

Moda y maquila

Moda y maquila. El trabajo precarizado en la globalización

El trabajo por cuenta propia en Cuba: un espacio para nuevas culturas del trabajo

Subempleo e irregularidad laboral: los jornaleros tamaulipecos

Utilización de las competencias como herramienta de gestión de recursos humanos: las auxiliares de enfermería

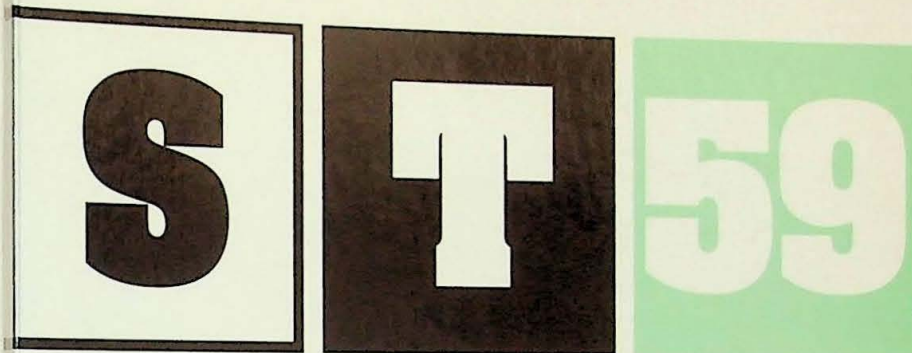
Enfermedad profesional, redes de solidaridad y acción colectiva en la minería asturiana durante el franquismo

ISSN 0210-8364



9 778402 108365

59



SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO
NUEVA ÉPOCA / PRIMAVERA 07

SIGLO
XXI

MODA Y MAQUILA

PRIMAVERA 2007

NUEVA ÉPOCA

Sociología del Trabajo



Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

Juan José Castillo
Santiago Castillo

Consejo de Redacción

Arnaldo Bagnasco, Departamento de Sociología, Universidad de Turín.
Juan José Castillo, 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 Irazo, Dpto. de Sociología, Univ. Pública de Navarra.
Ilona Kovács, Instituto Superior de Economía e Gestão, Lisboa.
Marcia de Paula Leite, Universidade de Campinas, Brasil.
Pablo López Calle, Dpto. de Sociología III, U. Complutense, Madrid.
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, University of Birmingham, Reino Unido.
José M^a Sierra, Dpto. Geografía, Urbanismo y O. del Territorio, Univ. Cantabria.
Agnes Simony, Instituto de Sociología, Academia Húngara de Ciencias, 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., Menéndez Pidal, 3 bis. 28036 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 59

NUEVA ÉPOCA
Primavera de 2007



SUMARIO

Editorial.....	3
Joséfina Morales y Montserrat Villarino, Moda y maquila. El trabajo precarizado en la globalización	7
Pablo Palenzuela y Elena Sacchetti, El trabajo por cuenta propia en Cuba: un espacio para nuevas culturas del trabajo.....	35
Simón Pedro Izcara Palacios y Karla Lorena Andrade Rubio, Subempleo e irregularidad laboral: los jornaleros tamaulipecos	61
Matilde Massó, Utilización de las competencias como herramienta de gestión de recursos humanos: las auxiliares de enfermería.....	79
Irene Díaz Martínez y Carlos García Fernández, Enfermedad profesional, redes de solidaridad y acción colectiva en la minería asturiana durante el franquismo.....	103
NOTAS	
Ricardo Antunes, El caracol y su concha: ensayo sobre la nueva morfología del trabajo.....	131
LIBROS	
Brígida García, ENRIQUE DE LA GARZA, y CARLOS SALAS (coords.), <i>La situación del trabajo en México</i>	143
TESIS DOCTORALES	
José Ángel Calderón Gil, La sociedad contra el mercado: trabajadores a la búsqueda de una ética del trabajo. Tres estudios de caso en la industria de proceso, de serie y en los centros de llamadas.....	151

A los colaboradores

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

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

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

Los autores indicarán claramente su nombre completo y el **lugar de trabajo y dirección postal**, así como su e-mail, en su caso, que quieren que figure al pie de su colaboración.

Deberán dirigirse a Redacción de la revista *SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO*, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid.

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

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

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

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

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

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

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

PRECIO DEL EJEMPLAR:

- España: 12 € IVA incluido
- Europa: 13,50 € IVA incluido
- Resto del mundo: 15\$

Sociología del Trabajo

Nueva época, núm. 59 - primavera de 2007

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

Menéndez Pidal, 3 bis - 28036 Madrid

© *Sociología del Trabajo*

© Siglo XXI de España Editores, S. A.

Madrid, febrero de 2007

ISSN: 0210-8364

Depósito legal: M. 27.350-1979

Fotocomposición e impresión: EFCA, S. A.

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

Printed in Spain

Editorial

El impacto de *Sociología del Trabajo*

En el número 53 de esta revista, *Sociología del Trabajo*, de invierno de 2005, nos hacíamos eco de que por primera vez en nuestro país se hacía público un *Índice de Impacto de las Revistas de Ciencias Sociales*, elaborado por el Grupo de Investigación de Biblioteconomía de la Universidad de Granada (<http://ec3.ugr.es/in-recs>).

Allí resaltábamos la importancia que tales iniciativas tienen para una apropiada evaluación de las ciencias sociales en español, tan poco y mal consideradas en las dominantes relaciones elaboradas hasta la fecha a nivel internacional, valorando casi sólo las publicaciones en inglés.

Quisimos entonces, y lo repetimos ahora, con nuevos datos, llamar la atención de nuestros lectores y colaboradores hacia el hecho llamativo de que nuestra revista, en el conjunto de las sociológicas, y evaluada junto a las revistas de carácter más general, e incluidas las financiadas y distribuidas con fondos públicos, ocupa, por índice de impacto, para el decenio de 1994 a 2005, el primer lugar. Entre los 100 artículos más citados hay 16 publicados en *ST*.

Ahora hemos de añadir un nuevo hecho. En la evaluación de revistas científicas RESH (Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas) que realiza el CINDOC —la principal base de datos de revistas publicadas en español—, *Sociología del Trabajo* ocupa para los años 1999,

2000 y 2001 el primer lugar. Y el segundo para 2002, últimos datos publicados, en el índice de citas y referencias (<http://resh.cindoc.csic.es>).

Queremos, pues, compartir tan halagüeñas noticias con nuestros miembros del Consejo de Redacción, nuestros evaluadores, nuestros editores —Siglo XXI—, nuestro distribuidor —Mundiprensa— y, por supuesto, con ese amplio número de críticos lectores que sostienen este proyecto insuflando ilusión y convicción a quienes lo dirigimos al encarar el vigésimo aniversario del nacimiento de *Sociología del Trabajo*.

Vigésimo aniversario de *Sociología del Trabajo*

En efecto, en este otoño de 2007 nuestra revista cumple veinte años de continua, puntual y rigurosa cita con sus lectores y suscriptores.

En 1997, al celebrar su primera década, *Sociología del Trabajo* publicó un monográfico, el número 31, titulado «Diez años de sociología del trabajo», en el que dábamos cabida a destacados autores a nivel internacional (Ludger Pries, Danièle Linhart, Ruth Milkman, Richard Brown, Arnaldo Bagnasco, Juan Manuel Iranzo, José Rubén Blanco y Jorge Uría), que hacían balance de los problemas y transformaciones del trabajo en sus respectivos países y de la manera de afrontarlos.

Para el vigésimo aniversario de la revista hemos convocado, de nuevo, a un amplio abanico de sociólogos, de destacada trayectoria investigadora y de ámbitos geográficos diversos, para elaborar un mapa general acerca de lo que podemos denominar grandes agendas de investigación en sus respectivos ámbitos: «Trabajo y Sociología del Trabajo: problemas actuales y perspectivas de futuro a comienzos del siglo XXI».

Queremos que este número especial sea una ocasión tanto de reflexionar en torno a los principales problemas que plantea el trabajo a comienzos del siglo XXI, como también, y fundamentalmente, sobre la manera de abordarlos con investigaciones concretas (basadas en trayectorias personales o en dinámicas de conjunto). Es decir, mostrar la práctica actual de los sociólogos del trabajo, sus límites y posibilidades.

En estricta sintonía con la preparación de este número monográfico, estamos organizando un Seminario Internacional Complutense —SIC—, que tendrá lugar los días 28 y 29 de junio de 2007, y que servirá para componer el telón de fondo de este número monográfi-

co, al par que para la eventual presentación de ponencias en el Congreso de Barcelona de la FES, al que más adelante nos referimos.

Este Seminario Internacional UCM, «El trabajo y la vida a comienzos del siglo XXI. Problemas sociales y agendas de investigación», se integra de forma coherente en el programa de investigación y reflexión que venimos desarrollando en la última década.

Su principal objetivo es reunir a un grupo seleccionado de investigadores de reconocido prestigio internacional sobre las áreas de trabajo y sociedad, para debatir los avances de investigación, contrastarlos con otras investigaciones de carácter internacional y elaborar nuevas agendas, teóricamente fundadas, para los próximos años. Este SIC es, pues, un esfuerzo más, sólo posible por la colaboración y el apoyo de la UCM, con un formato especialmente adecuado a nuestros objetivos de puesta al día del debate internacional.

El programa provisional puede aportar una primera impresión concreta de nuestros objetivos. Entre los participantes confirmados están: Laís Abramo, OIT, Brasil: «La sociología del trabajo europea desde América Latina: retos, problemas, convergencias»; Arnaldo Bagnasco, Università degli Studi di Torino, Italia: «El trabajo en los intersticios de la sociedad: los grandes cambios del nuevo milenio»; Juan José Castillo, UCM: «La soledad del trabajador mundializado: una reflexión sobre los límites y retos de la sociología en el siglo XXI»; Enrique de la Garza, UNAM, México: «El trabajo y la teoría social en América Latina hoy»; Ilona Kovacs, ISEG, Lisboa: «Las políticas y la investigación europea en torno al trabajo: utopías, problemas, realidades»; Helen Rainbird y Michael Rose, School of Social Studies, Northampton, Reino Unido: «Diez años de investigación sociológica sobre trabajo, empleo y sociedad en el Reino Unido»; Jorge Uría, Universidad de Oviedo, España: «Sociología, historia, trabajo y vida cotidiana: abordando (y criticando) la interdisciplinariedad en la sociología del trabajo»; y Pierre Tripier, Laboratoire Printemps, Université de Versailles, Francia: «¿Cuáles son los problemas sociales prioritarios que deben abordar las ciencias sociales del trabajo?». El programa se completa con otras sesiones: Mesa Redonda: «El trabajo y la vida a comienzos del siglo XXI. Problemas sociales y agendas de investigación», Balance, Debate y Propuestas.

En esta misma dirección y movimiento reflexivo, el equipo de dirección de *Sociología del Trabajo* se ha encargado de coordinar el Grupo 7, «Sociología del Trabajo», del IX Congreso Español de Sociología, organizado por la FES, Federación Española de Sociología, que tendrá lugar en Barcelona del 13 al 15 de septiembre de 2007. Un

primer *call for papers* se ha publicado en el número 58 de *ST*, bajo el tema general: «Problemas actuales y perspectivas de futuro para el trabajo y la sociología del trabajo a comienzos del siglo XXI».

En él recordamos que se acaban de cumplir veinticinco años desde la celebración del primer congreso español de sociología en Zaragoza, en 1981. En esos veinticinco años, no es preciso recordarlo, la sociedad española y, desde luego, el trabajo, las relaciones sociales que lo enmarcan, y que a su vez modifica y cambia, han mudado en aspectos fundamentales, cambiando la vida de las españolas y españoles, sí, e igualmente planteando retos teóricos, metodológicos y, por qué no decirlo, de políticas, a las ciencias sociales.

Queremos por ello reflexionar en torno a los principales problemas que plantea el trabajo a comienzos del siglo XXI y, fundamentalmente, a la manera de abordarlos con investigaciones concretas teóricamente fundadas.

Es decir, mostrar la práctica actual de los sociólogos del trabajo, sus límites y posibilidades, para tratar de construir, de este modo, un mapa general de lo que podemos denominar grandes problemas de investigación para la sociología del trabajo.

Por todo ello, trataremos, en función de las propuestas recibidas, de llevar a cabo un balance de investigación concreta y de reflexión teórica, entre otros temas centrales, sobre la situación actual de los trabajos y las trabajadoras y trabajadores; las nuevas realidades de la organización productiva; las nuevas vivencias del trabajo; las perspectivas y posibilidades de las ciencias sociales del trabajo en la construcción de un mundo del trabajo más decente y solidario¹.

Los retos son, pues, diversos. Las tareas, varias. A todo ello esperamos responder manteniendo, si no incrementando, el nivel de excelencia hasta ahora conseguido.

Madrid, enero de 2007
Juan José Castillo y Santiago Castillo

¹ Normas del IX Congreso en www.fes-web.org/congreso07. La dirección de coordinación del Grupo 7 «Sociología del Trabajo» es: jjcastillo@cps.ucm.es; Juan José Castillo, Santiago Castillo y Pablo López Calle.

Moda y maquila

El trabajo precarizado en la globalización*

Josefina Morales
y Montserrat Villarino

1. La industria de la confección en la mundialización

Tres tendencias sobresalen en la reestructuración del proceso industrial que es parte medular del nuevo patrón de acumulación (Osorio, 2004) que configura una nueva etapa histórica del capitalismo: un cambio cualitativo en el proceso de internacionalización del capital a partir de nuevos niveles de centralización y concentración, la expansión territorial del capitalismo y la reestructuración productiva que ha desplazado los ejes dinámicos del sistema hacia nuevos sectores, donde la ciencia y la tecnología abren la interrogante sobre la economía del conocimiento (Rivera, 2005; Pérez, 2002, y Castells, 1999) y

* Trabajo realizado durante la estancia sabática de investigación de Josefina Morales en el Instituto de Economía y Geografía (IEG) del Consejo Superior de Investigaciones Científicas de España y en el Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI), apoyada con la financiación de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). En el IEG estuvo adscrita con el Dr. Ricardo Méndez, en el Grupo de Investigación sobre Innovación, Desarrollo y Territorio, y en el ICEI, en el Grupo de Investigación en Economía y Política de la Innovación con el Dr. José Molero, que lo dirige. Investigadores a quienes agradecemos su apoyo, sugerencias y observaciones.

Josefina Morales es investigadora titular de la Unidad de Economía Política del Desarrollo del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM. E-mail: mo-ram@servidor.unam.mx.

Montserrat Villarino es profesora titular del Área de Geografía Humana, jefe del Departamento de Geografía, Facultad de Geografía e Historia. Plaza Universidad, 1. 15782 Santiago de Compostela. E-mail: xemotse@usc.es.

el comercio y los servicios, ejes de la realización, se vuelven elementos fundamentales de la reproducción del capital al tiempo que la militarización de la economía mundial se ha incrementado en un mundo pretendidamente unipolar.

Respecto a las transformaciones de la empresa, el debate teórico se abre en torno a la crisis del fordismo y de los modelos jerárquicos, los nuevos sistemas de producción y la precarización del trabajo, del toyotismo a la producción flexible y esbelta (Castillo, 2005; Veltz, 2000; Caravaca, Méndez y Revel, 1998; Castillo, 1998); las cadenas de valor (Porter, 1999) y su diferenciación en torno a quien las dirige, si un capital industrial o uno comercializador (Gereffi, 2001); la disociación del capital productivo y financiero (Dolfus, 1997; Chasnais, 1994); y la reestructuración de la empresa trasnacional, convertida ahora en “empresa red” que fragmenta y dispersa, a escala mundial, el proceso productivo industrial, al tiempo que organiza centralizadamente la producción, la distribución y, en algunos sectores, la comercialización al detalle (Méndez y Caravaca, 1999; Dicken, 1998), pero el trabajo lo contrata, lo administra o lo subcontrata localmente.

Los cambios en el sector manufacturero tradicional, maduro, en los ejes de las revoluciones industriales previas —de la textil a la automotriz pasando por la electrónica de electrodomésticos— han llevado a una nueva configuración internacional de la producción y del trabajo industrial y, en algunos casos, de los servicios, como los de *software* en la India y los de atención al cliente que, vía las telecomunicaciones, se realizan en diversas partes del mundo (Castree *et al.*, 2004; Rifkin, 1996).

El proceso de producción se fragmenta y se trasladan a los países subdesarrollados las fases intensivas en fuerza de trabajo, es decir, el ensamble de partes, “la maquila”. Este proceso se acompaña en esos países de políticas públicas de “libre comercio” en zonas territoriales específicas (Madami, 2000); es decir, de creación de “enclaves territoriales” donde se realiza la liberalización del comercio exterior para atraer la inversión extranjera¹.

Asimismo se destaca en estas *free zones*, la mayor parte ubicadas en zonas fronterizas, la existencia de un régimen laboral que se caracte-

¹ El Banco Mundial estimaba que había en 1990, sin incluir a México, 86 zonas exportadoras de manufacturas en el mundo, donde laboraban 529.568 personas, e incluyendo a ese país, el número de trabajadores se elevaría a un millón; en 2002 registraba 3.000 zonas exportadoras en 116 países donde trabajaban 43 millones de personas, 30 de ellos se localizaban en China (BM, 1998 y 2004).

riza por no aplicar las legislaciones laborales existentes en esos países². Se impone así una nueva división territorial del trabajo en escala internacional caracterizada por una “desvalorización territorial del trabajo: cuanto más lejos, física y socialmente, está de la empresa-marca... peor son esas condiciones de trabajo y empleo” (Castillo, 2005, p. 70).

La reconfiguración internacional de la cadena textil-confección es una de las más claras manifestaciones del nuevo proceso productivo (Gereffi, 2002). Aquí destacan la descentralización y dispersión de partes de la confección (ensamblado y, crecientemente, corte) hacia la periferia, en donde se fomenta “la libre competencia entre los proveedores” al tiempo que se profundiza la centralización de la reproducción global del capital, lo que implica la integración de un proceso que va del diseño a la comercialización al detalle a través de una innovación continua que da a la trasnacional un creciente ingreso por concepto de renta producida por la marca y por diversas formas de extracción de plusvalía, absoluta y relativa, a través de la subcontratación, la determinación del precio de la prenda y el empleo de fuerza de trabajo barata, incluso a través de subcontratistas internacionales³.

