba con las manos, llevándolo, después, hasta un extremo de la mesa donde se confeccionaba la teja. Para ello, el oficial se ayudaba de un molde o *gradilla* donde echaba la cantidad de barro correspondiente que luego volcaba sobre otra pieza llamada *galápago* que era, precisamente, la que proporcionaba la forma curva. Los ayudantes transportaban las tejas crudas hasta la era de secado, donde las colocaban una a una, ordenadamente, en el suelo, alisándolas con la mano y humedeciéndolas cuidadosamente para uniformar su primera etapa de secado. Al día siguiente, se levantaban las piezas y se colocaban unas contra otras para facilitar el secado definitivo.

La secuencia de elaboración del ladrillo era muy similar, la tierra se pisaba y amasaba en las mismas condiciones, sólo que, para su confección, se echaba sobre un molde cuadrado de madera y se pasaba un rasero para igualar la masa. Finalmente, se tiraba del molde y se obtenía el ladrillo⁸.

⁸ Descripción elaborada a partir de las enseñanzas y evocaciones de Ramón de Olmo, uno de nuestros informantes más privilegiados, que acapara una memoria

Una vez secas, las piezas se colocaban en el horno, los ladrillos en la parte más baja y las tejas y baldosas en una zona media, ya que por su espesor no necesitan sufrir un fuego tan intenso, todo ello en una misma cocida. Tradicionalmente, la cocción del ladrillo se realizaba al aire libre, formando unos hornos abiertos de planta cuadrada o rectangulares enterrados en el suelo y generalmente cerrados por cuatro pequeños muros verticales. Una variante del método conocido como *hormiguero* muy difundido en nuestro país y que funcionaba formando masas rectangulares de ladrillos, dejando en la base cierto número de canales en los que se coloca el combustible (leña o hulla), que se cubrían exteriormente de tierra imitando las paredes de un horno.

En los años treinta la actividad de los tejares estaba, todavía, muy extendida en la provincia y el oficio de tejero de hormiguero aparecía expresamente recogido en las bases de trabajo que debían regular su funcionamiento en Madrid⁹. Esta reglamentación estipulaba, entre otras cuestiones, las categorías y remuneraciones mínimas para cada oficio, que, en su conjunto, oscilaban desde las 0,75 pesetas de jornal diario devengado a las mujeres hasta el jornal máximo recibido por un oficial empleado en el corte del ladrillo, que ascendía a 1,75 pesetas. El patrón debía facilitar toda la herramienta y útiles de trabajo a los obreros, que cobrarían semanalmente disponiéndose el sábado como día de pago. Las largas jornadas de trabajo existentes, así como las arriesgadas condiciones en que se realizaban algunas labores también eran recogidas por la nueva legislación. En concreto, se estipulaba una jornada máxima de 44 horas semanales, 8 horas diarias de lunes a viernes y 4 los sábados. En los desmontes se suprimía trabajar a una altura mayor de tres metros y se prohibía a los chicos transportar de una vez más de dos ladrillos o un peso equivalente a seis kilos. Sería obligatorio en toda instalación disponer de agua potable para el personal obrero.

prodigiosa y una sólida experiencia y conocimiento en las artes del barro cocido en todas sus modalidades. Fue, además, un valioso "contactador" local implicado y apasionado por las huellas de la historia alcalaína del trabajo. Una exposición fotográfica (febrero de 2004) que reunió una extraordinaria muestra de la memoria gráfica de Alcalá destaca entre su últimos méritos, origen de la reciente publicación: R. del Olmo (2004), *Alcalá vista por Ramón*, Madrid, Ayuntamiento de Alcalá de Henares.

⁹ Estas bases fueron aprobadas por el Jurado mixto del Trabajo de la Industria de la Construcción en Madrid de acuerdo a lo dispuesto en la ley de 27 de noviembre de 1931. Véase M. González-Rothvoss (1934), *Anuario Español de Política Social*, 1934-35, Madrid, Sucesores de Rivadeneyra, S. A.



FOTO 1. Maestro rodeado de aprendices en el Tejar de Saturio, Alcalá de Henares, 1952. [Colección V. Sánchez Moltó. Tomada de: L. A. Cabrera Pérez, J.F. Huerta Velayos y M.V. Sánchez Moltó (1997), *Memoria gráfica de Alcalá (1860-1970)*, Alcalá de Henares, Brocar].

Si bien la reglamentación significó un esfuerzo por regular las condiciones de trabajo en los tejares, su control y riguroso cumplimiento tardaría en generalizarse a todo el tejido cerámico de la provincia. En 1935, aunque la actividad de los tejares primitivos de los alrededores de Madrid se encontraba en plena decadencia, continuaba exhibiendo una realidad laboral de notable precariedad donde era bien común la presencia femenina: "Un grupo de mujeres acarrea de un sitio a otro ladrillos, descalzas y con los brazos desnudos, con un gran pañuelo en la cabeza para resguardarse del sol. Caras sudorosas de tierra cocida..."¹⁰

¹⁰ *El Sol*, 15 de septiembre, 1935.

2.2. La aparición del horno-fábrica: "la mecanización toma el mando"

A finales del siglo XIX aparecen las primeras concentraciones obreras en torno a la fabricación estandarizada del ladrillo y otros materiales para la construcción. La progresiva aplicación de procedimientos mecánicos que afectará a todo el proceso productivo y el uso extensivo de mano de obra exigirá el diseño de nuevos centros de trabajo y la concepción de espacios adecuados a las nuevas necesidades productivas.

La propia naturaleza del proceso y la rápida difusión de las nuevas técnicas y procedimientos favorecieron que la mayoría de estas nuevas instalaciones fabriles respondiera a una tipología constructiva común de amplia factura en cuanto a la superficie ocupada pero de gran sencillez en la organización física del espacio.

La implantación de estas primeras fábricas mecánicas conllevó importantes y significativos cambios en la organización de la producción. Como hemos visto, la fabricación artesanal de materiales cerámicos se llevaba a cabo en modestos talleres o tejares atendidos por un reducido número de trabajadores. Las formas de elaboración eran de carácter manual, la cocción seguía realizándose en los rudimentarios hornos hormigueros de doble cámara y el repertorio de productos era muy reducido, mayoritariamente teja curva y ladrillo macizo.

En 1930, fuentes oficiales confirman el carácter "de primordial importancia" que este ramo representa en Madrid, donde tejas, ladrillos y yeso se consumen como bienes de primer orden al servicio casi exclusivo del sector de la construcción residencial, uno de los de mayor peso en la economía de la región¹¹.

Los avances de la mecanización y la inversión de capital en grandes establecimientos cerámicos generaron un incremento de la producción y una diversificación de productos apareciendo nuevos materiales cada vez más demandados por la construcción.

¹¹ Véase Ministerio de Economía Nacional (1930), *Apuntes para el momento de la Industria española en 1930*, Madrid, Artes Gráficas Sucesores de Rivadeneyra, Tomo II, pp. 544-545. Son, además, de obligada mención las aportaciones J. Byrne, con especial atención a los cambios en la estructura y organización del sector desde finales del siglo XIX: J. Byrne (1992), «Trabajo y conflictividad en el sector de la construcción en Madrid, 1900-1914», *Sociología del Trabajo*, núm. 15, Nueva Época, primavera, pp. 115-142, y «La construcción durante el primer tercio del siglo XX», en D. Ruiz y J. Babiano [eds.] (1993), *Los trabajadores de la construcción en el Madrid del siglo XX*, Madrid, Ed. Akal, Fundación 1.º de Mayo.

Como se ha señalado oportunamente en el estudio de las cerámicas alicantinas, los cambios y avances implantados afectaron a todas las fases del proceso industrial¹².

En primer lugar, la demanda de materia prima, eslabón inicial de la cadena productiva, aumentó de forma paralela al incremento de producción, por lo que fue necesario garantizar su abastecimiento y transporte. En la fase previa de preparación, las antiguas técnicas de amasado manual de la arcilla fueron sustituidas por nuevos sistemas mecánicos de molturación y trituración (diversos tipos de molinos) capaces de obtener barro más homogéneos y depurados. En la propia elaboración del producto, la progresiva aplicación de las nuevas máquinas, cilindro y prensas fundamentalmente, sustituyó a los antiguos moldes de madera favoreciendo la obtención de nuevos productos como el ladrillo hueco y la teja plana con sus correspondientes innovaciones constructivas. El diseño y la construcción, dentro de la propia instalación, de grandes naves o secaderos con sistemas de ventilación adecuada mejoraron el proceso de secado de las piezas que tradicionalmente se realizaba al aire libre.

En el ámbito de la cocción tuvieron lugar algunas de las transformaciones más decisivas al sustituirse el horno ordinario de doble cámara por uno anular que introdujo la cocción continua. En efecto, se trataba del modelo conocido como *hoffman*¹³, de planta rectangular con una gran galería anular de sección abovedada dividida en cámaras cuya longitud y número de bocas era variable. Este revolucionario sistema permitía que el fuego circulara de forma permanente a lo largo de la nave compartimentada, durante el proceso, en distintas cámaras o secciones. Así, la cocción se desplazaba por la nave de forma secuencial: mientras en una sección se estaba cociendo el material, en la siguiente se empezaba a elevar la temperatura al tiempo que en la anterior, el material ya cocido empezaba a enfriarse permitiendo ser descargado y llenado de nuevo. De esta manera se evitaban cambios bruscos de temperatura, consiguiendo una cocción paulatina y homogénea y un funcionamiento del horno con un aprovechamiento máximo del calor. Este horno

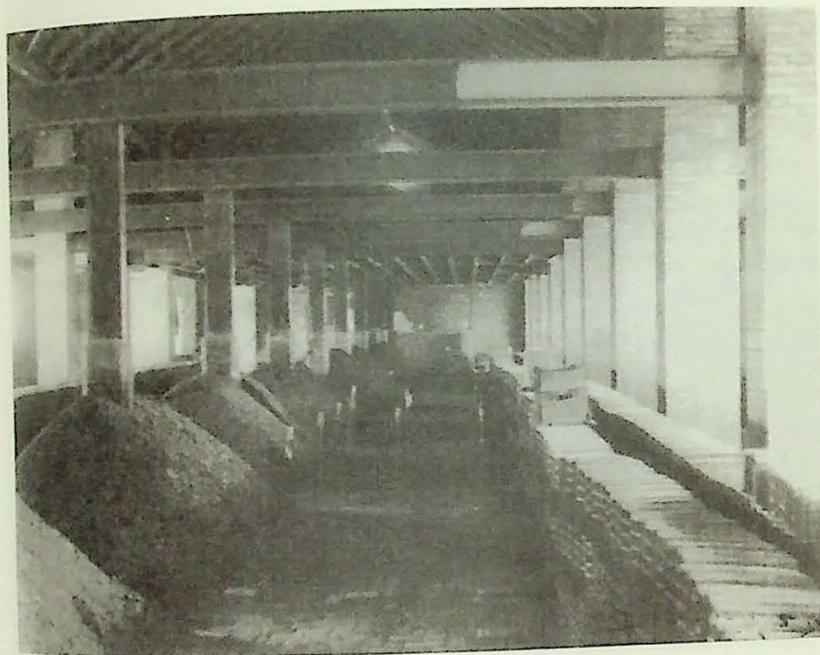


FOTO 2. Cerámica Pinilla. Parte superior del horno, con detalle de las boquillas por donde se vertía el carbón, también utilizada como secadero (Colección Ramón del Olmo).

funcionaba, pues, sin interrupción aprovechando el calor de los ladrillos cocidos y empleándolo en los que estaban sin cocer. En los hornos ordinarios, la cocción se interrumpía mientras se enfriaban los ladrillos cocidos y se retiraban para reemplazarlos por otros. Ahora, en cambio, se efectuaban simultáneamente la cocción, la introducción y la extracción de los materiales, lográndose además un ahorro de combustible consumiendo, los *hoffman*, menos de la tercera parte que los ordinarios¹⁴. La chimenea era otro elemento fundamental del horno que permitía, por un lado, la expulsión de los humos que se generaban y, por otro, difundía, por succión, la corriente de aire necesaria para la combustión.

El combustible más utilizado era carbón de coque que se vertía a través de unas boquillas verticales que atravesaban la bóveda de la galería pasando en forma de llama por entre los ladrillos depositados (véase foto 2).

¹² Seguimos en este punto algunas de las aportaciones de M. Borrego, S. Gutiérrez, H. Lillo y otros (1989), «Las fábricas cerámicas de Alicante en los inicios de la industrialización», *Cancelobre*, núm. 16, verano-otoño, pp. 39-46.

¹³ Su inventor fue Friedrich Hoffman, arquitecto y fabricante de materiales de construcción en Berlín, ganador de un gran premio en la Exposición Universal de 1867. El primer horno de esta clase se construyó en 1859 en Prusia y en 1867 ya había 250, la mayoría en la zona prusiana de Alemania, 50 en Inglaterra y 3 en Francia. En Italia, su difusión fue a partir de 1870 tras su presentación en la Exposición de París (*Il Coltello di Delfo*, núm. 38, 2.º trimestre, 1996, p. 49).

¹⁴ J. M. García (1871), «Horno de Hoffman para cocer ladrillos», en *Revista de Obras Públicas*, pp. 106-108.

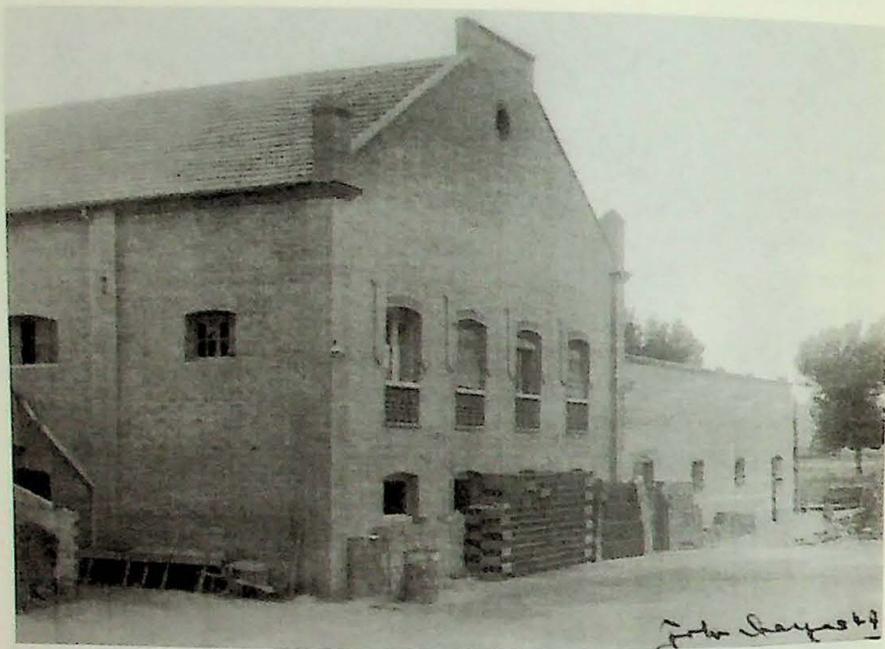


FOTO 3. Fachada principal de la antigua fábrica de ladrillo Pinilla, Alcalá de Henares (Colección Ramón del Olmo).

El suministro de combustible después de la Guerra Civil sería un problema para el desarrollo de esta industria. Los carbones asturianos resultaban muy caros y difíciles de transportar al interior, y los de la cuenca leonesa, más secos, eran de menor rendimiento para la industria acostumbrada a los combustibles de llama larga. Una alternativa fue la utilización de orujo extractado, cuyo rendimiento era bueno dada la facilidad de combustión¹⁵.

Como en el desarrollo histórico de otras producciones industriales, el paso definitivo del tejar manual a la fábrica mecánica no se produjo de una forma lineal e irreversible, sino que más bien representó una transición paulatina condicionada por multitud de factores y coyunturas concretas. Como veremos a continuación para el caso madrileño, el proceso de mecanización y sus transformaciones en la organización del trabajo del barro no significaron la completa desaparición de la fabrica-

¹⁵ Modesto Escobar (1952), «Problemas cerámicos en la industria de la construcción», Instituto Técnico de la Construcción y el Cemento, *Monografía*, núm. 131, Madrid, pp. 6-7.

ción artesanal, ya que hasta la segunda mitad del siglo XX coexistieron talleres artesanales con establecimientos modestamente mecanizados y fábricas de cerámica técnicamente avanzadas.

2.3. Cerámicas modernas a la cabeza del sector

Poco a poco, y marcada por una frágil estructura productiva dependiente de los vaivenes de la construcción, la fabricación madrileña de materiales cerámicos alcanzó un importante nivel de modernización durante las primeras décadas del siglo XX. Al menos así se aprecia si seguimos el rastro de una muestra de empresas cerámicas que fueron muy significativas en el desenvolvimiento industrial del sector. Un recorrido breve y sustantivo por estas experiencias fabriles nos ayuda a ver y comprender mejor la realidad del trabajo cerámico, esto es, el alcance y significados de los procesos, técnicas y condiciones que favorecieron su progresiva transformación.

En 1907, la Exposición de Industrias Madrileñas celebrada en el Buen Retiro se hizo eco de dos importantes fábricas de productos cerámicos para la construcción: La Cerámica Madrileña, que venía funcionando desde algunas décadas atrás, y la recién instalada Fábrica de Ladrillos de Valderrivas. Dos establecimientos ejemplares en los inicios de la mecanización del sector¹⁶.

La Cerámica Madrileña, fundada en 1878 por el ingeniero industrial Baldomero Santiagós y el banquero Bruno Zaldo, fue probablemente la primera fábrica de ladrillos cerámicos instalada con éxito en Madrid y significó el renacimiento y la prosperidad de una actividad que a pesar de su tradicional arraigo venía arrastrando enormes dificultades de supervivencia. Este pionero establecimiento, montado con todos los adelantos de la época, se instaló en el término de Vallecas a un par de kilómetros de la capital ocupando una superficie de 25.000 metros cuadrados. La distribución de sus instalaciones y del espacio del trabajo, así como la secuencia y división de tareas, nos permite adentrarnos en el funcionamiento de la producción cerámica, siguiendo algunas etapas

¹⁶ En la Exposición de Industrias Madrileñas de 1907, estuvieron representados otros establecimientos cerámicos, entre ellos la importante *fábrica de productos refractarios de Joaquín Pardo*, instalada en la calle del Pacífico (hoy Méndez Álvaro) y cuyas excelentes arcillas refractarias procedían de Toledo de una mina propiedad de Pardo (El Heraldo de Madrid, 12 de junio de 1907).

del proceso de trabajo dentro de esa nueva lógica organizativa que supondría una ruptura con los modos de obrar tradicionales y las destrezas que caracterizaron el trabajo manual del tejero¹⁷.

A principios del siglo XX, la instalación contaba con tres departamentos diferenciados que recorrían el itinerario productivo: en primer lugar, la extracción de la tierra y la preparación de la masa; en segundo lugar, la elaboración del producto y finalmente el secado y la cocción del mismo para obtener las condiciones óptimas para su comercialización. Así, un primer cuerpo constructivo (20.000 pies) estaba integrado por un "colosal horno continuo sistema *hoffman*" emplazado a lo largo de una nave central y por dos secadores que ocupaban las dos naves laterales. Junto al frontispicio de estas tres naves principales se encontraba una "monumental y artística chimenea" que favorecía el tiro necesario para la combustión del horno. Un taller anejo albergaba la sala de máquinas para la elaboración de los distintos productos: la teja plana, el ladrillo prensado, la baldosa y la teja común que una vez moldeados eran conducidos a los secadores a través de una red de tranvías Couville. De espaldas a este, bajo un vastísimo tinglado, se encontraban los diferentes aparatos para triturar y pulverizar las arcillas y las balsas para preparar las pastas. En un cobertizo de construcción posterior funcionaba una moderna máquina (sistema Mitleton) capaz de fabricar más de 1.500 ladrillos por hora (15.000 al día).

Disponía también la fábrica de un taller de alfarería donde se elaboraba una gran diversidad de objetos de barro cocido, entre otros, rosetones, ménsulas, frisos, balaustres, capiteles, que reflejan las múltiples aplicaciones del ramo de la alfarería artística. La solidez y perfección de estos productos de construcción elaborados en la Cerámica Madrileña le hicieron merecedora de varias medallas en las Exposiciones Industriales de 1883 y 1884 celebradas en Madrid¹⁸.

Otras dependencias, como laboratorio, oficinas, almacenes, cuerdas para el ganado, portería, etc., completaban el conjunto de la ins-

¹⁷ La riqueza de informaciones y el nivel de detalle para esta reconstrucción nos los ofrece la visita realizada por un cualificado cronista de *La Gaceta Industrial*, 25 de octubre de 1885.

¹⁸ Sobre el significado y desarrollo de estos eventos, puede verse: J. M.^a Sierra (1987), «Aportación al estudio de las exposiciones industriales: La Exposición Nacional de Minería (Madrid, 1883)», *Anales del Instituto de Estudios Madrileños*, Madrid, Tomo XXIV, pp. 253-266, y nuestra contribución en la obra colectiva P. Candela, J.J. Castillo y M. López (2002), *Arqueología Industrial en Madrid: la memoria del trabajo y el Patrimonio Industrial del sudeste madrileño, 1905-1950*, Madrid, Ed. Doce Calles, Comunidad de Madrid, especialmente pp. 30-39.

talación, que, además, empleaba una fuerza motriz de 40 caballos de vapor y daba trabajo diariamente a más de 130 obreros. En 1907, cuando obtuvo el premio del certamen celebrado en la capital, su plantilla ascendía a 200 obreros.

Las tierras necesarias para la fabricación se transportaban en carretas por caminos en mal estado especialmente en los meses de invierno, lo que provocaba enormes trastornos a la producción. Precisamente, en 1906, con el objeto de facilitar y asegurar el abastecimiento de la materia prima de la propia fábrica y de otras muchas localizadas por la zona, se proyectó un ferrocarril minero de vía estrecha que llegaba hasta los terreros del Camino de Santa Catalina, denominados los barrios de Escudilla¹⁹.

La *Fábrica de Ladrillos de Valderrivas S.A.* se instaló en Madrid en 1907 con todo el carácter de "una fábrica de ladrillos a la moderna", como la bautizó *La Construcción Moderna* haciéndose eco de este modélico establecimiento construido junto al Puente de Vallecas sobre un extenso yacimiento arcilloso de excelente calidad que le garantizaba un inmejorable aprovisionamiento de la materia prima. La sociedad se constituyó en 1903 apareciendo ya como explotadora de un tejar en el término de Vallecas²⁰. Representaba a todas luces una instalación de gran envergadura que abarcaba una extensión global de 16.500 metros cuadrados con capacidad técnica para producir 35.000 piezas diarias e incluso duplicar la cifra si el mercado lo exigiera. La instalación se concentraba en un solo edificio de cuatro plantas que contenía la maquinaria, los hornos, los secaderos, un motor a vapor de 115 caballos y otros servicios de apoyo. Los hornos, en particular, formaban "una inmensa rotunda constituida por 24 cámaras de 50 metros cúbicos de capacidad cada una, dispuestas para doble calefacción previa, utilizando todo el calor antes y después de producir la cocción de ladrillos", como mandan los cánones de ahorro y aprovechamiento

¹⁹ L. Pastor (1919), *Construcción de ferrocarril de Vía Estrecha para el aprovechamiento forestal minero*, recogido en el trabajo inédito de M. González Rubio (curso 1999-2000) sobre la construcción de este ferrocarril, Archivo de la Cátedra de Estética de la Ingeniería, Universidad Politécnica de Madrid.

²⁰ Estatutos de la Sociedad Anónima Fábrica de Ladrillos Valderrivas, Madrid, Imprenta de los Hijos de M.G. Hernández, 1903. Sobre la trayectoria histórica de esta factoría y de las condiciones de vida y trabajo de sus obreros, remitimos a la contribución de M.^a José Díaz Santiago: «La fábrica Valderrivas. Del sudor del barro del que creció Madrid», trabajo final de investigación, curso de doctorado «Arqueología Industrial: Arqueología del trabajo en Madrid», 2001-2002.

energético del sistema *hoffman*²¹. “Registradores automáticos” controlaban los tiempos, funciones y operaciones desempeñadas por los obreros (de 55 a 60 ocupados de forma permanente) en los secaderos y en los hornos, así como la cantidad de combustible consumido en cada cámara y otros pormenores de la fabricación.

Muy pronto, los productos de Valderrivas, particularmente el ladrillo y la rasilla, obtuvieron fama de muy buena calidad, destacándose la regularidad y uniformidad de las piezas, que favorecían la perfección, belleza y economía de las obras de fábrica²².

Sabemos, además, que durante la Guerra Civil estuvo funcionando activamente, autogestionada por un comité obrero, abasteciendo, en parte, las necesidades de material demandadas para la construcción de trincheras, parapetos y otras obras defensivas.

A finales de los años cuarenta, la Fábrica Valderrivas se situaba a la cabeza de las empresas del ramo de la capital con una producción anual de más de 50 millones de unidades y una nómina de trescientos trabajadores²³. La productividad de esta fábrica se destaca por encima de las existentes en Bilbao, Guipúzcoa, Málaga, Sevilla, Palencia y Barcelona. En Madrid y sus cercanías funcionaban por estas fechas en torno a 37 cerámicas mecanizadas con capacidad para abastecer normalmente a la capital y núcleos urbanos satélites, frente a Barcelona, donde había más de 170 de las que sólo 12 estaban modestamente mecanizadas²⁴.

Desde comienzos de los años veinte, aparecen funcionando dos cerámicas en el vecino pueblo de Villaverde: la *Fábrica María Paz* y la titulada *Norah*, propiedad de los marqueses de Casa-Saltillo. En pocos años esta segunda se situó entre las punteras del sector con una producción que, en 1924, alcanzaba los 52.000 toneladas de piezas, ocupando una plantilla de 50 trabajadores²⁵.

²¹ Aunque el autor del artículo no lo menciona, entendemos que se trataba de una de las primeras modalidades de hornos *hoffman* de planta circular.

²² Según investigaciones realizadas en el laboratorio de la Escuela de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, las condiciones de estructura del ladrillo Valderrivas (adherencia al mortero, resistencia a la rotura, etc.) superan en calidad a los ladrillos comunes (*La Construcción Moderna*, 30 de mayo de 1907).

²³ Según los datos consignados por González Yanci (1977), *Los accesos ferroviarios a Madrid. Su impacto en la geografía urbana de la ciudad*, Madrid, Instituto de Estudios Madrileños, p. 50.

²⁴ M. Escobar, «Problemas cerámicos...», *op. cit.*, p. 5.

²⁵ *Estadística Minera de España*, 1924, p. 527.

La presencia de estas dos factorías confirmaba la tradicional actividad tejera de Villaverde en un momento de despegue de su industria local orientada, desde estas fechas, a la metalurgia y a la reparación de material ferroviario, que después de la Guerra Civil adquirió un desarrollo a gran escala como consecuencia del proceso industrializador franquista²⁶.

En el ámbito provincial, la *Cerámica Estela* fue la primera fábrica de producción de ladrillos en serie que se instaló en Alcalá de Henares en la segunda década del siglo XX. La empresa fue fundada por Cándido Germán Ortiz en 1919 tomando el nombre de Cerámica Estela en atención a su esposa²⁷.

Se trataba de una fábrica de ladrillos y tejas activada mecánicamente que en pocos años alcanzaría una gran capacidad de producción. Si en 1924, con una nómina de 15 obreros, trabajaba 21.000 toneladas de piezas (ladrillos macizos, huecos, teja plana, rasilla y baldosines), apenas cinco años más tarde ofrecía empleo a más de un centenar de trabajadores locales, llegando a las 50.000 toneladas de producción anual. Al finalizar la Guerra Civil ocupaba a 98 personas, en su mayoría vecinos de Alcalá de Henares²⁸.

Las instalaciones de la fábrica (hoy desaparecida) ocupaban una amplia superficie de más de 200 metros en la carretera (hoy paseo) de Pastrana en dirección al Puente de Zulema, esto es, el eje sur de salida del municipio que después de la guerra se convertiría en un área predilecta de localización de numerosas cerámicas, como veremos más adelante.

La cantera de arcilla se encontraba a un kilómetro aproximadamente de la fábrica y se empleaba, en origen, caballerías para el arrastre de la materia prima. La cerámica empezó a funcionar con un solo horno circular construido en piedra al que años más tarde se le unieron otros dos de mayor envergadura, construidos con ladrillos de la propia fábrica. Eran hornos túnel, con planta rectangular de aproxi-

²⁶ Sobre la configuración histórica del tejido social e industrial de Villaverde, véase el magnífico libro de Julio Fernández (2004), *Buscando el pan del trabajo: Sobre la industrialización franquista y sus costes sociales. Villaverde (Madrid) 1940-1965*, Miño y Davila Editores, Colección Sociología del Trabajo.

²⁷ Según las indagaciones de Ramón del Olmo (2000), «En la Cerámica Estela», *Diario de Alcalá*, 14 de febrero.

²⁸ Siguiendo la evolución de datos oficiales: Ministerio de Economía Nacional, *Apuntes para el momento...*, *op. cit.*; *Estadística Minera de España*, 1924 y 1930; «Relación de declaraciones patronales» (Cerámica Estela) en el Archivo Municipal de Alcalá de Henares (en adelante AMA), Leg. 977/4 (1939).

madamente sesenta metros de largo por cinco de ancho, que funcionaban según el sistema *hoffman* aprovechando el calor de la combustión de carbón a través de un circuito cerrado.

Junto a la Estela, la *Cerámica El Pilar* forma parte de ese reducido núcleo de establecimientos del ramo instalados en el medio este madrileño con anterioridad a la Guerra Civil. Esta fábrica se instaló a comienzos de los años treinta al noroeste del término de Loeches. En 1932 se constituyó como sociedad de responsabilidad limitada por los propietarios de varias fincas y terreros en el barranco de la Madre y la Granja y en el camino viejo de Torrejón, que contaban además con un antigua edificación destinada a fábrica de yeso, con un capital social de 150.000 pesetas. A lo largo de su trayectoria, la propiedad jurídica de la empresa sufrió modificaciones (en 1941 se transformó en sociedad anónima) y atravesó por un sinfín de vicisitudes hasta que en el año 1991 trasladó su actividad a la provincia de Toledo, donde continúa en la actualidad²⁹.

La instalación original estaba formada por tres cuerpos unidos en su sentido longitudinal y orientados en dirección sur-norte. Con el paso de los años, la fábrica mejoró y ampliaron sus instalaciones, que contaban, en la nave central, con un horno continuo transformado posteriormente en sistema túnel (véanse fotos 4 y 5).

Su producción tendió a especializarse en ladrillo hueco de varios tipos, registrando en 1948 un volumen total de fabricación de 4.500.000 piezas. Ocupaba en esta fecha una plantilla obrera de 60 trabajadores permanentes³⁰.

Otra muestra de la favorable evolución del ramo es la inauguración, a finales de 1930, de la moderna fábrica propiedad de la Sociedad de Fomento de Obras y Construcciones, ubicada en el término de Canillejas que medios especializados como la *Estadística Minera* describen como "la más perfecta en su clase de las existentes en España y tal vez en Europa"³¹.

²⁹ Registro Mercantil de Madrid (RMM), Leg. 277-98.

³⁰ P. González Yanci, *Los accesos ferroviarios...*, op. cit., p. 50.

³¹ El Fomento de Obras y Construcciones, a la sazón explotadora de las canteras de piedra de Colmenar Viejo, aparece como una de las sociedades constructoras de mayor alcance en el Madrid de la época. Constituida en 1893 en Barcelona, en 1900 se transforma en sociedad anónima y en 1907 consigue la contrata para realizar el alcantarillado de la capital. Unos años más tarde (1911) fue una de la elegidas para realizar la conducción de aguas para el Canal de Isabel II. Informaciones tomadas de A. Rull Sabater (1997), «Colmenar Viejo en los primeros años del presente siglo», en *Cuadernos de Estudios*, núm. 9, marzo, pp. 107-128.

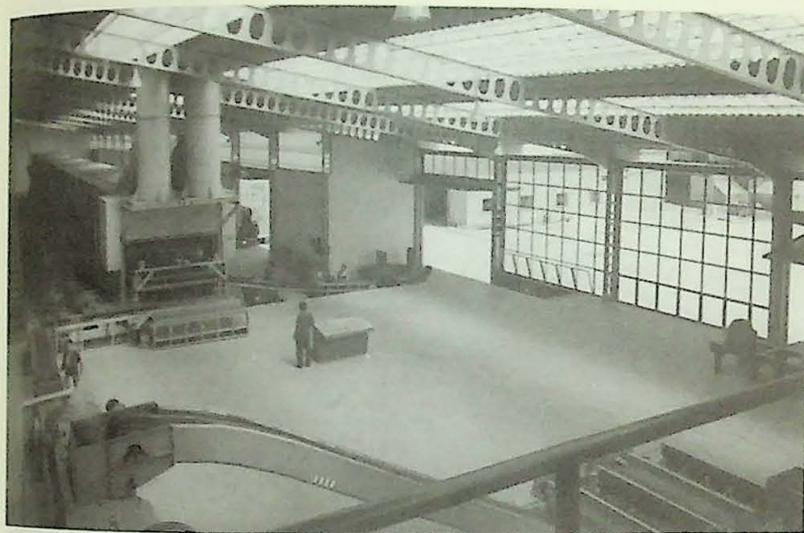


FOTO 4. Panorámica interior de la Fábrica El Pilar, en Loeches, con detalle al fondo del horno túnel de funcionamiento eléctrico que, en los años sesenta, sustituyó al antiguo *hoffman* (foto de archivo cortesía de la empresa.)

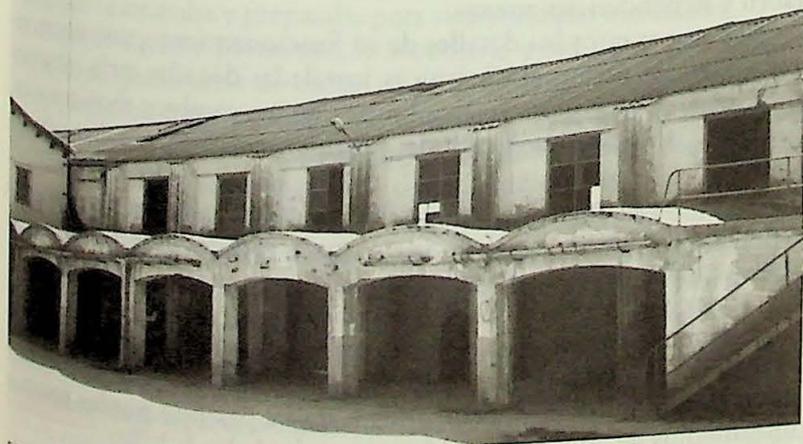


FOTO 5. Detalle de la fachada principal de la Cerámica El Pilar, Loeches (P. Candela, junio de 2000).



FOTO 6. Ramón del Olmo en la máquina galletera de la Cerámica Estela (colección Ramón del Olmo).

En efecto, la *Fábrica de Ladrillos de San Antonio* entra en la escena cerámica madrileña en un momento de auge de la demanda de materiales de construcción. Su instalación ocupa una superficie de unas 8 hectáreas, de las cuales más de 7.000 metros se destinan al edificio fabril y dependencias anexas.

Si comparamos los detalles de su funcionamiento, casi automatizado, con las primeras cerámicas instaladas décadas atrás, observamos los efectos concretos de algunos de los cambios técnicos y organizativos impuestos, sin duda, por una mayor racionalización del trabajo.

Entre las principales innovaciones, se destacan dos aspectos: una concepción más racional de la organización del espacio fabril y la implantación de la electricidad como fuente energética capaz de cubrir todas las necesidades de la instalación.

En efecto, la mecanización se extendía a todo el proceso productivo, desde la extracción de la tierra a pie de fábrica hasta la cocción del material en los perfeccionados *hoffman*, pasando por los procesos intermedios de amasado, moldeo y secado de los ladrillos.

Una excavadora de cangilones arrancaba y vertía la tierra a las vagonetas que subían a la fábrica por un plano inclinado arrastradas por

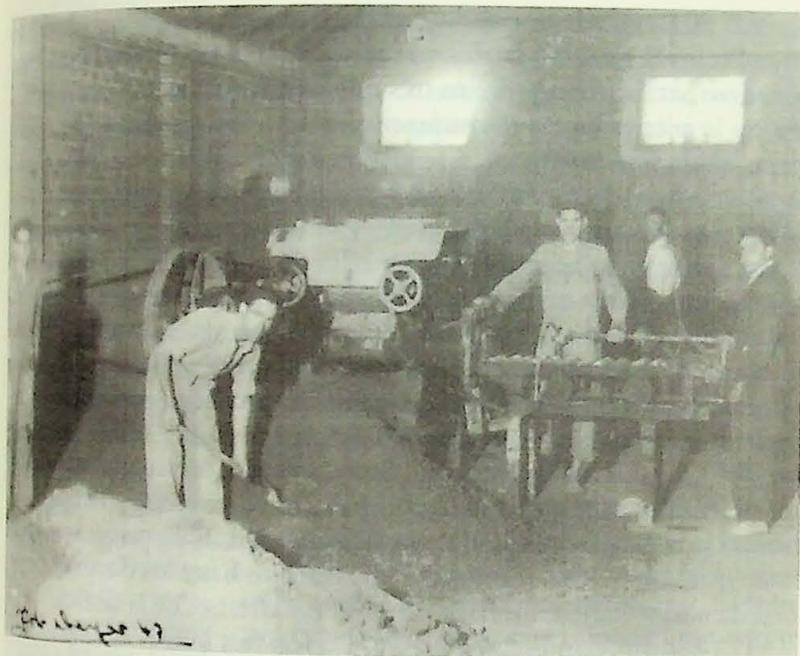


FOTO 7. Obreros trabajando en la Sala de Fabricación de la Cerámica Pinilla (colección Ramón del Olmo).

un tren de cadenas, cayendo directamente a la tolva del molino principal, que la amasaba y preparaba para su inmediato moldeado.

A partir de este momento, la secuencia productiva discurría en horizontal, ayudándose de cintas transportadoras, elevadores inclinados y pequeños transbordadores aéreos que conducían la arcilla y los demás elementos de fabricación de un extremo a otro del almacén.

En la elaboración propiamente dicha, funcionaban tres cortadores automáticos o máquinas galleteras —compuestas cada una por una tolva alimentadora, un juego de cilindros refinadores, prensa cortadora y refinador automático—, dotadas de una enorme capacidad alcanzando, la de menor potencia, una producción de 16.000 a 18.000 piezas por jornada de 8 horas y casi el doble de cantidad la galletera de rendimiento superior, dispuesta solamente para la fabricación de ladrillo macizo.

Si bien hasta aquí el alcance técnico es notable, el verdadero ahorro de tiempos y economías se produce a todas luces en las operaciones de transporte y colocación del material en los espacios destinados al secado y su conexión con la posterior cocción en los hornos.

Así pues, el ladrillo salido de las galleteras se cargaba automáticamente en vagones especiales que lo transportaban e introducían en el secadero artificial, uno de los tres que existían en la instalación, situado en la planta baja a continuación del horno y con una capacidad para 200.000 piezas.

La carga y descarga de los otros dos secaderos, situados en el primer piso, que aprovechaban el calor radiado por el secadero artificial y por el horno, se efectuaba por medio de unos transbordadores eléctricos conectados con la boca de salida de las galleteras que, a su vez, concluido el secado, recogían y transportaban las piezas hasta las vagonetas carrusel que se empleaban para la carga del horno.

La cocción se llevaba a cabo en un *hoffman* de 180 metros de recorrido que permitía trabajar a doble fuego llegando a producir 60.000 ladrillos al día. Entre las novedades que presentaba este modelo, destacaba la mejora en que se realizaba la carga y descarga del horno gracias a la ayuda de vagonetas metálicas de plataforma inclinada que, además, transportaban los ladrillos hasta los dos grandes patios de almacenaje existentes en los dos extremos de la fábrica.

Por último, completaban la instalación tres locales destinados a almacén de efectos, taller de cerrajería y taller de carpintería.

Toda la fábrica se accionaba por corriente eléctrica, con estación de transformación propia que soportaba, en total, el funcionamiento de 36 motores con una potencia nominal de 463,2 caballos³².

Estas primeras instalaciones cerámicas demandaban un elevado número de trabajadores que se repartía en las distintas fases del proceso. Generalmente, las tareas de extracción, carga y transporte de la tierra ocupaban hasta una veintena de obreros (picadores, aplanadores, cargadores...) que organizados en varias cuadrillas se encargaban del abastecimiento de la materia prima. El grueso de la plantilla se concentraba en torno a un nutrido grupo de operarios, peones y aprendices, que distribuidos en las diferentes secciones ayudaban en la alimentación y el recibimiento de la producción de las máquinas, atendían el arrastre y la colocación del material en los secaderos, además de la limpieza del centro. En los años treinta, por ejemplo, los peones prácticos y los aprendices que actuaban en las bocas de las máquinas cortadoras de ladrillo macizo y hueco ganaban un jornal diario de 8 y 4,50 pesetas respectivamente. En esta época, el personal que atendía el horno, junto a otros oficios auxiliares (como mecáni-

³² Informaciones recopiladas de la exhaustiva crónica publicada en la *Estadística Minera de España*, 1930, pp. 429-435.

co, carpintero o herrero), encabezaba la jerarquía profesional, disfrutando de unos jornales superiores al resto de trabajadores. Como contrapartida a las 10 y 12 pesetas de salario diario, los horneros y particularmente los operarios responsables de cargar y descargar las cámaras (*encañar* y *desencañar* en el lenguaje del oficio) sufrían las peores condiciones de trabajo, soportando agotadores esfuerzos físicos bajo las elevadas temperaturas y el clima asfixiante que imponía la labor a destajo en el horno. Asimismo, el rendimiento de la cocción exigía el funcionamiento continuado del horno, lo que llevó, incluso, a regular que el descanso del personal obrero a su servicio fuera semanal en vez de dominical³³.

Todo indica que las condiciones de trabajo no variaron mucho el panorama de después de la guerra, como recuerda un antiguo trabajador:

Los operarios que más padecían eran los que tenían que descargar el ladrillo cocido. Sacar el material del horno era lo peor, te abrasaba vivo. Llevaban unas manoplas de goma y en los pies tenían que tener muchísimo cuidado, incluso se ponían ladrillos para pisar encima porque el carbón encendido te entraba a los pies. Siendo muy duro el picado en los terreros yo lo prefería mil veces a trabajar en los hornos [...]. Hoy seguramente si la gente se tuviera que meterse en los hornos con las cenizas ardiendo que te asfixiaban (¡como si te quemaran vivo!), no sé yo si hoy se consentiría porque era un trabajo inhumano. Se pagaba una peligrosidad que se llamaba por estar ahí³⁴.

³³ Como recoge la base 3.ª del «Convenio de normas de trabajo para obreros de fábricas de ladrillos, rasilla y cerámica», en *Anuario Industrial de la Provincia de Madrid*, Madrid, Cámara Oficial de la Industria de la provincia de Madrid, 1932. Por otro lado, la reglamentación vigente disponía que en las fábricas hubiera comedor y retrete para los obreros cumpliendo con las debidas condiciones de higiene, agua potable, etcétera.

³⁴ Testimonio de Pedro Díaz (entrevistado en Loeches el 1 de junio de 2000), experimentado trabajador cerámico que se inició en el oficio durante la postguerra, siendo un niño, en la fábrica San Nicolás y recorrió, después, casi todas las cerámicas de la zona compaginando su trabajo con el de jornalero agrícola. Tras la crisis cerámica, reorientó su aprendizaje laboral para convertirse en maestro albañil. Su extraordinario dominio del término municipal ha sido esencial para el desarrollo de nuestro trabajo de campo, así como su conocimiento, experiencia y vivencias en el ámbito que nos ocupa. Con su ayuda preparamos un proyecto de «Taller de Historia Oral», una ambiciosa propuesta de recuperación de la memoria histórica local orientada a la reconstrucción de la industria y del trabajo cerámico con la participación de los vecinos más mayores, en su mayoría antiguos trabajadores del sector, que intervendrían directamente en la identificación e interpretación del *espacio social de la fábrica* a través de los restos existentes.

En efecto, la prima o el salario aventajado de los operarios que atendían el horno³⁵ buscaba compensar la realidad de unas condiciones de trabajo altamente nocivas y peligrosas que se mantuvieron, al menos, hasta los años sesenta, cuando comenzaron a generalizarse las ventajas que introducían los hornos túnel, de funcionamiento eléctrico: un nuevo salto tecnológico en la cocción de materiales cerámicos.

En el caso de la Cerámica Estela, la distribución de la plantilla obrera del año 1939 nos muestra el nivel de especialización requerido en algunas partes del proceso de trabajo y evidencia una amplia gama de oficios y categorías profesionales que recorrían la secuencia productiva.

Casi veinte trabajadores integraban la cuadrilla de picadores, aplañadores, cargadores y transportistas empleados en el abastecimiento de la arcilla procedente de los terreros y cerros del término. Los molinos trituradores y las artesas o amasadoras funcionaban, como hemos visto, con el apoyo de varios operarios bajo la supervisión de un encargado especializado. Una vez preparada la masa, se enviaba a las tolvas que alimentaban la máquinas "galleteras" que fabricaban los ladrillos³⁶. Los mozos o peones eran los encargados de separar los ladrillos y transportarlos en carretillas (*arrastrarlos*, según su propia jerga) hasta las explanadas o naves de secado. El puesto de "galletero" era considerado como la categoría máxima del salón de máquinas y, junto a los ocho ocupados en estas fechas, trabajaban, también, ocho cortadores, ocho mozos que retiraban paquetes y cuatro mozos "arrastradores"³⁷.

Además de ladrillo, la Estela fabricaba otros productos de común demanda en la construcción: teja plana y lisa, plaquetas para forrar fachadas, balaustradas, etc., superando, por estos años, una producción diaria de cien toneladas en total. Estos productos tomaban forma en distintos tipos de prensas que funcionaban con motores eléc-

³⁵ "En la Cerámica Norah (1955) eran 240 pesetas de jornal base a la semana. Y a los que estábamos en el horno nos daban una primita, que si el de la máquina ganaba 40 pues nosotros sacábamos las 60, por las demásías". Fragmento tomado del entrevistado 23 de la citada obra de J. Fernández, *Buscando el pan...*, p. 338.

³⁶ "Cada galletera tenía dos salidas, una a cada lado, y otra boca que funcionaba con un gran cigüeñal que era precisamente el que hacía la presión para un lado y para otro, al haber cuatro galleteras, eran en total 8 salidas de ladrillos. La presión conducía la tierra a unos moldes llamados 'fileres' que la sacaban en forma de una barra larga de barro que se recibía y cortaba en forma de ladrillo desde un carro acoplado a la salida" (entrevista realizada a Ramón del Olmo, Alcalá de Henares, 22 de noviembre de 1999).

³⁷ Según el documento ya citado bajo el título «Relaciones de Declaraciones Patronales...», 1939.

trícos. Precisamente en las labores de prensado de teja plana, según algunos testimonios recogidos, se emplearon en los primeros tiempos a cinco mujeres. Completaban la instalación un taller mecánico, otro de carpintería, los equipos que atendían los hornos, un equipo de albañiles y otro de conductores de camiones que distribuían la mercancía final. En 1947 la nómina de la fábrica sobrepasaba los trescientos obreros.

Por esas fechas, era muy habitual que los oficiales que trabajaban en estas cerámicas se emplearan simultáneamente en las labores extras del tejar en busca del sobresueldo que complementara unos jornales del todo insuficientes para hacer frente a las caras condiciones de vida. Así, durante algunos años Ramón y Mariano, dos de nuestros entrevistados, trabajaron diariamente (de lunes a viernes) durante diez horas en la Cerámica Estela y, por la tarde, al menos tres horas las pasaban en el alfar fabricando una media de 250 o 300 tejas. Los domingos los dedicaban también a esta labor, pudiendo llegar a confeccionar hasta 1.300 unidades.

3. El triángulo del ladrillo: el resurgir cerámico de los años cincuenta

El auge generalizado en la industria de la construcción en la década de los años cincuenta ofreció la coyuntura idónea para el resurgir de la producción de materiales cerámicos. Concretamente en Madrid, el primer Plan Nacional para la construcción de viviendas económicas que realizó la Obra Sindical del Hogar significó un gran estímulo para la construcción local con la consiguiente demanda de materiales de tierra cocida que el propio Gobierno se encargaría de favorecer³⁸. Ante las expectativas de crecimiento del mercado de materiales, se produjo una auténtica invasión de nuevas instalaciones dedicadas principalmente a la fabricación de ladrillos. Si a finales de 1954 en la capital y en un radio de 50 kilómetros existía medio centenar de fábricas con una producción mecanizada y un número de obreros fijos,

³⁸ En las solicitudes de autorización para nuevas fábricas de ladrillos entre julio de 1956 y abril de 1957 (publicadas en el BOE) se declara una inversión de capital que asciende a 137.125.000 pesetas para llegar a una cifra global de producción de 522.373.000. Informaciones tomadas de la *Memoria Ladrillo Cerámico* presentada por la Comisión Nacional de Productividad del Ministerio de Industria, 1958, p. 114.

apenas dos años después el número de establecimiento se había duplicado.

A comienzos de los años cincuenta, la productividad de la Fábrica de Valderrivas se destacaba entre las principales del país³⁹. En su mayoría, estas fábricas disponían de un grupo de molienda y moldeo, un horno *hoffman* de 12 cámaras y algunas contaban con instalación de secado artificial. Para Modesto Escobar, empresario del ramo, se desconoce el número de fábricas dignas de ser llamadas así. El panorama general recogía unas 200 o 250 fábricas mecanizadas, el mismo número aproximadamente de tejares permanentes o fábricas manuales y un “enjambre incalculable de pequeños tejares de funcionamiento temporal que cada año nacen y mueren en todos los pueblos de España [...] que son un dogal que amenaza muy duramente a la industria de la capital, en todo el cinturón suburbial de Madrid”⁴⁰.

En líneas generales, la industria ladrillera nacional presentaba una estructura productiva en la que predomina *la pequeña empresa muy limitada en medios de producción*, tal y como señala la Comisión Nacional de Productividad en su Memoria sobre el ladrillo cerámico del año 1958. Más del 90% de la producción anual se concentraba en 626 fábricas con una cifra anual de negocio inferior a los 20 millones de piezas. En opinión de los expertos, una de las mayores dificultades para incrementar la capacidad de producción real de estas fábricas (que no superaba la barrera de 20.000 piezas diarias) estaba en la insuficiente dotación y condiciones mecánicas que no llegaban a abarcar con rentabilidad el proceso completo de fabricación. Aproximadamente, 30.000 trabajadores tenían ocupación permanente en las fábricas mecanizadas de toda España y 15.000 más en épocas de temporada, es decir, en los meses de abril a septiembre, por el aumento de personal durante el verano y por la puesta en marcha de muchas pequeñas explotaciones manuales. Barcelona, Madrid, Valencia, Castellón, Alicante y Asturias son, por el orden mencionado, las provincias que mayor número de obreros empleaban en esta especialidad⁴¹.

De hecho, entrados los años cincuenta, algunos industriales promotores de la modernización del sector consideran los tejares como “competencia ilícita” típica y permanente: “Los tejares como nobles antiguallas supervivientes de un mundo artesano ya desaparecido

merecen respeto en tanto cumplen una función específica de artesanía y proveen de aquellas sencillas obras de valor más estético que utilitario [...]. Como elementos de producción de artículos de aplicación masiva en el Ramo de la construcción distan mucho de merecer el respeto”. Además, se queja este fabricante de que estas instalaciones, aprovechando su situación irregular, no suelen pagar tributos ni seguros sociales, elaborando ladrillos que no ofrecen garantías: “el ladrillo fabricado en el tejear está mal cocido”. Otros especialistas corroboran la deficiente calidad de la industria ladrillera de las cercanías de Madrid: “No había ladrillos de calidad ni hornos adecuados. El ladrillo utilizado en la mayoría de los edificios es tosco, cargado de arena, moldeado a mano y cocido en hornos abiertos u hormigueros”. Cuando se ha utilizado en Madrid ladrillo de calidad, normalmente procede de fábricas de Valladolid, Sigüenza, Cataluña, etcétera⁴².

En el panorama del desarrollo de la industria ladrillera madrileña, si enfocamos nuestra atención a la zona oriental y meridional de la provincia, observamos los efectos del impacto y la proliferación de nuevas fábricas, así como algunas de las tendencias señaladas para la producción nacional.

Efectivamente, durante la década de los años cincuenta se produjo una importante concentración de instalaciones de materiales cerámicos en el entorno del eje este madrileño. Municipios de influencia como Alcalá de Henares, Torrejón, Mejorada del Campo o Loeches se fueron poblando silenciosamente de fábricas destinadas a la producción de materiales de construcción. Más de una treintena de nuevos establecimientos se instalaron sólo en los términos de Loeches y Alcalá de Henares⁴³.

El carácter específico del paisaje que todavía hoy exhiben algunos entornos urbanos como el de Loeches nos da una idea de la densificación industrial experimentada durante estos años. La topografía recortada de los cerros y las huellas horadadas en los terreros, los restos y ruinas de antiguos *hoffman* e instalaciones abandonadas, las viejas chimeneas y las escombreras configuran algunos de los elementos de un particular paisaje caracterizado por la impronta de la actividad cerámica.

Casi todas las fábricas de nueva planta respondían a una tipología constructiva común en torno a un cuerpo central de dos plantas: la

³⁹ M. Escobar, «Problemas cerámicos...», *op. cit.*, p. 5.

⁴⁰ *Ibidem*, p. 6.

⁴¹ *Memoria Ladrillo Cerámico...*, *op. cit.*, pp. 116-118.

⁴² J.M. Adell, *Arquitectura de ladrillos...*, *op. cit.*, p. 5.

⁴³ Aunque no se dispone de cifras exactas, nos hemos ceñido a las licencias de construcción de fábricas cerámicas localizadas entre la documentación municipal, así como a la identificación y censo de los restos existentes en el municipio de Loeches.

de abajo alberga el horno continuo y la de arriba se utiliza como secadero. En algunos casos, se construían dos naves laterales adosadas que se destinaban a secaderos pudiendo quedarse abiertas en sus extremos.

4. Historia y memoria: las trazas físicas

Dentro de los límites geográficos de este “triángulo del ladrillo” llevamos a cabo el grueso de nuestro trabajo de campo acotado a los términos municipales de Loeches y Alcalá de Henares, un amplio terreno de observación que nos permitió diseñar y poner en práctica dos estrategias de investigación adaptadas a las diferentes realidades existentes. Así, para el caso de Alcalá, aprovechamos la rica y variada documentación de su Archivo Municipal para reconstruir una especie de memoria histórico-documental que compensara la práctica inexistencia de restos físicos de la actividad cerámica, borrada por el voraz desarrollo urbanístico de las últimas décadas⁴⁴.

Simultáneamente, el escenario de Loeches, físicamente marcado por un amplio despliegue de restos y testimonios cerámicos —realidad que constatamos desde las primeras observaciones de campo—, nos llevó a decantarnos por un abordaje de trabajo directo y de conocimiento tangible (muy pegado al terreno) que nos permitiera recorrer, identificar y comprender este entorno de ruinas dispersas. Por otra parte, la escueta documentación histórica y el estado de avanzado deterioro de algunas instalaciones nos llevaron a esforzarnos en esta labor aprovechando intensamente los saberes y las experiencias vividas por antiguos trabajadores de la zona como recurso metodológico que nos ayudara a recuperar la memoria del trabajo local⁴⁵.