Es decir, que se combinan en la rama y en las empresas trasnacionales modernos sistemas gerenciales de flexibilización, innovación tecnológica y organizativa en la actividad logística que cruza todo el proceso⁴ con el tradicional trabajo intensivo de la confección maquiladora característico del siglo XIX, que ahora presenta mayor intensidad por la organización flexible (sistemas modulares, círculos de

² La lucha por la defensa de los derechos del trabajo en el sector tiene múltiples testimonios recogidos por organizaciones sociales de los países donde se ha establecido. Entre los que destacan el trabajo de OXFAM y de una red canadiense de solidaridad (www.intermonoxfam.es, www.comercioconjusticia.com y www.maquilasolidarity.org).

³ “Li & Fung es uno de los principales proveedores de prendas de vestir a minoristas y marcas europeas y norteamericanas con base en Hong-Kong, factura 4.800 millones de dólares USA y tiene oficinas en casi 40 países, y ocupa un eslabón intermedio en la cadena de abastecimiento”. Para el presidente de la compañía, Víctor Fung, su capacidad de organización internacional de la producción “Es otro tipo de valor añadido, un producto verdaderamente global que nunca se había visto... La etiqueta de la marca dice *Made in Thailand*, pero no son productos tailandeses. Diseccionamos el proceso de fabricación y buscamos la mejor solución para cada etapa de la misma... y lo hacemos a escala mundial” (Oxfam, 2004, p. 34).

⁴ En la innovación tecnológica en maquinaria y equipo se encuentra, por ejemplo, máquinas electrónicas para el tejido continuo de la ropa de punto, cortadoras automatizadas, máquinas de empaques, bordadoras electrónicas de etiquetas, entre otras.

calidad, salarios a destajo disfrazados de productividad) y una modernización relativa en algunas máquinas del trabajo ensamblador. Singleton (1997) afirma: "La facilidad de entrada de nuevos países en las ramas más intensivas en trabajo hace que este sector se encuentre en un permanente estado de cambio"⁵ (Fernández, 2000).

Todos los autores coinciden en señalar que este sistema productivo que combina los criterios de flexibilidad, subcontratación, innovación y comercialización encuentra en el trabajo femenino precario de los talleres, cooperativas, maquiladoras y a domicilio uno de sus ejes de desarrollo.

La experiencia gallega y la maquiladora mexicana ilustran muy claramente este proceso capitalista que se inicia a mediados de los años sesenta; avanza en medio de la primera recesión generalizada y simultánea en la economía capitalista mundial después de la Segunda Guerra Mundial (1974-1975); se consolida en la siguiente década y registra una expansión acelerada desde finales de la década de los años ochenta, a partir de la innovación tecnológica en los procesos productivos y logísticos de la gran empresa que se internacionaliza en un marco mundial de continua liberalización comercial.

2. La experiencia gallega

En Galicia surge en la década de los años setenta una industria de la moda, en una región periférica de España, más rural que urbana, que alcanza en corto plazo una dinámica transnacional a partir de la formación de Zara, empresa de partida del más internacionalizado grupo español industrial (Consortio Industrial de Diseño, S. A., Inditex), hoy ejemplo de empresa global, y de un grupo de medianas empresas de alta moda que también alcanzan una fuerte presencia en el mercado español y avanzan en su proyección internacional. La primera le da al sector una clara estructura macrocefálica con una facturación que superó los 6.500 millones de euros en 2005, que está a gran distancia de la siguiente firma gallega, Adolfo Domínguez, con una facturación superior a los 150 millones de euros.

El modelo Inditex

Este consorcio se define como un grupo "integrado, fundamentalmente, por empresas del sector de confección y venta al por menor de ropa, calzado y accesorios, en las que Inditex ejerce una dirección centralizada, aplicando políticas y estrategias de grupo" (Inditex, 2005a, p. 36). De empresa familiar que vende su producto en las principales tiendas de ropa de A Coruña se transforma, en cuatro décadas, en una de las más importantes transnacionales de la confección, que integra todo el proceso de reproducción del capital: de la preproducción y el diseño a la comercialización al detalle en sus 2.692 tiendas localizadas en las principales ciudades de 62 países (Inditex, 2006)⁶.

Los ejes de su desarrollo son los siguientes:

1) La identificación de un sector de mercado, diferenciado, al que quiere abastecer con un nuevo valor añadido: diseño de moda, calidad y precio asequible.

2) La organización de la producción flexible basada en un proceso de trabajo que incorpora a centenares de empresas de confección de la región —talleres de pequeñas y medianas empresas y cooperativas— que realizan la fase de costura de la ropa cortada. Las dos líneas de modelos, básico y moda, facilitaron la deslocalización de la primera, por la subcontratación en países con una fuerza de trabajo más barata⁷.

3) Una estrategia de crecimiento en el desarrollo de cadenas de sectores de mercado perfectamente diferenciados: mujeres y hombres de moda, ejecutivos jóvenes, adolescentes, niños, hogar.

4) La reinversión sistemática para sostener la modernización y la expansión transnacional.

5) La innovación permanente, que los llevó a crear un modelo toyotista en la industria de la confección que permite el funcionamiento simultáneo de las diversas fases del proceso de reproducción del capital, que en la práctica es un modelo de producción organiza-

⁶ Amancio Ortega Gaona crea en 1963, a la edad de 27 años, Confecciones GOA, acrónimo de su nombre, que fabrica saltos de cama, batas, pijamas y camiones, y en 1975 abre la primera tienda Zara en la calle de Juan Flores en A Coruña.

⁷ Según Jane Tate, para su línea de moda, Zara se basó en el modelo de Benetton, que subcontrata el ensamblaje de la ropa en pequeños talleres y cooperativas. Los básicos, a finales de la década de los años noventa, se fabricaban en Portugal, China, México, Colombia y Perú (Tate, 1996).

⁵ Citado por Fernández (2000).

do en función de la demanda o, de acuerdo a la caracterización de Capri, retomada por Taboadela, es una empresa de flexibilidad compleja (Taboadela, Martínez y Castro, 2005).

6) El diseño y organización de un aparato de distribución y comercialización al detalle que tiene en su sistema logístico su centro estratégico.

Para caracterizar mejor a este grupo, presentamos los rasgos de su principal cadena, Zara⁸, cuyo corporativo está en el polígono industrial de Sabón, en Arteixo (A Coruña), al lado del de Inditex. Lo integran los departamentos de diseño, comercial, patronaje, control diario de ventas y agencia de viajes, con un total de 800 trabajadores.

Zara no fabrica tejido, lo compra en blanco y lo tiñe; tiene fábricas de tejido de punto (en Cataluña y en A Coruña) además de otras 14 (en Arteixo) dedicadas al corte y acabado. Los productos de cuero y piel se hacen en Turquía, y los cosméticos los fabrican con Push⁹.

Realiza el diseño de 20.000 modelos al año (sin tallas ni colores), y organiza la producción internacional de millones de prendas que envía a sus tiendas dos veces por semana en una "oferta constante de moda renovable". La mitad de esta mercancía proviene de su aprovisionamiento próximo (que incluye la producción de sus fábricas): España, Portugal y Turquía, el 30% de Asia y el resto de otros países.

La rapidez de los pedidos es estratégica, eje del *justo a tiempo*. La puesta de las etiquetas es fundamental, porque tienen el código de barras que permite, posteriormente, el manejo automatizado de la prenda para su distribución internacional. El proceso continúa con el planchado final, que se realiza automática y manualmente y se convierte en el último proceso de control de calidad.

En el centro logístico, comunicado por túneles con sus fábricas, hay un gigantesco mecano automatizado —210 km de troles— por el que viajan las prendas colgadas o dobladas, que a través de lectores ópticos se almacenan por talla, color y destino (país y tienda). Esta

⁸ Información recogida de forma directa por las autoras en abril de 2006.

⁹ En el anexo I del informe de 2004 se listan 138 sociedades que forman el perímetro de consolidación del grupo al 31 de enero de 2005: tres son centrales de compra de textiles, una en Barcelona y dos en Hong Kong; 18 son de fabricación textil, dos de ellas en Barcelona y el resto en A Coruña; seis sociedades de logística: las dos de Zara ya mencionadas, la de Pull & Bear está en A Coruña y Bershka, Massimo Dutti y Osysho tienen su plataforma logística en Barcelona; diez inmobiliarias de la cadena Zara: una en A Coruña, otra en Madrid, cinco en París, una en Hong Kong, una en Lisboa y otra en Breda, en Holanda; y otra sociedad de construcción e inmobiliaria que está en A Coruña (Inditex, 2005a).

maquinaria, diseñada por la empresa y fabricada por Toyota, trabaja permanentemente y distribuye 60.000 prendas/hora. Desde el centro logístico envía la mercancía, a través de servicios subcontratados de transporte a los que se les entrega los trámites aduanales ya realizados, a las tiendas de España, América y Asia, y desde el de Zaragoza a las del resto de Europa.

En el primer quinquenio de este siglo las ventas del grupo crecieron un 16,5% por año y con una tasa superior lo hicieron sus tiendas, 2.692 en enero de 2006¹⁰, distribuidas en 62 países, lo que muestra el dinamismo y la creciente internacionalización del grupo. Zara, si bien registró una tasa menor de crecimiento¹¹, duplicó sus ventas y alcanzó un total de 4.441 millones de euros en 2005; las dos terceras partes del total del grupo Inditex.

Zara es la más internacionalizada de sus cadenas, el 68,9% de sus ventas las realizó fuera de España. Y Bershka y Massimo Dutti, más del 40%, mientras que Zara Home y Kiddy's Class, las cadenas más jóvenes del grupo, concentran más del 75% de sus ventas en España¹².

La estrategia de crecimiento del grupo en estos años parte de la consideración del alto potencial de expansión internacional que tienen: "Nuestra presencia internacional no ha hecho más que empezar", afirma Pablo Isla¹³. Su inversión se concentra en nuevas tiendas y en centros logísticos de operación, el de Zaragoza y el de Madrid, en construcción.

También puede caracterizarse al grupo Inditex como una empresa industrial transnacional que ha externalizado el grueso de su producción, ya que organiza simultáneamente su producción en 30 países, al tiempo que su participación en el mercado mundial es de tipo oligopólico, por lo que su cadena de producción y valor responde más al esquema de una comercializadora (Gereffi, 2001).

La importancia del mercado interno en su proceso de internacionalización sigue presente¹⁴: las ventas en España representan el 43%

¹⁰ En octubre de 2006 se inauguró la tienda número 3.000 en Valencia (España).

¹¹ Las otras siete cadenas registraron tasas más altas de crecimiento en ese período (Bershka, por ejemplo, la línea de moda para adolescentes, registró la más alta —32,4%— y sus ventas, en conjunto, fueron en 2005 similares a las realizadas por Zara en el año 2000).

¹² En las cadenas más jóvenes destaca la internacionalización de Zara Home, que en tres años realiza cerca de la cuarta parte de sus ventas en el mercado internacional.

¹³ Conferencia de este ejecutivo del grupo en el Foro Complutense sobre modernización de la empresa española, abril de 2006.

¹⁴ Desde el año 2000 Zara tiene en España tarjeta de crédito.

del total, pero tienden a ser menores relativamente y ahora plantean que la Unión Europea se convertirá en su mercado interno ampliado, en el que esperan realizar el 80% de sus ventas.

Entre 2000 y 2006 (enero), el empleo pasó de 24.004 a 58.190 personas, la mayoría jóvenes menores de 30 años; el 90% de los responsables de tiendas son mujeres.

La distribución geográfica de las tiendas del grupo muestra, en la última fecha, que algo más de la mitad se localiza en España, una tercera parte en el resto de Europa y las restantes entre América (más de la mitad en México) y Asia (con peso similar), teniendo en África una presencia testimonial en Marruecos y Túnez.

Todo ello le permite a Zara una característica única en el mundo empresarial transnacional: muy bajos gastos de publicidad. La publicidad descansa en el éxito del diseño de su producto, de la arquitectura y diseño de sus tiendas y escaparates, que están en renovación permanente, y en la publicidad que realizan sus clientes. La publicidad ocasional la realiza cuando anuncia en una página de los principales diarios españoles sus rebajas, cuando avisa en los diarios internacionales la inauguración de sus tiendas, "Zara abre hoy", y una excepcional cuando anunció su entrada al mercado de valores en 2001.

La moda gallega y el desarrollo local

Con una década de diferencia y en plena crisis internacional, surge en Galicia otro modelo exitoso de industria de la confección, que cabe entender como un proceso de desarrollo local endógeno (Alonso y Rodríguez, 2005). Jóvenes diseñadores-empresarios, con antecedentes familiares de sastrería, organizan empresas de tamaño medio en comarcas rurales sin tradición industrial, pero de las que aprovechan la ventaja de una mano de obra predominantemente femenina ("cautiva") dispuesta a la subcontratación. Apuestan por la creación de diseño de ropa de alta calidad y acabado para otro sector del mercado, diferente al que Zara promueve. Desde la Administración se apoyan estas iniciativas con la promoción del territorio: *Galicia Moda* y *Galicia Calidade* contribuyeron a crear una imagen de marca de Galicia en los mercados nacionales e internacionales.

Adolfo Domínguez, el más importante de estos empresarios, funda en 1975 la empresa que lleva su nombre y que dará inicio al movimiento empresarial de "la moda gallega". En pocos años surgirán otros nombres como Florentino, Toypes, Caramelo y Roberto Veri-

no, entre otros, parte de los cuales constituirán en los años ochenta la Asociación Textil Gallega (ATEXGA). Estos importantes diseñadores están dispersos por el territorio de Galicia: Adolfo Domínguez se constituyó en Ourense; Roberto Verino, en Verín; Caramelo, en A Coruña; Florentino y Montoto, en Lalín. Posteriormente se siguieron incorporando a este proceso nuevos diseñadores, algunos ilustrando el proceso clásico de desarrollo industrial endógeno: trabajadores que salen de otra empresa para fundar la propia, como fueron los casos de Luis Alberto, en 1979, de Toypes en 1983 y de Mercedes Fuentes en 1997; y de emigrantes como Emmanuel, en 1985, y el procedente de Argentina que crea Confecciones Lancote en los años noventa (Rodríguez, 2000).

Este modelo productivo, basado en diseño y calidad, no en precio, se desarrolló en espacios rurales con un patrón diferente a la industrialización rural: "Estamos ante uno de los pocos ejemplos de crecimiento en Galicia de un sector promovido por empresarios nativos y que no se ha desarrollado a partir de ventajas comparativas en recursos naturales o que estuviese protegido de la competencia exterior" (Fernández, 2000, p. 48).

En este proceso territorial destaca el factor humano. En primer lugar, los empresarios emprendedores que vislumbran un mercado no atendido y crean un nuevo sector industrial en la localidad con una decidida política de crecimiento y expansión sostenida en un proceso continuo de inversión. En segundo término, una abundante mano de obra femenina que sufre el impacto de los procesos de reconversión en la pesca y la agricultura. Y por último, la existencia de líderes locales que impulsan la creación organizada de fuentes de trabajo, cooperativas y talleres, que se insertarán en el proceso productivo. Para los años noventa habrá un territorio que cuenta con "un saber hacer", que atraerá nuevos capitales e impulsará el proceso de internacionalización.

Esta experiencia local se conjuga con las características internacionales del sector industrial de la confección —baja inversión y bajas barreras a la entrada— y con un proceso internacional de crecimiento del consumo, modernización de las infraestructuras, revolución científico-tecnológica e incorporación de España a la Unión Europea. La inversión se dirigirá a la tecnología, al diseño y a la promoción y publicidad de la imagen de la marca.

A modo de ejemplo de este conjunto de empresas hacemos referencia a una de ellas. Adolfo Domínguez es una empresa que ha creado una marca que se reconoce por su diseño y alta calidad en el mun-

do de la moda. Tiene una red de tiendas propias, franquicias y venta en tiendas multimarca o departamentales¹⁵.

Un diseñador debe adaptarse a los sueños de la gente. En Adolfo Domínguez creemos en la frase de Juan Ramón Jiménez, que escribía para "la inmensa minoría". Todo comienza con una voz propia, con un estilo coherente y, al mismo tiempo, con la capacidad de entender al cliente, a esa inmensa minoría para la que trabajamos desde hace más de treinta años. Fieles a esa filosofía, calidad, coherencia y capacidad de innovación continúan siendo los tres principios fundamentales que Adolfo Domínguez *aplica al diseño, a la producción y a la venta* [Domínguez, 2005, p. XIII].

Según el Informe Anual de 2004, en ese año realizó ventas por 126,5 millones de euros y tenía 142 tiendas propias, 93 de ellas en España, y 160 franquicias, 137 de ellas en España; tres años antes las tiendas propias eran 102 y las franquicias 79, y su crecimiento en los últimos cinco años les permitió alcanzar una distribución de 4,1 millones de prendas y complementos en 2004. Su alto crecimiento va paralelo a su diversificación: en 2001 lanzó la línea U para jóvenes; ADC, Adolfo Domínguez Complementos, en 2002; Mi Casa Adolfo Domínguez apareció en ese mismo año y a partir de 2003 se asoció con Atrivm; en este último año también inició Salta, la línea deportiva, y en 2004 se presentó por primera vez la colección para niños y niñas y la colección Adolfo Domínguez + para "mujeres con curvas", tallas mayores.

El edificio del corporativo se localiza en el polígono industrial de San Cibrao das Viñas, en Ourense, donde se encuentra la dirección, además de los departamentos de informática, contabilidad, gestión, franquicias, tiendas y publicidad; tienen ocho naves en el polígono y el centro logístico. En total, trabajan 800 personas, personal propio y temporales. En el grupo trabajaban 2.103 personas (9 de personal directivo, 70 técnicos y patronistas, 99 encargados de tiendas, 123 administrativos, 663 dependientes y 239 operarios) de las que el 90% son mujeres (año 2004).

El diseño empieza por la tela, que no fabrican y compran a proveedores nacionales y extranjeros. Su internacionalización incluye en los últimos años la deslocalización de prácticamente todo el pro-

¹⁵ En una entrevista a los responsables de la empresa, se nos informó de que en 2002 tuvieron un intento de Oferta Pública de Adquisición (OPA) de Cortefiel, que no resultó y fue benéfica para la compañía, ya que reportó el incremento del precio de sus acciones.

ceso de costura, que pasa a realizarse en Asia. Actualmente produce sólo el 10% del volumen total de sus ventas, principalmente el trabajo de sastrería de alta especialización. Por presión de mercado y costos, ha dejado de trabajar con los 98 talleres y cooperativas con las que subcontractaba en Galicia. A Asia se manda el prototipo y el patrón escalado vía correo electrónico y allá se abastece la tela previamente diseñada. La distribución internacional se hace desde su corporativo para establecer el control de calidad, que se realiza en el último planchado.