En efecto, Alcalá de Henares aparece como uno de los pueblos mejor dotados, como pone de manifiesto su propia historia encarnada, en

⁴⁴ Agradecemos a la dirección y a los trabajadores del Archivo Municipal de Alcalá de Henares y, en especial, a Emilio Pardo el trato recibido en nuestras largas jornadas de trabajo documental. La situación y el funcionamiento de este magnífico archivo deberían ser un ejemplo para el conjunto de los municipios madrileños.

⁴⁵ Para estos intereses, la colaboración de las autoridades locales facilitándonos el acceso a la documentación técnica y administrativa, así como la ayuda e implicación personal de algunos informantes locales que nos guiaron en la localización y barrido de las antiguas cerámicas fueron enormemente valiosas para el desempeño de nuestro trabajo.

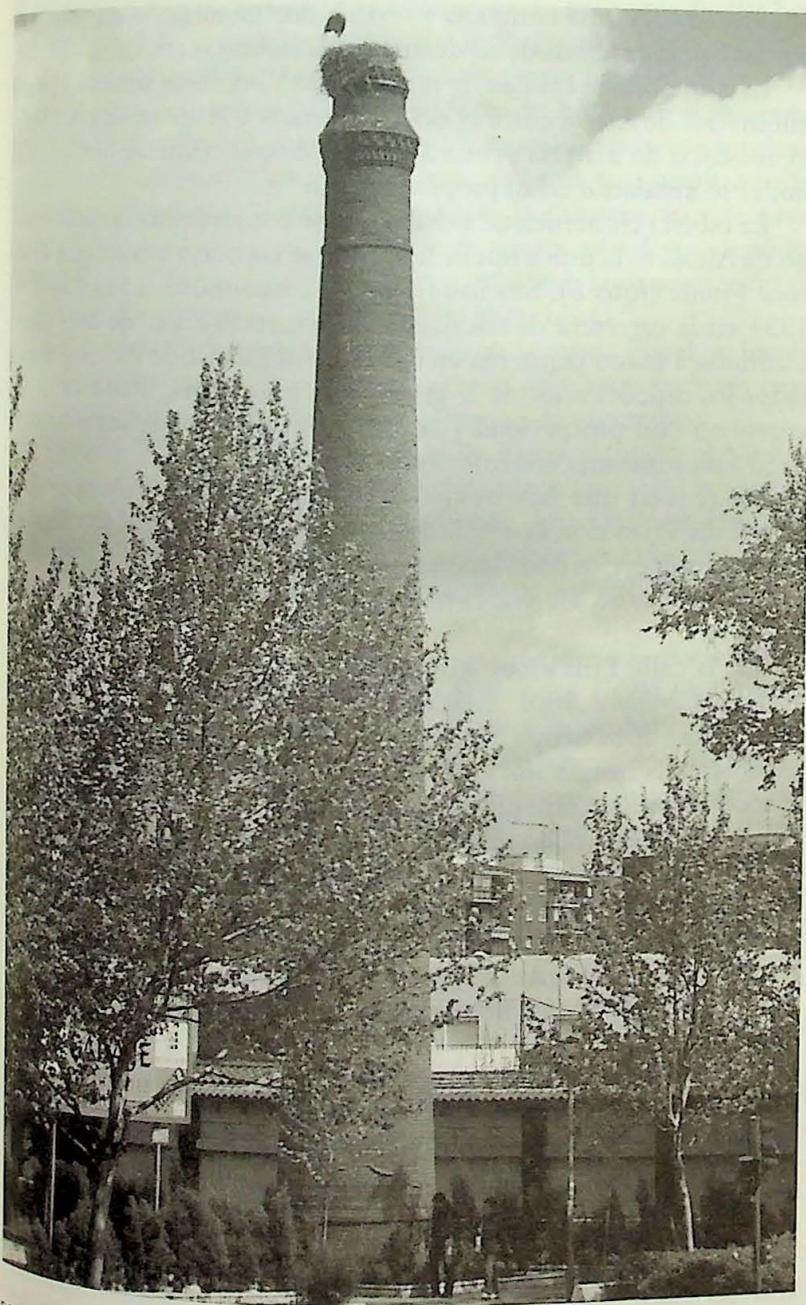


FOTO 8. Chimenea de la antigua Cerámica Pinilla, Alcalá de Henares (cortesía de Ramón del Olmo, 2000).

nuestro caso, en una completa y seriada documentación que nos guía por las huellas escritas de su desaparecida industria cerámica.

La inmejorable calidad de la arcilla del Viso, cerro situado a pocos kilómetros de Alcalá entre el río del Henares y el arroyo del Anchuelo, abastecía de materia prima a muchas de estas fábricas, que en ocasiones se instalaron en su propio entorno⁴⁶.

La esbelta chimenea de ladrillo que se conserva en el centro urbano de Alcalá es la única huella física que se conserva a la antigua *Cerámica Pinilla* (foto 8). Sus instalaciones comenzaron a funcionar en 1934 en la carretera de Alcalá a Loeches, en el cruce de los Cuatro Caminos, a mano izquierda en dirección al Puente de Zulema. Superados los difíciles años de la guerra y la postguerra, la fábrica se desarrolló con prosperidad y la calidad de algunos de sus productos llegó a alcanzar una enorme popularidad en el sector.

En el solar que hoy ocupa el colegio Asturio, en el cruce de la calle Luis Vives con la ronda Fiscal, se situaba el conocido Tejar de Saturio, que en los años cincuenta se amplió para la instalación de la *Cerámica Cuatro Caminos*, propiedad de Hermenegildo Moreno Rojo⁴⁷.

En la calle Luis Vives, nos encontramos el emplazamiento de la antigua *Cerámica Argote*, más tarde absorbida por Pinilla, que desde hace veinte años ocupa un bingo-cafetería conservando algunos elementos de la instalación original. En su fachada actual, por ejemplo, se reconocen visualmente tres arcadas tapadas y ribeteadas en ladrillo que nos llevaron a descubrir en su interior la existencia de un horno túnel, en buen estado de conservación, que se utiliza como almacén del local. Se trata de un ejemplar de horno *hoffman* compuesto de dos galerías abovedadas dispuestas en paralelo de aproximadamente sesenta metros de longitud por tres y medio de anchura cada una y que muestran, además, algunos elementos y partes esenciales de su funcionamiento.

En este mismo espacio de influencia, junto a la rotonda de Azaña, se encuentran los restos de un horno perteneciente a la cerámica conocida como "la Magdalena" y que todo indica se corresponde con la *Fábrica de Ladrillos Cermag S.A.*, propiedad de Eduardo Magdalena

⁴⁶ Sobre la riqueza geológica de este importante yacimiento arqueológico véase: «Un caso notable de materiales cerámicos», *Revista de Obras Públicas*, 1941, pp. 141-143.

⁴⁷ El mismo que en 1957 solicitó una licencia para la nueva construcción de un horno continuo y secadores en la instalación de su propiedad localizada en la carretera de Pastrana [AMA (DA), Leg. 4681/5].

Bercia, puesta en funcionamiento en el segundo trimestre de 1957 en el kilómetro 1 de la entonces carretera de Pastrana⁴⁸. La factoría disponía de accionamiento mecánico de hélice para moldeo de la tierra y, para la cocción, tenía instalado un *hoffman* de 2,50 metros de ancho por 2,15 de alto en el centro de la bóveda de medio punto y una longitud de 90 metros. En los años posteriores se fueron ampliando las instalaciones, la vivienda para el encargado, la construcción de naves destinadas a preparación y almacenaje de tierras, secaderos, depósito de *fuel-oil*, un local anejo para oficinas y, en 1962, la construcción de una nave industrial para la ampliación de la cerámica⁴⁹.

A la derecha de las ruinas de Cermag, en la ronda Fiscal, se localizaba otra fábrica conocida como la *Cerámica del Comandante*, en cuyo emplazamiento hoy existe un enorme bloque de viviendas.

Siguiendo el eje sur de la carretera de Pastrana, junto al Molino del Puente en las inmediaciones del río Henares, funcionó la cerámica propiedad de los hermanos *García Arévalo*, hoy también desaparecida. En 1955, los propietarios solicitaron autorización municipal para la construcción de un horno continuo, y un año después, para un proyecto de secaderos.

A finales de los años sesenta, se puso en funcionamiento una nueva sucursal de la Cerámica Estela, conocida como *Estela Dos*. Ante la imposibilidad de ampliar la instalación original, es probable que la dirección buscara un nuevo emplazamiento más adecuado a las necesidades productivas, instalando una nueva planta en la margen izquierda de la carretera de Pastrana, al pie de un conjunto de cerros de donde se extraía tierra de reconocida calidad. Tampoco se conservan trazas de esta segunda fábrica Estela, que en la actualidad ocupa un pequeño polígono industrial, aunque es fácil reconocer visualmente los recortes y desniveles que el expolio extractivo ha provocado en los cerros y, en general, en la topografía de este entorno.

Otra área de influencia, en torno a la carretera de Daganzo y el eje de la carretera N-II, también acogió implantaciones cerámicas. Entre otras, la *Cerámica de los hermanos Méndez Manglano*, situada en el camino del cementerio, que precisamente en estos años conoció una ampliación y mejora de sus instalaciones. Entre 1954 y 1957 sus propietarios solicitaron varias autorizaciones al Ayuntamiento para cons-

⁴⁸ Estos restos, únicos dentro del casco urbano alcalaíno, han sido puestos en valor por una reciente intervención del Ayuntamiento centrada en una recuperación paisajística del entorno.

⁴⁹ AMA (DA), Legs. 4631/24, 4625/3, 209/7, 4690, 4696/9.



FOTO 9. Panorámica de la Fábrica de Ladrillos de La Oruga, Alcalá de Henares (P. Candela, mayo de 2000).

truir, con material defectuoso de la propia fábrica, un cobertizo y dos naves destinadas como secaderos y unos años después volvieron a pedir licencia para la instalación de un nuevo horno *hoffman* de aproximadamente 58 metros de longitud por 10 de ancho y “que constaría de 6 cámaras a cada lado de 8 metros de tiro con galería central encajada en la divisoria de ambos órdenes de cámaras”⁵⁰.

Asimismo, el volumen de expedientes consultados nos muestra la frecuencia de irregularidades en las solicitudes y/o concesiones de licencias de apertura y cómo era habitual que la autorización municipal se tramitara estando la fábrica funcionando a pleno rendimiento.

Al noreste de Alcalá, en la margen derecha del Henares, se localiza una de las principales explotaciones agrarias del término, la finca de *La Oruga*, que conserva, entre sus instalaciones, una planta cerámica cerrada a finales de los años setenta⁵¹ (foto 9). El conjunto de la fábrica se ordena en torno a una edificación central de planta rectangular, de más de cien metros de largo por unos cuarenta en las partes de mayor anchura y con cubierta a dos aguas. En su extremo sur se localiza la nave utilizada como sala de fabricación. Su acceso está muy próximo a los cerros y cerrillos que rodean el edificio, también propiedad de la finca. Su interior se presenta como espacio diáfano y luminoso, sólo interrumpido por unas hileras de discretos pies derechos

⁵⁰ Se calculaba un presupuesto total de 71.420 pesetas. Véase AMA: Leg. 4678/13. 4680/2, 4681/3, 4688/11.

⁵¹ Asombrosamente, la instalación se conserva en buen estado, al encontrarse dentro de una finca particular en explotación y vigilada, lo que, sin duda, ha permitido su preservación frente a los procesos de explotación y deterioro que habitualmente afectan a este tipo de patrimonio.

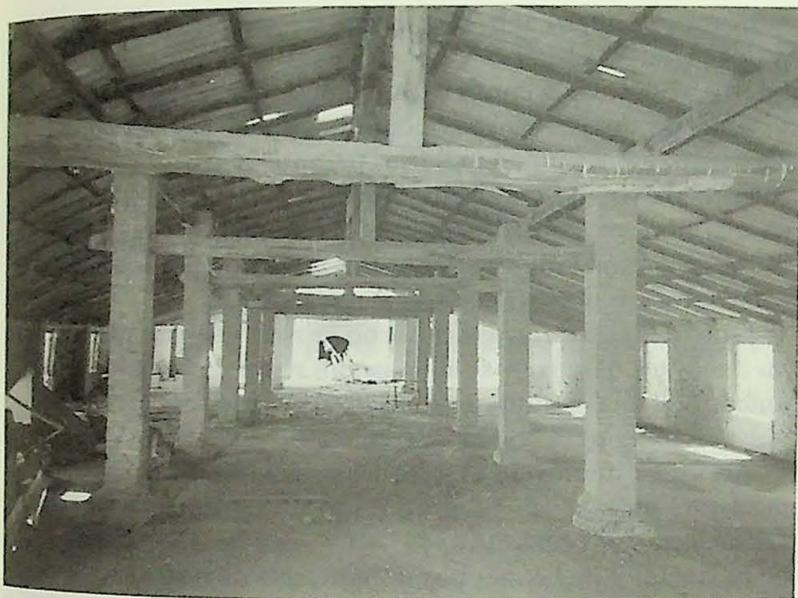


FOTO 10. Nave de fabricación (también utilizada de secadero) de la Cerámica de La Oruga, Alcalá de Henares (P. Candela, mayo de 2000).

de madera, lo que nos lleva a pensar que también se destinara a secadero. Entre la maquinaria más antigua, destacamos una pequeña máquina cortadora de ladrillo (marca Fery-Matic M-34) de las que solían funcionar a la salida de las galleteras que prensaban y moldeaban la tierra, así como varias carretillas de las que se utilizaba para cargar y transportar el ladrillo.

El otro extremo de la nave, siguiendo una solución de continuidad, empalma con el horno continuo, existiendo un espacio intermedio —poco reconocible por su ruinoso aspecto— donde confluyen el taller mecánico, un transformador, los vestuarios y los aseos de los trabajadores, etc. El horno, de magnífica factura, presenta los elementos propios de su tipología, una planta rectangular con galerías abovedadas de ladrillo que transcurre en paralelo (de 50 metros largo por 4 de ancho), separadas por una pequeña cámara y abiertas, en sus dos extremos, por grandes portones de hierro y material refractante. Conserva, además, todos y cada uno de los elementos esenciales del proceso, boquillas, hornillos, trampillas para el tiro, entradas del material, como ya hemos comentado.

La nave contigua al horno, de amplia proporción espacial salpicada por algunas columnas y con la ventilación que ofrece sus muros abiertos, se destinaba como secadero de material, al igual que el espacio superior del horno aprovechando el calor desprendido especialmente durante los meses más fríos del año.

Justo al extremo contrario, es decir, a la izquierda del horno, se sitúa una nave estrecha de construcción posterior (años setenta) que recorre la misma longitud del horno y muestra una hilera de seis cámaras-secadero de instalación más moderna.

Junto a la salida norte del horno se sitúa una gran carbonera, con dos depósitos de agua, y se aprecian los restos de una pasarela que, suponemos, debía comunicar con la planta superior del conjunto para el abastecimiento del combustible.

A escasos metros de la instalación se localiza una edificación de una altura en extenso recorrido que albergaba las viviendas de los trabajadores de la cerámica.

El *municipio de Loeches*, por su parte, conoció en estos mismos años la proliferación de un buen número de fábricas cerámicas, aunque la escasez de documentación administrativa nos impida reconstruir, con el mismo rigor y detalle con que procedimos en el municipio vecino, la génesis y envergadura de sus primeras instalaciones⁵².

En este caso, las cerámicas tendieron a localizarse fuera del casco urbano; la inmensa mayoría se concentró, concretamente, al norte del término, a unos pocos kilómetros del núcleo urbano, en torno a los ejes que comunican Loeches con los pueblos cercanos de Torrejón de Ardoz y Alcalá de Henares. Así, el mayor número de restos cerámicos y de instalaciones abandonadas se localiza geográficamente dentro de un perímetro triangular cuyo vértice se sitúa en el núcleo de Loeches y se extiende hacia el nordeste por la carretera C-300 en dirección a Torres de la Alameda y por el noroeste por la M-210. Precisamente, la densa impronta cerámica que se conserva en este terreno de exploración nos llevó a bautizarlo como "el triángulo del ladrillo" (véase *plano de localización* adjunto).

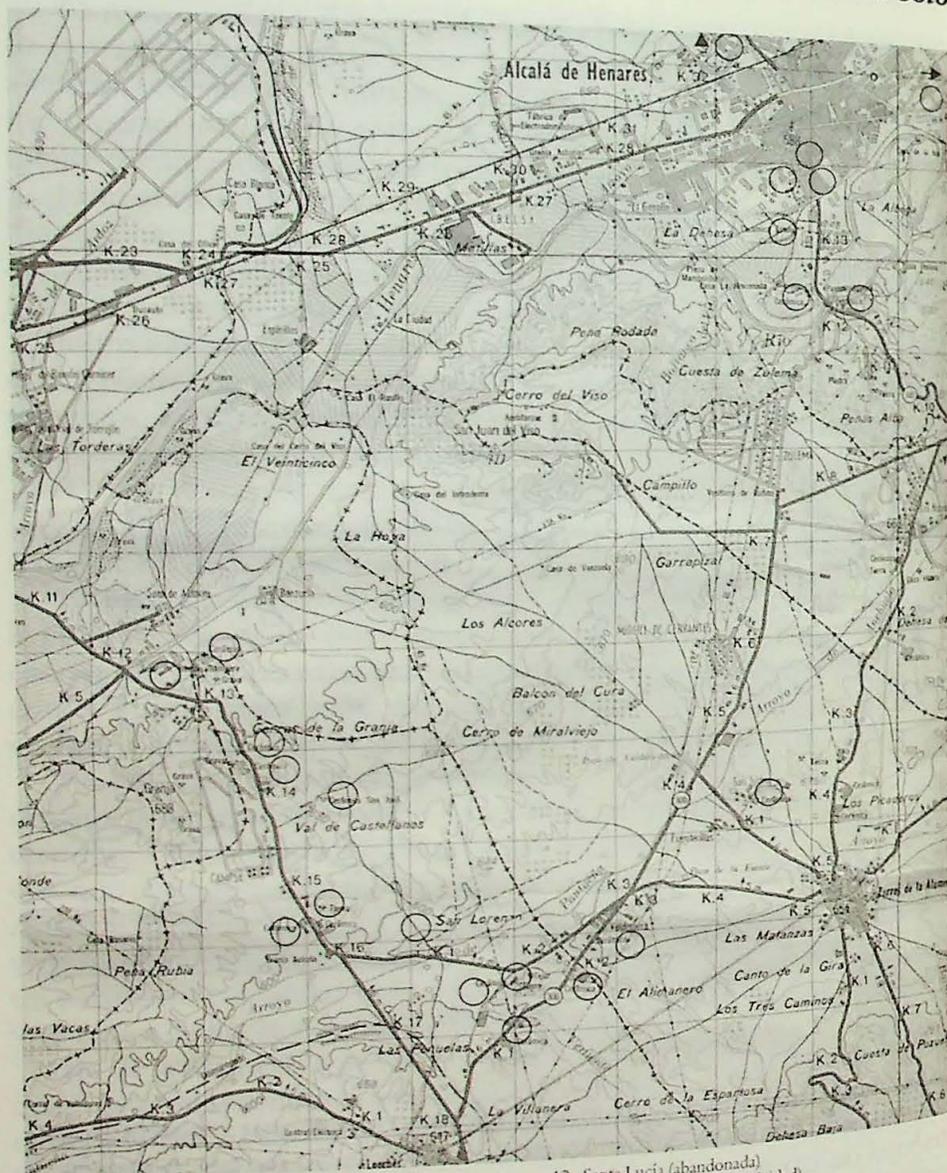
⁵² En este sentido, echamos de menos la documentación administrativa referente a licencias de apertura, obras de nueva construcción, ampliaciones y reformas, inspecciones, etc., que nos hace sospechar que muchas cerámicas se instalaron y empezaron a funcionar sin ningún control municipal. La irregularidad de esta situación, que afectaba especialmente a las fábricas instaladas fuera del núcleo urbano, se mantuvo hasta la aplicación del *Reglamento de actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas* de 1961, que permitió legalizar la situación de muchas industrias del término.



Plano de situación de la Comunidad de Madrid.

El seguimiento y rastreo de la industria cerámica por la documentación técnica y administrativa nos ayudó en las tareas previas al trabajo de campo, especialmente en la localización e identificación cartográfica de un vasto conjunto de restos e infraestructuras cerámicas, desafectadas y en activo, que todavía hoy se conservan⁵³. Asimismo-

⁵³ Para esta labor en concreto, resultaron enormemente útiles los datos e informaciones recogidas en documentos urbanísticos de intervención reciente, como el *catálogo* y las fichas patrimoniales incluidos en las Normas Subsidiarias del *Plan de Ordenación Municipal de Loeches* (Consejería de Obras Públicas, Urbanismo y Transportes, Comunidad de Madrid, 1999, vols. I y II).



1. Prearco (sin actividad)
2. El Porretal (abandonada, actual recinto Pigramal)
3. Antigua San José desaparecida (hoy Berlans, S.A.)
4. Nuestra Señora del Val (en ruinas)
5. El Pilar (en activo)
6. Tejar de Ramón Sampere (desaparecido)
7. Cerámica sin identificar (en ruinas)
8. San Nicolás (en ruinas)
9. Loeches o Del Henares, S.A. (en activo)
10. Fátima (abandonada)
11. Rosi (en activo)
12. Santa Lucía (abandonada)
13. Valdenavajos S.L. (sin actividad)
14. San Isidro (desaparecida)
15. Estela 1.ª (desaparecida)
16. Hnos. García Arévalo (desaparecida)
17. Estela 2.ª (desaparecida)
18. Antigua Argote (hoy bingo-cafetería)
19. Cerimag S.A. (ruinas recuperadas)
20. Pinilla (sólo se conserva chimenea)
21. Hnos. Méndez Manglano (desaparecida)
22. La Oruga (sin actividad)

Plano de localización de las principales fábricas cerámicas estudiadas en Loeches y Alcalá de Henares [Mapa Militar de España, Hoja de Alcalá de Henares, 20-22 (560), escala original 1:50.000, 1974].

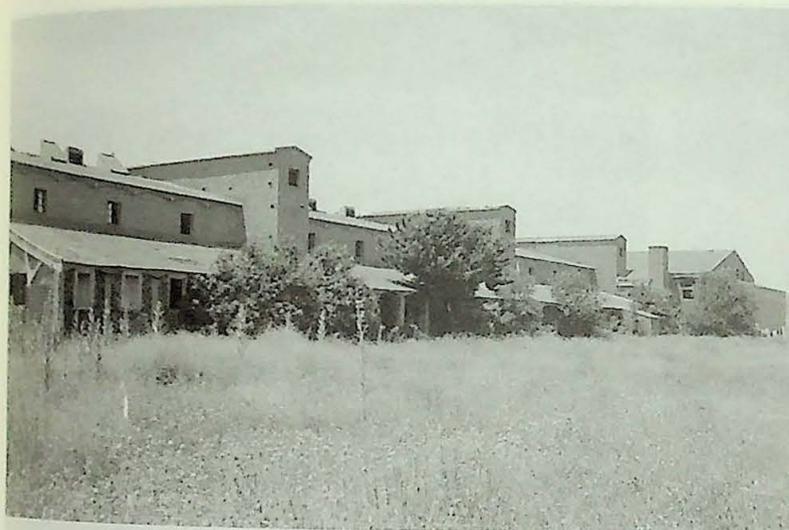


FOTO 11. Fachada sur de la Cerámica El Porretal, punto kilométrico 2,5 de la carretera M-206 (P. Candela, junio de 2000).

mo, y recuperando una de las preocupaciones principales de nuestra búsqueda, la experiencia y los conocimientos de un cualificado informante local nos ayudaron a recomponer e interpretar las trazas y restos más deteriorados de algunas instalaciones estudiadas como el magnífico ejemplar de horno continuo perteneciente a la antigua San Nicolás, que se conserva con todos sus elementos de apoyo y que representa un hallazgo de excepcional calidad para la reconstrucción tipológica y funcional de esta pieza clave en la evolución tecnológica de la cocción de materiales cerámicos para construcción.

Del conjunto de fábricas localizadas, dos sobresalen por su envergadura productiva: la "histórica" Cerámica El Pilar S.A., hoy sin actividad, y la conocida como Cerámica El Porretal (foto 11), ambas situadas en la margen derecha de la carretera M-210.

En dirección a Torres de la Alameda, a la altura del kilómetro 1 de la M-225, observamos otro importante eje de concentración fabril. Un pequeño desvío a la izquierda nos lleva hasta las ruinas de la Cerámica San Nicolás, que conserva en buen estado, tal y como hemos mencionado, un horno *hoffman* (fotos 12 y 13).

Otras industrias cerámicas de carácter más modesto, que respondían a los nombres de Santa Eugenia, Prearco, Nuestra Señora del Val (foto 14), Los Bañadares, Valdenavajos S.L., Fátima, Rosi, S.L. o Cerámi-

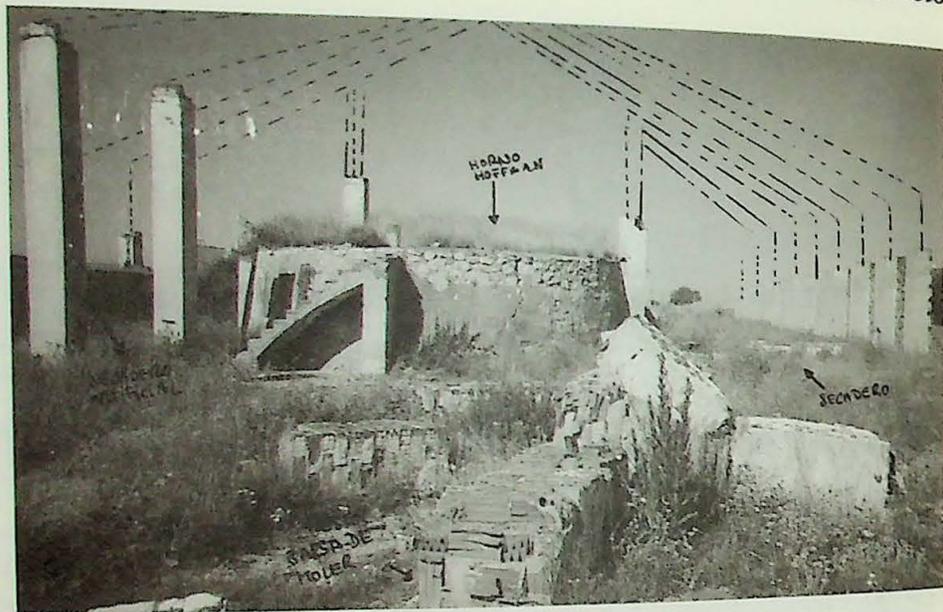


FOTO 12. Ruinas de la Cerámica San Nicolás, Loeches (P. Candela, junio de 2000).

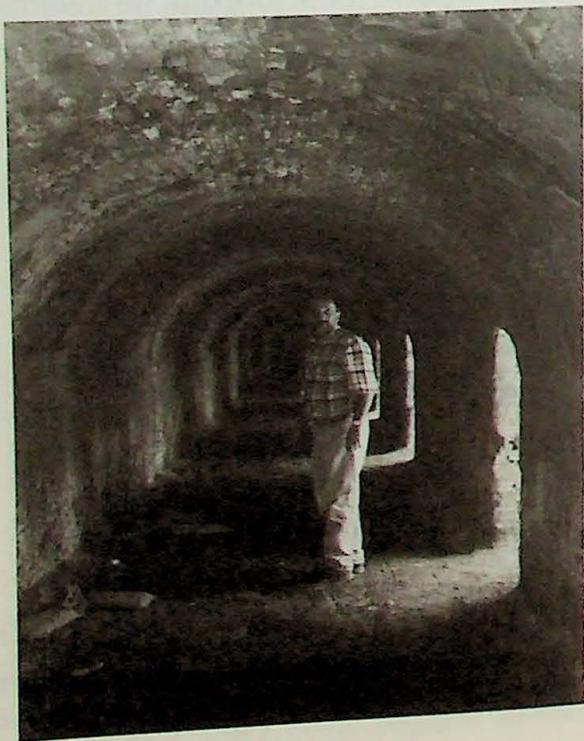


FOTO 13. Interior del horno hoffman de la Cerámica San Nicolás, Loeches (P. Candela, septiembre de 1999).

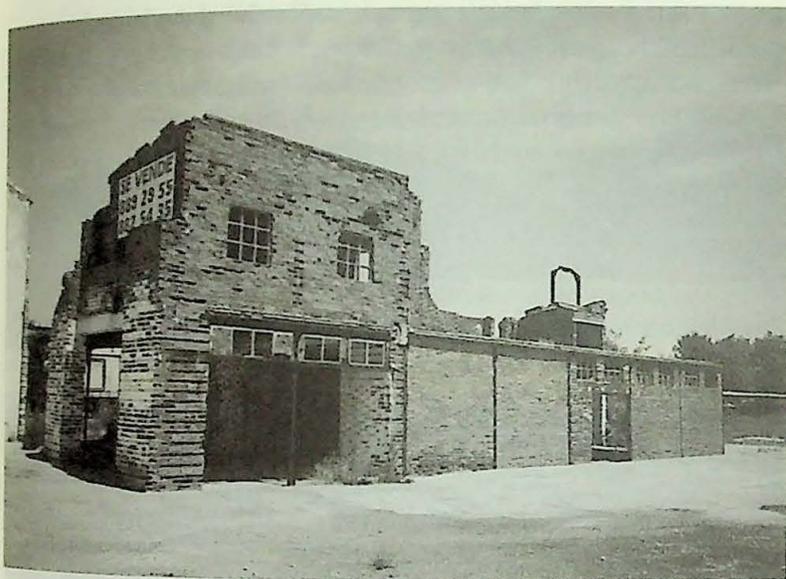


FOTO 14. Restos de la Cerámica Nuestra Señora del Val, Loeches (P. Candela, junio de 2000).



FOTO 15. Instalaciones en activo de la Fábrica Cerámica La Rosi, S. L., próxima al kilómetro 2 de la carretera M-225, Loeches (P. Candela, junio de 2000).



FOTOS 16 y 17. Instalaciones en activo de la Cerámica del Henares S.A., en Loeches, detalles de fachada e interior (P. Candela, mayo de 2000).

ca del Henares, S.A. (estas dos últimas todavía hoy en activo), estuvieron funcionando a pleno rendimiento hasta los años sesenta reparatiéndose la mayor parte de la oferta de trabajo del municipio (fotos 15, 16 y 17).

5. Conclusiones

A lo largo de este artículo hemos explorado una problemática que recorre la historia de la fabricación de materiales cerámicos para la construcción aportando un nuevo capítulo al redescubrimiento del

La mecanización toma el mando...

pasado industrial madrileño. Examinando sus orígenes, hemos rescatado una arraigada actividad artesanal en torno al funcionamiento de los tejares manuales que, lejos de desaparecer por sustitución tecnológica, fueron revitalizados en determinadas coyunturas, como fue la postguerra civil, funcionando como piezas clave en algunas economías locales. En efecto, como hemos visto, después de la guerra, los tejares de Alcalá de Henares conocieron un impulso inesperado provocado, en parte, por las enormes necesidades de material para las tareas de reconstrucción de viviendas y edificios. De modo que estas primitivas instalaciones volvieron a asumir una parte esencial de la oferta de empleo local, ofreciendo en ocasiones un sobresueldo imprescindible a muchos jornaleros y obreros de la localidad. La memoria del trabajo recuperada, en buena parte, a través de los testimonios orales recogidos nos muestra cómo durante los difíciles años cuarenta y cincuenta, en los meses más calurosos, la práctica de "hacer horas en el alfar" se generalizó como una estrategia de supervivencia en muchos hogares de trabajadores alcalaínos.

Siguiendo el proceso de modernización del sector, hemos desbrozado las enormes posibilidades de investigación que afectan a la realidad histórica, social y tecnológica de la fábricas cerámicas madrileñas, aportando algunos elementos de análisis que nos ayudan a comprender mejor su contribución a la industrialización regional.

Con el avance de la mecanización y la racionalización del trabajo llegaron las grandes factorías cerámicas. El uso extensivo de la mano de obra obligó a diseñar nuevos centros de trabajo más adecuados a las nuevas necesidades productivas. Inversiones importantes de capital y modernidad tecnológica y organizativa marcaron la pauta, tal y como hemos constatado en las primeras cerámicas instaladas en la capital, dotadas desde finales de siglo XIX (véase el caso de la Cerámica Madrileña) con sistemas *hoffman* para la cocción de ladrillos y tejas.

Asimismo, una aproximación a la compleja realidad del trabajo cerámico nos revela, por ejemplo, el empleo frecuente de mujeres en las tareas manuales de acopio y transporte de ladrillos o el trabajo de niños y jóvenes ocupados como carretilleros en las fábricas cerámicas, especialmente en los meses de verano.

Ahora bien, no sólo hemos indagado en la explicación de los distintos procesos productivos, lo que nos ha llevado a consultar publicaciones técnicas, visitar empresas, reconstruir localizaciones e inventar restos fabriles y tecnologías transformadas por la evolución de los usos, sino que hemos insistido, muy especialmente, en la recomposición de los procesos de trabajo, recuperando una mirada desde

abajo, en la que la voz y el recuerdo de los trabajadores tienen necesariamente que estar presentes.

En clave reflexiva, hemos desvelado las estrategias que han orientado nuestro trabajo de campo en los núcleos principales del medio este madrileño, recorriendo la geografía física, pero también social y económica, del trabajo cerámico, pudiendo identificar experiencias, recoger testimonios y acumular indicios de otras realidades laborales que completan el escenario productivo que encierra el "triángulo del ladrillo".

Una experiencia de dos años de trabajo que viene a constatar los esfuerzos, las dificultades, implícitas y añadidas, que entraña el trabajo de campo concebido, bajo nuestro punto de vista, como una fuente de reflexión y una herramienta científica que ordena y articula el estudio y la recuperación de los restos industriales⁵⁴. Como hemos visto a lo largo de los recorridos y visitas por el término de Loeches, el riguroso trabajo de localización, prospección y registro de las fábricas de materiales cerámicos para la construcción (o sus ruinas) nos ha permitido identificar, entre un vasto legado patrimonial, al menos siete ejemplares de hornos *hoffman* que constituyen un testimonio de referencia en la evolución tecnológica del sector. La envergadura y solidez de estas construcciones se refleja en algunos de los ejemplares que se conservan en buen estado, reuniendo, como en el caso de la Cerámica de La Oruga, condiciones adecuadas para su recuperación arqueológica. Precisamente, en el ámbito del patrimonio industrial, la experiencia europea nos muestra la restauración y adecuación de un horno *hoffman* como sede del Museo de la Técnica de Colonia. También en nuestro país, la antigua fábrica de cerámicas de La Tejera, en Palencia, que alberga en su planta baja dos impresionantes hornos continuos, está siendo restaurada para usos culturales.

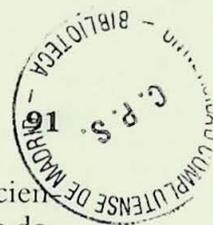
Con todo, el término de Loeches, con su abundancia de restos materiales, ha resultado ser un escenario sustancial para el estudio de la configuración espacial y del funcionamiento productivo de las cerámicas. Ahora bien, ante la vulnerable situación de los restos conservados, sólo la investigación documental y el trabajo de archivo, explotando, por ejemplo, con rigor y paciencia los datos urbanísti-

⁵⁴ Una reflexión metodológica en este sentido, con aplicación de estudio de caso, en nuestro trabajo sobre la Azucarera de Aranjuez (*Historia Social*, núm. 37, 2000, pp. 27-52) y en la obra colectiva de P. Candela, J.J. Castillo y M. López, *El Patrimonio Industrial y la memoria...*, op. cit., especialmente pp. 13-18.

cos, nos permiten conocer lo que había y lo que está desapareciendo. Asimismo, la reconstrucción histórica a partir de los aportes documentales ha contribuido decisivamente a la recuperación de la memoria y la cultura del trabajo cerámico en el caso de Alcalá de Henares.

Un trabajo que, en definitiva, hemos abordado con la intención de recuperar una historia, viva o muerta, incorporando sus trazas físicas, documentales o experienciales, pero que, sobre todo, haga visible el protagonismo y la memoria de quienes la vivieron, esto es, "una memoria capaz de dar cuenta de lo escrito, de lo construido y de lo encarnado en las personas"⁵⁵.

⁵⁵ Juan José Castillo (2004), «La memoria del trabajo y el futuro del patrimonio», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 52, otoño, p.11.



Resumen. «La mecanización toma el mando: la fabricación de materiales cerámicos para la construcción, Madrid 1890-1960»

En el presente artículo abordamos la historia del trabajo y de los trabajadores de la fabricación de tejas y ladrillos, una actividad estratégica en el desarrollo de la industria madrileña. Conocer sus antecedentes más inmediatos en torno al tejar manual y las diferentes formas de trabajar el barro, así como indagar en los cambios y significados que introdujo la mecanización del ladrillo en la organización, procesos y condiciones de trabajo son algunas de las apuestas iniciales de este estudio.

La reconstrucción del proceso productivo del ladrillo en el medio este madrileño, a través de la impronta dejada en núcleos principales como Vallecas, Alcalá de Henares o Loeches, nos muestra una de las áreas geográficas de mayor calado cerámico de la región. Y no por casualidad, el escenario elegido por algunas de las empresas más sobresalientes que lideraron la modernización del sector.

Desde una mirada pegada al trabajo de campo, a la observación directa y la incorporación de un rico dispositivo de testimonios físicos, documentales y experienciales, nos esforzamos en recuperar una memoria del trabajo, un paso más en esa dirección que nos lleva a mirar y reinterpretar con mayor ímpetu el pasado industrial de Madrid.

Abstract. «Mechanization takes command: the manufacture of ceramic materials for the construction industry, Madrid 1890-1960»

This article analyses the history of work and workers in the brick- and tile-making industry, a crucial sector in Madrid's industrial development. After tracing the immediate antecedents of industrial brick making in the manual production of bricks and other clay building materials, the article goes on to highlight the impact of mechanization on the organization, productive processes and working conditions in the industry.

The reconstruction of the brick-making process in the east of the Madrid through an exploration of physical traces left in important centres of production such as Vallecas, Alcalá de Henares and Loeches, leads us to one of the most important ceramic-producing areas in the region. It is no coincidence that it was this was the location chosen by some of companies that would spearhead the modernization of the sector.

Drawing on fieldwork, direct observation, a wide range of physical and documentary evidence as well as personal experiences, this article seeks to recover the memory of labour and to take a step further towards the rediscovery and reinterpretation of Madrid's industrial past.

Mercados y relaciones laborales en el Marco de Jerez durante la segunda mitad del siglo XX¹

Carlos Arenas Posadas *

El Marco de Jerez, la vasta extensión de viñas y bodegas situada al norte de la provincia de Cádiz, es conocido en la historiografía española por tres grandes motivos: por haber sido uno de los núcleos originarios del capitalismo español, su más importante enclave exportador hasta el siglo XX y el escenario de algunos de los más dramáticos episodios de la lucha de clases en nuestro país.

El objetivo principal del presente artículo es interrelacionar esas dimensiones empresariales, mercantiles y laborales en la viticultura del Marco de Jerez en la segunda mitad del siglo XX, aunque igualmente el artículo podría servir también como un ejemplo, casi como un paradigma, del proceso seguido por las relaciones de trabajo en los países industrializados desde finales del siglo XIX.

El texto se divide en varios apartados. En el primero se hará una descripción somera de los actores sociales, de sus posiciones como demandantes y oferentes en el mercado de trabajo; a continuación, se revelarán las causas del conflicto de intereses que se visualiza a mediados de los años cincuenta en un momento en el

¹ Mi agradecimiento a Eloísa Baena, Antonio Miguel Bernal, Fernando Pascual y Marta Soler por los comentarios y la ayuda recibida. Especial recuerdo a Antonio Cabral Chamorro, que me ilustró *in situ* en los años setenta y ochenta sobre los efectos de una economía y una sociedad en cambio.

* Correo electrónico: carenas@us.es. Universidad de Sevilla. Facultad de Ciencias del Trabajo; c/ Madre de Dios, 1; 41004 Sevilla.

que el vino jerezano inicia una fase expansiva en los mercados internacionales; el tercer apartado se dedica al origen de la negociación colectiva en el Marco de Jerez y a cómo esta se ofrece como una solución para reducir las incertidumbres de bodegueros, cosecheros y trabajadores. Los dos siguientes capítulos describen los efectos de la negociación colectiva sobre la “modernización” del viñedo jerezano y sobre el sistema local de relaciones laborales en el contexto de la crisis del franquismo y la primera transición democrática; finalmente, en el último capítulo se alude a los cambios producidos en las relaciones de trabajo a partir de los años ochenta en plena crisis de mercados y reconversión del sector.

1. Exportadores, cosecheros, viñeros y jornaleros viticultores en el Marco de Jerez: una foto fija a comienzos de los años cincuenta

A mediados del siglo XX, la estructura de la propiedad de la tierra en el Marco de Jerez mantenía rasgos distintos a los habituales y tópicos de la Baja Andalucía: al igual que en la campiña, existía una pequeña minoría de propietarios latifundistas —en el viñedo, latifundio se considera la superficie cultivable superior a 40 hectáreas—, pero a diferencia de las tierras calmas, en el viñedo proliferaban propietarios medianos e incluso minúsculos, muchos de los cuales necesitaban contratarse por cuenta ajena para sobrevivir y reproducirse socialmente. La gran propiedad se hallaba situada en las tierras albarizas de los términos municipales de Jerez y, en menor medida, del Puerto de Santa María y de Sanlúcar de Barrameda. En estos pagos incluidos en la zona del “Jerez Superior”, 20 propietarios —el 2,4% del total de agricultores— poseían casi el 40% de la tierra hacia 1968. Por su parte, el minifundio —por debajo de dos hectáreas— se ubicaba preferentemente en Sanlúcar de Barrameda y en el resto de los términos municipales del Marco: Trebujena, Chipiona, Lebrija, Rota o Chiclana. La mayor parte de los viñedos de esos términos estaba incluida dentro de la denominada “zona de producción” caracterizada por producir mosto de inferior calidad. En esta zona, en 1968, el viñedo sumaba unas 6.708 hectáreas en manos de casi seis mil viticultores, lo que suponía por término medio poco más de una hectárea de viña

cada uno². La específica estructura de la propiedad en el Marco de Jerez puede explicarse por el elevado precio de la tierra y de la mano de obra en el viñedo, por la ausencia de sistemas de arrendamiento y, sobre todo, porque desde tiempos remotos el minifundio fue un elemento decisivo para asegurar la abundancia y la estabilidad del trabajo asalariado.

La demanda de mano de obra y las relaciones laborales en la viticultura jerezana estaban condicionadas aún en los años cincuenta por tres grandes circunstancias: el tamaño de la propiedad, el precio de la materia prima y la estacionalidad de las labores.

Respecto al tamaño de la propiedad, el término *empleador* debe reservarse en el Marco de Jerez preferentemente a grandes y medianos propietarios; a medida que descendemos en el tamaño de la propiedad, el campesino era menos dependiente de la mano de obra asalariada, asumiendo él mismo con su familia el trabajo de todas o una parte de las faenas a lo largo del año.

Junto al tamaño de la finca, otro elemento sustancial para desentrañar la naturaleza de las relaciones laborales era el precio de la uva o del mosto. Siendo forzosamente sintéticos, podemos decir que a comienzos de los años cincuenta los precios de uvas y mostos seguían estando determinados por diversos mecanismos de regulación, tanto informales como formales, que respondían al interés de garantizar la sostenibilidad del sistema. Entre los informales pueden incluirse los acuerdos preferentes al margen del mercado entre cosecheros y bodegueros o aquellas estipulaciones implícitas en los préstamos que los bodegueros hacían a sus proveedores a lo largo del año³. Entre los mecanismos formales de regulación, los más importantes se derivan de la existencia a partir de 1934 del Consejo Regulador de la Denomina-

² García de Quevedo (1970).

³ “Durante el año, los modestos viticultores piden préstamos a los cosecheros para realizar las labores del campo para abonarlos con uvas de la próxima cosecha, al precio dictado por los prestatarios, por lo que la libertad de contratación es nula, al recibir a cambio de la mercancía hipotecada el precio arbitrario impuesto unilateralmente por los vinateros. Práctica aún más injusta si se considera que los préstamos de las cosechas, no se atreven a exigir un justo precio ante el temor de que en años de gran producción no encuentren compradores. Constituyendo este temor la hipoteca de carácter moral”, Cámara Oficial Sindical Agraria de Jerez, Jerez de la Fronte-Marco de Jerez, Archivo Histórico Provincial de Cádiz (AHPC). Los documentos procedentes de este archivo han sido consultados en el Archivo Histórico de Comisiones Obreras de Andalucía, AHCCOO-A.

ción de Origen Jerez, organismo destinado a paliar los efectos del mercado sobre la sociedad local preservando la calidad del vino, evitando la sobreproducción y estableciendo las pautas para la distribución del producto social vitivinícola entre exportadores, bodegueros, cosecheros, viñeros y trabajadores.

En este marco de relaciones clientelares entre campesinos e industriales bodegueros, las grandes firmas exportadoras del Marco de Jerez ejercían en última instancia el control sobre los precios y la distribución del producto social. El control de la oligarquía local se cimentaba en cuatro grandes soportes: en el papel determinante que tenía el mercado exterior para la economía del jerez, en la integración vertical en sus empresas de las actividades mercantiles, industriales y agrarias, en la influencia que ejercían sobre las decisiones del Consejo Regulador y en la tolerancia de este respecto a la entrada de mostos foráneos en las bodegas.

Finalmente, la demanda de mano de obra en el viñedo del Marco de Jerez se caracterizó siempre por ser extremadamente flexible. Las peonadas se repartían a lo largo del año en función de las faenas que la viña iba requiriendo sin que hubiera más compromiso entre empleador y empleado que un mero nexo de caja administrado por los capataces⁴. A temporadas de febril actividad les sucedían otras de inactividad absoluta, momentos en los que la situación de los jornaleros se volvía desesperada toda vez que, salvo en Jerez de la Frontera, el mercado de trabajo en el Marco tenía rasgos monopsónicos⁵.

Sin embargo, y al contrario de lo que ocurría en la campiña, la libertad de contratación y la regulación franquista no bastaban para subordinar a los viticultores a los intereses de la burguesía local; la razón de esta diferencia era la extrema dependencia que el viñedo tenía de la mano de obra especializada. Las grandes bodegas exportadoras podían imponer precios del mosto a la baja a cosecheros y modestos

⁴ En los años cincuenta, las labores seguían haciéndose como se habían hecho desde siempre. Los viticultores, usando distintas azadas, navajas, tijeras o mochilas, podaban en diciembre, cavaban e injertaban en febrero, abonaban y castraban en abril y mayo, daban el "golpe y rajo" en junio, binaban en julio y vendimaban en septiembre.

⁵ "En aquel tiempo no había más alternativa que esperar a que llegara la *poa* [...]. No había trabajo ni para la viña de uno; ¿para qué iba a dar trabajo, para encarecer el producto? Había que buscar o estudiar la manera de buscar un trabajo alternativo, pero eso no se ha buscado nunca ni se ha intentado nunca". Entrevista realizada por Eloísa Baena y Alfonso Martínez Foronda a Emilio Fábregas. Archivo Histórico de CCOO-A.

campesinos pero difícilmente aquellas y estos podían presionar a la baja el precio del trabajo.

La oferta de mano de obra en el Marco de Jerez estaba formada por jornaleros especialistas y por modestísimos propietarios de viñas que tenían en las rentas salariales un complemento a las cantidades percibidas por la venta de su uva⁶. A comienzos de los años cincuenta, el número de obreros viticultores censados en el Marco de Jerez se aproximaba a los siete mil individuos, de los cuales Sanlúcar y Trebujena aportaban cuatro quintas partes mientras los jerezanos apenas superaban el 10% del total⁷. No siempre había sido así; a comienzos del siglo XX, los jornaleros jerezanos constituían el contingente más numeroso de la fuerza de trabajo; sin embargo, la drástica reducción de la superficie cultivada debida a la filoxera desde 1894 provocó que muchos viticultores de Jerez abandonaran el viñedo para emplearse en mercados de trabajo alternativos⁸.

El lugar de los jerezanos fue siendo ocupado por sanluqueños y trebujeneros, buena parte de los cuales poseían rasgos sociales y culturales muy diferentes a los primeros. Si a comienzos del siglo XX cinco de cada seis viticultores jerezanos carecían de tierra, en los años cincuenta al menos la mitad de los obreros viticultores de Sanlúcar o de Trebujena eran propietarios de un *peacito* capaz de producir entre 7.000 y 12.000 kilos de uva que les proporcionaban entre el 30% y el 80% de sus ingresos anuales según los casos. Se trataba, como vimos, de minúsculas fincas situadas en tierras de inferior calidad —"barrros", "barrillos" o "arenas"—, que si eran aptas para el cultivo fue debido al talento acumulado durante siglos por sus propietarios⁹. Como en Francia, el desarrollo del capitalismo en el viñedo jerezano había promovido una clase asalariada, pero también un pequeño campesinado que se acercaba al mercado tanto a ofrecer su uva como a ofrecer su trabajo. Fue este último colectivo el que dirigió la lucha campesina y jornalera en ambos mercados, así como la oposición antifranquista hasta los años setenta.

⁶ Cruces (1994).

⁷ En concreto: Sanlúcar de Barrameda, 4.500; Trebujena, 1.200; Jerez de la Frontera, 800; Puerto de Santa María, 200; Chiclana, Chipiona, Rota y Lebrija, 300.

⁸ En Jerez de la Frontera el número de obreros viticultores cayó desde los 5.000 o 6.000 a finales del siglo XIX hasta los 2.400 en 1921. Montañés (1997), p. 50.

⁹ Según la Cámara Agraria de Jerez, el número de fincas menores de 2 hectáreas en 1961 era: 249 en Trebujena; 81 en El Puerto; en Jerez, 45; en Rota, 25; en Sanlúcar, 648, y en Chipiona, 3.234, aunque la mayor parte de estas últimas pertenecía a sanluqueños debido a la inmediatez de sus términos municipales. AHPG.

Como los artesanos del siglo XIX, y a pesar de la legalidad franquista, el viticultor jerezano de los años cincuenta ejercía un evidente control sobre el proceso de trabajo. Dicho control se adquiría con el aprendizaje del oficio en el viñedo familiar, se cimentaba en el carácter no dependiente de la prestación laboral asalariada y se consolidaba con la cohesión profesional entre los viticultores, que se sostenía sobre dos soportes principales: sobre el papel que jugaban los capataces en el mercado de trabajo y sobre los mecanismos arbitrados para estrechar el diferencial de rentas entre viticultores con tierra y sin ella.

En el Marco de Jerez, todo empleador contrataba a una o a varias cuadrillas encabezadas por un capataz que dirigía las operaciones. Generalmente, ninguno de ellos, ni siquiera el capataz, era un empleado fijo. Los contratos eran informales, recibiendo el capataz el encargo de dirigir tanto las relaciones de empleo —contratar, despedir, pagar— como la organización de las labores. El papel de estos hombres en el mercado de trabajo era fundamental porque habiendo delegado en ellos los patronos, garantizaban que los contratos se establecieran siguiendo criterios más próximos a la economía moral que a la lógica del mercado, fijando, por ejemplo, los suficientes “repasos” para asegurar el jornal el mayor número de días posible o haciendo respetar los términos tradicionales del “trato” que establecían el número de paradas, comidas o “cigarros”. El capataz era el valedor de un negocio basado sobre los valores de la calidad y larga vida de la viña antes que sobre los valores de la producción masiva.

Una primera manifestación de la voluntad del oficio por homogeneizar las rentas entre sus componentes estaba en la compensación de los jornaleros que “dormían fuera” tal y como se recoge en las bases que la Confederación Nacional del Trabajo hizo firmar a los empleadores de Sanlúcar en mayo de 1931 y marzo de 1936. En ambas bases se fijaba un incremento salarial del 40% para los trabajadores que se desplazaran a cortijos alejados de Sanlúcar. Parece lógico que ese incremento correspondiera a viticultores sin tierra, porque los pequeños propietarios necesitaban contratarse cerca del pueblo para ocuparse de su viña a primera o a última hora del día¹⁰.

La cohesión dentro del oficio se garantizaba también en detrimento de la división del trabajo. Como se reclamaba en la República “para toda clase de faenas”, lo que permitía a los viticultores cobrar

¹⁰ Bases para el trabajo en las viñas de mayo de 1931 y marzo de 1936. Archivo Histórico de CCOO-A.

como especialistas las tareas más sencillas —en general, todas aquellas donde se empleaban azadas—, lo que beneficiaba en especial a los viticultores sin tierra, potencialmente menos cualificados.

Estos rasgos conferían al viticultor una identidad colectiva similar a la de tantos otros artesanos del siglo XIX, una especial “psicología” que provenía de tiempos remotos y que los hacían temibles en los conflictos sociales¹¹.

2. Mercados, regulación y conflicto en los años cincuenta

Tras la Segunda Guerra Mundial, la aplicación en Europa de un modelo de acumulación de capital basado en el bienestar colectivo hizo posible alcanzar niveles de consumo *per capita* hasta entonces desconocidos. El tirón de la demanda alcanzó también a las bebidas alcohólicas —la producción y la exportación de vino en el mundo crecieron un 50% entre 1950 y 1980¹²—, lo que impulsó a los productores a buscar los métodos más rápidos y baratos para satisfacerla.

A mediados de los años cincuenta, la exportación de jerez recuperó los niveles de los años treinta alcanzando el cuarto de millón de hectolitros anuales, cifra que no cesó de incrementarse hasta veinticinco años después¹³. Para satisfacer la creciente demanda de los principales consumidores británicos y holandeses, exportadores y bodegueros fueron adquiriendo, como había ocurrido en el pasado,

¹¹ Velásquez Gaztelu decía ya en 1760 que los modestos propietarios en Sanlúcar ejercían una perniciosa influencia sobre el mercado de trabajo porque con su propiedad “se ha privado con esto al público de un gran número de trabajadores o se les ha puesto en la tentación de querer llevar la voz entre los demás de su gremio, para prescribir a los hacendados gruesos los jornales que les han de pagar por el cultivo de sus haciendas y no querer por esta parte escuchar razón, ni sujetarse a las leyes del reino, ni ordenanzas de la ciudad, fijadas en la multitud de su número, grande a la verdad, para temerse de su rudeza e ignorancia, cualquier sedición, fuera de otros graves inconvenientes que el permiso de estas viñas ha producido la República como se irá notando”, Maldonado Rosso (1999), p. 383.

¹² Eva Fernández García (s. f.), «Marketing history of wine during the twentieth century. A business perspective», VIII Conferencia Anual de la Asociación Europea de Historia de la Empresa.

¹³ Estadísticas del Consejo Regulador de la Denominación de Origen Jerez-Xeres-Sherry.

cantidades adicionales de mosto fuera del Marco, en el Condado, el Aljarafe, Montilla o Tierra de Barros, lo que contribuyó a que el precio de la materia prima tendiera a depreciarse respecto al vino y a otros insumos tal y como se observa en el siguiente cuadro.