En el polígono tienen dos talleres, uno en el corporativo y otro en una nave industrial donde se realiza la costura y el planchado. En el taller que visitamos (abril, 2006) había 59 mujeres en la nave, la mayoría maduras, que trabajan a ritmos fuertes, pues una y otra vez en la visita se nos señaló la importancia del tiempo en la realización de cada actividad, en función de los costos. Hay un departamento de arreglos y prototipos.

Su centro logístico de operaciones cuenta con un mecano automatizado¹⁶, que distribuye las prendas por lectores ópticos y almacena en cajas la ropa planchada; la máquina que envuelve, y sustituye a 12 trabajadores, también etiqueta el envío final que sale a los *trailers* que llevarán su mercancía en el más corto tiempo a su tienda de destino¹⁷. Mueven 40.000 piezas/día, con diversos destinos: España, Portugal, Bélgica, Francia, Reino Unido y el continente americano.

Talleres, cooperativas y trabajo a domicilio

Uno de los pilares que ha sustentado estos modelos exitosos de la moda es la precariedad del trabajo en los centenares de talleres y cooperativas y en el trabajo a domicilio en Galicia, con la que se sostuvo su crecimiento inicial y su posterior deslocalización. La fuerza de trabajo predominante es la femenina, característica de una región rural con un enorme ejército industrial de reserva en condiciones de incorporarse al sector industrial.

El fenómeno de la subcontratación en el proceso de la confección se crea con el éxito de las grandes empresas, primero en los años setenta con Zara, que subcontrata partes del proceso de confección a talleres e incipientes cooperativas, cuya formación impulsaron y las

¹⁶ Similar al de Zara pero de dimensiones menores.

¹⁷ El transporte lo subcontrata, y realizan previamente la gestoría aduanal.

cuales se multiplicaron en los años ochenta con la moda gallega (más del 90% de las cooperativas son posteriores a 1985).

Pilar Alonso afirma que “La innovación tecnológica, la descentralización de la producción y la transnacionalización productiva [...] se convierten en características que ayudan a explicar primero a escala regional y después intrarregional las pautas de localización de la rama textil en esta comunidad autónoma” (Alonso, 2000, p. 56).

Los talleres, empresas pequeñas y medianas, entre 15 y 100 trabajadores, subcontratan con las grandes empresas, casi siempre en forma exclusiva y, a veces, ellos mismos, a la vez, subcontratan parte del trabajo, sobre todo cuando el tiempo apremia. A finales de los años noventa, “La mayoría de los talleres se dedica sólo a la costura o bien a faenas de corte, costura y planchado” (Villarino y Armas, 1997, p. 991).

En la investigación de campo se ha encontrado que la relación de Zara con los talleres es muy precaria.

Los pedidos se realizan sin mediación de contrato en la mayor parte de los casos, los encargos son de palabra y no hay una relación contractual formal con el taller, sino que esta se renueva tácitamente cada vez que se propone un nuevo pedido. La fijación de precios y plazos tampoco está sujeta a negociación formal [Taboadela, Martínez y Castro, 2005, p. 191].

Montse Iglesias Pérez señala que varios factores intervinieron en un crecimiento “de causalidad múltiple”, a partir de la existencia de una fuerza de trabajo disponible y de empresas comercializadoras que la demandaban, así como de pequeñas cabeceras municipales con servicios, cierta tradición laboral autónoma y una estructura socioeconómica favorable a la acumulación de pequeños capitales. Las cooperativas se especializaron en un solo proceso para un único cliente; en el caso de Inditex, el grupo les suministra tecnología y apoyo financiero; asimismo

realiza un control de calidad a cada uno de sus subcontratistas, exigiéndoles la adecuación a la legislación vigente en materia laboral y fiscal [...]. A través de la subcontratación, el grupo Inditex mantiene unos costes fijos relativamente bajos, dado que paga por prenda realizada, convirtiéndose el ensamblado de las prendas en costes variables [Iglesias, 2000, pp. 113-114]¹⁸.

¹⁸ Otra investigadora estimaba en 1996 que Inditex tenía en Galicia alrededor de 300 subcontratas donde laboraban alrededor de 15.000 personas (Vázquez, 2000).

Las cooperativas trabajaron, por lo general, para un solo empresario y sin relaciones entre ellas, lo que facilitaba la imposición por las grandes empresas de las condiciones de precio por prenda y tiempo de trabajo (Villarino y Armas, 1997).

La historia social de las cooperativas muestra la precariedad del trabajo femenino de la confección en estos modelos de desarrollo capitalista globalizado. Se crearon en medios rurales, a iniciativa de líderes sociales locales, como el padre Jorge, e incluso, a veces, a petición de los empresarios, con participación de Cáritas y el Movimiento Rural Cristiano de Santiago; ante la demanda algunas trabajadoras organizaron algunas de las cooperativas, tal como señaló una trabajadora entrevistada: “si quieres un trabajo, hay que ir a buscarlo. Nosotras mismas fuimos a la fábrica, queremos formar una cooperativa si nos dan trabajo..., dijeron que sí, nos dieron el trabajo y empezamos” (Verín, Ourense, 1992). Sin embargo, estas experiencias carecieron de una dirección profesional y de una modernización continua.

La evolución del número de cooperativas refleja tanto la expansión de las empresas matrices como su estrategia actual de deslocalización en búsqueda de “ventajas salariales competitivas”: gran dinamismo en los años noventa y una acentuada competencia internacional a partir de 2000 que provoca el cierre de muchas de ellas; en 1991 se registraron 139 cooperativas en Galicia, 253 en 1997, y descendieron a 104 en 2006¹⁹.

Su localización coincide con zonas próximas a las de las empresas, ya en las áreas urbanas o metropolitanas (A Coruña-Arteixo-Ferrol, Vigo, Ourense), ya en cabeceras rurales en las que la industrialización endógena se hizo a partir de las empresas del ramo (Lalín—Pontevedra—, Verín—Ourense—, entre otras). Otra pauta de localización son las comarcas rurales, donde una débil diversificación económica generó excedentes de mano de obra femenina (Arzúa-Melide o Costa da Morte, en la provincia coruñesa). También hay que tener en cuenta que en otros casos la razón de la localización es la existencia de intermediarios conocedores de la zona, que entrelazan las necesidades de la empresa con las de los potenciales trabajadores.

El último eslabón de toda esta cadena es el trabajo industrial a domicilio, que si bien tiene en los últimos años una importancia cuantitativa menor dentro del trabajo subcontratado, sigue existiendo, y son también las mujeres las que lo llevan a cabo.

¹⁹ Datos de la Xunta de Galicia.

El dinamismo de Inditex y de la moda gallega permitió que la Comunidad de Galicia duplicara su presencia nacional en la rama. Entre 1993 y 2000, según la encuesta de empresas del Instituto Nacional de Estadística, su volumen de negocios pasó de representar el 3% al 8% y el número de trabajadores se duplicó, representando el 7% del total, si bien otros estudios regionales estimaban, a finales de la década de los años noventa, que el número de trabajadores estaba alrededor de los 30.000, cerca del 11% del total nacional.

Sin embargo, esta actividad exitosa va a enfrentar en los primeros años de este siglo nuevos niveles de competitividad a nivel internacional, que incluso van a afectar su mercado interno. Tanto la recesión de Estados Unidos de los primeros dos años, que arrastró a la economía internacional, como el surgimiento de la economía china en el mercado mundial han tenido un severo impacto en este sector.

Entre 2000 y 2004 se cancelaron en España 68.398 puestos de trabajo, el 22% del total²⁰, siendo Cataluña la comunidad más afectada, pues ahí se localizaba el 38% de los puestos de trabajo perdidos, seguida por la valenciana, donde desaparecieron cerca de 20.000; mientras en Galicia se resistió en mejores condiciones y sólo se reportan 2.713 puestos de trabajo perdidos, el 4% del total nacional²¹.

La realización de parte significativa de la producción fuera de la empresa, crecientemente fuera de España, deviene en aprovisionamiento; y está sometida cada vez más a mayores exigencias de productividad y, ahora, de "producción responsable", lo que las convierte en fácilmente prescindibles ante una oferta mundial de una fuerza de trabajo sin trabajo²².

²⁰ En una nota de *El País* del 28 de mayo se reportaba la pérdida de 20.000 puestos de trabajo en el sector textil y de la confección en España en 2005.

²¹ La alta tasa negativa de crecimiento del empleo registrada en este sector en los primeros cinco años de este siglo fue del 11,7% en Galicia y más del doble en Cataluña y Valencia, mientras que el importe neto de los negocios también presentó menores tasas negativas de crecimiento (INE, 2006).

²² Zara realizó en 2004 cerca del 60% de su producción en países de la Unión Europea (España, Portugal, Francia, Reino Unido, Italia y Grecia), el 23% en Asia (China, India, Bangladesh, Tailandia, Camboya, Vietnam, Pakistán, Indonesia, Sri Lanka y Corea del Sur); el 12% en la Europa extracomunitaria, el 3% en el norte de África (Marruecos y Túnez), y el 3% en América Latina (México, Perú, Venezuela, Brasil y Argentina). Tenían 2.662 talleres como proveedores, 1.761 en la Unión Europea, 189 en la Europa extracomunitaria, 148 en Asia y 77 en América Latina (Inditex, 2004b, p. 39).

3. La maquila en México

El proceso de relocalización, deslocalización, reubicación de fragmentos del proceso productivo de las transnacionales, principalmente estadounidenses, se presenta en forma incipiente en México desde 1965, bajo el amparo de una política pública de industrialización de la frontera norte que buscaba retener la fuerza de trabajo que quería emigrar a Estados Unidos²³.

Así, se otorga una serie de incentivos fiscales, como la exención absoluta para la importación de materias primas, partes, maquinaria y equipo que se emplearían en el ensamble de productos para su exportación total libre de impuestos. En 1975, la primera estadística oficial reporta 454 establecimientos con 67.214 trabajadores concentrados en el ensamble de materiales y accesorios eléctricos y electrónicos y en la confección.

En 1980, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) reporta 620 plantas maquiladoras, que daban empleo a 119.546 trabajadores, la mayor parte mujeres, alrededor del 80% de la fuerza de trabajo obrera; en 1993, se registraron 542.074 trabajadores en 2.114 plantas y el máximo alcanzado, en octubre de 2001, fue de 3.655 plantas donde laboraban 1.347.803 personas, poco más de la mitad mujeres (INEGI, 2006 y 2000).

La reestructuración de la industria textil-confección de Estados Unidos, a partir de los años ochenta, tuvo entre sus objetivos la recuperación de su mercado interno, invadido por las prendas de los tigres asiáticos. Para ello replantea la subcontratación, considerando a México, Centroamérica y la República Dominicana como su plataforma territorial exportadora donde localizar la maquila de la confección. Tiene ya la reglamentación de la maquila en México e impulsa el proceso en los otros países a través de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe en 1981, que permite la importación de prendas de esta región, elaboradas con insumos estadounidenses.

En México, a diferencia de Galicia, no encontramos el fenómeno empresarial innovador, sí la existencia de abundante mano de obra

²³ La emigración mexicana a Estados Unidos estuvo amparada por un convenio que se firmó durante la Segunda Guerra Mundial y se canceló en 1965. El proceso maquilador en su primera década fue inestable, y la recesión de 1974-1975 multiplicó el carácter aleatorio de esta planta industrial, conociéndose popularmente a la maquila como una industria "golondrina" por la facilidad de emigrar que presentaba la empresa.

femenina que en condiciones de precariedad laboral va a ser contratada por las empresas trasnacionales, la mayoría estadounidenses, que deslocalizan fragmentos de su producción intensivos en fuerza de trabajo hacia la frontera mexicana con Estados Unidos, realizando en este territorio la costura de la ropa cortada que se importa para su ensamble y posterior exportación.

De las cuatro ramas en las que se concentra el empleo en la industria maquiladora mexicana²⁴, la confección tiene características específicas: crecimiento muy sensible al ciclo económico, amplia participación de la mujer en la fuerza de trabajo, ubicación geográfica dispersa, participación de capital mexicano y una fuerte competencia internacional.

Durante el primer periodo, 1965-1980, fue la segunda actividad maquiladora en ocupación, representando sus 17.570 trabajadores, en ese último año, el 14,7% del total; en el siguiente periodo, entre 1980 y 1993, la dinámica de la maquila de autopartes la desplaza al tercer lugar, si bien su número absoluto casi se cuadruplicó.

Con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), registra un gran dinamismo (Gereffi, Spener y Bair, 2002) y pasa de tener 392 establecimientos en 1993, donde trabajaban 63.999 trabajadores, a 1.088 plantas en el año 2000, con 282.755 empleados; fue la rama en la que se creó el mayor número de puestos de trabajo, por lo que se convirtió en la segunda rama maquiladora al ocupar a más de la quinta parte del total en esta industria. Las exportaciones del sector registraron un máximo en el año 2000 de 7.704 millones de dólares contribuyendo con el 10% del saldo comercial positivo de la maquila en general²⁵.

Según los datos del directorio empresarial de Solunet, en el año 2000 el capital mexicano tenía 742 establecimientos (el 26,4% del total) que empleaban 176.236 trabajadores (el 14,7% del total), que eran en la mayoría de la confección, por lo que podría estimarse que más de la mitad de los trabajadores de este sector trabajaba en maquiladoras mexicanas²⁶. Entre las grandes trasnacionales de la rama desta-

²⁴ Las plantas maquiladoras de partes, material y equipo eléctrico y electrónico, autopartes y confección son las numerosas y las que tienen mayor número de trabajadores; también hay en muebles, alimentos, productos de plástico, química, metal-mecánica, juguetes y servicios.

²⁵ Según INEGI, en los primeros siete años del TLCAN se abrieron 1.494 nuevas maquiladoras que crearon 805.729 puestos de trabajo; a la confección le correspondieron el 47,2% y 28,5%, respectivamente.

²⁶ En el conjunto de la industria maquiladora predomina el capital extranjero. Según el directorio empresarial mencionado, en el año 2000, el capital estadouni-

caban, en 1999, Sara Lee, con ocho plantas, localizadas en ocho diferentes municipios de tres Estados, y en las que trabajaban 7.200 trabajadores; Sun Apparel Inc., con capital mexicano, en la que trabajaban 6.223 trabajadores en 21 plantas distribuidas en 10 municipios de cinco Estados; Levi Strauss, también con capital mexicano, reportaba seis plantas con 4.760 trabajadores, y J. C. Penney, con una planta con 3.000 trabajadores (Morales, 2000).

La localización de la maquila de la confección se diferencia del resto por desplazarse, en los últimos años, hacia ciudades medias del interior del país²⁷, en donde ha contribuido a su reciente dinámica: (Aguascalientes con sus municipios conurbanos; Mérida, Yucatán; Tehuacán y Teziutlán, Puebla); a pequeñas como Motul, Izaamal y Valladolid en Yucatán, e incluso rurales con menos de 15.000 habitantes en el año 2000, como en Benjamín Hill en Sonora, Morelos en Zacatecas, Martínez de la Torre en Veracruz y la mayoría de los municipios maquiladores de Yucatán, como Conkal y Tekit (Morales y García de Fuentes, 2005).

Asimismo se diferencia por concentrar el mayor número de mujeres obreras, si bien se presenta la incorporación reciente de la fuerza de trabajo masculina, al grado de tener ya una presencia similar de género. En Aguascalientes, Puebla y Yucatán, donde predomina la maquila de la confección, se registraron, en 2005, el 56%, el 46,9% y el 49,9% de mujeres en el total de trabajadores, respectivamente. La mujer fue el sector más vulnerable en la crisis: de los empleos perdidos en los primeros cinco años de este siglo, a ella le correspondió el 67,8% del total, y en Aguascalientes el 78,1% (INEGI, 2006).

Las plantas maquiladoras de este sector son, en general, pequeñas y medianas; las grandes registran un promedio de 300 trabajadores por planta y las medianas, de 100 trabajadores, con un buen porcentaje de empresas pequeñas con un número menor de trabajadores.

El crecimiento explosivo en el segundo quinquenio de la última década del siglo XX llevó a la discusión de si se estaba ante la formación de *clusters* y aglomeraciones maquiladoras en algunas regiones del país (Aguascalientes, Tehuacán, La Laguna y Yucatán). Sin embargo, a pesar de la importante participación alcanzada por capitales locales como subcontratistas de tiendas departamentales, no lograron

dense tenía el 60% de los 2.810 establecimientos, en donde trabajaba el 68% de 1.022.702 trabajadores (Solunet, 2000 y 1999).

²⁷ La actividad maquiladora en general se inició en 12 municipios fronterizos y para el año 2000 se registraba en cerca de 200 municipios del país.

consolidarse, antes de la crisis, los avances alcanzados hacia el llamado "paquete completo" y menos en la creación de una marca destacada. Son interesantes, al respecto, los estudios de caso de La Laguna (Bair y Gerefi, 2001) y de Tehuacán (Juárez, 2004).

Estudios regionales (De la O, 2000, y De la O y Quintero, 2002) muestran que a diferencia del desarrollo endógeno impulsado por el proceso de la moda en Galicia, en México se encuentra un proceso que responde al desarrollo exógeno impuesto por el capital extranjero que viene en busca de la precariedad de las condiciones laborales de los trabajadores. En este proceso maquilador se encuentra el patrón diversificado que va de la subsidiaria de las grandes empresas que optaron por una descentralización productiva en la que ellos mantienen el control de todo el proceso, tipo Sara Lee, a la subcontratación de otras empresas, fundamentalmente comercializadoras, con capitales regionales, que a su vez subcontratan con talleres menores e incluso el trabajo a domicilio (Juárez, 2004, y Alonso, 2002).

Y, más allá, encontramos que el proceso maquilador ha provocado una profunda desarticulación y descomposición social, de la cual el máximo ejemplo es Juárez, la principal ciudad maquiladora del país. En esta ciudad de más de un millón de habitantes, más de la cuarta parte trabajadores de la maquila, el 50% mujeres, se ha presentado el asesinato impune de más de 400 mujeres en la última década, gran parte trabajadoras de la maquila (Barrera, 2005)²⁸.

La maquila de la confección es, sin duda, la que tiene condiciones más precarias de trabajo, genera menor valor agregado y tiene el menor ingreso y productividad (valor agregado por trabajador), el 67% y el 72% del promedio nacional, respectivamente. Esta situación es más polarizante si se toma en cuenta la distribución geográfica y el diferencial de ingresos entre los trabajadores. Según el Sistema de Cuentas Nacionales (INEGI, 2005), el número de trabajadores en la maquila de la confección en 2003 fue mayor en las entidades fronterizas de Coahuila (42.170) y Chihuahua (36.762), donde representó el 39,4% y el 14,8% del total; sin embargo, en las entidades donde la maquila cobra un mayor dinamismo durante el TLCAN, como Aguascalientes, Durango, Puebla y Yucatán, representaba entre el 73% y el 22% del total.