CUADRO 1. Precio de la uva y de otros insumos en el Marco de Jerez entre 1947 y 1960¹⁴

Años	Precio uva Chiclana	Precio uva Jerez	Jornales	Azufre	Sulfato	Vinos Arroba
1947	1,75		16	2,50	6,50	70
1948	1,40		20			
1949	1,75	1,70				
1950	1,75	1,70				
1951	2,00	2,00	24			
1952	1,70					
1953	1,40	2,30				
1954	1,60	2,40				
1955						
1956	1,60	2,55	27			120
1957	1,75	2,55	36	5,25	18,25	

En el cuadro se observa además cómo el precio de la uva evolucionó de forma distinta en las dos zonas del jerez: quedó estancado o incluso descendió entre 1947 a 1957 en la "zona de producción", mientras que en la zona del "jerez superior" experimentó un aumento del 50% en esos mismos años. Es evidente que el creciente diferencial entre el precio de las uvas no estaba relacionado con la calidad relativa de las mismas, sino, más bien, con la distinta elasticidad de la oferta de cada una de ellas en los mercados locales. En la zona del "jerez superior" donde predominaba la gran propiedad en manos de grandes cosecheros y empresas integradas verticalmente, la uva se apreció considerablemente, mientras que se depreció en las zonas de pequeña propiedad cuya producción competía con los vinos foráneos.

¹⁴ Carta del alcalde de Chiclana al gobernador civil de 8 de agosto de 1961 (AHPC).

El mercado, o, mejor, el control sobre el mercado de las empresas exportadoras, perjudicaba al pequeño y mediano campesinado, que respondió de una doble manera: una, creando sociedades cooperativas desde la segunda mitad de los años cincuenta; otra, trasladando sus incertidumbres al mercado de trabajo. Los pequeños viñeros intentaron compensar la caída del precio de la uva con peticiones de subidas salariales; los viñeros empleadores, por su parte, intentaron flexibilizar un mercado de trabajo imperativamente regulado desde 1942 por la Ley de Reglamentaciones de Trabajo y por las recomendaciones que en materia salarial daba el Consejo Regulador de la Denominación de Origen¹⁵.

El 31 de octubre de 1954, los empleadores acordaron rebajar cinco pesetas el jornal con motivo de la reducción de la jornada de trabajo en invierno de ocho a siete horas. Aquella decisión encendió la chispa del conflicto social. Al día siguiente, una masa de obreros viticultores se concentró en silencio ante las puertas del Sindicato Vertical de Sanlúcar de Barrameda reclamando el cumplimiento de una ley franquista que no contemplaba que la reducción horaria implicara reducción del jornal.

Existe una amplia documentación escrita y oral sobre aquellos hechos y no es el sitio aquí para reproducirla¹⁶; quizás sólo habría que añadir que junto a la caída del precio de la uva y a la presión de los viñeros sobre los salarios, en el origen del movimiento campesino influyeron también la potente cohesión profesional entre los viticultores antes descrita y la persistencia de una literatura y de una memoria libertaria que elevaron la conciencia política de jóvenes viticultores y les permitieron convertir las redes vecinales y profesionales en redes de acción colectiva¹⁷. La lucha por el poder dentro del régimen entre falangistas y tecnócratas influyó también para que aquel movimiento prosperara y no fuera ahogado inicialmente por la represión.

¹⁵ Una de las recomendaciones del consejo había hecho subir el salario mínimo de los viticultores en torno al 40% a comienzos de los años cincuenta (el gobernador civil de Cádiz al Ministerio de la Gobernación, 20 de julio de 1962, AHPC).

¹⁶ Las recopilaciones orales de Foweraker, Eloísa Baena y Martínez Foronda han dado lugar a trabajos editados: Foweraker (1990); Martínez Foronda (1993).

¹⁷ En ese grupo de jóvenes viticultores que dirigirá el movimiento campesino estaban: Emilio Fábregas, Juan Rodríguez Roldán, Manuel Romero Pazos, Nicolás Ruiz Gómez Pancaro, entre otros. Habría que añadir que la represión contra los viticultores durante la Guerra Civil y en los años siguientes no fue tan sangrienta como lo fue en las tierras del cereal o del olivo debido a la necesidad que el viñedo tenía de los especialistas libertarios, y el régimen, de divisas a través de la exportación del vino (Jeff, 1994).

El éxito de aquel primer movimiento dio a los líderes campesinos las pautas a seguir. En adelante, los viticultores reivindicarían los derechos que la ley les otorgaba por modestos que fueran¹⁸, ofreciéndose a formar parte de la organización sindical franquista.

Como en toda España, la Ley de Convenios Colectivos de 1958 abrió una nueva etapa de las relaciones laborales en el Marco. Para los viticultores, la Ley de Convenios venía a restaurar la vieja práctica sindical consistente en presentar a los empleadores las tarifas y bases de trabajo aprobadas por el oficio. El 23 de febrero de 1959 en la sede del sindicato de Sanlúcar se acordó presentar las primeras bases de trabajo después de la guerra¹⁹. Ante la falta de respuesta patronal, el lunes 11 de abril de 1960, al iniciarse la temporada del sulfatado, los trabajadores no acudieron a las viñas²⁰. No se trataba en puridad de una huelga porque no eran trabajadores dependientes sino autónomos; no lo era tampoco porque muchos de los "huelguistas" aprovecharon el plante para trabajar en sus propias viñas.

Todo un éxito: los salarios fueron subidos ese año y los siguientes cuando en la primavera se reprodujo la misma escena: los empleadores no encontraban quienes fumigarán las viñas. Acostumbrados al hambre, amparados en parte por sus ingresos recibidos por la venta de la uva, por los subsidios arrancados al ayuntamiento durante las paradas estacionales y por la comprensión del pequeño comerciante local, los "faeneros" estaban dispuestos a que las viñas se pudrieran antes de ceder.

Aunque aquellas "huelgas" no tuvieran una expresa intencionalidad política, era indudable que el movimiento acabaría adquiriendo connotaciones políticas. Además de perturbar con esos planteles el "orden" franquista, aquel movimiento se hacía "político" por al menos tres motivos: porque nacía integrado en la administración del Estado a través del Sindicato Vertical; porque había logrado oponer momentáneamente el Estado al capricho del poder de la oligarquía local; pero sobre todo porque amplificando las contradicciones entre el Estado y la oligarquía jerezana, los viticultores sanluqueños estaban socavando sutilmente la unidad del "bloque" que había ganado

¹⁸ Entrevista de Eloísa Baena a Emilio Fábregas. Archivo CCOO-A.

¹⁹ Las peticiones eran: subida del jornal desde las 55,5 a las 80 pesetas para todo tipo de faenas; un plus de 15 pesetas al día para los trabajadores que pernoctaban fuera de la localidad; mejora de las condiciones higiénicas —colchones, retretes, etc.— en los cortijos.

²⁰ Servicio de Inteligencia de la Guardia Civil (SIGC), expediente 981. AHPC.

la Guerra Civil, atrayendo la simpatía tanto de elementos reformistas dentro de ese bloque de poder —véase la pastoral del cardenal de Sevilla durante la huelga de 1962— como de aquellas otras organizaciones enfrentadas abiertamente al régimen como el Partido Comunista²¹.

Pero la deriva desde posiciones libertarias hacia posiciones estatalistas y comunistas no fue tanto el fruto de una estrategia antifranquista como el resultado de un cálculo inteligente en defensa de sus intereses materiales: de nada serviría lo conquistado por los viticultores sanluqueños desde mediados de los años cincuenta si dichas conquistas no se generalizaban a otros viticultores del Marco, a los pequeños hortelanos o "navaceros" y, más allá, al conjunto de trabajadores agrícolas de la provincia. La irradiación del movimiento jornalero no interesaba sólo por convicción ideológica o por sentimiento de clase, sino también por la convicción racional de que los aumentos salariales en Sanlúcar no se mantendrían por mucho tiempo si los viticultores de Trebujena, de Jerez o del Puerto de Santa María no obtenían aumentos similares. En un mercado de trabajo articulado sería imposible mantener por mucho tiempo diferencias salariales entre viticultores de pueblos distintos porque la resistencia de los empleadores a pagar más y la presión de la oferta de mano de obra sobre las viñas de salarios más elevados desembocarían sin duda en una reducción de los salarios hasta el punto de equilibrio.

La única forma de evitar la competencia entre obreros era conseguir que el conjunto de los viticultores del Marco y de jornaleros de la provincia repitiera la experiencia sanluqueña. Para conseguir lo que se proponían, los líderes campesinos aprovecharon las posibilidades que les brindaba el Sindicato Vertical para moverse de un pueblo a otro, hablar en público y dar a conocer su propia experiencia. No obstante, esta tarea no era sencilla desde la legalidad franquista. El miedo y la incredulidad de que desde el aparato verticalista se pudiera torcer la voluntad de los "señoritos" locales estaban demasiado arraigados. Se necesitaba por tanto del arrojo y de la valentía de gente que, como antes de la guerra hacía la CNT, pudiera crear un contrapoder en la cotidianidad, y esa gente, poca gente, estaba en ese momento en los movimientos cristianos de base y, principalmente, en el Partido Comunista de España.

²¹ De hecho, uno de los líderes visibles de la red campesina, Romero Pazos, con cargos electos en el Sindicato Vertical, era el principal dirigente del Partido Comunista de España en la comarca.

De esa manera, los viticultores que antes habían sido “republicanos” o “socialistas” o “anarquistas” como nos han enseñado Kaplan, Caro, Montañés o Cabral²², se hicieron “comunistas”. En los años cincuenta, los comunistas parecían los únicos capaces de provocar que el “movimiento sanluqueño” tuviera un efecto dominó sobre los mercados de trabajo próximos y lejanos. En la primavera de 1962 los trebucheros participaron en la “huelga” de los viticultores pero también hubo huelgas por la negociación del convenio en los pueblos de Bornos, Espera, Arcos, etcétera.

Sin embargo, constituiría un error creer que el movimiento de los viticultores estuviera dirigido por el Partido Comunista. Al igual que antes militaron en la CNT o habían ingresado en el sindicato vertical, los viticultores entraron en la órbita del PCE para utilizarlo en beneficio de intereses materiales, propios, locales, campesinos. Para ellos no había duda de que Franco y su régimen eran odiosos pero, como ocurría con los artesanos del siglo XIX, entendían “la política” como una herramienta más en defensa de los intereses campesinos, locales. Así se explica que llamamientos del PCE a la “huelga general política” o a la solidaridad con los mineros asturianos o a la movilización en los primeros de mayo fueran sistemáticamente ignorados por los dirigentes comunistas locales²³.

En resumen, la estrategia de los viticultores estaba bien diseñada: irreprochable en su engarce jurídico —no hacían huelgas en sentido estricto—; certera porque situaba el conflicto en el mercado de trabajo donde los especialistas tenían ventaja; técnicamente dañina porque se elegía el momento adecuado para hacer el plante —nunca en la vendimia porque esta era sagrada para los pequeños viñeros—; económicamente desafiante por las incertidumbres que imprimían al

²² Kaplan (1977), Caro Cancela (1991), Cabral (1987), Montañés (1997).

²³ Esta actitud “particularista” de los camaradas era detectada por el enlace de la dirección del Partido Comunista en la zona: “Otro aspecto ya lo he señalado antes, pero lo repito porque es motivo de gran discusión, es que los camaradas están verdaderamente enamorados de sus éxitos obtenidos y de su unidad lograda en las diferentes luchas que han realizado. Y esto les lleva a establecer un principio falso el cual consiste en que no se puede ir a una acción sin que de antemano se tenga asegurada la participación unánime de todos los trabajadores y con ello el éxito de la acción. De lo contrario sería romper esa unidad lograda que llevaría a las masas a la desmoralización y a la pérdida de confianza. Esto, planteado como ellos lo conciben es tanto como atarse de antemano y restringir las muchas posibilidades de lucha que se presenten y que hay que liberarlas. [...] No es fácil, de golpe y porrazo, cambiarles sus ideas y más en ellos que se consideran, en el fondo, verdaderos dirigentes y capaces de organizar y dirigir grandes luchas victoriosas”. (Informe del 2 de septiembre de 1962. Archivo CCOO-A).

negocio al menos dos veces al año y, en el fondo, social y políticamente subversiva porque se resistían al “encuadramiento” y hacían ostentación del poder obrero y campesino²⁴.

3. 1960-1965: la bandera de la negociación colectiva cambia de manos

Como ocurría con los artesanos en el periodo de la primera ruptura industrial y del impulso globalizador de finales del siglo XIX, hacia 1960 los exportadores de jerez sentían que los jornaleros viticultores estaban entorpeciendo las posibilidades de hacer negocio: un negocio que, salvando las distancias, se interpretaba cada vez más en claves “fordistas”; es decir, en clave de producción y consumo masivos. Este nuevo enfoque del negocio vinatero, que tiene en la familia Ruiz Mateos su buque insignia²⁵, era incompatible con el hecho de que el viticultor siguiera marcando las pautas de las relaciones de trabajo. Se hacía por tanto imprescindible derrotar social y políticamente a aquellos rebeldes locales.

El plante de abril de 1960 cogió por sorpresa a las autoridades. Su primera reacción fue la acostumbrada: la Guardia Civil detuvo a los sospechosos habituales después de que los numerosos servicios de información del régimen rivalizaran en movilizar a confidentes y soplones²⁶. La primera reacción de la patronal fue reclamar medidas contundentes contra los instigadores y por supuesto negarse a aceptar las reivindicaciones presentadas. Sus razones eran de distinto calado. Una aludía de forma grandilocuente al “momento histórico” que vivía España²⁷; otra se sustentó en argumentos concretos: las subidas sa-

²⁴ “Sanlúcar de Barrameda [...] fue uno de los términos municipales donde más arraigó la predicación sindicalista de tipo marxista, que aún presenta reminiscencia entre los obreros viticultores de aquella localidad que manejan certeramente sus proplemas para no entrar en disciplinas laborales que no desean, conjugándolos con el paro estacional, etc.” (el gobernador civil de Cádiz al Ministerio de la Gobernación, 20 de julio de 1962, AHPC).

²⁵ Jeff (1994), p. 152. Marta Soler (2004), p. 215.

²⁶ Servicio de Inteligencia de la Guardia Civil (SIGC). AHPC.

²⁷ En el informe del Grupo Provincial Vitícola de la Cámara Oficial Sindical Agraria, su presidente, el marqués de Miraflores, informaba: “Estos momentos son los de nuestra primera etapa de estabilización, lograda a costa de un sacrificio nacional y una disciplina en nuestras vidas que han asombrado otra vez al mundo [...]. No podemos, no debemos, amigos y camaradas todos, permitirnos, por ningún concepto,

lariales desde mediados de los años cincuenta —un 43,7% desde 1955 a 1959— suponían un grave perjuicio para el negocio exportador.

Los conflictos de 1960 y 1961 se produjeron, sin embargo, en un contexto político diferente a aquel en que se había iniciado el movimiento en 1954. La condescendencia inicial de la Organización Sindical se transformó en decisión firme de acabar con la impunidad con la que actuaban los “huelguistas”.

Según un informe encargado y hecho suyo por la Cámara Oficial Sindical Agraria en 1961, el problema que anualmente afectaba al sector tenía su origen en el “mal funcionamiento” del mercado de trabajo: a pesar de que en la viticultura del Marco de Jerez existía un exceso de mano de obra debido a la presencia en el censo agrario de dos o tres mil minifundistas, al crecimiento demográfico, a la ausencia de una demanda de trabajo alternativa a la viña, a la resistencia de la población a emigrar y a la llegada de jornaleros de otras comarcas atraídos por salarios más elevados, los salarios no sólo no se reducían, sino que tendían a aumentar año tras año. Tal insulto a la lógica del mercado se originaba en el autoproclamado derecho que ejercían los viticultores especialistas a elegir entre acudir o no acudir a las viñas cuando eran requeridos por los empleadores. Dicho de otra manera: la razón de la subida de salarios era el libre mercado.

Aunque sin mencionarlo expresamente, los redactores del informe apuntaban la idea de que no habría solución al conflicto mientras el mercado fuera sólo una alternativa opcional para los viticultores —especialmente para la mitad o más de los viticultores que poseían viñas—, así que la incertidumbre patronal de cada primavera sólo tendría fin con la apertura y consolidación de un proceso de proletarianización —de asistencia obligada al mercado— para una parte de los trabajadores del viñedo. Dicho proceso ocasionaría la destrucción de las instituciones y lealtades tradicionales entre los viticultores y su sustitución por lealtades alternativas entre empleados y empleadores sobre el fundamento del “derecho” del trabajo. No cabía otra salida que “someter a derecho” la independencia del viticul-

servir de nota discordante en el momento en que suenan los compases finales de esta magnífica obertura, que gracias a la batuta de nuestro genial Caudillo, va a dar paso a la más serena, armoniosa y bella composición que genio alguno puede soñar” (Dictamen del presidente de la Cámara Oficial Agraria de la Provincia de Cádiz, Cámara Oficial Agraria, Jerez de la Frontera, 19 de abril de 1960, AHPC).

tor y no se vislumbraba otra fórmula que fomentar el empleo fijo en los viñedos²⁸.

Ya que no era posible solucionar la acumulación de capital recurriendo a las autoridades policiales, los empresarios, especialmente los grandes cosecheros y exportadores, terminaron por convencerse de que no había otra salida que iniciar el camino de las reformas en el ámbito de las relaciones de trabajo. Era la única manera de eludir el desafío de unos viticultores que con su “singular fenómeno psicológico [...] con un falso y raro concepto de especialización o sobreestimación de dignidad profesional, prefieren el paro a ocuparse en otros menesteres agrícolas en los que podrían estar ocupados casi permanentemente”. Ante la actitud numantina de los viticultores no quedaba otra alternativa que ir introduciendo “una viticultura racional” que redujera la dependencia que el viñedo tenía de los trabajadores especialistas²⁹.

En aras a la “racionalidad” y a la “modernización” los empresarios tomaron la bandera de la negociación colectiva³⁰; con ello pretendían desmontar la unidad y la fortaleza política de los viticultores cambiando las relaciones de poder en el medio rural, en el mercado de trabajo y en el interior de las empresas.

La Cámara Oficial Sindical Agraria dio a conocer el contenido del convenio colectivo el 31 de julio de 1961. Al terminar su lectura

²⁸ En la Vicesecretaría Nacional de Ordenación Social, Arturo Espinosa Poveda afirmaba en noviembre de 1961: “A mi juicio ello significaría romper el frente y que aquellos trabajadores que desearan contratarse con carácter de permanentes lo hicieran bajo bases de derecho. Ello permitiría, así mismo, que un número de trabajadores sensatos, que naturalmente debe haberlos en Sanlúcar y en toda esa zona, rompiera con este círculo de información desviada y lograr reanudar el diálogo en ocasión más propicia” (AHPC. Espinosa Poveda había escrito dos artículos que, probablemente, inspiraron a las autoridades locales: «Notas sobre la ocupación permanente de trabajadores de fincas rústicas», *Revista de Estudios Agro-sociales*, 1955, núm. 11, y «Los convenios colectivos sindicales de trabajo en el campo español», *Revista de Estudios Agro-sociales*, 1959, núm. 29).

²⁹ Cámara Oficial Agraria, Jerez de la Frontera, 19 de abril de 1960, Dictamen del presidente de la Cámara Oficial Agraria de la Provincia de Cádiz, AHPC.

³⁰ Concretamente, el convenio recogía el compromiso de ofrecer empleo fijo a razón de un viticultor fijo por cada cinco aranzadas de viñas —en total unos 2.500 obreros fijos—, una subida salarial hasta 85 pesetas como máximo para los trabajadores eventuales y 77 para los fijos, y otras ventajas en pluses y dietas. A cambio, los empresarios exigían poder llevar a cabo “una clasificación profesional” y el establecimiento de rendimientos mínimos (Acta de la sesión en la Delegación Comarcal de Sindicatos de Jerez de la comisión deliberadora del convenio colectivo sindical de las viñas del Marco de Jerez, 19 de octubre de 1961).

“se hizo un silencio”, dice Fábregas, el presidente de la Sección Social. Su primera reacción fue pensar que “estaba estudiada por gente de mucha altura”. “Cuando hicieron esa propuesta yo pedí un aplazamiento de cuatro o cinco días porque aquello cambiaba por completo el curso de los acontecimientos”. En los días siguientes se convocó una asamblea de trabajadores que contó con todas las facilidades gubernativas. Cuando se llegó al punto del empleo fijo “veía cómo se les cambiaba la cara porque todos estaban echando cuentas interiormente; el que estaba en un campo de 50 aranzadas sabía que el primer fijo sería el capataz, después su hermano y después él si era el más antiguo”. A muchos trabajadores el convenio les pareció excelente; el efecto deseado por las autoridades parecía materializarse.

Sin embargo, la representación social —todos o casi todos pequeños viñeros— se negó a firmarlo. Las razones de la negativa se centraban, cómo no, en el empleo fijo: los empresarios podrían crear mil o dos mil empleos fijos pero condenarían a otros tantos viticultores no ya al paro estacional al que estaban acostumbrados, sino a un paro estructural y permanente. Igualmente, las posibilidades para elegir en el mercado de trabajo se reducirían notablemente. Ante esa situación, la propuesta de la sección social fue de “¡o todos fijos o ninguno!”. Otra razón para negarse a firmar era que el convenio se limitaba al ámbito de la viticultura jerezana. La pretensión del oficio era firmar un convenio para todos los cultivos de la provincia con el objeto de evitar diferencias de renta que fomentaran movimientos migratorios desde la agricultura del cereal a la agricultura del viñedo.

Estas eran las opiniones que podían expresarse en un organismo público. En tabernas y barberías se emitían argumentos mucho más contundentes. La oferta incluida en el convenio era una estratagema para dividir al gremio entre viticultores fijos y viticultores eventuales, entre obreros de distintas generaciones, porque el empleo fijo se ofrecía a los trabajadores más jóvenes. En caso de huelga, los hijos se convertirían en esquirolas de sus padres. Había una última razón para justificar la negativa: aceptar el contrato fijo era “tener a la Guardia Civil en las espaldas”³¹.

La negativa de la representación social a firmar el convenio colectivo fue muy mal recibida por empresas y autoridades³². No obstante,

³¹ Entrevista a Emilio Fábregas. Archivo CCOO-A.

³² El gobernador civil trasladó a sus superiores una opinión cargada de desprecio: el gremio de viticultores de Sanlúcar “permanece aferrado a un sindicalismo ya fenecido en nuestra nación y que se hace eco de unas consignas de tipo pseudo-económico, que ni entienden ni digieren, ni pueden discutirlo doctrinalmente porque les

con independencia de lo que opinaran los obreros, la decisión estaba tomada. Las grandes empresas de Jerez y del Puerto de Santa María empezaron a contratar trabajadores fijos. Como en la industria de las primeras décadas del siglo XX, había llegado el momento de constituir mercados internos de trabajo.

Pero como había ocurrido también en la industria de comienzos del siglo XX, dos modalidades de relaciones laborales cohabitaron en el Marco de Jerez a partir de 1961: una tradicional anclada en mercados externos de trabajo y en viejos usos profesionales; otra “moderna” crecientemente mecanizada en grandes empresas donde una parte de los trabajadores —aproximadamente la mitad— tenía empleo fijo. Sin embargo, la historia iba en el sentido deseado por los grandes empleadores. Tras la huelga de 1962 fue acordado un jornal de 100 pesetas tal y como pretendían los viticultores eventuales, pero el acuerdo incluía una cláusula que condicionaba la subida a que los dirigentes obreros diesen “la máxima publicidad” a la oferta patronal de crear empleos fijos y a que su número alcanzase un mínimo de 1.500 en todo el Marco de Jerez³³. Ante esta situación, ¿qué podían hacer los viticultores para impedir la proletarización del oficio? ¿Por cuánto tiempo resistirse a aceptar la oferta de empleo fijo para trabajadores jóvenes y sin tierra? ¿Por qué no aceptar esa realidad irreversible y restablecer la unidad del gremio sobre la base de dos “propiedades” distintas: la del puesto de trabajo y la de la viña? Al fin y al cabo, un gremio bien organizado sindical y políticamente podría seguir controlando, *ceteris paribus*³⁴, la oferta de mano de obra y asegurando los prometedores salarios que se adivinaban detrás de la expansión del viñedo y las ganancias de productividad.

Sin embargo, la contratación de obreros fijos confirmó los peores augurios. Una vez se hubo garantizado la suficiente mano de obra con carácter fijo, la patronal se olvidó del convenio y las reivindicaciones

falta formación y cultura suficiente para ello. En esto estriba el pernicioso efecto de esa minoría de Sanlúcar de Barrameda; en creer [que] tienen formación empresarial, cuando en verdad, no poseen más conocimientos que los que corresponden a un especialista de campo, que ha adquirido una habilidad en su trabajo por métodos empíricos, rutinarios, simplemente de observación y que en verdad, se cree en los secretos de la Bolsa de Londres” («Informe del Gobernador Civil al Ministerio de Gobernación», 20 de julio de 1962, AHPC).

³³ Cámara Oficial Sindical Agraria. Acta del acuerdo. 6 de abril de 1962. Por la Sección Social de la Cámara Agraria firmaron su presidente Emilio Fábregas y el vocal Manuel Romero Pazos. AHPC.

³⁴ Por *ceteris paribus* me refiero a su confianza en que sus especialidades seguirían siendo inelásticamente demandadas por los empleadores.

ciones de los viticultores eventuales fueron postergadas o enredadas en la maraña burocrática. En 1963 tampoco hubo convenio; a cambio se dictó una Norma de Obligado Cumplimiento. En abril de 1964, los trámites para negociar uno nuevo se dilataban y cuando hubo respuesta, la patronal manifestó su oposición a la mayor parte del articulado, en especial a la creación de un fondo de plus familiar, porque podría comunicar mayor rigidez al mercado externo de trabajo³⁵. Sin la firma del convenio, los viticultores eventuales convocaron otro plante en la campaña del sulfatado el 21 de abril de 1964. Por vez primera en cuatro años la huelga de los viticultores resultó un completo fracaso. En la derrota tuvo una gran importancia la contratación de helicópteros franceses que fumigaron desde el aire y, por supuesto, el trabajo de los obreros fijos.

Todo parecía perdido, pero quedaba una última posibilidad: recomponer la unidad obrera sobre nuevas bases. Como los artesanos de comienzos del siglo XX, la pérdida del control sobre el mercado, sobre el aprendizaje, sobre los jóvenes y sobre los obreros fijos se intentó corregir mediante llamamientos a la unidad de la "clase" con argumentos ya no profesionales propios de los "oficios", sino ideológicos, políticos. Así, los miembros locales del Partido Comunista de España activaron la Oposición Sindical en 1963³⁶, haciendo pública su radical oposición al régimen y al ahora inútil Sindicato Vertical³⁷.

Con estas nuevas armas los viticultores eventuales convocaron una nueva huelga durante la temporada de la poda: ahora no habría helicópteros y los empleadores apenas contaban con la mitad de los especialistas que necesitaban. La huelga empezó el día 14 de diciembre de 1964 para pedir un jornal de 150 pesetas. La octavilla que convocó la huelga estaba firmada por la "Oposición Sindical" e incluía una advertencia: "Capataces y obreros fijos: nuestros problemas son comunes, esperamos que no seáis un freno en nuestra lucha". La huelga continuó hasta que el día 18 de enero de 1965 se firmó el primer convenio colectivo del Marco de Jerez.

En definitiva, entre 1960 y 1965 la bandera de la negociación colectiva había cambiado desde las manos de los empleadores a las ma-

³⁵ Delegación Provincial del Ministerio de Trabajo. 15 de abril de 1964, AHPC.

³⁶ Martínez Foronda (2003), p. 126.

³⁷ El periódico clandestino *UNIDAD* escribía en noviembre de 1964: "En Sanlúcar somos unos 4.000 obreros de la viña, además de los de otras actividades y llevamos más de mes y medio sin trabajo. El hambre con toda su secuela se hace sentir en los hogares, con carácter alarmante [...]. Pero la solución ya la conocemos todos. Derrocar al régimen franquista", SIGC, AHPC.

nos de los asalariados. La patronal la había abandonado tras asegurarse una cantidad suficiente de empleados fijos y fue tomada por los obreros temporeros empleando para ello todo su arsenal dialéctico y su capacidad de movilización política. En los años siguientes, pocos echaron de menos los viejos tiempos. Los empleadores más inteligentes comprendieron, como tantos otros en los países industrializados, que la negociación colectiva desactivaría la espoleta revolucionaria a poco que el franquismo dejara de ser la causa principal del malestar laboral. Los trabajadores vieron mejorar su situación económica tras la firma de dos convenios colectivos más en 1967 y en 1970: los salarios se doblaron entre 1963 y 1969³⁸. El Partido Comunista de España pudo empezar a "deslocalizar" políticamente al colectivo de los viticultores del Marco de Jerez³⁹.

4. Precios relativos de los factores, "modernización" y expansión del viñedo a partir de 1965

La presión sindical desde 1954 y los convenios colectivos a partir de 1965 fueron encareciendo la mano de obra tanto absoluta como relativamente en relación del resto de los factores de producción: entre 1959 y 1969, el precio de la uva se incrementó en un 81,8% y el de la mano de obra en un 341,4%. Por su parte, la maquinaria agrícola se hizo más asequible debido a la apertura a la importación de bienes de equipo que trajeron el Arancel de 1960 y las sucesivas medidas liberalizadoras adoptadas para paliar la inflación desde 1963 y para obtener un acuerdo preferencial con los países de la Comunidad Europea en 1970⁴⁰.

El encarecimiento relativo de los salarios estimuló el deseo de las empresas de sustituir hombres por máquinas. En las viñas nuevas, el sistema de alineación tradicional del viñedo, el marco real, fue sustituido por otro más ancho que permitía la entrada de tractores a los que incorporar arados de vertedera, fresadoras, rotavatores, binadoras o barrenas ahoyadoras⁴¹. En las viñas antiguas de marco estrecho los

³⁸ García de Quevedo (1970).

³⁹ Un último intento "localista" por parte de los dirigentes campesinos fue presentarse como candidatos a las elecciones municipales de 1966 por el Tercio Familiar y por el Tercio Sindical. Martínez Foronda (2003), p. 109.

⁴⁰ García de Quevedo (1970), p. 74. Buisan y Gordo (1997).

⁴¹ Según Pérez García, las primeras viñas con el nuevo marco se plantaron en 1956 y dieron sus primeras uvas en 1961. Citado por Soler (2004), p. 216.

propietarios adquirieron motocultores y motoazadas (mulillas mecánicas) de entre cinco y doce caballos para sustituir las faenas de azadas.

La introducción de maquinaria afectó lógicamente a los mercados de trabajo, segmentándolos: la viña siguió necesitando de los primorosos cuidados de los viticultores en determinadas faenas, pero en las más simples estos fueron sustituidos por trabajadores con formación específica en el manejo de tractores, "mulillas" y aparejos. Como consecuencia de la mecanización también, a finales de los años sesenta, hizo aparición el problema del desempleo con carácter estructural, dado que una parte de los trabajos de la viña dejaron de ser demandados: en 1961 se necesitaban 1.767 horas anuales por hectárea de viñedo; en 1965, 1.295; en 1970, 844⁴². En diez años, la demanda de trabajo se había reducido a la mitad⁴³.

Afortunadamente, la fase aguda del desempleo cesó en 1968. A comienzos de los años setenta y durante toda la década, el problema del paro remitió debido a tres razones: la emigración temporal, la irrupción de las ayudas para el "empleo comunitario" y, sobre todo, el aumento de la demanda de mano de obra producida por el incremento de la superficie cultivada. Desde mediados de los años sesenta y durante toda la década siguiente, la superficie del viñedo en el Marco de Jerez se incrementó desde 25.000 a 50.000 aranzadas⁴⁴, como consecuencia del imparable crecimiento de la demanda exterior, del crédito barato para la adquisición de tierras y máquinas y de la recién inaugurada etapa de certidumbre en el terreno de las relaciones de trabajo. Fueron años de prosperidad generalizada: el precio de la uva pasó de las 6,50 a las 23 pesetas desde 1971 a 1983, el doble del precio medio en España⁴⁵. El salario por hora aumentó el 179% entre 1971 y 1975, y el 233% entre 1976 y 1980⁴⁶. Los años setenta fueron, por tanto, una buena década para los pequeños viñeros y para los obreros de la vid; se alcanzó el ciclo de prosperidad que habían vivido los trabajadores de los países industrializados desde el fin de la Segunda

⁴² García Pérez (1998). Citado por Soler (2004), p. 219.

⁴³ "Todavía en 1964 el paro seguía siendo estacional —unos 1.500 parados en los primeros meses del año—; sin embargo, en 1967 y en 1968, el paro afectaba a la misma cantidad de obreros en meses de plena actividad en las viñas" (Correspondencia entre el alcalde de Sanlúcar y la máxima autoridad de la provincia entre 1964 y 1968, AHPC).

⁴⁴ Consejo Regulador de la Denominación de Origen.

⁴⁵ Salvador Arancibia, *El País*, 2 de septiembre de 1983.

⁴⁶ Pérez García (1998), citado por Soler (2004), p. 214.

Guerra Mundial bajo el paraguas de la modernización y de la producción masiva; la gran diferencia estaba en que la prosperidad en el Marco de Jerez estaba ocurriendo un cuarto de siglo más tarde cuando las razones que la motivaban empezaban a extinguirse.

5. Las relaciones laborales en la década de los años setenta

Los incrementos salariales alcanzados por los viticultores desde 1965 no se explican sólo en función de criterios mercantiles —aumento de la demanda de mano de obra o aumento del precio de la uva y del mosto— o de los incrementos de productividad. Fueron también motivados por el desarrollo del movimiento sindical. Ahora bien, desde comienzos de los años setenta se trataba de un movimiento sindical distinto al descrito en páginas anteriores. En primer lugar, cambiaron sus cabezas visibles con la irrupción de una nueva generación de dirigentes. En segundo lugar, se trata de un sindicato integrado orgánicamente en Comisiones Obreras y que seguía escrupulosamente las directrices de sindicato socio-político que Comisiones mantenía en los años setenta. El cambio más importante, sin embargo, se produce en el perfil socio-profesional del núcleo dirigente: en las dos décadas anteriores, la lucha sindical había estado dirigida y orientada por los pequeños campesinos-asalariados; a partir de los años setenta, la dirección estuvo en manos de jornaleros.

El cambio de rumbo de la orientación sindical había empezado a gestarse con la irrupción de la Oposición Sindical y con la huelga de podadores de 1964. Este cambio aceleró la "deslocalización" de la acción política y sindical en el Marco, abriendo las puertas a las estrategias generalistas del Partido Comunista y de Comisiones Obreras. Dichas estrategias no casaban con la vieja práctica sindical en el Marco de anteponer las reivindicaciones materiales a la acción política y menos aún con la cínica utilización del Sindicato Vertical y de la legalidad franquista que hacían los dirigentes campesinos locales frente a la ocupación abierta y masiva que eran el santo y seña de las Comisiones Obreras. Era imprescindible una ruptura con la dirección del movimiento nacido en los años cincuenta porque la simulación y el doble juego de poco o nada servían para evidenciar ante la opinión pública española quién dirigía la lucha de masas contra un franquismo en fase de liquidación.

El tránsito entre los dos movimientos sindicales y la sustitución del núcleo dirigente tuvo causas concretas: la más inmediata, la detención en 1970 de algunos de los líderes sindicales y políticos comunistas de la generación anterior a raíz de la huelga de los podadores de 1969⁴⁷. Una segunda razón fue la decidida intervención de la dirección de Comisiones —y en especial de los líderes metalúrgicos sevillanos—, por contar con unas Comisiones genuinamente obreras en el Marco, lejos de la influencia que el pequeño campesinado-asalariado había tenido sobre la estrategia sindical y política.

Sobre todo, el cambio aludido no se puede explicar sin aludir a las transformaciones económicas, laborales y culturales que se estaban produciendo en el viñedo jerezano. Los cambios tecnológicos y metodológicos introducidos desde los años sesenta modificaron la naturaleza de los mercados de trabajo, la composición profesional de las plantillas —ahora convivían viticultores manuales con simples braceros y con obreros mecánicos y tractoristas— y, consiguientemente, las tradicionales jerarquías entre los trabajadores.

Los convenios colectivos del periodo 1965-1980 en el Marco de Jerez reproducen de forma paradigmática el recorrido de la negociación colectiva en los países industrializados; en especial, la voluntad de los agentes sociales de intercambiar el control sobre los mercados y la gestión del trabajo por seguridad en el empleo y mejores condiciones laborales.

Entre los convenios colectivos de la viticultura del Marco de Jerez, el de 1978 es especialmente significativo porque refleja de forma meridiana la realidad del trabajo en el viñedo tras los cambios a los que nos estamos refiriendo. Como anteriores y posteriores convenios, el de 1978 recogía la dualidad de las labores del viñedo al referirse a faeneros manuales y a operarios de máquinas y tractores. Unos y otros eran divididos en “fijos”, “temporeros” y “eventuales” estableciéndose el número de los primeros en uno por cada 20 o 25 aranzadas según los años, lo que se suponía empleo fijo para dos mil o dos mil quinientos viticultores. Si tenemos en cuenta que los pequeños y medianos propietarios o mayetos y sus familiares podían ser contabilizados como obreros fijos a estos efectos, la clase de los viticultores quedaba social y culturalmente dividida en dos partes: viticultores adultos manuales con carácter de temporeros y trabajadores fijos

⁴⁷ Tras la detención de antiguos comunistas como Romero Pazos surgen nuevos dirigentes sindicales como Manolo Verano o Antonio Palacios [Martínez Foronda (2004), p. 179].

especializados en el manejo de las nuevas máquinas y motores en las grandes empresas⁴⁸.

Además de generacional y profesional, la división entre los viticultores se hizo cultural y política a medida que fueron cambiando los métodos de organización del trabajo dentro de las empresas. Los convenios sancionaban la voluntad de las empresas de asumir la dirección centralizada de los recursos humanos. Desde mediados de los años sesenta, técnicos titulados irrumpen en las grandes fincas para dirigir el conjunto de las operaciones en sustitución de aquel capataz eventual que gobernaba, contrataba y dirigía la producción siguiendo pautas tradicionales. Ahora, los viejos capataces empezaron a perder su autonomía o fueron sustituidos por empleados fijos que “nada sabían de viñas” y que simplemente cumplían y hacían cumplir las órdenes recibidas de los técnicos. Los otrora indomables viticultores se vieron obligados por convenio a cumplir órdenes que consideraron denigrantes. Un ejemplo lo tenemos en la figura del “hombre mano”, un contratado fijo que se colocaba al principio de la cuadrilla para marcar el ritmo de trabajo a los obreros temporeros.

A medida que se extendían las nuevas especialidades profesionales, los “aristócratas” trabajadores de viñas fueron perdiendo autoridad moral y política. Sus métodos de lucha y sus ideales campesinos fueron cuestionados por trabajadores jóvenes con un concepto quizás menos idealizado de su trabajo que era la base de un concepto y de una práctica más homologable de sindicalismo.

En última instancia, pues, y como había ocurrido a finales del siglo XIX con la aparición de los “sindicatos generales” en Europa, la consolidación de Comisiones Obreras en el Marco de Jerez desde mediados de los años sesenta fue el resultado de un cambio en la naturaleza y en la composición de la fuerza de trabajo con el triunfo de las posiciones “obreristas” que parecían entonces, frente a las “campesinas”, las más adecuadas para un contexto presidido por la modernización productiva y la lucha antifranquista.

El resultado del cambio de liderazgo dio sus frutos a corto plazo. Comisiones Obreras movilizó masivamente las poblaciones del Marco en defensa de la negociación colectiva y de las peonadas del empleo comunitario de común acuerdo con el resto de los jornaleros andaluces; por su parte, los pequeños viñeros pudieron seguir exponiendo sus tesis situando a sus líderes en puestos de responsabilidad en las cooperativas o a partir de 1976 en la dirección de la Unión de Agricul-

⁴⁸ Cabral (1998).

tores y Ganaderos impulsada por el Partido Comunista. El partido ganó las elecciones municipales en Sanlúcar, Puerto de Santa María y Trebujena cuando España pudo votar en libertad a partir de 1977.

6. La crisis de los años ochenta y más allá: ¿un mundo de posibilidades?

En los primeros años ochenta era evidente que los buenos tiempos del negocio jerezano habían pasado; el estancamiento de la exportación desde mediados de los años setenta se convirtió en profundo declive desde comienzos de los años ochenta. La situación del jerez fue aún peor que la del conjunto del sector al nivel mundial, donde el exceso de producción sobre el consumo se situó en un 15% entre 1975 y 1985. El enfriamiento de la economía por causa de las restrictivas políticas monetarias, el paro y la precariedad del empleo en las economías industriales, los cambios en el gusto de los consumidores y el gravamen que el Gobierno de Thatcher impuso al vino español para beneficiar la comercialización del *british sherry* fueron las principales razones del brusco declive exportador⁴⁹. El exceso de producción del jerez en los años ochenta se cifró en casi un 27,5% por encima de la demanda, lo que provocó que el precio de la uva descendiera un 38,8% entre 1980 y 1988⁵⁰.

La fase del modelo de acumulación de producción y consumo masivos había terminado de forma brusca, imprevista⁵¹. Ante la crisis, y con el fin de “llevar al sector a una situación de equilibrio y viabilidad”, el Gobierno de Felipe González aprobó un plan en agosto de 1983 sustentado sobre la decisión previa de nacionalizar Rumasa en febrero de aquel año⁵².

⁴⁹ Las exportaciones de jerez al Reino Unido pasaron de 76 millones a 37 millones de litros desde 1979 a 1986 (José Contreras, *El País*, 23 de agosto de 1988).

⁵⁰ Jeff (1994), p. 167.

⁵¹ La conferencia agraria del Partido Comunista de Andalucía en 1980 aprobó un informe en el que se decía respecto a la viticultura que “no reviste grave problemática actual ni futura, a no ser determinadas zonas no abarcadas por las Denominaciones de origen de Jerez y Montilla” (Conferencia Agraria del PCA, Tesis II, Medidas urgentes, p. 6, Archivo CCOO-A).

⁵² Para garantizar la “viabilidad” del sector había que proceder contra el “advenedizo” Ruiz Mateos y su estrategia comercial de dinamitar el mercado vendiendo vino por debajo del precio de costo (Jesús Cacho, *El País*, 26 de mayo de 1985).

El primer componente del plan fue subvencionar el arranque de viñas: 150 millones de pesetas fueron destinados a arrancar 1.500 hectáreas de viñas⁵³. Lo que podemos denominar como la “floxera política” de finales del siglo XX continuó en los años siguientes y fue pagada por el Gobierno central y desde 1989 por la Junta de Andalucía con fondos europeos. La superficie del viñedo, que sumaba 22.000 hectáreas en 1980, se redujo a unas 10.500 en 1995. La reducción afectó menos a la zona del “jerez superior”, donde se ubicaba el latifundio, que al pequeño viñedo familiar, produciendo con ello una tendencia a la concentración de la propiedad agraria que alcanzó también a las bodegas a través de un acelerado proceso de fusiones empresariales⁵⁴.

Un segundo componente consistió en mantener el Consejo de la Denominación de Origen como referente regulador del precio de la uva asumiendo esta la difícil misión de mantener un precio que fuera al mismo tiempo remunerativo para los viñeros y competitivo para los exportadores —en 1980, la cosecha se quedó sin recoger porque el consejo fijó un incremento del 1,2% para el precio de la uva, mientras que los viñeros pedían un aumento del 15,5%—. La tercera línea de trabajo insistía en la reducción de costes mediante sucesivas oleadas de mecanización de la viticultura que terminarían afectando a la demanda de trabajo en faenas intensivas en mano de obra como la poda o la vendimia: a finales del siglo XX la vendimia mecanizada era practicada en un 10% del viñedo y en un 60% en las fincas de Allied-Domecq⁵⁵.

En esas circunstancias y en ese contexto político, los principales perjudicados por la crisis del sector fueron los pequeños campesinos y los trabajadores que carecieron de la fuerza política para hacer valer sus propios criterios. Muchas pequeñas empresas familiares aceptaron el dinero que se les ofrecía para saldar las deudas contraídas durante los años setenta ante la subida de los tipos de interés y la perspectiva de que sus uvas o las de sus cooperativas no fueran requeridas por las bodegas a un precio superior a los costes de explotación⁵⁶.

⁵³ Salvador Arancibia, *El País*, 1 de septiembre de 1983; *El País*, 12 de octubre de 1983.

⁵⁴ En 1916 había afirmado el marqués de Domecq: “No, la floxera no ha sido una desgracia total. Quizá, sea todo lo contrario [...]. Somos menos —comprenden ustedes— y la viña, el vino, vale más” [José de las Cuevas (1952), p. 50]. Como resultado de la “floxera política” de los años ochenta, el 88% del jerez era producido por nueve empresas: Harvey, González Byass, Barbadillo, Sandeman, Bodegas Internacionales, Medina, Domecq, Croft, Garvey y Osborne [Soler (2004), pp. 271-176].

⁵⁵ *El País*, 15 de septiembre de 2003.

⁵⁶ Carlos Humanes, *El País*, 29 de agosto de 1982.

Peor aún les fue a los asalariados, que perdieron casi todo lo conseguido en los años setenta. La crisis de los años ochenta arruinó las posibilidades de los pequeños campesinos de vivir de la uva y del salario temporero. En tales circunstancias, el viñedo jerezano fue perdiendo a la gente que lo había mimado durante siglos hasta el punto de que, al final del siglo XX, había escasez de mano de obra especializada, dados los pocos incentivos para permanecer en el oficio. Por otra parte, la drástica reducción de la superficie cultivada y el incremento del número de máquinas produjeron tan brutal reducción de la demanda de mano de obra —a mediados de los ochenta sólo quedaban unos 3.500 viticultores— que ocasionó elevadísimos niveles de paro sólo compensados por las peonadas del “comunitario” y del subsidio agrario a partir de 1983 o, finalmente, por la movilidad hacia otros sectores emergentes como la construcción o el turismo. Además, el empleo fijo se fue transformando en eventual y flexible⁵⁷.

En tales circunstancias, las huelgas convocadas en 1982 y 1987 para negociar el convenio terminaron en sendos fracasos. Peor aún: el hecho de que dichas huelgas se convocaran durante la vendimia deterioró aún más la unidad que secularmente habían tenido los trabajadores de la vid y los pequeños viñeros. Esos fracasos y la diversificación de la actividad económica precedieron a las sucesivas derrotas comunistas en las elecciones municipales de pueblos como Sanlúcar, Lebrija, Puerto de Santa María, que pasaron a manos del PSOE o del Partido Popular.

A comienzos del siglo XXI ninguna de las estrategias anunciadas desde 1983 había conseguido frenar la crisis del Marco de Jerez. Dentro de un clima de notable pesimismo, en 2002, la Junta de Andalucía auspició un plan estratégico con soluciones eclécticas: junto a propuestas ya conocidas que subrayaban la necesidad de reducir costes para competir, se añadían ahora otras centradas en la preservación del pequeño patrimonio agrícola —un 88,7% de las explotaciones, que sumaba un 23,9% de la superficie cultivada, tenía menos de tres hectáreas en 2001— y en una apuesta por la introducción de otras variedades de uvas, por diversificar los mercados, por la producción ecológica, por la cooperación en el trabajo entre viticultores, por la comercialización directa por parte de los productores y, en general, por un mayor clima de consenso entre los productores para diseñar y

⁵⁷ A finales de los años setenta la proporción de obreros fijos oscilaba entre el 50 y el 70% según las viñas; en el año 2001, había caído hasta el 14% [Soler (2004), p. 484; Cruces (1991)].

ejecutar una estrategia común⁵⁸. Es decir, con las salvedades que se quiera, se estaba añorando valores que habían estado arraigados tradicionalmente en la cultura vitícola del Marco y que fueron devorados por la vorágine “fordista” y por la “deslocalización” política.

Posiblemente, sin la derrota cultural y política de este pequeño campesinado “anarquista” o “comunista”, la reconversión hubiera podido producirse de forma menos traumática, menos denigrada por el subsidio y mucho más participativa e imaginativa. Es decir, si se hubiera cultivado la cohesión y la fortaleza política del campesinado, quizás el Marco de Jerez hubiera podido acceder al “mundo de posibilidades” que posibilitaron distritos industriales como los que se crearon en Italia en otras reconversiones parecidas durante los años ochenta y quizás se hubiera podido estar hablando de un encaje en la globalización distinto al actual plagado de incertidumbres⁵⁹. Pero esa hubiera sido otra historia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arcila Martín, Manuel (2001), «Jerez de cara al nuevo milenio», I Congreso de Ciencia Regional de Andalucía, «Andalucía en el umbral del siglo XXI», Universidad de Cádiz.
- Buisan, Ana y Gordo, Esther (1997), *El sector exterior en España*, Banco de España. Servicio de Estudios, núm. 60.
- Cabral Chamorro, Antonio (1987), «Un estudio sobre la composición social y arraigo del anarquismo en Jerez de la Frontera, 1869-1923», *Estudios de Historia Social*, 42-43.
- (1998), «Desarrollo del capitalismo en la agricultura de la zona, 1850-1986: implicaciones sociales y económicas para los viticultores de Trebujena y del Marco de Jerez», en Manuel Aguilar *et al.*, *Panfletos y materiales*, Centro de Estudios y Documentación, Trebujena.

⁵⁸ Estudios de costes de cultivo del viñedo en el Marco de Jerez. Consejería de Agricultura. Empresa Pública de Desarrollo Agrario y Pesquero, Unidad de Prospección, octubre de 2002. Arcila (2001).

⁵⁹ Tomo deliberadamente la expresión “mundo de posibilidades” del título del libro de Jonathan Zeitlin *World of possibilities*, uno de los textos más representativos de la corriente institucionalista que ha defendido desde los años ochenta la viabilidad de una alternativa industrial y empresarial al modelo fordista y chandleriano [Guillén (2000); Soler (2004)].

- Caro Cancela, Diego (1991), *Republicanism and worker movement: Trebujena (1914-1936)*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz, Cádiz.
- Cruces Roldán, Cristina (1991), «Dinamización y crisis de reproducción en la agricultura familiar de Sanlúcar de Barrameda», *Revista de Estudios Andaluces*, 17, p. 91.
- (1994), *Navaceros, nuevos agricultores y viñistas: las estrategias cambiantes de la agricultura familiar en Sanlúcar de Barrameda*, Fundación Blas Infante, Sevilla.
- De las Cuevas, José (1952), *Nuevas páginas sobre la viña y el vino de Jerez*, Jerez Industrial, Jerez.
- Fernández García, Eva (s. f.), «Marketing history of wine during the twentieth century. A business perspective», VIII Conferencia Anual de la Asociación Europea de Historia de la Empresa.
- Foweraker, Joe (1990), *La democracia española. Los verdaderos artífices de la democracia en España*, Arias Montano, Madrid.
- García de Quevedo de la Barrera, José (1970), *Economía del Jerez: estructura económica de la viticultura jerezana y sus posibilidades de expansión*, Gráficas del Exportador, Jerez.
- Guillén, Mauro F. (2000), *Diversity in globalization. Organizational change in Argentina, South Korea and Spain*, Paper núm. 6, www.sss.ias.edu/papers.
- Jeffs, Julian (1994), *El vino de Jerez*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz, Cádiz.
- Kaplan, Temma (1977), *Orígenes sociales del anarquismo en Andalucía: capitalismo agrario y lucha de clases en la provincia de Cádiz, 1868-1903*, Crítica, Barcelona.
- Maldonado Rosso, Javier (1999), *La formación del capitalismo en el Marco de Jerez: de la vitivinicultura tradicional a la agroindustria moderna (siglos XVIII y XIX)*, Huerga y Fierro, Madrid.
- Martínez Foronda (2003), «La especificidad del Marco de Jerez», en A. Martínez Foronda (coord.), *La conquista de la libertad. Historia de Comisiones Obreras de Andalucía. 1962-2000*, Sevilla.
- Montañés, Enrique (1997), *Transformación agrícola y conflictividad campesina en Jerez de la Frontera (1880-1923)*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz y Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, Cádiz.
- Soler Montiel, Marta (2004), *La vitivinicultura del Marco de Jerez en la globalización, 1980-2002*, tesis doctoral, Universidad de Sevilla, Sevilla.

Resumen. «Mercados y relaciones laborales en el Marco de Jerez durante la segunda mitad del siglo XX»

Los viticultores del Marco de Jerez protagonizaron una de las páginas más llamativas de las luchas sociales durante el franquismo. El presente artículo no trata de describir aquellos conflictos suficientemente conocidos, sino de explicarlos en el contexto económico y político que conocieron sus protagonistas: jornaleros pequeños campesinos asalariados que intentaban aprovechar su dominio sobre el mercado de trabajo para reivindicar su papel en la sociedad del viñedo. La paradigmática reacción política y empresarial en el terreno de las relaciones laborales determinaría no sólo la derrota campesina, sino también el destino mismo del Marco de Jerez.

Abstract. «Labour markets and labour relations in the Jerez area during the second half of the 20th century»

The vineyards in the area around Jerez provided the scenario for some of the most important social protests during the Franco dictatorship. This article does not seek to describe those well-known conflicts, but rather to locate and explain them in the economic and political context experienced by their protagonists: peasant labourers who attempted to take advantage of their position in the labour market to demand a place in the sherry-producing society. The political and business actors' and authorities' paradigmatic response in the field of labour relations would determine not only the peasants' defeat but also the very future of the area.

À paraître

Formation Emploi
N° 91 Juillet-Septembre 2005

DOSSIER

"AU-DELÀ DU GENRE, L'EMPLOI"

■ INTRODUCTION : RELATION FORMATION/EMPLOI ET GENRE...

Érika Flahault

■ PROJETS D'AVENIR FÉMININS ET MASCULINS : ENTRE CONVERGENCE ET REPRODUCTION DES DIFFÉRENCES SEXUÉES

Comment articuler futures vies professionnelle et privée : carriérisme ou équilibre ?

Yvonne Guichard-Claudic

■ (TRANS)FORMER SON CORPS, STRATÉGIE D'INSERTION PROFESSIONNELLE AU FÉMININ ?

Au-delà du diplôme, certaines jeunes femmes recherchent dans les pratiques sportives des atouts supplémentaires pour leur future carrière.

Oumaya Hidri

■ SÉLECTION À L'EMBAUCHE ET RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE

Les recruteurs déterminent leur choix notamment en fonction de l'origine sociale ou ethnique, du sexe des candidats, qui apparaissent ici comme des caractéristiques naturelles innées.

Emmanuelle Lada

■ DÉPASSER LES STÉRÉOTYPES DE SEXE : DEUX EXEMPLES EN SUISSE

À quelles conditions peut-on occuper un emploi traditionnellement tenu par des personnes de l'autre sexe ?

Josianne Bodart Senn

■ FAIRE CARRIÈRE : L'APPORT D'UNE APPROCHE EN TERMES DE GENRE

La comparaison des carrières des hommes et des femmes révèle quelles normes sociales hiérarchisent les diplômes et les fonctions.