La polarización salarial territorial se advierte al registrar que en 2006 el salario de un empleado en Yucatán es menor a la mitad del

²⁸ Aquí se conjugan las características sociopolíticas de este proceso maquilador, con una dinámica migratoria y fronteriza con el país más rico y poderoso del planeta, atravesada, a su vez, por el narcotráfico y otras actividades delictivas.

ingreso promedio nacional de los trabajadores de la maquila del sector, en Durango al 63,5% y en Puebla al 64%; en Aguascalientes un obrero de la maquila de la confección recibe poco más de la quinta parte del ingreso de un empleado, y el técnico, el 40,3%, en Puebla los equivalentes respectivos son el 27,8% y el 48,5% (INEGI, 2006).

Este modelo de reinserción internacional de la economía mexicana a través de la maquila industrial, cuyas exportaciones rebasaron los 77.000 millones de dólares en 2000²⁹, entra en crisis cuando se presenta la recesión en Estados Unidos, proceso que se prolonga por el impacto del 11 de septiembre de 2001.

Entre octubre de 2000 y diciembre de 2003, la maquila en México perdió cerca de 300.000 puestos de trabajo, equivalentes al 36,9% de los puestos creados en los primeros siete años del TLCAN; en la confección la proporción de la pérdida fue mayor, el 42,7%, y se cerraron 551 establecimientos, el 71% de los abiertos en el periodo mencionado. La pérdida de empleo ha afectado significativamente a las entidades donde predomina la maquila de la confección: Aguascalientes (más de 10.000 puestos de trabajo perdidos), Puebla (más de 17.000 puestos perdidos) y en Durango y Yucatán (más de 4.000 puestos perdidos), si bien en La Laguna el cierre de plantas y pérdida de empleos es superior a los datos oficiales.

A lo que se suma, en el caso de la confección, la pujante incorporación de China a la economía mundial. Las exportaciones chinas de la confección desplazaron a México como principal exportador hacia Estados Unidos, cuyas ventas en el año 2000 representaron el 15% de las importaciones de ese país.

La caída se ha prolongado y para agosto de 2006 se registraron, oficialmente, 477 establecimientos, menos de la mitad de los que había en octubre de 2000, donde trabajan 174.762 personas, alrededor del 60% de los registrados en el auge, y sus exportaciones cayeron cerca del 20% (INEGI, 2006). En otras palabras: en los primeros seis años de este siglo se han cerrado más de 600 plantas maquiladoras de la confección en México y se han perdido más de 110.000 puestos de trabajo.

²⁹ Exportaciones que representaron más del 45% del total nacional, con un saldo positivo en su balanza comercial superior a los 20.000 millones de dólares.

4. El trabajo precario en la confección globalizada

Uno de los ejes del nuevo patrón de acumulación, como señalamos al principio, es la precarización del trabajo, cuyas condiciones se manifiestan en múltiples y simultáneos mecanismos de explotación que se abren paso con el ataque frontal a la organización sindical y buscando privilegiar la subcontratación o la contratación individual sobre la colectiva. Con ello, se dejan de lado los derechos y prestaciones laborales que los trabajadores organizados habían conquistado en más de un siglo de lucha sindical. En su lugar, encontramos extensión de la jornada sin los pagos correspondientes a horas extras, salario que se paga a destajo más que por jornada (so pretexto de la productividad), inseguridad en el empleo, disminución de prestaciones adquiridas (primas vacacionales, distribución de utilidades, seguridad social, entre otras), que se suman al abandono del Estado de la política social en educación, salud y seguridad social. Las leyes nacionales del trabajo se sustituyen por los "códigos de conducta" definidos por las transnacionales.

Esta situación se agrava en los procesos correspondientes a la parte final de la cadena productiva, que en la configuración de la empresa red se realizan, en su mayor parte, a través de la subcontratación de pequeñas y medianas empresas localizadas en espacios periféricos de la acumulación capitalista transnacional. "Las ventajas de la flexibilidad de que gozan las empresas al final de las cadenas globales de producción son a costa de la precariedad del empleo en el otro extremo de la cadena" (Oxfam, 2004, p. 5).

Aquí encontramos un mecanismo moderno de la tradicional extracción de plusvalía absoluta que incrementa la explotación sobre la fuerza de trabajo obrera, la mayor parte mujeres, de zonas periféricas, rurales. La intensificación del trabajo se realiza de diversas formas, de cuotas de productividad a la producción modular y los círculos de calidad, y llega al trabajo a domicilio pagado a destajo³⁰.

En los espacios periféricos, atrasados, donde surge la industria de la moda, en el caso de Galicia, o la maquila, en el mexicano, se encuentra una fuerza de trabajo femenina, sin experiencia industrial ni

³⁰ En los años setenta, en la etapa de formación de las grandes empresas matrices en Galicia —afirma Bordieu—, "la precariedad laboral no es el producto de la fatalidad económica identificada con la mundialización, sino de una voluntad política". Citado por Taboadela (2005).

sindical, que conforma un ejército industrial de reserva para su explotación. Hay una diferencia significativa en estos dos procesos: en el caso de Galicia, las mujeres están arraigadas en hogares campesinos tradicionales, en donde han realizado siempre un trabajo productivo, sin paga pero significativo en el ingreso familiar.

En el caso de México, en la frontera con Estados Unidos, se encuentran mujeres emigrantes que no han podido pasar con el marido al otro lado o que llegan en busca de trabajo mientras esperan las condiciones para cruzar la frontera; con el desplazamiento hacia ciudades medias y zonas rurales del centro y sureste del país se encuentra una situación similar a la de Galicia con una fuerza de trabajo femenina en municipios rurales en crisis.

Varios autores coinciden en sus análisis en que son los factores sociohistóricos los determinantes del surgimiento de una moderna industria con trabajo precarizado en una zona periférica de España, en un medio rural, entre los que destaca la consideración de que el salario del trabajo femenino es complementario al masculino, parte del ingreso familiar. Ingreso familiar tradicionalmente diversificado: actividad pesquera, agrícola y comercial y en la que el trabajo de niños y mujeres constituye parte fundamental del ingreso de la familia considerada como unidad de producción en torno a la tierra familiar³¹.

Esto condiciona los bajos salarios pagados a una fuerza de trabajo excedente del trabajo rural, con trabajo continuo pero no permanente, con seguridad social pública pero sin mayores prestaciones sociales, como la de otros trabajadores organizados, con lo que se crean condiciones laborales precarias para esta fuerza de trabajo.

El trabajo rural tradicional de la fuerza de trabajo femenina muestra "la importancia cuantitativa de una mano de obra femenina potencial en el medio rural. Mano de obra poco calificada, que trabaja en explotaciones familiares, esencialmente autoconsumistas, donde cualquier actividad remunerada adicional es bien aceptada para completar las rentas familiares" (Villarino y Armas, 1997, p. 984).

Así, los sistemas productivos del sector textil-confección, que se rigen por parámetros universalizantes, han integrado a las mujeres rurales de una región periférica (Galicia) de un país desarrollado en unos circuitos económicos que parecían lejanos hace tan sólo unos años. Esto se ha producido porque estas mujeres no plantean pro-

³¹ Características comunitarias advertidas por numerosos trabajos sobre el desarrollo local de Galicia con un amplio trabajo de campo realizado en numerosas ocasiones por geógrafos y sociólogos.

blemas laborales, no demandan gastos sociales y no precisan más formación que la que tienen. Estas mujeres simplemente han adaptado su tradicional pluriactividad a las necesidades de las empresas textiles.

En México, el proceso inició en los espacios fronterizos donde la acción estatal era débil e incluso su integración a la economía nacional era muy deficiente, tanto para el abasto de su canasta básica como para su contribución a la producción nacional.

La maquila de la confección se desplaza hacia nuevos espacios rurales, muchos de ellos en crisis agropecuaria. En las entrevistas realizadas a empresarios y directivos de las maquiladoras en Yucatán, por ejemplo, se insistía en que una de las razones de su nueva ubicación es la mano de obra femenina, dócil y sin organización sindical. Incluso, en los casos de Tehuacán, Puebla y de municipios yucatecos, se encuentra una mano de obra femenina indígena que no tiene experiencia de organización sindical ni en la defensa de sus derechos.

Otra diferencia en estos procesos se encuentra en sus causas históricas, regionales e internacionales. En uno, responde a un proceso endógeno de acumulación e industrialización regional y en el otro, al proceso de reestructuración de las empresas transnacionales; mas ambos crean la precarización laboral.

Para estudiar estas condiciones de trabajo, los investigadores nos enfrentamos a la paradoja de que "para investigar espacios emergentes hayamos tenido que descender a la economía sumergida" (Villarino y Armas, 1997, p. 984).

Varios de los investigadores que han estudiado el proceso destacan la importancia que desempeñó el trabajo a domicilio, particularmente en las primeras dos décadas, donde el acabado se realizaba en casa:

Doscientos años más tarde, las exigencias del sistema productivo han diversificado los caminos: la subcontratación en cascada, el trabajo a destajo, los ritmos impuestos por las colecciones o la *pronta moda* se traducen en amplísimas y variadas formas productivas entre las cuales encontramos de nuevo el trabajo a domicilio [Taboada *et al.*, 2005, p. 17].

Si bien ha disminuido la participación del trabajo a domicilio para las grandes empresas mencionadas, este todavía está presente en Galicia. Entrevistamos a dos trabajadoras, mujeres mayores³², que rea-

³² Encontramos aquí el fenómeno del retorno del exilio económico gallego, pues estas mujeres recién regresaban de un largo periodo de vida en países latinoamericanos y, a pesar de su nivel medio de ingreso familiar, retomaron el trabajo con-

lizan acabado en prendas de tejido de punto, como poner los moñitos en las cobijas de bebé de Prenatal; trabajo que diariamente les llevan y recogen en su casa. Mencionan el bajo precio que les pagan por prenda y que se les ha advertido que van a tener que registrarse en la seguridad social como trabajadoras autónomas, lo que quizás no les permita sacar las cuentas y no les resulte ya tan atractivo.

La moda que aprieta se llama un excelente estudio de Oxfam en España que investigó las condiciones de trabajo en empresas que trabajaban para Zara en Portugal y Marruecos, y en las entrevistas realizadas encontramos la misma expresión, "Zara aprieta demasiado", y algunos talleres en Galicia ya no pueden continuar con ese ritmo y condiciones de explotación.

La precariedad de los trabajadores de la maquila en México es mayor que la que se presenta en Galicia, sea en las empresas transnacionales, los talleres, cooperativas o trabajo a domicilio, pues en ello incide el nivel de desarrollo alcanzado por España a partir de su integración a la Unión Europea y el subdesarrollo que se reproduce en México, una de cuyas características estructurales es precisamente un salario incapaz de garantizar el mejoramiento de las condiciones de vida de la población.

En México, el nivel de organización de los trabajadores es muy incipiente, con presencia en las más antiguas zonas maquiladoras e inexistente en las de reciente aparición, en donde predominan los llamados contratos de protección³³.

En los municipios fronterizos de Tamaulipas se encuentra una fuerte organización sindical en la maquila (electrónica y de autopartes), a pesar de la limitante de tener como principal dirigente a uno de los tradicionales líderes del "charrismo" mexicano; en Chihuahua o Tijuana, las experiencias organizativas son muy diversas, pues, como señala Cirila Quintero, estudiosa del tema, las condiciones organizativas dependen en gran medida de las historias sociales regionales (Quintero, 2000). Pocas han sido las luchas presentes en la empresa maquiladora y varias de ellas lo han sido en la maquila de la confección, tres de ellas contra empresas de capital coreano que tienen una conducta laboral oprobiosa, pues han sido señaladas como violadoras

la maquila a domicilio. Asimismo señalan la libertad que les da este trabajo, a pesar del bajo pago que reciben, por poder realizarlo en casa y en un horario definido por ellas que les permite atender la casa.

³³ Estos contratos se firman al margen de los trabajadores, que no saben de la existencia de estos sindicatos y que los enfrentan cuando tienen problemas y aspiran a sindicalizarse.

no sólo de los derechos laborales y de organización, sino que pegan a las trabajadoras y les imponen condiciones de higiene y seguridad muy deficientes³⁴.

La competencia mundial, que se agudiza a partir del 2005, provoca una creciente intensificación del trabajo que está llevando al cierre de maquiladoras y talleres y a la creciente deslocalización internacional, lo que sin duda tiene impactos en el desarrollo local y lleva a una precariedad más extrema a otros territorios del mundo, empezando por Portugal y Marruecos, en el caso de Zara. Inditex realizó en 2004 una auditoría social a sus proveedores internacionales para verificar el cumplimiento del código de conducta y reportaron para el año siguiente a 1.318 proveedores: 860 en la UE, 100 en la Europa extracomunitaria, 67 en el norte de África, 248 en Asia y 43 en América Latina.

Sin ser capaces de imaginar la explotación extrema que se está viiendo en las maquilas del sudeste asiático, sólo retengamos la información de que Zara, al realizar la "auditoría social", canceló la subcontratación de más de mil talleres en 2004 que no cumplían con los códigos de producción responsable, al tiempo que incrementó su producción³⁵.

Conclusiones

El desafío que plantea el estudio de la reproducción global del capital que rearticula las relaciones entre los diversos espacios nacionales, regionales y locales, la transformación de la empresa transnacional que encuentra a través de la revolución científico-tecnológica en marcha múltiples y simultáneas formas de acumulación y explotación con la creciente precarización del trabajo, requiere de estudios locales, regionales y globales.

Las transformaciones son de largo alcance y se abre el debate sobre la configuración de una nueva etapa del capitalismo que está re-

³⁴ El último caso destacado fue la lucha de las trabajadoras de Kugdong Internacional en Adixco, Puebla, que iniciaron una huelga por los malos tratos y malas condiciones en el comedor, que se transformó en una lucha por su organización sindical independiente (Juárez, 2004).

³⁵ No es de extrañar, por ello, la denuncia, recogida en *El País* en junio de 2006, de que una empresa subcontratista de Zara en Portugal explotaba a niños en el trabajo.

novando las fuerzas productivas. El proceso de producción se fragmenta y dispersa en múltiples territorios de los países subdesarrollados y en las áreas rurales de los desarrollados las fases intensivas en fuerza de trabajo, el ensamble de partes, la maquila, definiendo una nueva división territorial del trabajo a escala internacional.

La reconfiguración internacional de la cadena textil-confección es una de las más claras manifestaciones del nuevo proceso productivo. La innovación tecnológica en el sector permite el control centralizado de un proceso ampliamente descentralizado, territorial, administrativa y gerencialmente, a través de un control centralizado de todo el proceso productivo, de la preproducción, la producción, la distribución y el comercio al detalle. El estudio de Zara, una de las principales transnacionales de la moda, y la maquila mexicana ilustra este proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso Logroño, Pilar (2000), «Localización de la industria textil en Galicia», en González, Lois *et al.*, *La industria de la moda en Galicia*, Instituto de Estudios e Desenvolvemento de Galicia (DEGA).
- y Rodríguez González, R. (2005), «Territorio en mutación: la industria textil-confección como factor de desarrollo local en Galicia», en *Anales de Geografía de la Universidad Complutense*, Madrid, vol. 25.
- Alonso, José A. (2002), *Maquila domiciliaria y subcontratación en México en la era de la globalización neoliberal*, México, Editorial Plaza y Valdés.
- Bair, Jennifer y Gereffi, Gary (2001), «Local Clusters in Global Chains: Causes and Consequences of Export Dynamis in Torreón's Blue Jeans Industry», *World Development*, Londres, vol. 29, núm. 11, pp. 1.885-1.903.
- Banco Mundial (1998 y 2004), *Export Processing Zones*, Policiy and Research Series, www.worldbank.org.
- Barrera Bassols, Dalia (2005), «Las muertas de Ciudad Juárez. Reflexiones desde el punto de vista de género», *Contrahistorias. La otra mirada de Clío*, México, núm. 4, pp. 49-54.
- Caravaca, Inmaculada; Méndez, Ricardo y Revel, J. (eds.) (1998), *Globalización y territorio. Mercados de trabajo y nuevas formas de exclusión*, Huelva, Universidad de Huelva.
- Castells, Manuel (1999), *La era de la información*, México, Siglo XXI.
- Castillo, Juan José (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos.

- (2005), *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- Castree, Noel; Coe, Neil M.; Ward, Kevin y Samers, Michael (2004), *Spaces of Work: Global Capitalism and the Geographies of Labour*, Nueva York, Guilford Press.
- Chasnais, François (1994), *La mondialisation du capital*, París, Syros.
- Dicken, Peter (1998), *Global Shift. Transforming the World Economy*, Nueva York, The Guilford Press.
- De la O, María Eugenia (2000), «Ciudad Juárez: la conformación de una ciudad maquiladora», en Morales, Josefina, *El eslabón industrial. Cuatro imágenes de la maquila en México*, México, Nuestro Tiempo.
- y Quintero, Cirila (coords.) (2002), *Globalización, trabajo y maquilas: Las nuevas y viejas fronteras en México*, México, Friedric Ebert-Ciesas-Solidarity Center-Plaza y Valdés, pp. 311-344.
- Dolfus, O. (1997), *La mondialisation*, París, Presses de Sciencis Po.
- Dominguez, Adolfo (2005), *Informe anual MMIV*.
- Fernández González, Ángel I. (2000), «La industria textil en Galicia en los siglos XVIII-XX. Una visión general», en González, Lois; Rubén, C.; Fernández González, Ángel I. y Alonso Logroño, Pilar *et al.* (2000), *La industria de la moda en Galicia*, Instituto de Estudios e Desenvolvemento de Galicia (DEGA).
- Gereffi, Gary (2002), *Global Sourcing and International Competitiveness in the Textile and Apparel Industries*, presentación en el Coloquio Internacional sobre la Industria Maquiladora de Exportación, Puebla, México.
- (2001), «Las cadenas productivas como marco analítico para la globalización», *Problemas del desarrollo*, México, IIEC-UNAM, abril-junio, vol. 32, núm. 125, pp. 9-37.
- ; Spener, David y Bair, Jennifer (2002), *Free Trade and Uneven Development. The North American Apparel Industry after NAFTA*, Filadelfia, Temple University Press, 2002.
- González, Lois; Rubén, C., Fernández González, Ángel I., y Alonso Logroño, Pilar *et al.* (2000), *La industria de la moda en Galicia*, Instituto de Estudios e Desenvolvemento de Galicia (DEGA).
- Iglesias Pérez, Montse (2000), «El cooperativismo textil gallego», en González *et al.* (2000), *op. cit.*
- Inditex (2006), *Resultados consolidados del ejercicio de 2005*, documento proporcionado en la visita a Zara en su corporativo en Ateixo, A Coruña, mayo.
- (2005a), *Informe Anual 2004*, A Coruña, junio de 2005.
- (2005b), *Memoria de sostenibilidad 2004*, A Coruña, junio de 2005.
- INE (2006), www.ine.es.
- INEGI (2006 y 2000), *Industria maquiladora de exportación. Estadística mensual*, Aguascalientes, México, abril.
- (2004), *Sistema de Cuentas Nacionales de México. La producción, salarios, empleo y productividad de la industria maquiladora de exportación. Por región geográfica y entidad federativa. 1997-2002*, Aguascalientes.

- Juárez Núñez, Huberto (2004), *Allá... donde viven los más pobres*, México, Universidad Obrera de México.
- Madami, Dorsati (2000), *A Review of the Role and Impact of Export Processing Zones*, World Bank (www.worldbank.org).
- Méndez, Ricardo y Caravaca, Inmaculada (1999), *Organización industrial y territorio*, Editorial Síntesis.
- Morales, Josefina (coordinación) (2000), *El eslabón industrial. Cuatro imágenes de la maquila en México*, México, Nuestro Tiempo. «Introducción», capítulo «Maquila 2000» y coautoría del capítulo «La maquila en la península de Yucatán», págs. 7-15, 17-102 y 209-241.
- y García de Fuentes, Ana (2005), «Impacto territorial de la maquila en México», *México. Tendencias recientes de la geografía industrial*, Instituto de Geografía, UNAM.
- Osorio, Jaime (2004), *Crítica de la economía vulgar*, México, UAZ-Miguel Ángel Porrúa.
- Oxfam (2004), *Más por menos. El trabajo precario de las mujeres en las cadenas de producción globalizada*, Reino Unido, Oxfam Internacional, www.comercioinjusticia.com y www.intermonoxfam.es.
- Pérez, Carlota (2002), *Thecnical Revolutions and Financial Capital*, Cheltenham, Edgard, Elger.
- Porter, Michael (1999), *Ser competitivos. Nuevas aportaciones y conclusiones*, Bilbao, Ed. Deusto.
- (1984), *Ventaja competitiva*, México, CECSA.
- Quintero Ramírez, Cirila (2000), «Las relaciones laborales en la industria maquiladora», en Josefina Morales (2000), *El eslabón industrial...*, México, Nuestro Tiempo.
- Rifkin, J. (1996), *El fin del trabajo. El declive de la fuerza de trabajo global y el nacimiento de la era postmercado*, Barcelona, Paidós.
- Rivera Ríos, Miguel Ángel (2005), *Capitalismo informático, cambio tecnológico y desarrollo nacional*, México, Juan Pablo Editores.
- Rodríguez González, Román (2000), «Pequeñas ciudades y sistemas productivos locales», en Lois González *et al.* (2000), *La industria de la moda en Galicia*, Instituto de Estudios e Desenvolvemento de Galicia (DEGA).
- Singleton, John (1997), *The World Textile Industry*, Londres, Routledge.
- Solunet (2000 y 1999), *The Complete Tivin Plant Guide*, Texas.
- Taboadela Álvarez, Obdulia; Martínez Iglesias, María y Castro Serantes, María (2005), «Del escaparate a la trastienda: mujeres y trabajo invisible en la confección gallega», en Juan José Castillo (2005), *El trabajo recobrado...*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- Tate, Jame (1996), «Fashion Industry – Spain: a Case Study», en *Every Tells a Story. Report on a Survey of Homeworking and Subcontracting Chains in Six Countries of the European Union*, European Comision, Directorate General V, Employment Industrial Relations and Social Affaire.
- Vázquez García, Sofía (2000), «El modelo Zara», en Lois González *et al.* (2000).

Veltz, Pierre (2000), *Le nouveau monde industriel*, París, Gallimard.

Villarino, Montserrat y Armas, Pedro (1997), «Globalización y sistemas productivos locales en el textil gallego», *Dinámica Litoral-Interior*, Santiago de Compostela, Departamento de Xeografía da Universidade de Santiago de Compostela, Asociación de Geógrafos Españoles, Universidade de Santiago de Compostela, vol.VIII.

Resumen. «Moda y maquila. El trabajo precarizado en la globalización»

La reestructuración industrial en curso expresa la relación entre la moderna empresa internacionalizada que centraliza, a través de medios tecnológicos y la producción flexible, el proceso de reproducción del capital, de la preproducción a la distribución al detalle, y los tradicionales procesos de extracción de plusvalía absoluta en pequeñas y medianas empresas, talleres, cooperativas y trabajo a domicilio con los que subcontrata, en territorios dispersos, las fases intensivas de trabajo en zonas periféricas. Zara, la moda gallega y la maquila mexicana ilustran este proceso. En el primer caso responde a un modelo de desarrollo local y en el segundo a la estrategia de la empresas estadounidenses de la confección, comercializadoras y de marca.

Abstract. «*Fashion and maquila. Insecure work in globalization*»

Current industrial restructuring reflects the relation between the current internationalized business —which centralizes, through technological means and flexible production, the reproduction process of capital, from pre-production to retail distribution—, and traditional processes of absolute surplus value extraction in small and medium sized enterprises, workshops, cooperatives and private household work with which it sub-contracts in dispersed territories intensive work phases in peripheral areas. Zara, Galician fashion and Mexican maquila illustrate this process. The first case is a local development model and the second the United States entrepreneurial strategy for tailoring, commercialization and brand.

El trabajo por cuenta propia en Cuba: un espacio para nuevas culturas del trabajo

Pablo Palenzuela
y Elena Sacchetti *

1. Una propuesta teórica para el análisis de las desigualdades sociales en la globalización

En un reciente trabajo (Espina, 2006), la socióloga cubana Mayra Espina Prieto realiza un recorrido, inevitablemente apretado y selectivo, por los principales paradigmas utilizados para el análisis de la desigualdad por las ciencias sociales. Para esta autora, la conversión del trabajo en mercancía y la consecuente contradicción entre capital y trabajo en la fase de consolidación del capitalismo están en relación directa “con las posibilidades de igualdad, en contraste con las libertades individuales formales” (p. 5). En este contexto, “surgen las llamadas matrices teóricas clásicas en la explicación de la desigualdad: la perspectiva marxista, la weberiana y la teoría de las élites, a las que se agrega después el estructural-funcionalismo, con su teoría de la estratificación social, todas con pretensiones universalistas de describir los mecanismos de configuración y reproducción de las desigualdades en todas las sociedades” (*ibid.*, p. 5).

* Grupo de Estudio de las Identidades Sociales en Andalucía (GEISA), Departamento de Antropología Social. Universidad de Sevilla, Calle María de Padilla, s/n. 41004, Sevilla. Correo electrónico: ppalenzuela@us.es y elenas@us.es.

Ya que nuestro artículo trata, en última instancia, de comprender las nuevas formas de desigualdad que surgen en una formación social como la cubana, que propugna la equidad y la disolución de los mecanismos de fragmentación social, nos interesa rescatar del trabajo de Mayra Espina lo siguiente:

1. Su afirmación de que desde “las propuestas contemporáneas marxistas con intenciones renovadoras, las críticas más extendidas aluden al reduccionismo economicista, la subalternidad de las dimensiones subjetivas y de otros ejes de la desigualdad que, aunque se articulen a los fenómenos de clase, no son explicados por ellos” (*ibid.*, p. 5).

2. Su constatación de la escasez de estudios cubanos centrados directamente en las desigualdades y su propuesta de que “el pensamiento social cubano deberá afinar más sus instrumentos y superar debilidades, entre las que aprecio el excesivo empirismo, la ausencia del tema del acceso al poder como factor de desigualdad y una visión todavía parcial que no ha logrado producir un panorama suficientemente integrado de las desigualdades” (*ibid.*, p. 9).

3. Finalmente, algunas de sus recomendaciones metodológicas:

- a) Una perspectiva holística que enfoque las desigualdades desde la estructura y la dinámica del sistema social en su totalidad.
- b) La aceptación de que la estructura socioclasista, que se configura en primer lugar (pero no exclusivamente) en la esfera de la producción material, “se conecta con otros ejes de articulación de diferencias de naturaleza histórico cultural (de género, generaciones, raza, etnia, entre otros)”.
- c) La perspectiva del sistema mundo como marco explicativo de las formas de desigualdad “surgidas de la lógica global del sistema capitalista”.

Nuestra selección no es, evidentemente, casual. El programa investigativo que llevamos a cabo en Cuba¹ adopta el marco teórico de la matriz identitaria y el concepto de culturas del trabajo que bien

¹ Nuestro programa incluye, además de la tesis doctoral de Elena Sacchetti, cuyos datos de trabajo de campo se integran en la segunda parte de este artículo, el proyecto «Culturas del trabajo, modelos de gestión y nivel de satisfacción de los empleados cubanos y de sus empresas españolas en el sector turístico de Cuba», integrado dentro del Programa Nacional de I+D 2004-2007 y ejecutado por un equipo mixto de investigadores cubanos y españoles, bajo la dirección del Dr. Pablo Palenzuela.

podrían enmarcarse en ese esfuerzo de renovación del paradigma materialista; nuestra mirada antropológica pretende superar el mecanicismo de la determinación de los factores estructurales, otorgando una importancia especial a las experiencias de los sujetos en los procesos de trabajo (identidad socioprofesional) para comprender el sentido de sus prácticas sociales y, por último, nuestro marco contextual inevitable es el de las dinámicas divergentes del proceso global/local del capitalismo neoliberal.

Precisamente, sobre esta referencia contextual inexcusable, afirmábamos recientemente (Gimeno y Palenzuela, 2005) que la globalización, y su comprensión, era probablemente el desafío más importante para los científicos sociales, incluidos por supuesto los antropólogos, ya que “de la era del desarrollo hemos pasado a la era de la globalización” (*ibid.*, p. 10) y, de acuerdo con la propuesta de A. Appadurai (1999), concluíamos que “el conocimiento de la globalización exige la globalización del conocimiento”.

Más adelante apuntábamos lo siguiente:

El reclamo de Appadurai a la imaginación en las ciencias sociales está conectado con su visión acerca de los cambios que se están produciendo en todas partes, aunque no de la misma manera ni con la misma intensidad, en las experiencias vitales de los seres humanos por la extensión cuantitativa y cualitativa de la globalización. El resultado es la dislocación, que se refiere a la ruptura y debilitamiento de las relaciones entre las personas y las tradiciones en las que se socializaban con anterioridad [*ibid.*, p. 11].

De tal forma, las anteriores prácticas sociales (“habitus”, según Bourdieu, 1996) son ya menos significativas que las nuevas experiencias.

Uno de los paradigmas que precisa de ese tratamiento imaginativo es precisamente el materialismo histórico y dialéctico, elaborado por Karl Marx a mediados del siglo XIX a partir de esta formulación, tan ampliamente reproducida y tantas veces mecánicamente interpretada:

El modo de producción de la vida material condiciona el proceso de la vida social, política e intelectual, en general. No es la conciencia de los hombres la que determina la realidad; por el contrario, la realidad social es la que determina su conciencia [Marx, 1970, p. 37].

A partir de esa premisa fundacional, el concepto de relaciones sociales de producción se ha mantenido como piedra angular en el análisis

lisis de la producción y de la reproducción social, realizado desde una particular perspectiva materialista que asignó apriorísticamente la causalidad determinante a la base material. En consecuencia, las relaciones sociales de producción determinarán la posición objetiva de los individuos, tanto en el proceso de producción de bienes y servicios como en la estructura de clases. Constituyen, además, la base desde la que se generarían las distintas formas (alienadas o impugnadoras) de conciencia social y un conjunto de prácticas cuyo sentido es compartido por los componentes de una misma clase.

Por lo tanto, la pertenencia a una determinada clase, dentro de la estructura social derivada de un modelo concreto de relaciones sociales de producción, otorgaría al sujeto social una identidad de clase, que como identidad prístina subsumiría a todas las demás identidades básicas. El concepto de clase social se convertiría en la herramienta epistemológica clave de esa perspectiva marxista en el análisis de las sociedades jerarquizadas.

Desde la clásica definición leninista, con un fuerte contenido economicista, el concepto de clase social ha evolucionado (cf. Poulantzas, 1972) hasta entender que la clase no es sólo la consecuencia de una determinada estructura económica, sino el producto de la acción combinada de diferentes estructuras —económicas, políticas, jurídicas, ideológicas— cuya combinación constituye un modo de producción y una formación social determinados.

En definitiva, relaciones sociales de producción, clase social y conciencia de clase han funcionado como conceptos clave en el análisis de las estructuras sociales y en la búsqueda del sentido de las prácticas sociales (especialmente de las económicas y políticas) y de las orientaciones cognitivas de los individuos y de los grupos sociales.

Sin embargo, aun valorando positivamente esa ruptura con la primitiva interpretación economicista del concepto de clase social, su eficacia epistemológica, que pudo darse en la fase histórica de un capitalismo emergente de base nacional, se ha ido reduciendo a medida que avanzó el proceso de complejización y de fragmentación de la estructura social que caracteriza a la actual fase neoliberal y globalizada del capitalismo. Cuando el pensamiento marxista se libera parcialmente de su corsé dogmático, una interpretación más dialéctica de ese postulado socioclasista nos presenta ya una dualidad de instancias (la base material y la forma social: cf. Godelier, 1990), cuyo nivel de causalidad en la producción de lo social no puede determinarse apriorísticamente.

En un anterior artículo (Palenzuela, 1995, p. 12) ya avanzábamos la necesidad de un análisis de mayor *finezza* para la validación de la

teoría marxista sobre las clases sociales en el capitalismo contemporáneo:

La teoría marxista sobre las clases sociales y el propio concepto de clase social siguen siendo, en nuestra opinión, referencias teóricas y conceptuales válidas, pero insuficientemente explicativas en el marco del capital monopolista.

En efecto, un concepto tan cerrado y ontológico como el de clase social, incluso en su acepción más holística como *locus* de las dimensiones económicas, políticas e ideológicas, nos servirá básicamente para desbrozar el terreno del nivel de determinación de las estructuras sociales, pero difícilmente nos ilustrará sobre el sentido de las prácticas sociales. Tampoco el concepto de conciencia de clase, tal como lo definía G. Lukács, parece tener mucha utilidad hoy para entender la diversidad de orientaciones cognitivas de individuos que objetivamente comparten una misma posición en las relaciones sociales de producción.

Esta premisa metodológica adquiere, si cabe, mayor relevancia cuando el análisis científico se aplica a una formación social como la cubana que, desde 1959, pretende un proceso de transformación de su estructura social con el objetivo estratégico de homogeneizar la sociedad mediante la socialización de los medios de producción y la universalización de una conciencia revolucionaria que se solape con la identidad nacional.

En definitiva, si la clase social y la conciencia de clase no son ya las herramientas epistemológicas adecuadas para la comprensión de la complejidad de las estructuras sociales y si la identidad de clase no nos acerca a ese proceso de dislocación de anteriores experiencias de socialización de los individuos, proponemos volver la mirada a la identidad social, entendida como constructo social dinámico que orienta en un determinado sentido las prácticas de los grupos sociales y condiciona su particular interpretación de la realidad. Esta identidad social no puede ser subsumida por la identidad de clase, ni por ninguna otra identidad básica, porque:

Contrariamente a lo que muchos, explícita o implícitamente, entienden, en el mundo actual —en nuestra “aldea global”— no es el sistema de clases el único estructurante a partir del cual se generan todas las demás divisiones, contradicciones y conflictos sociales. Y tampoco, desde nuestro análisis, la lista de principios generadores de identidades básicas es ilimitada, ni son equivalentes en su importancia. Por mi parte considero que existen tres

principios fundamentales que actúan sobre cada individuo tendiendo a generar en él, cada uno de ellos autónomamente, una identidad globalizadora. Mi identidad como persona posee estos tres componentes básicos, estructurales: mi identidad étnica, mi identidad de género y mi identidad de clase y profesional [Moreno, 1991, p. 603].

Esta reflexión del antropólogo andaluz nos propone, desde la constatación de la multiplicidad de factores que intervienen en la conformación de la identidad social, una ordenación de la causalidad de dichos factores, diferenciando los estructurantes (etnicidad, género y clase social, de cuya imbricación resulta la matriz identitaria) de los demás factores (grupos de edad, raza, adscripción política, creencias religiosas, etc.) que también intervienen, aunque de forma no estructurante, en dicha conformación.

De los tres principios estructurantes se derivan tres identidades básicas, no irreductibles entre sí, que constituyen tres universos culturales: la cultura o identidad étnica, la cultura o identidad de género y las culturas del trabajo o identidades socioprofesionales.

A los efectos de este artículo, y sin olvidar la imbricación y la irreductibilidad de los tres principios estructurantes de la identidad social, vamos a centrarnos en las identidades socioprofesionales/culturas del trabajo, que ya definimos como:

Conjunto de conocimientos teórico-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que los individuos adquieren y construyen a partir de su inserción en los procesos de trabajo y/o de la interiorización de la ideología sobre el trabajo, todo lo cual modela su interacción social más allá de su práctica laboral concreta y orienta su específica cosmovisión como miembros de un colectivo determinado [Palenzuela, 1995, p. 13].

Las culturas del trabajo, que están irremediabilmente *generizadas* y *etnicizadas*, se generan en los procesos de trabajo, desde una determinada posición en las relaciones de producción, pero su incidencia desborda el espacio y el tiempo laboral y constituyen un constructo social dinámico, resultante de la articulación dialéctica entre su base material (los procesos de trabajo, con sus particulares características técnicas y organizacionales) y su configuración ideática (los valores integrados en la ideología del trabajo hegemónica y su reinterpretación a partir de las experiencias laborales). La transformación de alguna de estas instancias (inserción en procesos de trabajo distintos, cambio de posición en las relaciones de producción y resignificación del trabajo) dará lugar a la emergencia y cristalización, a través de un proceso temporal

El trabajo por cuenta propia en Cuba...

suficiente, de nuevas culturas del trabajo y, en consecuencia, a una recomposición de las identidades sociales del colectivo.

En consecuencia, partimos del concepto de trabajo y de su centralidad en la vida social, sobrepasando su significación instrumental y utilitaria de producción de bienes y servicios, para entenderlo como actividad social generadora de una identidad socioprofessional y una cultura del trabajo, orientadora de una específica cosmovisión. Esta acepción del trabajo incorpora la relación dialéctica de su doble dimensión (material e ideacional) y lo percibe como un constructo histórico-social cambiante en relación con los contextos sociopolíticos y los marcos concretos de su configuración ideológica, de su organización técnica y de los sistemas de control.