Sophie Pochic

Revue Française de Sociologie
FORMATION 91
EMPIRE

DOSSIER
Au-delà du genre, l'emploi

- ▶ Articuler vies professionnelle et privée
- ▶ Transformer son corps pour s'insérer ?
- ▶ Recrutement : l'impact de l'origine sociale et du sexe
- ▶ Dépasser les stéréotypes de sexe
- ▶ Carrière et genre
- ▶ Discriminations sexistes dans les entreprises

■ De la précarité en Italie

La Documentation Française

■ DISCRIMINATIONS SEXISTES AU TRAVAIL : DE LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES
Comment apporter la preuve d'une discrimination sexiste au sein d'une entreprise ?
Réjane Sénac-Slawinski

■ QUESTIONS D'ÉGALITÉ : AUTOUR DE L'ARTICLE DE RÉJANE SÉNAC-SLAWINSKI
Michel Théry commente l'article de Réjane Sénac-Slawinski en interrogeant les liens entre inégalités au travail et inégalités dans la sphère domestique.
Michel Théry

Hors dossier

■ TRAJECTOIRES ET IDENTITÉS DANS LES EMPLOIS PRÉCAIRES EN ITALIE
Les emplois à statut précaire (contrats de collaboration) conduisent-ils à la précarité ?
Giovanna Fullin

Une revue éditée par le Céreq

El bloqueo de la página en blanco

Notas sobre la sociología como género literario¹

Carlos Virgilio Zurita^{*}

El trabajo del sociólogo se manifiesta, se constituye como tal, a través de la escritura. Esto lo sabe, y a veces lo padece, todo el mundo académico: para demostrar(se) que uno existe, hay que escribir. Los estudiantes, graduados y postgraduados deben dar señales de vida institucional, y aun personal, bajo la forma de monografías, artículos, tesis y, quizás, libros.

Estas notas discurren sobre los bordes y territorios de intersección de la sociología con la literatura en el nivel de las prácticas, y procuran comenzar una indagación acerca de las presuntas razones por las cuales el problema de la escritura habitualmente no forma parte de la agenda curricular de las ciencias sociales en Argentina, señalando los inconvenientes que tal ausencia puede ocasionar, tanto en la trayectoria profesional como en el desarrollo personal.

El proceso de formación del sociólogo tiene que consistir no sólo en una instancia académica en la que se proporcionan concep-

¹ Estas páginas constituyen un anticipo de un trabajo más amplio que hemos planeado con Marina Farinetti sobre la escritura en ciencias sociales. Gran parte de las ideas que aquí se exponen fueron discutidas con ella, quien, sin embargo, no es responsable de algunas de las afirmaciones que se vierten, ni de las inconsistencias que puedan encontrarse. Poco antes de su lamentado deceso, Eduardo Archetti, del Instituto de Antropología Social de la Universidad de Oslo, me hizo llegar estimulantes sugerencias sobre una versión preliminar de estas notas. También agradezco las observaciones de José Andrés Rivas y Alberto Tasso.

^{*} Sociólogo. Docente en las Universidades Nacionales de Santiago del Estero y Tucumán, Argentina, y profesor visitante en El Colegio de México. Jujuy 587. 4200 Santiago del Estero, Argentina. Correo electrónico: czurita@unse.edu.ar.

tos teóricos y herramientas metodológicas, sino también en la enseñanza —y el aprendizaje— de un oficio. Esto, en cierta medida, implica retomar y actualizar las propuestas de Wright Mills sobre artesanía intelectual. En esta perspectiva, los planes de estudio de grado y postgrado en sociología tendrían que incluir un ámbito destinado a lo que se conoce como “escritura creativa”.

Resultaría muy provechoso que los sociólogos, en tanto productores de relatos escritos sobre la sociedad, adviertan que la elaboración de su identidad profesional debería inscribirse en una genealogía que incluya, por dar un ejemplo, no sólo a Weber, Marx y Germani, sino también a Flaubert, Borges y Piglia.

1. Resistencias de la escritura

¿Cuál es la significación de la escritura en el proceso de producción sociológica? Tanto en la enseñanza universitaria como en los textos de metodología, se suele imaginar a la escritura, o más precisamente a la *redacción*, como una “etapa” —natural e insoslayable—, a la que se considera como una instancia final, aunque nunca decisiva, en la pausada trayectoria de elaboración de materiales académicos.

Queremos llamar la atención sobre dos aspectos: el acto de escribir no es necesariamente *natural*, y la escritura no es *inerte*, es decir, sin consecuencias sobre lo que se pretende expresar.

No resulta “natural” porque proviene ya sea de una imposición interior o, en el caso de la escritura académica, de una amenaza externa: los plazos de entrega de informes de investigación o de *papers* para congresos o revistas.

Pero sobre todo el proceso de escritura no constituye una actividad inerte ni pasiva en la que sólo se pone por escrito lo previamente observado o, en el mejor de los casos, comprobado, en las diversas visitas a la realidad social. La escritura no es la mera transcripción de la investigación ya realizada y concluida, ni consiste en una etapa *posterior*, sino que ella forma parte del proceso mismo de la investigación.

Como se verá más adelante, la mayoría de los científicos sociales no acostumbran a proporcionar testimonios explícitos acerca de sus procedimientos y formas de trabajo sobre cuestiones expresivas y estilísticas, sin embargo algunos autores del amplio espectro de las ciencias humanas (desde Sartre a Foucault, desde Barthes a Bourdieu, desde Hobsbawm a Darnton, desde Simmel a Adorno, desde García

Canciani a Sarlo...) han resaltado no sólo la naturaleza creativa de la experiencia de la escritura, sino su carácter abierto y constitutivo. En rigor, cada escribiente que se propone redactar una tesis o un artículo no puede sino advertir que la escritura impone para realizarse no sólo la elección de palabras —del vocablo o la sintaxis adecuada— sino, a menudo, también de la redefinición de conceptos y hasta de lo que se consideraba evidencias.

Adeuar las palabras a los pensamientos: para utilizar las palabras pertinentes a veces tenemos que modificar nuestros pensamientos. He aquí lo inquietante y promisorio del proceso de escribir: es una tarea que impone modificaciones y reexámenes, tensiones permanentes entre el sentido y la expresión de los conceptos, entre las visiones del mundo y los relatos sobre el mundo. Pero cuando se concilian contenido y forma, cuando se produce la articulación del estilo argumentativo con el estilo narrativo, entonces se puede acceder a una creación comunicable.

Presumimos que el acto de comunicación, ya sea la verbalización o la escritura, no resulta espontáneo ni pasivo. Tomemos el caso de la descripción, quizás la forma expresiva que parece más simple y menos mediada por los paradigmas retóricos, ya que se trataría simplemente de “contar lo que se ve”. Ahora bien, ¿qué vemos, desde dónde lo vemos y cómo lo contamos? Los problemas y dificultades de la descripción² se muestran en la novela *El palacio de la luna*³ de Paul Auster. Fogg, un joven egresado de la Universidad de Columbia⁴ que pretende ser escritor, es contratado por un ciego para que le lea libros, lo pasee por los alrededores de su casa y le cuente lo que ve. En cierto momento, ante los reclamos del ciego, Fogg se da cuenta de que lo que le parecía lo más simple y natural del mundo no lo sabe hacer: no sabe describir y debe aprender a hacerlo.

Me di cuenta de que nunca había adquirido el hábito de mirar a las cosas con atención [p. 130].
El esfuerzo de describir las cosas con exactitud era precisamente la clase de disciplina que podía enseñarme lo que deseaba aprender: humildad, paciencia y rigor.

² Minuciosamente abordados por Flaubert e impecablemente resueltos, entre otros, por Azorín o Robbe-Grillet. En el caso de las ciencias sociales, la exhaustividad descriptiva de Adam Smith y Marx continúa siendo una referencia permanente e ilustrativa.

³ Editorial Anagrama, Barcelona, 1999.

⁴ Visiblemente, un *alter ego* del autor.

[...] ¿Qué ves? Y eso que ves ¿cómo lo expresarías en palabras? El mundo nos entra por los ojos, pero no adquiere sentido hasta que desciende a nuestra boca [p. 131].

La escritura posee autonomía, el lenguaje ofrece resistencias. Pero así como se aprende a dibujar o a ejecutar un instrumento, también se puede aprender a escribir, mediante la práctica persistente, la lectura y la guía de maestros. Estos pueden enseñar a escribir, o al menos, en términos de Abelardo Castillo, enseñar a corregir.

2. La escritura ausente

En los últimos años, diversas circunstancias, entre las que cabe mencionar tanto la proliferación de maestrías y doctorados que requieren de la elaboración de tesis como la generalización de estándares de evaluación académica de investigadores de las Universidades Estatales⁵ en los que el rubro "publicaciones" desempeña un rol decisivo, han contribuido a conceder relevancia a la problemática de la escritura.

Al respecto, se registran evidencias que resultan coincidentes: según la CONEAU⁶, un escollo frecuente en la acreditación de carreras de postgrado lo constituye la insuficiente realización de tesis, mientras que para la Secretaría de Políticas Universitarias la escasez de producción escrita de los investigadores resulta crítica para su categorización. En ambos casos se trata de falencias que tienen que ver con la escritura, ya sea con su insuficiencia o inexistencia.

Si son tan acuciantes y persistentes las demandas de productos escritos, merece la pena intentar averiguar por qué no se le destinan a la cuestión espacios curriculares adecuados en la formación académica de los científicos sociales. Se pueden conjeturar distintas explicaciones, que a menudo se entrecruzan y superponen. A nuestro juicio, tres podrían ser las motivaciones principales.

En primer lugar, y retomando una argumentación ya anticipada, en diversas instancias de la comunidad científica institucionalizada existe de un modo manifiesto, aunque a veces latente, la suposición de que el desarrollo de la investigación es previo a la narración de la

⁵ Caso del Programa de Incentivos de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) y del Ministerio de Educación de Argentina.

⁶ Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria.

El bloqueo de la página en blanco

misma y que por eso mismo la instancia de escritura no forma parte de ella. Esto implica considerar al trabajo científico no como un *continuum*, sino como serie de etapas o de "pasos", secuenciales, pero independientes el uno del otro.

En segundo término, se puede verificar la persistencia del esquema positivista, del paradigma de las ciencias naturales y biológicas, en las cuales el *modelo* comunicacional lo constituye la fiel transcripción de las mediciones/observaciones.

En tercer lugar, se debe tener en cuenta que se encuentra generalizada la suposición de que el perfilado de formación de recursos humanos en ciencias sociales debe estar orientado al adiestramiento académico y no al aprendizaje de un oficio.

La convergencia de los tres rasgos apuntados establece un clima intelectual y una atmósfera académica en los que resulta hasta cierto punto normal que no se prevean ámbitos curriculares ni instancias de práctica y aprendizaje dedicados a la escritura.

3. Una liturgia oculta

Una de las maneras de aprender un oficio es observar cómo trabajan los maestros en su taller. Esto lo saben y lo practican herreros, pintores y arquitectos. Y aun la observación directa puede reemplazarse con la lectura de testimonios en que los creadores cuentan aspectos de sus procedimientos de trabajo. Los varios tomos de las célebres entrevistas de *The Paris Review*⁷ muestran cómo muchos de los más connotados novelistas, poetas y dramaturgos del siglo XX abren la puerta de sus cuartos de trabajo para entregar generosos y detallados testimonios de los secretos de su oficio: sus costumbres caligráficas, horarios, rituales, certidumbres, vacilaciones... En fin, todo lo cuentan⁸.

No acontece algo semejante con otros productores de relatos: los sociólogos y científicos sociales no acostumbran a dejar testimonios de sus procedimientos de trabajo en vinculación con la escritura. Y tampoco suelen hacerlo los exégetas de los autores sociológicos.

⁷ Entre 1988 y 1998, la editorial El Ateneo de Buenos Aires ha publicado en español ocho volúmenes de las entrevistas que aparecían en la revista dirigida por George Plimpton.

⁸ Además de las entrevistas de *The Paris...*, considérense, entre una diversidad de ejemplos, los testimonios de Rilke, Gardner o Coetzee.

A título ilustrativo, podemos considerar algunos reconocidos aportes que tratan sobre la temática conceptual y metodológica de la producción de materiales académicos y científicos.

- *El oficio de sociólogo*⁹ de Bourdieu *et al.* Posee un título promisorio y pertenece a un autor admirable en varios aspectos. Sin embargo, a nuestro juicio, implica casi una suerte de ilusión editorial, ya que constituyendo una interesante recopilación de materiales epistemológicos, en sus páginas se halla ausente cualquier referencia a lo que se promete en el título, esto es, el *métier*, el oficio de sociólogo¹⁰.
- *La trastienda de la investigación* de Wainerman y Sautu (comps.)¹¹ es uno de los pocos ejemplos en nuestro medio de aportes que se sitúan en un nivel, por así decir, *metametodológico*, y en el que se presentan las reflexiones de cinco investigadores sobre problemáticas concretas del trabajo académico, desde la formulación de hipótesis hasta la búsqueda de las fuentes de financiación. Las compiladoras señalan que pretenden mostrar “la cocina del oficio, cuestiones de las que normalmente no hablan los artículos, libros e informes, y que, por lo tanto, son inaccesibles a quienes procuran formarse como investigadores” y que no tuvieron la oportunidad o la fortuna de formarse y aprender el oficio junto a maestros consagrados o más experimentados. Sin embargo, la problemática de la escritura no es abordada en sus páginas, y se podría considerar que tal ausencia no implica una omisión, sino, simplemente, que ella no se encontraba en el plan editorial de la obra.
- Algo semejante acontece con la *Historia crítica de la sociología argentina* de H. González (comp.)¹², atractivo volumen que rescata a “los raros, los clásicos, los científicos, los discrepantes” del pensamiento social de nuestro país y que está precedido por

⁹ Pierre Bourdieu, Claude Passeron (1978), *El oficio de sociólogo*, México, Editorial Siglo XXI.

¹⁰ Por el contrario, *El trabajo del sociólogo*, de Juan José Castillo, Madrid, Editorial Complutense, 1994, no posee un título engañoso, ya que el libro se refiere a la materia prima y al objeto central de la sociología del trabajo, como es el propósito de su autor.

¹¹ Catalina Wainerman y Ruth Sautu (comps.) (1998), *La trastienda de la investigación*, Buenos Aires, Editorial de Belgrano.

¹² Horacio González (comp.) (2000), *Historia crítica de la sociología argentina*, Buenos Aires, Editorial Colihue.

El bloqueo de la página en blanco

una sugestiva y controversial introducción de un centenar de páginas del compilador. Más allá de la presencia de diversos artículos sumamente interesantes, a los fines de este trabajo nos interesa destacar un tópico: posee entrevistas, y esto ya constituye un progreso, un avance hacia la carnalidad de los testimonios. Pero los autores entrevistados no son interrogados sobre lo que se podría denominar “cuestiones del oficio”, entre ellas, la instancia de escritura.

De tal forma, pareciera que los cuartos de trabajo de los sociólogos permanecen inaccesibles, y no se puede observar cuáles son sus ceremonias y rituales durante ese proceso litúrgico que es la escritura.

Sin embargo, recientemente, el panorama comienza a cambiar y es posible registrar valiosas reflexiones sobre los estilos narrativos en ciencias sociales. Entre tales contribuciones que indagan en los *modos de decir* y en los procedimientos caligráficos —que justifican un examen más detenido que excede las posibilidades de este artículo— deben mencionarse, entre otras, las de Steimberg¹³, Forster¹⁴, Fernández¹⁵, Tasso¹⁶ y Martínez¹⁷.

4. La invención de genealogías

En el proceso de afirmación identitaria tanto los individuos como los grupos elaboran su filiación insertándose en linajes y genealogías. Por ello, Borges sostenía que a cada escritor le asiste el derecho —y a veces la obligación— de elegir o inventar a sus antecesores.

Resulta de particular interés examinar lo que ha acontecido en el campo de las ciencias sociales de Argentina en el establecimiento de

¹³ Oscar Steimberg (2004), «Algunos espacios de discusión, en relación con la cambiante escritura de las ciencias sociales», en *Sociedad*, núm. 23, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

¹⁴ Ricardo Forster (2004), «La artesanía de la sospecha: el ensayo en las ciencias sociales», en *Sociedad*, núm. 23, *op. cit.*

¹⁵ Anibal González (2002), «El temor a la escritura: la literatura y la crítica literaria iberoamericanas ante un nuevo siglo», *Ciber Letras*, núm. 4, The Pennsylvania State University.

¹⁶ Alberto Tasso (2004), «Escritura, argumento y narración en el informe científico», en *Trabajo y Sociedad*, núm. 7, UNSE.

¹⁷ Margarita Martínez (2004), «Traducir, interpretar, escribir», en *Sociedad*, núm. 23, *op. cit.*

genealogías dominantes y paradigmas retóricos. Diversos autores, pero particularmente Solari, Franco y Jutkowits¹⁸, en una obra ya clásica sobre la evolución de las teorías sociales en América Latina, describen las características que asumió hacia mediados del siglo XX el proceso de institucionalización de la sociología en la región. Dicho proceso¹⁹, cuyos representantes prototípicos fueron Gino Germani en Argentina, Florestán Fernández en Brasil y José Medina Echavarría en México y Chile, y que debe ser apreciado con perspectiva histórica, implicó el logro académico de incorporar los estudios sociológicos a la grilla universitaria y fue presentado como una ruptura epistemológica con el pasado. Según Medina Echavarría, la sociología a emprender debía consistir en una *teoría*, pero sobre todo en una *técnica*, y para ello resultaba insoslayable acentuar la diferenciación de los nuevos estudios sociales con la filosofía social y la especulación reflexiva, y alentar la realización de aportes cuantitativos con datos provenientes de la realidad social. En los hechos, la propuesta conceptual y metodológica de los "sociólogos científicos" significaba separarse radicalmente de la tradición ensayística²⁰ que hasta entonces, con sus luces y sus sombras, había sido el paradigma expresivo dominante.

La ruptura con dicha tradición fue un acto necesario, dotado de progresividad histórica en el desarrollo de la disciplina y que contribuyó a afianzar el estatus epistemológico de la sociología; sin embargo, al implantar —¿como una consecuencia no querida?— el modelo comunicacional y discursivo del "proyecto de investigación", tuvo serias consecuencias en la esfera de nuestro centro de interés, esto es, la escritura.

Las postulaciones de los pioneros de la sociología científica, como todo discurso fundacional, exageraron los rasgos negativos del pasado, de la etapa presociológica. Fueron particularmente críticos con los valores y, fundamentalmente, con el tono expresivo del ensayismo, cuestionando su delectación en el cuidado de la forma, el uso de la primera persona, la ponderación de los hallazgos intuitivos...

La consolidación del cientificismo sociológico en el nivel universitario —en sus vertientes de "izquierda" y de "derecha", y tanto en-

¹⁸ Aldo Solari, Rolando Franco y Joel Jutkowits (1978), *Teoría, acción social y desarrollo en América Latina*, ILPES-CEPAL, México, Editorial Siglo XXI.

¹⁹ Proceso que, según los autores, comprende tres fases, no estrictamente secuenciales: a) pensadores o ensayistas, b) sociólogos "científicos" y c) sociólogos "críticos".

²⁰ Sobre la significación del ensayo como género expresivo, véase Theodor Adorno (1998), «El ensayo como forma», en *Pensamiento de los confines*, núm. 1, Buenos Aires, y Forster, *op. cit.*

tre los sociólogos cualitativos como cuantitativos— tuvo como resultado que se haya educado a generaciones de alumnos en la obligatoriedad de utilizar un discurso comunicacional, que debía manifestarse a través de un lenguaje lo más objetivo, despojado y neutro posible: *científico*, en una palabra. Por lo tanto, si la sociología debe tener como modelo de referencia la textualidad de los prospectos médicos, no había que preocuparse en enseñar a escribir a los alumnos, ya que la escritura era un mero medio y no formaba parte del proceso de producción sociológica.

En rigor, en la actualidad, el paradigma retórico de la expresividad, de las *maneras de decir* en ciencias sociales debe adecuarse a diversas prescripciones, como son las vigentes para la presentación de informes ante el CONICET²¹, las fundaciones y agencias de financiación, las pautas del Programa de Incentivos²² y las normas de publicación de las revistas especializadas.

El proceso creativo se convierte así en un repertorio de recetas y convenciones que deben ser escrupulosamente respetadas: formular hipótesis, que cada hipótesis esté acompañada de indicadores y dimensiones observables, usar tipografías en cuerpo 12 a doble espacio, colocar las citas y las notas al pie en los lugares adecuados...

Se ha generado así una suerte de *manierismo* en el discurso de la sociología y de las ciencias sociales en general.

Al comienzo de este artículo sugeríamos la conveniencia de que los sociólogos, en tanto productores de relatos, procuraran insertarse en una genealogía que incluyera a referentes de la disciplina como Weber, Marx y Germani, pero también a escritores como Flaubert, Borges o Piglia. Sólo se trataba de poner un ejemplo, y por eso se apelaba a nombres consagrados y casi convencionales de las ciencias sociales, pero quizás sin advertirlo se consignaba a tres autores literarios que se han caracterizado por ejercer una reflexión y una vigilancia profunda sobre el proceso de escritura.

En realidad, es posible propiciar diversas genealogías o, más bien, repertorios de nombres, para que cada sociólogo escoja sus antecesores. La variedad de propuestas puede ser cuantiosa, y a riesgo de incluir tanto en omisiones injustificables como en inclusiones imperdo-

²¹ Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina.

²² Por medio de este programa se evalúa y categoriza a investigadores de Universidades Nacionales (estatales) de Argentina, tomando en cuenta su desempeño académico e institucional y, en gran medida, su producción escrita. Los resultados de la categorización pueden implicar un notable plus salarial.

nables, vamos a enunciar nuestras preferencias dinásticas, nuestra versión del canon nacional.

- En el linaje de los pensadores sociales —sociólogos, científicos sociales y ensayistas—, además de a Sarmiento, Alberdi, Martínez Estrada, Canal Feijóo y José Luis Romero, incluimos a personajes disímiles pero que se caracterizan por la originalidad de sus planteamientos y la calidad de su prosa: Elizabeth Jelin, Beatriz Sarlo, Néstor García Canclini, Floreal Forni, Miguel Murmis, José Luis de Imaz, Tomás Abraham, Horacio González, Santiago Kovadloff, Eduardo Archetti, Javier Auyero.
- Entre los escritores, además del obvio²³ Borges, incluimos a Enrique González Tuñón, Roberto Arlt, Humberto Constantini, Leopoldo Marechal, Juan José Saer, Andrés Rivera, Ricardo Piglia, Antonio Dal Masetto, Juan José Hernández y Eduardo Berti. Pero porque no sólo la buena prosa debe ser el abrevadero de los sociólogos, sino también los aportes provenientes de otros géneros, mencionaremos a dramaturgos como Griselda Gambaro, Roberto Cossa y Eduardo Pavlovsky, y a poetas como Raúl Gustavo Aguirre, Alejandra Pizarnik, Francisco Urondo y Juan Gelman.

Al escoger sus antecedentes filiatorios, los sociólogos no deberían olvidar las potencialidades energizantes que proporcionan el mestizaje y la hibridación de géneros. Y, finalmente, tener siempre presente que existen ciertas obras a las que se les concede la perdurabilidad del clasicismo (*v. gr. El 18 Brumario...*, *El suicidio*, *Dependencia y desarrollo en América Latina*), y que dicha cualidad se sustenta, sobre todo, en términos de Nisbet, en su *factura artística*²⁴.

²³ En el caso de Borges, como en el de Sarmiento, la obviedad de su inclusión no está reñida con la justicia.

²⁴ César Vapñarky, quien fue un adelantado en materia de preocupaciones sobre la escritura académica —y cuya obra sobre el tema permanece lamentablemente inédita—, solía recomendar a sus alumnos y a sus amigos la lectura frecuente de los textos de Ortega y Gasset y Octavio Paz para adquirir “un clima de buena escritura”.

5. La sociología como género literario

Diversos autores (Sarlo y Altamirano²⁵, Williams²⁶) señalan que las diferencias entre géneros literarios se sustentan, básicamente, en *convenciones*. Otro tanto se podría postular acerca de las distinciones entre las diversas ciencias sociales; y también entre los diversos tipos de escrituras. Pero ahora nos va a interesar adentrarnos ya no en las diferencias entre géneros, sino, por el contrario, en el solapamiento de géneros y discursos.

Jules Michelet sostenía que la historia formaba parte de lo que él llamaba *bellas letras*. La más contundente y persuasiva argumentación a favor de considerar a “la sociología como una forma de arte” fue formulada por Robert Nisbet²⁷. La contigüidad y superposición de las ciencias humanas con la literatura, en el caso de Michelet, se sustentaba en las afinidades estilísticas, pero en Nisbet se afirmaba no sólo en tales afinidades, sino también en la entonación moral y, sobre todo, en la factura artística de los hallazgos conceptuales y de las dimensiones expresivas de ciertas obras claves de la sociología²⁸.

Extendiendo las argumentaciones de Nisbet, se podría decir que la sociología puede ser considerada como un género literario, a partir de sus dimensiones escriturales y caligráficas, pero también por sus exigencias, por su necesidad, de crear escenarios y territorios²⁹ y, sobre todo, de generar perspectivas, miradas sobre el mundo, esto es, personajes.

La creación, constitución o redefinición de los sujetos colectivos, la configuración de identidades simbólicas, obedece a la misma lógica constructiva que en literatura se llama creación de personajes.

²⁵ Beatriz Sarlo y Carlos Altamirano (1980), *Conceptos de sociología literaria*, Centro Editor de América Latina.

²⁶ Raymond Williams (1977), *Marxism and Literature*, Oxford University Press.

²⁷ Robert Nisbet (1979), *La sociología como forma de arte*, Madrid, Editorial Espasa Calpe.

²⁸ Nisbet señala: “¿Quién se atreve a pensar que las *Gemeinschaft* y *Gesellschaft* de la tipología de Tönnies, la concepción weberiana de la *racionalización*, la imagen de la metrópoli de Simmel y la idea sobre la *anomia* de Durkheim provengan de lo que hoy entendemos por análisis lógico-empírico? Formular la pregunta implica ya conocer la respuesta. Estos hombres no trabajaron en absoluto con problemas finitos y ordenados ante ellos. No fueron en modo alguno resolvedores de problemas. Con intuición sagaz, con captación imaginativa y profunda de las cosas, reaccionaron ante el mundo que los rodeaba como hubiera reaccionado un artista, y también como un artista, objetivando estados mentales íntimos, sólo parcialmente conscientes”.

²⁹ Creación mediante la descripción, la *pintura* de ambientes y de atmósferas.

Shumway³⁰ sostiene que la invención de la Argentina es el resultado de narrativas —“ficciones orientadoras”, en sus términos— imaginadas por escritores del siglo XIX, fundamentalmente Echeverría, Alberdi y Sarmiento. Tesis constructivistas semejantes pueden ser pregonadas, tanto para el orden social como totalidad (*v. gr.* Hobbes, Locke, Berger y Luckman), para la historia (Hobsbawm), como también para dimensiones específicas de la sociedad: para lo que se conoce como constitución de actores o, más precisamente, de sujetos sociales.

Los sociólogos proceden como los novelistas, ambos crean, mediante la descripción, espacios y territorios. Y ambos crean identidades simbólicas: personajes, en el caso de los novelistas, y sujetos colectivos, en el caso de los sociólogos.

Personas soñadoras y con el seso sorbido por la lectura siempre existieron, pero dejaron de pasar desapercibidas, adquirieron identidad cuando se transformaron en Don Quijote, Emma Bovary y Adán Buenosayres; convirtiéndose no sólo en personajes auténticos, sino definiendo tipos humanos, referencias de estilos de personalidad. Estos casos, a los que se podrían agregar tantos, consistirían en ejemplos de influencias de la literatura sobre la realidad.

Pero también existen incidencias de la sociología sobre la realidad. Para ilustrar este último aspecto es posible enunciar algunos ejemplos, pertenecientes a la sociología argentina actual, de creación de personajes, es decir, de identidades sociológicas. Así, en cierto sentido, se podría postular que el servicio doméstico es una invención de Elizabeth Jelin; los cortadores de rutas y los piqueteros, de Javier Auyero; la familia rural, de Floreal Forni. Una fecundidad especial en la creación de personajes es el caso de Eduardo Archetti: los chacareros, la cocina, los deportes, el tango, la masculinidad.