2. Cambios socioeconómicos en Cuba (1993-2006)

Las transformaciones de la sociedad cubana desde 1959 parecen seguir, por la profundidad de los cambios, el esquema desarrollado por M. Godelier para definir los procesos de transición social:

una fase muy particular de la evolución de una sociedad, fase en la que esta encuentra cada vez más dificultades para reproducir el sistema económico y social sobre el que se basa y comienza a reorganizarse, más o menos rápida o más o menos violentamente, sobre la base de otro sistema económico que finalmente se convierte, a su vez, en la forma dominante de las nuevas condiciones de existencia [Godelier, 1990, p. 53; traducción nuestra].

A la luz de este marco teórico cobran un nuevo sentido las decisiones del gobierno cubano durante las últimas cuatro décadas en las que, aplicando la lógica socialista, se ha pretendido una profunda transformación de la sociedad cubana, tanto en el plano de su base material (socialización de los medios de producción, economía planificada y redistribución equitativa del producto social) como en su forma social (ideología igualitarista, eliminación de los factores de desigualdad de clase, género y raza, nuevas formas de participación social, etc.).

Sin embargo, esa fase liminar no está exenta de contradicciones y de conflictos. Para el caso cubano, resulta evidente la incidencia y la retroalimentación tanto de factores externalizados como de aquellos que expresan las contradicciones en la aplicación de políticas inter-



nas. Entre los primeros, citaremos, sin ánimo de exhaustividad, el bloqueo sostenido desde 1962 por parte de Estados Unidos, la vinculación económica y política con la extinta URSS y el desmoronamiento del bloque socialista en 1989.

Unas veces como respuesta contingente a la incidencia de algunos de estos factores externos y otras como resultado de una reorientación de políticas económicas ineficientes, los factores de carácter interno también han aportado un alto nivel de contradicción al proceso de transformación de la sociedad cubana desde 1959. A los efectos de la investigación sobre la que se apoya este artículo, nos interesa especialmente destacar la incidencia de la política económica del llamado Periodo Especial (desde 1993 hasta hoy) y la coexistencia en esos años de dos lógicas económicas:

- a) la del sector público, orientado desde la estatalización de la producción y la redistribución;
- b) la del sector de la economía mercantil, que, aunque subsumido y controlado por el estatal, presenta una fuerte dinamicidad en áreas claves como el turismo y la producción agropecuaria.

La imperiosa necesidad de captar divisas externas para acceder a unos mercados internacionales más restrictivos y aleatorios y la de garantizar el aprovisionamiento básico a la población, así como la de paliar el incremento del desempleo y frenar el auge del mercado negro han obligado a las autoridades cubanas a adoptar una serie de medidas de flexibilización de su política económica: legalización del acceso a las divisas externas, ampliación de las iniciativas privadas en el sector terciario y de las empresas mixtas con participación de capital extranjero, constitución de nuevas cooperativas agrarias y apertura de mercados agropecuarios al margen de las redes estatales de distribución de alimentos. En el origen de este proceso de reestructuración está la redefinición de las prioridades productivas del país: el azúcar, tradicional y principal componente de las exportaciones cubanas, se demuestra ineficaz una vez anulados los acuerdos comerciales ventajosos con la Unión Soviética y, en su lugar, empieza a mostrar sus potencialidades el turismo, que pasa de representar el 4,1% de los ingresos nacionales en 1990 al 45,5% en 2001, según datos de la Oficina Nacional de Estadística (ONE, 2002).

Este nuevo rumbo, que se presenta desde el discurso oficial como una "necesidad histórica" derivada del marco externo de

agresión y de aislamiento del proceso y que no conllevaría la renuncia a los objetivos estratégicos de construcción de la sociedad socialista ni la pérdida de las llamadas "conquistas de la revolución", tiene sin embargo efectos contradictorios en la sociedad cubana actual. Si por una parte es evidente una lenta pero sostenida recuperación económica desde la profunda recesión de 1994 (35% de decrecimiento del PIB con respecto a 1989; CEPAL, 2000), por la otra los ideales de la equidad social y la disolución de los factores de desigualdad basados en la clase social, la raza o el género se ven amenazados por la potencial extensión de la lógica del mercado, cuyos efectos no se limitan al estricto ámbito de lo económico, sino que tienden a permear todos los demás ámbitos de la vida social, incluida la esfera de lo ideacional.

A pesar de las medidas de control adoptadas para minimizar los efectos disolventes de esta lógica basada en la competitividad y el individualismo, parece evidente que la coexistencia de dos racionalidades económicas con sus, de momento, asimétricas bases materiales de reproducción y la convivencia de dos modelos societarios, en esencia antagónicos, podrían interpretarse, a la luz del marco teórico de la transición social, como la punta del iceberg de una emergente situación, convivencial o conflictual, entre dos cosmovisiones.

Los científicos sociales cubanos, desde finales de los años ochenta y con mayor intensidad en el periodo de "crisis y reforma" de los años noventa, constatan un nuevo escenario de fuerte reestratificación social:

en esta nueva etapa, los grandes componentes típicos de la transición socialista cubana (clase obrera, intelectualidad, directivos y campesinos), que anteriormente se caracterizaban por articularse a partir de la propiedad estatal, y con ingresos salariales con un diapason relativamente estrecho de diferenciación, están experimentando una heterogeneización interior proveniente de su vínculo con formas de propiedad diferentes (los estatales, los vinculados a la economía mixta y al capital extranjero y los ocupados en la economía informal como asalariados o trabajadores autónomos) [Espina, Martín y Núñez, 2003, p. 33].

Tales efectos diferenciadores son acentuados por la remesa de divisas desde la emigración cubana (Monreal, 1999), que permiten elevar considerablemente el nivel de vida de quienes las reciben. Se evidencia aquí un elemento de distinción entre los factores responsables de la desigualdad social: a) los relacionados con el trabajo, ya que los ingresos medios de los trabajadores autónomos y también los de los emplea-

dos en alguna entidad extranjera² son sensiblemente superiores a los salarios estatales (Ferriol, 2003), y *b*) los que no proceden de la propia actividad laboral, sino del trabajo realizado por terceros en los países de inmigración, y que posibilitan la recepción de las remesas.

El crecimiento, aunque controlado y limitado por el gobierno, de los sectores extraestatales de la economía —en el ámbito urbano, principalmente empresas mixtas y trabajo por cuenta propia, y en el medio rural, la recreación de un campesinado basado en la propiedad de la tierra y nuevas formas cooperativas— ha contribuido a restringir el papel del Estado en la oferta de empleo. Desde un 91,8%³ en los años ochenta, la población ocupada en el sector público pasa a representar el 80,8% del total en 1995 y el 76,2% en 2003 (ONE, 2005).

Ante la imposibilidad de abarcar con la suficiente profundidad todo el abanico de nuevas situaciones emergentes, orientamos nuestro interés hacia uno de estos espacios económicos de reciente aparición, el trabajo “por cuenta propia”.

3. Trabajar por cuenta propia en Cuba

Al contrario de lo que se tiende a pensar, el trabajo por cuenta propia en Cuba no es una opción laboral introducida *ex novo* con el Período Especial, sino que algunas de sus manifestaciones han permanecido desde 1959 y han convivido con toda la experiencia revolucionaria⁴.

² Considerando, junto con el salario (estatalmente fijado), los ingresos procedentes del sistema de “estimulación” (en pesos convertibles), los incentivos no declarados, las propinas, el sistema de reparto de un pequeño porcentaje sobre los beneficios entre los empleados de una empresa, etcétera.

³ Este dato refiere a 1981, las últimas estadísticas públicas del período. Podemos considerarlo representativo para toda la década de los años ochenta, ya que en tal período la estructura ocupacional cubana no varió significativamente.

⁴ La estatalización de las tierras, de las empresas y de las entidades financieras y comerciales que se llevó a cabo en los primeros años de la década de los años sesenta dejó un pequeño espacio al sector privado. En 1968, con la “Ofensiva Revolucionaria”, se intentó reconducir hacia el área estatal toda la fuerza productiva de país. Una inversión en la línea política se manifestó con el Decreto Ley 14/1978, cuyo propósito era hacer aflorar parte del sector sumergido, reducir el mercado irregular e incrementar la oferta para la población. La nueva reglamentación permitía el ejercicio autónomo en 48 oficios (Hernández, 2005), que en 1981 aumentaron hasta 63 (Togores, 1996). Una nueva contracción del sector llegó en la segunda mitad de los años ochenta, cuando, por temor a que se pudiese formar un grupo socialmente diferen-

Lo que resulta inédito en tal período es el crecimiento, en cantidad y en variedad, de los trabajos particulares reconocidos por el gobierno, el aumento de su importancia en la vida de las familias cubanas y su articulación con uno de los nuevos pilares de la economía nacional, el turismo.

En la primera mitad de los años noventa, frente al rápido empeoramiento de las condiciones económicas nacionales, al aumento de las dificultades en el suministro de ciertos servicios básicos a la población y al incremento de la tasa de desempleo (hasta casi el 8% en 1994, MINEP, 1997), el gobierno cubano se vio obligado a repensar el papel de la iniciativa privada en la economía del país. Resultado de ello fue la aprobación del Decreto Ley 141/1993, que establecía la ampliación de la tipología de licencias para ejercer actividades laborales privadas y con ello pretendía reconducir hacia la legalidad al conjunto de trabajadores clandestinos y pequeñas actividades privadas que, siempre más numerosas, habían empezado a operar irregularmente.

Con esta medida legislativa, y con los reglamentos posteriores⁵, el gobierno redefinía las características del espacio laboral privado y de los sujetos que le daban vida, atribuyéndoles una configuración renovada que les distanciaba del sector no estatal precedentemente existente.

El “cuentapropista” que emerge de este proceso es un individuo con experiencia previa, a veces de numerosos años, en el área laboral estatal, que organiza y moldea su actividad en función de la reciente dualidad económica del país. De modo autónomo, y experimentándose en una actividad nueva, encuentra un lugar propio en la economía nacional, dando vida a expresiones microempresariales originales. Como opción obligada frente a un panorama económico crítico, ellas fueron objeto de medidas crecientemente restrictivas⁶ y nunca tuvieron plena aceptación por parte de los líderes de la revolución:

ciado en cuanto a estatus económico, el gobierno endureció sus controles y las actividades privadas decrecieron un 36% entre los años 1984 y 1989. Se calcula que en esta época el número de trabajadores autorizados a operar de modo autónomo rondaba los 28.000, cantidad escasamente relevante en la estructura ocupacional del país (Pérez López, 1995).

⁵ El Decreto Ley 141 de 1993 permite 117 actividades; en 1996 y 1998 sufre sucesivas modificaciones, que extienden el número de oficios permitidos hasta 157. La resolución más reciente (9/2005 MINTSS) mantiene estos trabajos, pero establece una lista de 40 actividades para las que no se concederán licencias nuevas.

⁶ Se establece un sistema severo de inspecciones por parte de tres órganos estatales —Administración Tributaria, Ministerio de Trabajo y Sanidad Pública— cuya reglamentación viene definida básicamente entre los años 1996 y 1997 (Res. 7/96 MINTSS del 23/04/1996; D. Ley 174 del 09/06/97; Res. 15/97 del 02/09/97).

Hay que diversificar las fuentes de ingresos del país, por eso hemos hecho unas cuantas cosas que reportan ingresos al país; cosas algunas de ellas que no son del todo justas en ciertos aspectos, lo sabemos. Es un precio que hay que pagar, precisamente para salvar la patria, la Revolución y el socialismo; y tratamos de que las medidas sean cada vez más justas, y que los que ganan mucho más paguen impuestos y contribuyan [Fidel Castro, 1996].

La curva de evolución correspondiente al desarrollo de las actividades por cuenta propia desde el Periodo Especial manifiesta una tendencia inconstante, debido a continuas altas y bajas en las licencias concedidas. La sensible discrepancia en los datos oficiales (*cf.* tablas 1 y 2) no nos permite trazar de forma precisa su trayectoria, aunque el decrecimiento en el número de permisos activos es evidente, sobre todo a partir del año 2000.

TABLA 1. Ocupados (en miles) en el sector "por cuenta propia" (ONE, 2005 y 2006)

1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
138,1	120	129,2	112,9	156,6	153,3	152,3	152,9	151	166,7

TABLA 2. Licencias otorgadas (MINTSS, 2004)

—	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
—	167.457	159.506	129.695	119.267	106.771	100.864	99.941

En relación con la fuerza de trabajo ocupada en el país, los trabajadores por cuenta propia que ejercen su actividad de modo formal y reconocido por las autoridades constituyen el 3,5%, es decir, alrededor de 166.700 individuos (ONE, 2006). Esta cantidad puede triplicarse o cuadruplicarse si incluimos en el cálculo a quienes se emplean como "ayudas familiares" o trabajadores asalariados en esas microempresas⁷. Se trata de un colectivo con una configuración social especi-

⁷ Estimación basada en el trabajo de campo en La Habana, entre 2002 y 2005. Coincide con otras realizadas por investigadores cubanos. V. Togores (1999) calcula

fica, con particulares características de género, raza, estatus socioeconómico y ubicación espacial.

Los permisos para ejercer alguna actividad por cuenta propia otorgados a mujeres constituían solamente el 25,4% del total en 2003 y el 23,7% en 2004 (ONE, 2006). Acerca de la variable raza no se conocen estadísticas o no se hacen públicas, aunque a través de la observación en el terreno hemos podido comprobar la clara infrarrepresentación de cubanos negros entre los cuentapropistas⁸. Una posible explicación reside en el hecho de que, en líneas generales y como rezago de la larga historia de dominación, ellos constituyen el segmento de población con capacidades económicas inferiores y peores condiciones residenciales, lo que inicialmente les dificultó conseguir la inversión inicial y disponer de un espacio doméstico para el negocio. En relación a la posición en la escala socioeconómica, es importante señalar que, no obstante los elementos de heterogeneidad entre un oficio y otro, los trabajadores por cuenta propia se han ido configurando como un colectivo con condiciones económicas superiores a la media de la población. Es decir, son la expresión de una nueva forma de desigualdad, que a diferencia de las tan ampliamente estudiadas manifestaciones de marginalidad, exclusión, pobreza, discriminación racial, etc., se visualiza en pautas de consumo más altas, en nuevas formas de ocio, en escasa participación sociopolítica, etc. Finalmente, las licencias concedidas en 2002 en el área urbana de la capital del país (22.670) casi equivalen a los permisos otorgados en tres de las provincias donde la iniciativa autónoma es mayormente presente, como Holguín (9.244), Santiago de Cuba (7.100) y Matanzas (6.388) (MINTSS, 2004).

Cruzando todas estas variables, resulta evidente que en la sociedad cubana actual ha adquirido un estatus económico más elevado el trabajador autónomo, varón, blanco y mayoritariamente capitalino. Es precisamente en Ciudad de La Habana —centro más dinámico

que para cada licencia otorgada se ocupan tres personas, de las cuales dos informalmente; L. Núñez (1997) estima un promedio de 3,5 trabajadores informales para cada licencia. A ellos hay que añadir cuantos dirigen una actividad sin tener la licencia.

⁸ El análisis de las formas de discriminación racial y de la persistencia de prejuicios raciales en Cuba es una de las líneas emergentes de la producción científico-social cubana en su esfuerzo por la comprensión multidimensional de la desigualdad. En su artículo «Raza y desigualdad en la Cuba actual», los antropólogos Rodrigo Espina y Pablo Rodríguez establecen una relación directa entre la crisis económica y la mayor visibilidad de las desigualdades raciales y constatan "la menor presencia proporcional de negros y mestizos en el sector emergente de la economía" (Espina y Rodríguez, 2006, p. 47).

del país y lugar donde los cambios se reflejan con mayor intensidad y de modo anticipado con respecto a otras áreas—, donde focalizamos nuestra investigación.

Las actividades por cuenta propia, inicialmente emprendidas como opción de subsistencia para los grupos domésticos cubanos, pronto han aumentado en complejidad y especialización, alcanzando en ocasiones un elevado grado de estructuración en las relaciones de trabajo y de división de tareas en su seno. Se han convertido en microempresas en las cuales se activan estrategias de ahorro, acumulación y peculiares formas de inversión y capitalización en los límites (estrechos) permitidos por el gobierno. En estas microempresas, el titular de la licencia es coadyuvado por un número de trabajadores asalariados variable según el oficio (de un mínimo de uno a más de diez) de irregular posición frente a la ley, que no reconoce estas figuras.

Consideramos como unidades de observación 39 microempresas en los sectores de la gastronomía⁹, alquiler¹⁰ y artesanía¹¹, tratando de reflejar en la muestra la dualidad monetaria presente en Cuba (pesos cubanos y pesos cubanos convertibles o CUC¹²) y su destino tanto a un público cubano como extranjero. Centramos la atención en verificar cómo un grupo de individuos empleados en estas actividades, portadores de unas culturas del trabajo construidas a través de la experiencia en el modelo de socialización de la revolución socialista, empieza a ejercer actividades laborales autónomas, modificando sus relaciones con los medios de producción e incorporando lógicas de trabajo y de gestión de los recursos que siguen criterios de mercado y que se alejan de las experimentadas anteriormente en el contexto del empleo estatal. Ellos han sabido conquistar su propio nicho en el

⁹ Escogimos 12 cafeterías y pizzerías en moneda nacional, 8 restaurantes privados (7 "paladares" y un restaurante chino). Los "paladares" son restaurantes a titulación y gestión familiar ubicados en el domicilio del titular sin empleo de asalariados; se permiten solamente "ayudas familiares" no retribuidas, en un máximo de tres. Los restaurantes chinos surgieron en 1995 en el barrio habanero originariamente poblado por ellos. Están localizados en inmuebles de propiedad estatal, no tienen límite en la fuerza de trabajo a emplear, aunque deben tener ascendencia china, algo que a simple vista no se cumple.

¹⁰ Once casas que se dedican al alquiler de habitaciones a extranjeros, en pesos cubanos convertibles.

¹¹ Ocho talleres artesanos para la producción de zapatos, esculturas de madera, artículos de orfebrería, cerámica, pinturas y lámparas de cristal y hierro.

¹² El peso convertible es la moneda fuerte que, con una paridad cercana al euro, permite a extranjeros y nacionales abonar los servicios y adquirir los bienes que se ofertan en un circuito económico paralelo al del peso cubano.

mercado nacional, sobrevivir a la aplicación de normas impredecibles y cada vez más severas, desarrollar habilidades de administración y un propio estilo empresarial.