6. Recomendaciones institucionales y sugerencias retóricas

Estas notas han procurado resaltar la existencia de un serio problema en la formación de recursos humanos en sociología. Para comenzar a afrontarlo, parece conveniente rediseñar perfiles formativos y curri-

³⁰ Nicolas Shumway (2002), *La invención de la Argentina. Historia de una idea*, Editorial Emecé.

El bloqueo de la página en blanco

culares, tanto en los estudios de grado como, sobre todo, de postgrado, en los que debiera considerarse la problemática de la escritura y los modos de narrar en sociología y, obviamente, no tan sólo desde una perspectiva teórica y conceptual, sino enfatizando en el nivel procedimental y de las prácticas de taller, donde la reflexión sobre los textos esté acompañada de la obtención de resultados, esto es, de productos escritos.

Al margen de las propuestas institucionales, sentimos la tentación de formular algunas sugerencias o, más bien, compartir ciertas vicisitudes con quienes deseen o sientan la obligación de escribir textos en ciencias sociales.

Pensamos particularmente en los jóvenes. Una pregunta que ellos se hacen habitualmente, aunque en realidad se reitera a lo largo de la vida, es “cómo encontrar la voz y la entonación apropiada”, y una vez encontrada, cómo utilizarla, ¿usar la primera persona, la segunda del plural o la distante y objetiva tercera persona? Es cierto que formularse demasiadas preguntas sobre las propias prácticas puede llevar, a veces, a la impotencia o a la esterilidad (Bourdieu, Geertz y el mismo Faulkner advertían sobre estos riesgos), pero también planteárselas e intentar resolverlas es un camino para acceder a la autoconciencia del proceso creativo y al dominio sobre las propias posibilidades. De esta manera se puede comenzar a diferenciar la producción de artículos académicos de la producción de embutidos.

Aún no existen, al menos en Argentina, manuales de estilo para quienes pretendan adentrarse en la escritura sociológica; no hay libros de autoayuda ni de recetas de cocina sociológica; tampoco talleres de escritura como los de la Universidad de Iowa. Los aspirantes a sociólogos no disponen de ofrendas testimoniales, como las que recibieron los aspirantes a poetas (de parte de Rilke) o a novelistas (de parte de García Márquez o Vargas Llosa).

No obstante, se dispone de un repertorio de recomendaciones y buenos consejos, entre ellos: *a)* practicar la lectura, particularmente de los clásicos, de los padres fundadores de la disciplina, como una actividad regular y persistente, y realizarla no sólo atendiendo a los contenidos, sino a las formas, a la textura del discurso, a los procedimientos narrativos; *b)* encarar la escritura como práctica cotidiana, como exigencia litúrgica que hay que realizar todos los días, se tenga ganas o no, se esté inspirado o no, en todo caso, como se suele decir (y desear), que la inspiración llegue cuando uno se encuentra trabajando, y *c)* llevar siempre en el bolsillo una libreta de notas, tal como lo recomendaban Wright Mills, Caplow y Martínez Estrada.

Quisiéramos agregar una recomendación adicional que está vinculada con las anteriores: hemos podido comprobar, en carne propia y en la de nuestros alumnos, los buenos resultados que se obtienen de los ejercicios paródicos, de la imitación de estilos, en escribir conscientemente "a la manera de"³¹. En los periodos de formación en el oficio, tales prácticas resultan particularmente enriquecedoras y estimulantes y, por otra parte, constituyen un ejercicio normal y de probada eficacia en el aprendizaje de actividades creativas tales como la música, la pintura y la novela.

Porque proponemos la necesidad de que la sociología sea asumida como un oficio, como una artesanía, y que a los alumnos no sólo se les enseñe y se los evalúe, sino que también se los adiestre, se les transfieran los secretos del gremio —las reglas del oficio—, también vamos a sugerir que ellos descrean de las retóricas y alienten un permanente espíritu de escepticismo, de desencanto sobre sus posibilidades expresivas: no sentirse seguro de nada y, si es necesario, romper las reglas, pero antes hay que conocer las reglas. Es decir, saber las reglas del oficio.

La página en blanco es una amenaza permanente y un estímulo permanente. El bloqueo ante la página en blanco no se lo supera mediante la indagación conceptual o la reflexión teórica, sino a través de la práctica, violando la blancura de las cuartillas, escribiendo las primeras palabras. No hay que sentirse paralizado por el silencio: hay que roturar el cuerpo virgen del papel con palabras; luego, si es necesario, tacharlas. Pero ya ha comenzado la liturgia de la creación, y en cierto momento las palabras se presentan solas y ya no piden permiso para entrar. Son los momentos extáticos en que *la escritura se escribe*. Son los momentos que vivieron Marx en la biblioteca del British Museum, Sarmiento en un cuarto de hotel en Santiago de Chile, Weber en su despacho en la Universidad de Friburgo...³².

³¹ Parecería que la originalidad, la *autenticidad*, estaría reñida con esta propuesta; sin embargo, no es así.

³² Y Arlt en el fragor de la redacción de *Crítica*, y Borges caminando ensimismado por Palermo.

Resumen. «El bloqueo de la página en blanco»

El trabajo del sociólogo se manifiesta, se constituye como tal, a través de la escritura. Esto lo sabe, y a veces lo padece, todo el mundo académico: para demostrar(se) que uno existe, hay que escribir. Los estudiantes, graduados y postgraduados deben dar señales de vida institucional, y aun personal, bajo la forma de monografías, artículos, tesis y, quizás, libros.

Estas notas discurren sobre los bordes y territorios de intersección de la sociología con la literatura en el nivel de las prácticas, y procuran comenzar una indagación acerca de las presuntas razones por las cuales el problema de la escritura habitualmente no forma parte de la agenda curricular de las ciencias sociales en Argentina (aunque, quizás, se podría decir Hispanoamérica), señalando los inconvenientes que tal ausencia puede ocasionar, tanto en la trayectoria profesional como en el desarrollo personal.

Abstract. «The blank page block»

A sociologist's work becomes apparent, and takes form, through writing. This is something that everybody in the academic world knows and suffers. In order to demonstrate that one exists, you must write. Students, both under- and postgraduate, must give evidence of their institutional, and even personal, life and activity, in the form of papers, articles, theses, and even books.

These notes explore the frontiers and terrain where sociology and literature meet in the realm of practices. They critically examine the supposed reasons why the problem of writing rarely figures in social science curricula in Argentina (or even Latin America as a whole), and go on to highlight some of the potentially negative implications this situation has for academics' professional and personal development.

POLÍTICA y SOCIEDAD

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

Presidente
Francisco Aldecoa Luzárraga

Director
Ramón Ramos Torre

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

Secretaría
Carmen Pérez Hernando

CONTENIDO Vol. 42 Núm.1 (2005)

- | | |
|--|---|
| Julio Aramberri
<i>Presentación</i> | Javier Callejo, Jesús Gutiérrez y Antonio Viedma
<i>El proceso de constitución de España en una sociedad turística</i> |
| Eric Cohen
<i>Tendencias básicas del turismo contemporáneo</i> | María Velasco
<i>¿Existe la política turística? La acción pública en materia de turismo en España (1951-2004)</i> |
| Margaret Byrne Swain
<i>Las dimensiones de género en la investigación sobre turismo: Temas globales, perspectivas locales</i> | VARIOS |
| Jafar Jafari
<i>El turismo como disciplina científica</i> | Michael Burawoy
<i>Por una sociología pública</i> |
| Antón Álvarez-Sousa
<i>La contribución del turismo al desarrollo integral de las sociedades receptoras. Aspectos teórico-metodológicos</i> | Manuel Sánchez de Dios
<i>La actividad de las Cortes Generales entre 1979 y 2000 desde la perspectiva del «gobierno de partido»</i> |
| Tim Coles, David T. Duval y C. Michael Hall
<i>Sobre el turismo y la movilidad en tiempos de movimiento y conjetura postdisciplinar</i> | Pablo García Ruiz
<i>Comunidades de marca. El consumo como relación social</i> |
| Julio Aramberri
<i>Nuevas andanzas de rostro pálido. Dimensiones del turismo sexual</i> | RECENSIONES |
| Nevenka Cavlek
<i>El papel de los turoperadores en el desarrollo del turismo internacional. Una evaluación</i> | Sociología de la sexualidad , de Raquel Osborna y Oscar Guasch (comp.) |
| Noel B. Salazar
<i>Más allá de la globalización: la «glocalización» del turismo</i> | Trabajadores precarios. El proletariado del siglo XXI de Rafael Díaz-Salazar (ed.) |

SUSCRIPCIONES

	ESPAÑA	EUROPA	RESTO DEL MUNDO
Suscripción individual:	27.00 €	36.00 €	45.00 €
Suscripción institucional:	33.00 €	39.00 €	54.00 €
Número suelto:	15.00 €	18.00 €	21.00 €

RESEÑAS DE LIBROS

Holm-Detlev Köhler y Antonio Martín Artiles (2005)

Manual de Sociología del Trabajo y de las relaciones laborales
Madrid, Delta Publicaciones.

FERNANDO SÁNCHEZ BRAVO-VILLASANTE
Universidad de Oviedo

El debate público y académico acerca de las consecuencias que los cambios tecnológicos, la globalización y la evolución de las economías capitalistas están teniendo sobre el trabajo y las relaciones laborales es amplio y en él intervienen estudiosos de distintas especialidades, empresarios, sindicalistas y divulgadores varios. Abarca múltiples temas y asuntos, como son el fin del trabajo, la pérdida de centralidad del mismo, la flexibilidad productiva, la deslocalización de actividades, las nuevas formas de organización del trabajo, la sociedad de la información y el conocimiento, la gestión de recursos humanos, el declive sindical, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, las actividades informales, etcétera.

Prácticamente ninguno de estos temas aparecía en manuales clásicos de la materia, como por ejemplo los de Friedmann y Naville o el de Caplow, por indicar dos coetáneos con distintos enfoques y más de cuarenta años a sus espaldas. Esto da una idea de los enormes cambios que dicho objeto de estudio está atravesando, y que provocan que la realidad laboral del siglo XXI sea radicalmente diferente a la del siglo anterior. Las crisis fordistas de los años setenta y ochenta, con sus secuelas de menor crecimiento económico, paro e inflación, se afrontaron principalmente con una salida hacia delante, de corte económico neoliberal, tratando de impulsar las fuerzas del mercado que el Estado y las regulaciones laborales habían debilitado, impidiendo su libre desenvolvimiento.

El dilema entre corporatismo y dualismo planteado por Goldthorpe en 1985, como estrategias alternativas para enfrentarse a la crisis, se decantó claramente a favor del segundo, como ejemplifica-

ron los Gobiernos de Thatcher y Reagan y sus políticas económicas y liberales ("el Estado es el problema, no la solución"), que posteriormente se extendieron a otros países, con diversas variaciones y alcances. Otros autores y estudios certificaron la validez del diagnóstico, y aunque en muchos lugares no se habían creado instituciones propiamente corporatistas, el retorno del mercado desregulado y del capitalismo desorganizado ha sido un hecho palpable.

Pues bien, es en este contexto en el que debemos saludar la aparición del *Manual de Sociología del Trabajo y de las relaciones laborales* de Köhler y Martín Artiles. En él se hace una puesta al día de dichas disciplinas, habida cuenta de los cambios que están atravesando, y por tanto viene a llenar un hueco importante. Los dos autores son investigadores y docentes de reconocida trayectoria nacional e internacional y puede considerarse que su obra conjunta es una importante ampliación de los dos libros virtuales que Martín Artiles había publicado para la UOC en 2003 con el título de *Actores y modelos de las relaciones laborales* y *Teoría clásica de las relaciones laborales*, más breves que el actual volumen y redactados en un formato apropiado para la enseñanza a distancia.

Es de señalar que su amplio contenido (más de 600 páginas) se refiere sobre todo al estudio teórico y empírico de las relaciones laborales, como resultante de la compraventa de la fuerza de trabajo, como si fuese una mercancía, en las economías capitalistas. Y mantienen su denominación clásica en el ámbito hispano, a pesar de que la mayor parte de manuales recientes se decantan por el de relaciones de empleo, entendiendo que este cambio de nombre refleja en parte el paso que se está produciendo de economías industriales a economías de servicios, de trabajadores manuales masculinos sindicalizados a tiempo completo y con contrato estable a una fuerza laboral más heterogénea, diversificada y polarizada.

El libro es en primer lugar un manual para estudiantes de diversas especialidades (Economía, Sociología, Derecho, Administración de Empresas, Ciencias del Trabajo, etc.) que tengan relación con el mundo del trabajo. La amplitud y densidad de la obra supera ampliamente la carga lectiva de una asignatura universitaria convencional, pero en cambio le permite ser útil como referencia en todas esas titulaciones. En este sentido es de destacar el esfuerzo que han realizado los autores para adaptarlo a las directrices de la educación superior en el ámbito europeo que se derivan de la Declaración de Bolonia, y que pretenden facilitar un aprendizaje activo por parte del alumno. Así, cada capítulo comienza con unos objetivos de aprendizaje claramente es-

tablecidos y culmina con unas preguntas de control, para poder evaluar hasta qué punto han sido alcanzados. En algunos casos (no en todos) también se incluye una estructura y esquema del capítulo, así como un resumen final y abundantes gráficos y cuadros. Pero quizás el elemento más útil son las 88 lecturas intercaladas en los capítulos, que recogen textos clásicos de los principales autores (algunos traducidos por primera vez), así como aportaciones de investigaciones más actuales. Además estas lecturas se complementan con otras 21 disponibles en la página web de la editorial.

El contenido se halla dividido en tres partes, una primera introductoria dedicada a conceptos básicos (trabajo, empresa y relaciones laborales), que es, por tanto, la más breve. Es especialmente relevante el recorrido histórico que se hace del primero de ellos, desde su origen en las sociedades neolíticas hasta convertirse en el empleo organizado, pagado y dirigido por otros característico de las sociedades capitalistas industrializadas. Se concluye este apartado conceptual con una afirmación que puede ser tomada como el programa que ha guiado la elaboración del libro: "la aceleración de los cambios sociales en las sociedades contemporáneas durante las últimas décadas ha aumentado significativamente la complejidad de las relaciones laborales y plantea nuevos retos para su análisis científico" (p. 56). Dicha situación se ejemplifica con una lectura en que se expone un caso ficticio (pero con bases reales) muy ilustrativo de esta complejidad, que hace necesario un replanteamiento de los enfoques teóricos y de los análisis empíricos para poder dar cuenta de esta nueva realidad y sus transformaciones.

Para ello es necesario hacer una evaluación del camino recorrido hasta hoy día, y esta es la segunda aportación de la obra: ofrecer un estado de la cuestión, tanto a nivel teórico como empírico, de la situación actual de la disciplina, y de cómo ha llegado a ser lo que es. Esto implica una defensa de la pertinencia del estudio de las relaciones laborales, lo cual no parece tan obvio como pudiera parecer, debido a la ofensiva empresarial y mercantil que representa el auge de la gestión de recursos humanos, que ha llevado a que en muchas universidades y centros de investigación en el ámbito anglosajón dichos estudios hayan sido englobados bajo tal denominación en las escuelas de negocios.

Así, las dos partes siguientes son la plasmación de este planteamiento. La segunda se ocupa de las teorías y es la más larga del volumen, ya que abarca más de trescientas páginas. Consta de siete capítulos, siendo el primero de ellos, el 4, el más breve porque es una nueva

introducción/resumen en la que se ofrece el esquema de algunos paradigmas que se van a desarrollar en los siguientes capítulos. En él se subrayan las dificultades terminológicas y de definición, debidas, entre otras cosas, a la interdisciplinariedad de los enfoques que se ocupan de las relaciones laborales. Las dificultades se hacen evidentes si se tienen en cuenta los dos criterios típicos a la hora de analizar las teorías sociológicas: el histórico y el paradigmático. El planteamiento seguido por los autores es una mezcla de ambos, puesto que su primera clasificación de las teorías distingue entre los clásicos (Smith, Marx, Durkheim y Weber), los contemporáneos y los actuales. La diferenciación entre estos no es puramente cronológica, ya que los contemporáneos incluyen a los Webb, la Escuela de Relaciones Humanas, la de Oxford y la de Wisconsin, la teoría de sistemas de relaciones industriales de Dunlop, teorías del conflicto y las alternativas neomarxistas de Hyman, Braverman, Burawoy y otros. El eje alrededor del cual se agrupan es el del enfrentamiento entre marxismo y funcionalismo prevaleciente después de la Segunda Guerra Mundial, pero con raíces anteriores. Por su lado, los actuales abarcan la teoría de la elección racional (Olson, Coleman y Elster), la teoría de sistemas de Luhmann, el poder disciplinario de Foucault, el corporatismo, la teoría de la regulación, la sociedad red de Castells y diversos enfoques de género. Con ellos se trata de ver algunos desarrollos más recientes que han tenido un impacto diverso sobre el objeto de estudio.

Como puede apreciarse, se han seleccionado tanto teorías sociológicas generales, en las que las relaciones laborales ocupan un papel más o menos relevante, como otras de alcance medio que se fijan en determinados aspectos concretos de los que se pretende dar cuenta. Además se incluyen también teorías sobre la subjetividad del trabajo, sobre el mercado de trabajo y sobre la relación entre formación y empleo, que puede ser considerada como una extensión de la anterior, como lo muestra el que en ambas se trate de la teoría del capital humano. De cada una de las teorías citadas se hace exposición, resumen y evaluación, en muchos casos acompañados de lecturas originales de algunos de los autores principales.

El balance que se puede hacer de esta exhaustiva recopilación teórica es que resulta de una gran utilidad, puesto que permite acceder rápidamente a los principales enfoques desarrollados sobre todo a lo largo del siglo XX, que trataban de dar cuenta de la evolución del capitalismo o de alguno de sus aspectos y de su influencia en la organización del trabajo y las relaciones laborales. La heterogeneidad de los planteamientos teóricos presentados puede ser tomada como un

reflejo de la amplitud, diversidad, dinamismo y complejidad de las interacciones que se establecen en base a la asalarización de la población activa, que continúan abarcando cada vez mayor número de personas en más países del mundo, haciendo difícil un esquema unitario que permita dar cuenta de toda la variedad realmente existente. En este sentido, los propios autores resaltan que muchas veces las percepciones de los clásicos resultan tan actuales como algunos de los planteamientos más cercanos en el tiempo.

La tercera parte, más empírica, se dedica a los actores de las relaciones laborales y sus estrategias. Comienza con el análisis de la evolución de la organización del trabajo a lo largo de la historia, empezando con la producción artesanal, pasando por el taylorismo y el fordismo, hasta llegar a la producción ligera y el sistema de producción reflexivo. Los dos siguientes capítulos se dedican al análisis de los actores básicos de las relaciones laborales, siguiendo la tradicional clasificación de Dunlop: trabajadores y organizaciones sindicales, empresarios y sus asociaciones, y el Estado y las instituciones públicas. Se juntan los dos actores directos (trabajadores y empresarios) en un solo capítulo, en el que se analiza para cada uno de ellos su origen y desarrollo histórico, así como las principales tipologías en que pueden clasificarse sus organizaciones o las lógicas que rigen sus planteamientos y acciones. Respecto a la participación del Estado, su papel se analiza teniendo en cuenta las distintas funciones (legitimación, integración y coordinación) que ha desarrollado en los países industrializados, dedicando especial atención a la función integradora del Estado del Bienestar.

El siguiente capítulo se refiere a los principales procesos que se producen entre los actores, es decir, la negociación y el conflicto. En estos apartados se incluyen referencias explícitas a la realidad española, con abundantes datos bien actualizados. Finalmente, este apartado concluye con un capítulo dedicado a la europeización de las relaciones laborales, teniendo en cuenta tanto algunas de las organizaciones empresariales y sindicales de ámbito europeo, con sus particulares fines y estrategias, como una presentación de algunas políticas europeas referidas a la construcción de un incipiente sistema europeo de relaciones laborales, especialmente la que se plasma en la constitución de los comités de empresa europeos para las compañías multinacionales con más de 1.000 empleados y que estén instaladas en al menos dos países miembros.

En esta primera edición de la obra se han deslizado algunos detalles editoriales fácilmente subsanables, entre otros que las tablas y cua-

dos están numerados en el índice final, pero dicha numeración no aparece en el texto. Alguno de ellos no figura en el índice final, como es el caso del que se refiere a la evolución de la afiliación registrada en CCOO y UGT entre 1980 y 2002 por sectores económicos (p. 455), que además no se entiende claramente, ya que el sector servicios resulta invisible.

En definitiva, la obra reseñada representa una aportación fundamental en español para conocer la situación actual respecto al estudio sociológico de las relaciones laborales, en el que se presentan los principales enfoques que compiten por dar cuenta de dicha realidad, de una manera heterogénea y especializada, así como los temas de investigación más actuales. Los autores demuestran su capacidad para desentrañar y hacer accesible la gran cantidad de información que manejan, así como para moverse con facilidad entre la profusión teórica existente, haciéndola manejable para su difusión.

Libros recibidos en la Redacción

- Aguilar Civera, Inmaculada** (dir.) (2005), *Cien elementos del paisaje valenciano: las obras públicas*, Valencia, Generalitat Valenciana-Conselleria d'Infraestructures i Transport.
- Arjona Garrido, Ángeles** (2005), *La economía étnica en el mercado de trabajo almeriense*, Granada, Consejería de Gobernación-Junta de Andalucía.
- Asociación de Historia Social** (2005), *Las figuras del desorden: heterodoxos, proscritos y marginados. Comunicaciones presentadas al V Congreso de Historia Social, Ciudad Real, 10-11 de noviembre de 2005*, Madrid, AHS, CD ISBN 84-609-6996-7.
- Becattini, Giacomo** (2005), *La oruga y la mariposa. Un caso ejemplar de desarrollo en la Italia de los distritos industriales: Prato (1954-1993)*, Valladolid, Universidad de Valladolid-Secretariado de Publicaciones.
- Boyer, Robert; Neffa, Julio** (coords.) (2004), *La economía argentina y su crisis (1976-2001): visiones institucionales y regulacionistas*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- Castaño, Cecilia** (2005), *Las mujeres y las tecnologías de la información. Internet y la trama de nuestra vida*, Madrid, Alianza Editorial.
- Chicharro, María del Mar; Rueda, José Carlos** (2005), *Imágenes y palabras. Medios de comunicación y públicos contemporáneos*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- CES** (2005), *Economía, trabajo y sociedad. España 2004. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Consejo Económico y Social de Aragón** (2005), *Informe sobre la situación económica y social de Aragón. Año 2004*.

- Gamero Burón, Carlos** (2005), *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*, Madrid, CES.
- Garrido, Luis; Chuliá, Elisa** (2005), *Ocupación, formación y el futuro de la jubilación en España*, Madrid, CES.
- González, Juan Jesús; Requena, Miguel** (eds.) (2005), *Tres décadas de cambio social en España*, Madrid, Alianza Editorial.
- Hernández Romo, Marcela** (2004), *La cultura empresarial en México*, México, Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Hakim, Catherine** (2005), *Modelos de familia en las sociedades modernas. Ideales y realidades*, Madrid, cis.
- International Sociology** (2005), «Special issue: The trust-control nexos in organizational relations», vol. 20, n. 3, septiembre.
- Jiménez Sánchez, Manuel** (2005), *El impacto político de los movimientos sociales. Un estudio de la protesta ambiental en España*, Madrid, cis.
- Llera, Francisco; Oñate, Pablo** (eds.) (2005), *Política comparada. Entre lo global y lo local*, Madrid, cis, Colección Academia.
- Marín Fernández, Juan** (2005), *El mercado interior en la consolidación del capitalismo español (1890-1914)*, Madrid, Entinema.
- Monreal, Juan; Díaz, Capitolina; García Escribano, Juan J.** (eds.) (2005), *Viejas sociedades, nueva sociología*, Madrid, cis, Colección Academia.
- Navarro, Vicenç** (dir.) (2005), *La situación social en España*, Madrid, Fundación Largo Caballero-Editorial Biblioteca Nueva.
- Olivié, Iliana** (2005), *Las crisis de la globalización. Marco teórico y estudio de los casos de México y Corea del Sur*, Madrid, CES.
- Palacio Morena, J. I.** (dir.) (2004), *La construcción del Estado Social. En el centenario del Instituto de Reformas Sociales*, Madrid, CES.
- Palacio Morena, J. I.** (coord.) (2004), *La Reforma Social en España. En el centenario del Instituto de Reformas Sociales*, Madrid, CES.

- Pucci, Francisco** (2004), *Aprendizaje organizacional para la gestión del riesgo*, Montevideo, CINTERFOR-OIT.
- Requena Santos, Félix** (2005), *La estructura ocupacional española. Un análisis de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo.
- Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo** (2005), «Migraciones Laborales», año 10, n. 17.
- Serrano Olivares, Raquel** (2005), *El acoso moral en el trabajo*, Madrid, CES.
- Valdés Dal-Re, Fernando** (dir.); **Lahera, Jesús** (coord.) (2005), *Relaciones laborales de las personas con discapacidad*, Madrid, Biblioteca Nueva-Fundación Largo Caballero-Fundación Once-Fundación Ortega y Gasset.
- Vilar Rodríguez, Margarita** (2005), *El precio del trabajo industrial en las primeras décadas del Franquismo, 1936-1963. Las limitaciones de las fuentes estadísticas*, Madrid, Fundación 1º de Mayo, Doc 1/2005.

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

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

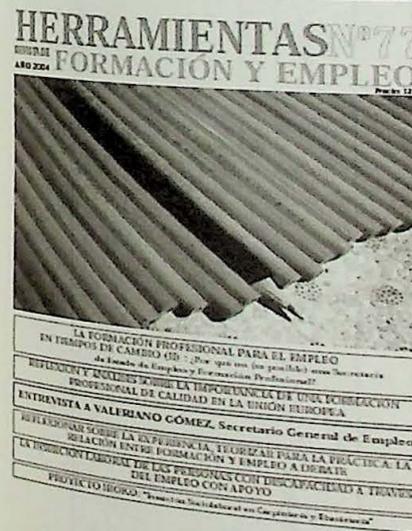
HERRAMIENTAS

REVISTA DE FORMACIÓN 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

HERRAMIENTAS Nº 78

REVISTA DE FORMACIÓN Y EMPLEO
AÑO 2002



LA INTEGRACIÓN DE LOS SUBSISTEMAS DE FP ¿Para cuándo?
REFORMA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN UCRAINA
ENTREVISTA A JUAN MANUEL FUENTES, Director General de Formación para el Empleo de la Junta de Andalucía
EL INSTITUTO DE MÁQUINA HERRAMIENTA DE ELGOIBAR UN CENTRO INTEGRAL DE EXCELENCIA
TALLERES PARTICIPATIVOS: UNA PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA INSERCIÓN

www.viasocial.com

Travessera de les Corts, 39-4
1at.2ªPib
08028 Barcelon
Tfno.: 34-93 440 10 0



BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

Desco suscribirme a *Sociología del Trabajo*

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

MUNDI-PRENSA LIBROS, S. A.
Castelló, 37. 28001 Madrid
Teléf.: 91 436 37 01
Fax: 91 575 39 98
E-mail: suscripciones@mundiprensa.es

Nombre y apellidos

Profesión

Calle

Cód. Postal

Población

Provincia

CHEQUE ADJUNTO A NOMBRE DE MUNDI-PRENSA

GIRO POSTAL

VISA n.º

AMEX n.º

Fecha caducidad

Fecha

Firma obligatoria

NUESTRAS DIRECCIONES

Redacción

Revista **Sociología del Trabajo**
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Universidad Complutense
Campus de Somosaguas
28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid)

Edición

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

Suscripciones

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

Venta de números atrasados o colecciones

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