4. Del trabajo estatal al "cuentapropismo": la formación de nuevas identidades socioprofesionales

El paso de la experiencia laboral en el área estatal a la esfera privada, regidas cada una de ellas por distintas lógicas económicas y diferentes modelos de relaciones laborales, influye en las representaciones que el sujeto elabora sobre el trabajo y en el sistema de significaciones que se le atribuye, así como en las prácticas sociales que, partiendo de la nueva experiencia en el ámbito laboral, se desarrollan en la esfera extralaboral y en sus cosmovisiones, interesando integralmente la dimensión cultural e identitaria.

Integran el colectivo de trabajadores por cuenta propia individuos con diferente preparación profesional, procedentes de las más distintas ramas de actividad. Por ejemplo, en nuestra muestra encontramos una economista, un diseñador, una maestra, un micropaleontólogo, una bióloga, una pedagoga, un camionero, una socióloga, un filósofo, una peluquera, un piloto aéreo, un administrador de lavanderías, un agrónomo, etc. Todos ellos han sabido adquirir las habilidades de un oficio en la mayor parte de los casos desconocido, aprendiendo técnicas y desarrollando saberes y expresiones culturales nuevas, hasta alcanzar un cierto éxito en su actividad.

El conocimiento de su trayectoria laboral y de su historia personal nos ha proporcionado algunas claves para entender qué factores han favorecido la formación y el fortalecimiento en ellos de capacidades de autogestión y de dirección de las microempresas.

Más allá de los elementos de diferenciación derivados de la distinta calificación y procedencia laboral, hemos encontrado dos importantes factores comunes para los miembros de este grupo. El primero es la larga experiencia laboral en el área estatal (la mayor parte de ellos ingresan en el sector privado después de la jubilación o pocos años antes del retiro), según un modelo de trabajo dirigido, organizado sobre la planificación de la producción desde el centro del sistema y con bajo margen de autonomía. La integración de un individuo en

un centro de trabajo estatal se carga de un significado que desborda el espacio laboral, permeando los demás ámbitos de su vida social: las asambleas en los círculos laborales, las reuniones sindicales, las guardias en el centro de trabajo, las horas voluntarias, la participación en las actividades organizadas por los Comités de Defensa de la Revolución (CDR) absorben buena parte del tiempo de no trabajo del individuo y, en muchos casos, a todo ello se añade la organización por parte de la empresa estatal de actividades extralaborales (como la celebración de "cumpleaños colectivos", excursiones y vacaciones-estímulo en centros de recreo de titularidad estatal, etc.).

Trabajar en el sector público se convierte, de hecho, en un modo de vida y en un factor de homogeneización que contribuye a la difusión de una visión y de una interpretación única de la realidad. Disponer del control del tiempo (de trabajo y de ocio) de un sujeto, de su capacidad de consumo a través del salario, además de garantizar sus recursos en época de escasez (mediante la libreta de racionamiento), permite al gobierno tener un amplio control de su existencia, en lo material y en lo ideacional. La salida del sector estatal por parte de los trabajadores por cuenta propia significa la desvinculación de esa red para la integración y el control social, que utiliza el ámbito laboral como correa de transmisión de los principios ideológicos dominantes.

Un artesano de 41 años, fabricante de calzados en la actualidad y licenciado en economía, expresa con estas palabras el efecto que el paso al trabajo autónomo ha significado en su vida:

El cambio lo siento en sentido favorable: el cambio económico me ha dado libertad. El que es independiente económicamente es independiente políticamente. La esencia de lo que pasa en este país es esta, por eso no se le da apertura a la iniciativa privada o a la propiedad privada.

Es un punto de vista compartido por la mayor parte de los microempresarios. Ellos han sabido romper con el modelo de trabajo anterior y responder a una situación de crisis elaborando una respuesta creativa y demostrando autonomía, iniciativa, espíritu emprendedor y capacidad de adaptación a un contexto laboral y a una realidad socioeconómica nueva. Estas características excepcionales contribuyen al éxito alcanzado en el nuevo modelo mixto de la economía cubana y constituyen la demostración de un proceso activo de transformación socioprofesional, tanto en la dimensión de los conocimientos técnicos (nuevamente adquiridos) como en el plano ideacional, del sistema de valores e interpretaciones sobre la realidad social.

El segundo elemento común, sobre todo entre los microempresarios ocupados en los restaurantes privados y en las casas de alquiler, es haber disfrutado, al empezar la actividad, de una posición ventajosa con respecto a la mayoría de la población: por sus posibilidades económicas; por el conocimiento técnico del oficio o de las dinámicas del naciente turismo; por disponer de una vivienda amplia y en buenas condiciones que permitiese alojar una actividad laboral o por disfrutar de una red de contactos en el ámbito institucional y burocrático que les facilitase la inserción y el desarrollo en el nuevo medio.

El último factor, el relacional, emerge como elemento clave no sólo para la constitución de una actividad por cuenta propia, sino para su continuidad en el tiempo y su éxito en el mercado. Los titulares de las distintas microempresas tejen una densa trama de relaciones interpersonales con un marcado significado utilitario. En un contexto caracterizado por un alto nivel de incertidumbre, en el cual se difumina la línea que separa formalidad e informalidad, el dominio de esta red de relaciones constituye un recurso económico precioso y una fórmula única, aunque precaria, de garantía. Los dueños de dos afamados paladares reconocen que:

No son las habilidades técnicas las que te permiten llevar adelante estas actividades, sino otro tipo de conocimientos, habilidades prácticas de gestión, podemos decir [varón, 37 años, economista].

Me decía la gente: "Tú tienes madera para eso, tú tienes muchas relaciones". [...] Cuando me preguntan dónde está el éxito, digo: "Tengo muchas relaciones". Este es un lugar que después te lo chequean, si pierdes algún contacto, pierdes el lugar, esta oportunidad [varón, 58 años, diseñador].

Las capacidades relacionales y los contactos personales activados por los microempresarios constituyen también el canal principal para la captación de la fuerza de trabajo, que sigue las líneas del parentesco, de vecindad o de amistad. Las relaciones de trabajo que se instauran entre el titular y sus empleados se apoyan casi siempre en el plano de la informalidad: si los últimos son registrados como "ayudas familiares", no son considerados a los efectos legales como trabajadores dependientes, mientras que si operan fuera de este registro son empleados ilegales. La ausencia de contratos de trabajo y de regularización de la posición laboral de estos asalariados conlleva la falta de tutela sindical, la desprotección frente a la posibilidad de despidos y la carencia de un sistema de garantías complementarias aplicadas al trabajo, como permisos pagados para las vacaciones, prestaciones por en-

fermedad, etc. La retribución, el horario de trabajo y las tareas que competen a cada empleado están basados en la arbitrariedad de los titulares, que eligen la propia mano de obra según los criterios de la eficiencia y la productividad. Ello queda reflejado en las palabras del hijo del titular de un próspero paladar:

Hay gente que no tiene tanta necesidad económica y que a pesar de ello desea trabajar en un paladar por el prestigio de ese trabajo, por las relaciones que allí se pueden desarrollar [...]. [Mi padre] Busca un trabajador con necesidad porque rinde más y está más motivado.

O de la gerente de un restaurante chino, antes ocupada en la docencia universitaria:

Tratamos de simplificar y hacer eficiente a cada hombre que tenemos aquí, porque en definitiva aumentar los costos no es nuestra política, porque tenemos menos ganancia. [...] Cuando hay mucha gente y cada cual no tiene dosificado su tiempo, lo que hace es estorbar.

Este criterio de adecuación de la plantilla al volumen de trabajo choca frontalmente con el sobredimensionamiento del personal en los restaurantes de titularidad estatal, sin que ello suponga una mayor celeridad en el servicio.

No obstante la inseguridad que acompaña el desarrollo de estas actividades y la precariedad de sus condiciones laborales, quienes trabajan en el sector por cuenta propia desarrollan una percepción mínima del factor "riesgo". Al contrario, este es asociado a la perspectiva del regreso al sector estatal, por el nivel inferior de ingresos que generalmente proporciona: la posibilidad de mayores ganancias en la nueva actividad minimiza valores como la seguridad, la tutela y la estabilidad, que fueron los pilares de las políticas laborales del gobierno durante más de cuarenta años.

Por otra parte, la percepción de una animadversión estatal, más patente cada vez que las autoridades decretan un nuevo reglamento, favorece entre los cuentapropistas la formación de una identificación como colectivo amenazado. El análisis de los discursos y de las prácticas de nuestros informantes nos muestra la existencia de una percepción de la diferencia con respecto a quienes se ocupan en otros espacios laborales, a los cuales anteriormente también ellos pertenecían. Entre los practicantes de un mismo oficio hemos verificado cómo intercambian informaciones para conseguir el abastecimiento en un régimen de escasez generalizada, se avisan de los controles por parte

de los inspectores estatales y colaboran en el reparto de la clientela para evitar que esta se aleje hacia otras zonas u otros circuitos microempresariales:

Nosotros tenemos una corporación que nos ayudamos una a otra: yo le mando a Fulana, Fulana me manda a mí, como una comunidad que nos acorporamos. [...] Sabemos todas las que están alquiladas [mujer, 57 años, ex peluquera].

Esta caracterización como colectivo amenazado, aunque económicamente aventajado y objeto de sospecha cuando no de hostilidad por parte de las instituciones estatales¹³, se relaciona con el peculiar modelo de integración de los microempresarios cubanos con su entorno social más próximo: vecinos, parientes que no colaboran con la actividad, órganos de control político (CDR) a nivel de cuadra o de barrio, etc. Entre ellos se activan mecanismos de redistribución de la riqueza en forma de donaciones anónimas, "ayudas" y contribución para la realización de actividades comunitarias, que desempeñan una función compensatoria frente a la manifestación de elementos de diferenciación social. A través de estos mecanismos se trata de minimizar las distancias de estatus que se han ido creando y paliar la amenaza de conflictos por la ruptura de un orden social supuestamente homogéneo.

Un mecanismo de reciprocidad, esta vez en negativo, se establece entre muchos titulares de microempresas y los representantes de las instituciones encargados de la inspección y el control: diferentes tipos de "homenajes" o formas de soborno se presentan para enmascarar elementos de irregularidad en la cadena de la producción, circulación y consumo de los bienes ofertados.

En este contexto, es evidente que se está produciendo una transformación en las visiones y las interpretaciones dadas al trabajo y del lugar que ocupa en la vida de los individuos que componen el sector microempresarial. Asistimos al abandono progresivo de la proyección vocacional que había caracterizado la experiencia laboral de algunos sujetos en sus profesiones anteriores, en particular si se trataba de ac-

¹³ La actitud reticente del gobierno hacia el trabajo por cuenta propia y otras formas de trabajo no estatal emerge en los últimos discursos oficiales del líder Fidel Castro, en particular el del 28 de octubre de 2005. En él se hace referencia explícita a los "nuevos ricos" (Castro, 2005), y en una de las más recientes medidas legislativas (D. Ley 22/11/2005) se habla de "los que se benefician de grandes ingresos monetarios derivados de especulaciones".

tividades de prestigio y alta valoración social. Del mismo modo, se desvanece el significado atribuido al trabajo en el ámbito de la doctrina socialista y defendido por los principales actores de la revolución (cfr. Guevara, 1977), como forma de autorrealización del individuo, de actividad socializada orientada a la consecución del beneficio colectivo y a la mejora de la condición humana.

Este concepto de trabajo para mí es más bien necesario, de una necesidad económica, que no es así en todos los años que trabajé como economista, que era un desarrollo profesional que tenía importancia para mí y para mi desarrollo, para mi sentido, para el sentido de la vida, para mi realización [arrendataria, 45 años].

Despojado de su significado vocacional y del factor socializante, el trabajo asume un valor meramente instrumental: mediante el trabajo se trata lograr el bienestar personal y el del propio grupo doméstico. La prosperidad del negocio que uno ha creado autónomamente, apoyándose en sus recursos, se constituye como el objetivo central y, en ciertos casos, como la medida del propio éxito y del valor empresarial.

Yo soy muy ambiciosa [se trata de la titular de un paladar, mujer de casi sesenta años que se aleja de los roles de subordinación tradicionalmente asignados al género femenino y adquiere una posición de poder en ámbito laboral y doméstico]. Me gustaría poder tener muchas mesas, pero no por el dinero, sino por ver en realidad mi éxito. Porque ahora no lo puedo palpar porque tengo que decir a muchas personas que se vayan. Entonces no puedo tener una medida exacta de hasta qué punto soy eficiente.

Tras la devaluación sufrida por el trabajo en el área estatal como consecuencia de la crisis económica y el concomitante deterioro del salario, desde el comienzo del Periodo Especial hasta nuestros días¹⁴, los sujetos emergentes en este espacio económico le atribuyen una nueva centralidad por los beneficios que les aporta en lo material y en lo ideacional —como elemento de realización personal—. Sobre ello construyen y organizan sus vidas.

Empiezan a modelar sus estrategias económicas conforme a las exigencias de crecimiento (micro)empresarial y a la mayor profesio-

¹⁴ En 22 de noviembre de 2005 el Consejo de Estado aprueba una resolución (*Medidas sobre las tarifas eléctricas, incrementos salariales y de la Seguridad y la Asistencia Social*) que prevé una revisión del sistema de salarios y su aumento aplicado a los diferentes niveles.

nalización del grupo, aunque en el marco de un contexto sociopolítico que presenta fuertes limitaciones al libre desarrollo económico. Al mismo tiempo, se van formando aspiraciones en el plano profesional orientadas a una superación de la situación presente, las cuales acaban chocando con la realidad del contexto sociopolítico. Las consecuencias de este impacto se plasman en un sentimiento de frustración que se convierte en críticas al sistema, que no encuentran desahogo en una protesta explícita. En el aspecto de las opiniones políticas, tema sobre el cual han demostrado notables resistencias, declaran en línea general una falta de interés hacia la participación activa y un deseo de abstracción de lo que son las “tareas revolucionarias” en favor de una dedicación completa a lo económico. Frecuentes son las declaraciones del tipo:

No me interesa la política, yo no voy a hacer la revolución, porque la revolución la hace quien no tiene nada que perder. A mí me interesa trabajar y seguir en mis negocios¹⁵.

No me interesa la política, [...] lo que quiero es trabajar y mantener a mi mujer, mis hijos, vivir lo mejor posible, tener el mayor confort posible en mi casa¹⁶.

Estos sujetos no han sido socializados en el contexto de una economía de mercado, donde se hacía imprescindible el desarrollo de específicas habilidades técnicas y de negociación y donde es característica la adquisición de actitudes como la propensión al riesgo, la búsqueda de nuevos mercados, la movilidad, el deseo de acumular y de invertir nuevamente (Goody, 1996). El único gran riesgo al que están constantemente sometidos es la arbitrariedad del gobierno, la inimpugnabilidad de sus decisiones y su facultad omnimoda de modificar repentinamente el marco normativo. El microempresario cubano se va definiendo, pues, como una figura *sui generis*, que mantiene una doble distancia: con su similar en las economías de libre mercado y con otros grupos socioprofesionales en el contexto de la propia sociedad cubana.

A partir de la adopción de nuevos modelos laborales y de una distinta relación con los medios de producción, estos sujetos manifiestan

¹⁵ Socio y gestor de un paladar, varón de 37 años, con formación universitaria y una breve experiencia en el sector estatal a principio del Periodo Especial.

¹⁶ Titular de una cafetería, jubilado y con una larga experiencia en la militancia política.

una transformación que abarca el ámbito ideacional y de las representaciones de la realidad, influenciando las percepciones del propio rol en la sociedad, de los modos de vida y de las prácticas cotidianas. Se verifica un proceso de transformación que adquiere un carácter integral mediante la articulación dialéctica entre las dimensiones económica, o material, y la de los valores, de los significados, de las representaciones simbólicas y de las identificaciones.

El incremento en las capacidades adquisitivas que acompaña al trabajo por cuenta propia induce a sus actores a modificar algunos hábitos cotidianos, ciertas pautas de consumo y modos de vida: distintos espacios de ocio, compra en las tiendas en divisas, nuevas amistades y menos compromiso sociopolítico. Los hábitos y las costumbres sustituidas son reconocidos por nuestros informantes como elementos de un pasado económico triste, que aún sigue caracterizando la vida de la mayor parte de la población. La distancia social con esta última es acentuada por la imagen que de los trabajadores por cuenta propia tienen los empleados en el área estatal. Una joven arrendataria nos transmite su experiencia, evidenciando un antes y un después en su vida después de haber abandonado el trabajo en un centro de investigación para dedicarse a la actividad autónoma:

Esto ha cambiado. Antes recuerdo que, por ejemplo, la gente que tenía más solvencia yo la veía un poco más distante de mí, me trataban diferente, no podía compartir con ellos los mismos espacios. Siento que ahora, después de todo esto, yo puedo ir a los mismos lugares, puedo tomarme una cerveza, invitar a un amigo a comer, y ya no quedo tan diferente, [...] pero al final me he dado cuenta de que hay gente que ahora está por debajo de mí, que me miran como... [arrendataria, 28 años, bióloga].

5. Consideraciones conclusivas

Desde la distancia de algo más de una década, vemos cómo el proceso de reestratificación social cubano está generando la visibilización de nuevas formas de desigualdad social. En el caso de los "cuentapropistas" se trata de una desigualdad "hacia arriba" en la escala social, que quiebra la estrategia de homogeneización social del modelo cubano hacia el socialismo. Esta diferenciación social tiene su origen en la inserción en nuevas formas laborales, en una diferente relación con los

medios de producción y en un cambio significativo en la concepción del trabajo, y se expresa en una modalidad distinta de participación en la vida social y política, así como en nuevas prácticas de sociabilidad, pautas de consumo inalcanzables para la mayor parte de la sociedad y una visión del mundo cada vez más alejada de la propuesta ideológica hegemónica.

Estos individuos, en algunos casos exponentes de un naciente colectivo empresarial cubano, con características peculiares derivadas del sistema socialista en el que se encuentran inmersos, experimentan un cambio gradual en sus culturas del trabajo. La transformación en el plano de las identidades socioprofesionales que de ello procede, en virtud del marco teórico adoptado, puede conducir a una redefinición de sus identidades sociales.

De este modo, los microempresarios y cuentapropistas cubanos se nos presentan como potenciales catalizadores de un proceso de reestructuración social que se perfila a través de la pugna entre elementos del sistema socialista e impulsos de reforma, entre la necesidad de adaptación a un contexto económico internacionalmente mutado y temores a un deslizamiento incontrolado hacia el capitalismo y, finalmente, entre mecanismos severos de control y pulsiones hacia una mayor autonomía.

La dirección de estos cambios resulta difícil de prever en el momento actual, cuando la Revolución cubana se acerca a su medio siglo de existencia; asimismo sería arriesgado formular una prospectiva para el futuro de este colectivo, en un contexto tan incierto y sujeto a imprevisibles transformaciones.

La multiespacialidad económica cubana y sus efectos en la diversificación de la estructura social, la aparición de identidades sociales derivadas de nuevas culturas del trabajo y la necesaria redefinición de alguna de las certezas ideológicas que sustentaron una determinada cosmovisión pueden ser la punta del iceberg de un nuevo escenario, convivencial o conflictual, de diferentes espacios económicos y sus respectivas racionalidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Appadurai, A. (1999), «La globalización y la imaginación en la investigación», *Revista Internacional de las Ciencias Sociales*, p. 160.
- Bourdieu, P. (1996), *El sentido práctico*, Madrid, Taurus.
- Castro, F. (1996), *Discurso pronunciado en el acto central por el XLIII aniversario de los asaltos a los cuarteles Moncada y Carlos Manuel de Céspedes*, Holguín, plaza Calixto García Iníguez, 26 de julio de 1996.
- (2005), «Discurso pronunciado en el acto nacional de la segunda graduación de instructores de arte», Ciudad Deportiva-La Habana, 28 de octubre, en www.cuba.cu/gobierno/discursos.
- CEPAL (2000), *La economía cubana. Reformas estructurales y desempeño en los noventa*, 2.ª ed., México, CEPAL-Fondo de Cultura Económica.
- Espina Prieto, M. (2006), «La comprensión de la desigualdad», en *Temas. Cultura, Ideología y Sociedad*, número 45, La Habana, pp. 4-16.
- y Rodríguez, P. (2006), «Raza y desigualdad en la Cuba actual», en *Temas. Cultura, Ideología, Sociedad*, La Habana, número 45, pp. 44-54.
- Espina, Mayra; Martín, Lucy y Núñez, Lilia (2003), «Reajuste y cambios socioestructurales», en VV AA, *Los cambios en las estructuras socioclásistas*, Ed. Ciencias Sociales, La Habana, pp. 10-50.
- Ferriol, A. (2003), «Ingresos y desigualdad en la sociedad cubana actual», en VV AA, *Los cambios en las estructuras socioclásistas*, Ed. Ciencias Sociales, La Habana, pp. 117-126.
- Gimeno, J. C. y Palenzuela, P. (2005), «La globalización: un desafío para la antropología», en Gimeno y Palenzuela (coords.), *Culturas y mercado en la globalización capitalista*, Sevilla, Actas del X Congreso de Antropología, ASANA/FAAEE.
- Godelier, M. (1990), *Lo ideal y lo material*, Madrid, Taurus.
- Goody, J. (1996), *The East in the West*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Guevara, E. (1977), *El socialismo y el hombre nuevo*, Siglo XXI Editores, México.
- Hernández Morales, A. (2005), *Las descentralización como alternativa a la crisis cubana de los noventa. La revalorización de la relación Estado-Mercado*, tesis doctoral en Ciencias Sociológicas, La Habana.
- Lukács, G. (1985) [1923], *Historia y conciencia de clase*, Barcelona, Orbis.
- Marx, K. (1970) [1859], *Contribución a la crítica de la economía política*, Madrid, Alberto Corazón Editor, Madrid.
- Ministerio de Economía y Planificación (MINEP) (1997), *Informe económico 1997*, La Habana.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MINTSS) (2004), *Cuba: trabajadores por cuenta propia, actividades más representativas 1996-2002*, La Habana.
- Monreal, P. (1999), «Las remesas familiares en la economía cubana», en *Revista Encuentro de la Cultura Cubana*, núm. 14, pp. 49-62, Madrid.
- Moreno, I. (1991), «Identidades y rituales. Estudio introductorio», en Prats, J. y otros (coords.), *Antropología de los pueblos de España*, Madrid, Ed. Taurus.

- Núñez, L. (1997), «Más allá del cuentapropismo en Cuba», en *Temas*, núm. 11, julio-septiembre, pp. 41-50.
- Oficina Nacional de Estadística (ONE) (2000/2006), *Anuario Estadístico de Cuba 1996/2004*, La Habana.
- Palenzuela, P. (1995) «Las culturas del trabajo. Una aproximación antropológica», en *Sociología del Trabajo*, vol. 24, pp. 3-28.
- y Sacchetti, E. (2005) «Transformación de las culturas del trabajo y nuevas identidades socioprofesionales en Cuba», en Espina Barrio, A. (ed.), *Conflicto y cooperación*, Salamanca, Diputación de Salamanca-Instituto de Investigaciones Antropológicas de Castilla y León, pp. 83-98.
- Pérez-López, J. F. (1995), *Cuba's second economy*, Nueva Brunswick-Nueva Jersey, Transaction Books.
- Poulantzas, N. (1972), *Pouvoir politique et classes sociales*, París, Maspero.
- Togores, V. (1996), «El trabajo por cuenta propia. Desarrollo y peculiaridades en la economía cubana», La Habana, Fondos del CEEC.
- (1999), «Consideraciones sobre el sector informal de la economía. Un estudio de su comportamiento en Cuba», La Habana, Fondos del CEEC.

Resumen. «El trabajo por cuenta propia en Cuba: un espacio para nuevas culturas del trabajo»

Utilizando el marco teórico de la matriz identitaria y el concepto de culturas del trabajo como herramientas epistemológicas más eficientes que la teoría sobre las clases sociales para la comprensión de las desigualdades y de las prácticas sociales, este artículo analiza una de las expresiones del proceso de reestratificación de la sociedad cubana en el contexto de crisis y reforma del llamado Periodo Especial. Hemos aplicado la mirada antropológica a las experiencias, las prácticas sociales y la cosmovisión del colectivo de cuentapropistas que, utilizando las escasas posibilidades de la multiespacialidad económica en Cuba, transitan desde las culturas del trabajo del empleo en el sector estatal a las que construyen en el espacio no estatalizado de la economía cubana en la que actúan como microempresarios.

Abstract. «Self-employment in Cuba: a domain for new labour cultures»

This article analyzes one of the expressions of the reestratification process of Cuban society in the context of crisis and reform of the so called Periodo Especial, using the theoretical framework of the identity matrix and the concept of labour cultures as more efficient epistemological tools than social class theory to understand inequality and social practices. We have used an anthropological approach to experiences, social practices and the cosmovision of self-employed workers who due to the scarce availability of economic multi spatiality in Cuba shift from statal sector labour cultures to those which they build in a non statalized domain of Cuban economy in which they act as microentrepreneurs.

Formation Emploi
N° 97 Janvier-Mars 2007

DOSSIER

« FORMER POUR DYNAMISER LES TERRITOIRES »

■ INTRODUCTION

Georgie Simon-Zarca et Michel Vernières

■ MECANIC VALLÉE : INTERACTIONS ENTRE SYSTÈME PRODUCTIF LOCAL ET POLITIQUE DE FORMATION

Quand politique industrielle et politique de formation se renforcent mutuellement
Joachim Haas

■ LES INTERMÉDIAIRES DE PROXIMITÉ, POUR INCITER LES PME À FORMER

Quel(s) rôle(s) pour les branches professionnelles dans le développement local de la formation professionnelle ?
Marc Lecoutre

■ PETITES ENTREPRISES ET TERRITOIRE, UN LIEN SURESTIMÉ ?

Les « bonnes pratiques » de formation des grandes entreprises sont-elles transposables aux petites entreprises ?
Stéphane Michun

■ LES THÈSES CIFRE, UN INDICATEUR DE LA STRUCTURATION SPATIALE DE LA RECHERCHE

L'appareil productif français est fortement territorialisé, qu'en est-il au niveau de la recherche ?
Rachel Levy et Raymond Woessner

■ FORMATION ET TERRITOIRE : DES APPROCHES RENOUVELÉES

Territoire, réseau, intermédiaire... comment ces concepts sont-ils mobilisés dans les approches de la relation formation-emploi ?
Maïten Bel

■ POSTFACE

André Larceneux

Revue Française de Sciences Sociales

FORMATION

97

DOSSIER

Former pour dynamiser les territoires

▶ Quand formation et emploi se renforcent mutuellement

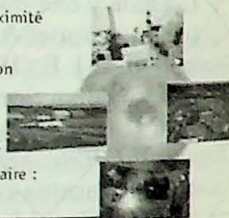
▶ Quels intermédiaires de proximité pour la formation ?

▶ Petites entreprises, formation et territoire

▶ Une cartographie de la recherche-développement

▶ Territoire, réseau, intermédiaire : des notions polysémiques

■ Gardien d'immeuble : un métier d'expérience



Céreq

HORS DOSSIER

LES GARDIENS D'IMMEUBLES, LE PRÉSENT CONJUGUÉ AU PASSÉ

Les gardiens d'immeubles s'appuient sur leurs expériences antérieures pour dessiner les contours de leur métier.
Hervé Marchal

NOTE DE LECTURE

Présentation de l'ouvrage de Christophe Ramaux, *Emploi : éloge de la stabilité, l'État social contre la flexicurité* par Mélanie Guyonvarc'h

Une revue éditée par le Céreq

Le numéro : 14,60 € • Le numéro spécial : 18,80 € • L'abonnement un an (4 numéros) : France 55 € (TTC) • Europe 58,30 € (TTC) • Dom/Tom 59,50 € (HT) • Autres pays 62,30 € (HT) • Supplément avion : 9,05 € • Commande adressée à La Documentation Française 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex Tél. 01 40 15 70 00 - Fax. 01 40 15 68 00

Subempleo e irregularidad laboral: los jornaleros tamaulipecos *

Simón Pedro Izcara Palacios
y Karla Lorena Andrade Rubio

Introducción

Los jornaleros agrícolas constituyen el grupo social más desvalido del medio rural mexicano. Los campesinos sin tierra, a pesar de su elevado número, y de constituir un agente productivo fundamental en la economía rural de México (Arroyo Sepúlveda, 2001, p. 106), constituyen la fuerza social con la menor presencia política y la más débil capacidad de presión (Bartra, 1974, p. 169), ya que carecen de organizaciones sociales o políticas que les representen (Reyes Osorio *et al.*, 1974, p. 428).

Durante las dos últimas décadas, el progresivo proceso de liberalización del sector agrario en México conduce a una acentuación de la crisis de la agricultura de temporada, que contrasta con el auge de los

* Este trabajo se inserta en el marco del proyecto de investigación «La emergencia de un colectivo social infraclase en el medio rural tamaulipeco: análisis comparativo con Andalucía (España)», financiado por PROMEP (Secretaría de Educación Superior e Investigación Científica —SESI—), Secretaría de Educación Pública (México).

Karla Lorena Andrade Rubio es profesora de Sociología en la Unidad Académica Multidisciplinaria de Agronomía y Ciencias, Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.

Simón Pedro Izcara Palacios es profesor de Sociología rural en la Unidad Académica Multidisciplinaria de Ciencias, Educación y Humanidades, Centro Universitario Adolfo López Mateos, Universidad Autónoma de Tamaulipas, A. P. 476, CP 87149, CD Victoria, Tamaulipas, México. Correo electrónico: sp_izcara@yahoo.com.

cultivos intensivos de regadío, orientados a la exportación. Esto se ha traducido en un incremento de las necesidades de mano de obra asalariada en el sector agrario exportador, y en un crecimiento del número de campesinos minifundistas de áreas marginadas que se ven obligados a vender su fuerza de trabajo. Así, en los albores del siglo XXI dos tercios de la población ocupada en la agricultura mexicana son jornaleros que carecen de empleo permanente durante el año, trabajan por un ingreso reducido y raramente disfrutaban de contratos por escrito que los protejan.

Este artículo analiza la situación sociolaboral de los jornaleros empleados en la pizca de la naranja en la zona centro de Tamaulipas (México), donde los problemas de irregularidad laboral y subempleo provocan un incremento de los niveles de marginación y pobreza de este colectivo social.

Liberalización agraria y reforma constitucional: el nuevo jornalero agrario de México

La Revolución mexicana fue en muchos de sus planteamientos un movimiento campesino (Warman, 1985, p. 45) que tenía como uno de sus objetivos básicos eliminar el latifundismo y la profunda desigualdad en la distribución de la tierra heredada del régimen porfirista. Esto aparece plasmado en el artículo 27 de la Constitución de 1917, donde se reconoce a la nación el derecho pleno sobre tierras y aguas, estipula la restitución de tierras a las comunidades despojadas de las mismas durante el porfiriato y ordena la dotación de tierras a los pueblos carentes de estas (SRA, 1997, pp. 40 y 41); la propiedad de la tierra se supedita al bienestar social (Eckstein, 1978, p. 42). El "ejido"¹ sería la forma preferida de tenencia de la tierra otorgada por el gobierno a aquellos campesinos sin tierra beneficiarios de la reforma agraria (Otero, 2004, p. 19). Emergerá así una legislación agraria dual, asentada en dos modos de tenencia: la propiedad social (el ejido) y la propiedad privada (Warman, 1985, p. 46; Tirado de Ruiz, 1980, p. 42).

¹ Tierra otorgada en usufructo al ejidatario, con el derecho de trabajarla de forma individual o colectiva. Sin embargo, se niega al ejidatario el derecho de transferir sus derechos agrarios; es decir, no la podrá vender, rentar o embargar.

La reforma agraria surgida de la revolución transformará el rostro del jornalero en México. En 1910 más del 91% de la población rural activa carecía de propiedad (Esteve, 1981, p. 44); en 1930 este porcentaje descende al 68%, y una década después únicamente un 36% de los campesinos carecían de acceso a la tierra (Hewitt de Alcántara, 1999, p. 19). Así, la sociedad rural mexicana pasa de estar compuesta por una población de jornaleros sin tierras a estar constituida por una población mayoritaria de pequeños campesinos que obtiene su sustento del trabajo de su propia tierra.

A partir de los años cuarenta el acento de la política agraria pasa de la redistribución de tierras al incremento de la producción agrícola, a través de la apertura de nuevas tierras al cultivo, la construcción de obras de riego y el aumento de las disponibilidades de crédito (Eckstein, 1978, pp. 64 y ss.; Tirado de Ruiz, 1980, pp. 46 y ss.). Esto se traducirá en una fuerte expansión de la producción agraria y una concentración de la tecnología y del capital en los cultivos comerciales de exportación, en manos del sector privado. Es lo que Arturo Warman (1985, pp. 45 y ss.) denomina como neolatifundismo. Así se generará un sistema agrario dual. Por una parte, aparece una agricultura empresarial, que controla las mejores tierras de cultivo. Por otra parte, se desarrolla una agricultura de subsistencia, compuesta por ejidatarios cada vez más pauperizados. En 1960, según Roger Bartra (1974, p. 88), más de dos millones de campesinos minifundistas habrían pasado a depender del trabajo asalariado como jornaleros u obreros eventuales. La crisis de producción agraria, iniciada a partir de 1965, acentuará el retroceso en los estándares de vida de los pequeños campesinos, atrapados entre la producción campesina insuficiente y el trabajo asalariado (Otero, 2004, p. 94; Barkin y Suárez, 1985, p. 100).

La brecha existente entre la agricultura comercial, que demanda un volumen cada vez mayor de trabajo, y la agricultura de subsistencia, expulsora de mano de obra, se acelera a partir de los años ochenta, cuando México se adentra en un proceso unilateral de reforma de su política comercial como requisito para ingresar en el GATT. Los compromisos adquiridos por México tras la ronda de Uruguay del GATT y el Tratado de Libre Comercio (Levy y Wijnbergen, 1992) aceleran la crisis del sector de granos y oleaginosas, que engloba a dos tercios de los productores agrícolas (Marañón y Fritscher, 2004, p. 201), al mismo tiempo que favorece las exportaciones hortofrutícolas (Mella y Mercado, 2006). Así, el proceso de liberalización agraria contribuye a articular una red que une la agricultura de subsisten-

cia, del centro y sur, con la de exportación, del norte del país (Martínez Novo, 2000). La primera expulsa a los campesinos a quienes la parcela ya no les permite sobrevivir (Rubio, 2004, p. 955), que son empleados como jornaleros en las comarcas agrarias exportadoras. Así, una masa creciente de campesinos empobrecidos del México meridional —especialmente de Oaxaca, Guerrero, Veracruz, Puebla e Hidalgo— se ve obligada a emigrar para trabajar en la agricultura intensiva de exportación del norte del país —principalmente los Estados de Sinaloa, Sonora, Baja California Sur, Chihuahua, Coahuila, Tamaulipas y Morelos— (Arroyo Sepúlveda, 2001, p. 111), dentro de un ciclo que se repite anualmente.

Por otra parte, la reforma del artículo 27 de la Constitución, en 1992, supuso el final del reparto agrario y suprimió el carácter inalienable, inembargable e imprescriptible de la propiedad social (Marañón y Fritscher, 2004, p. 186), con objeto de revertir el minifundismo y propiciar un ambiente de certidumbre en la tenencia de la tierra que fomentase la capitalización del campo (SRA, 1997, pp. 76 y 77), en un contexto donde el sector agrario debía competir en el mercado internacional. Esto se traduce en una concentración de la tierra y conduce a una crisis de los productores ejidales. Muchos ejidatarios se verán forzados a rentar o vender sus parcelas, debido a su incapacidad para competir en un mercado agrario que requiere capital, conocimientos y contactos (Martínez Novo, 2000, p. 4; Vidaurrázaga Obeso, 2003, p. 174).

El efecto conjunto de la liberalización del sector agrario y de la reforma constitucional es la génesis de un nuevo jornalero agrario caracterizado por un doble tránsito: social y físico. El tránsito social se produce por la transformación de los pequeños campesinos empobrecidos en jornaleros, y el tránsito físico, por la emigración en busca de empleo hacia las comarcas agrarias más dinámicas (SEDESOL, 2001, p. 33). Por una parte, su condición de jornaleros les convierte en la clase social más desvalida de México (Reyes Osorio *et al.*, 1974, p. 428). Por otra parte, su situación de migrantes les excluye de programas sociales como PROGRESA, que asignan sus recursos en función de índices de marginación municipal que no contemplan a la población migrante (Izcara Palacios, 2006, p. 31). Este nuevo jornalero aparece así expuesto a un doble proceso de exclusión social.

Hablamos de nuevo jornalero porque la figura del “jornalero itinerante” constituye un nuevo sujeto social en el medio rural mexicano. A partir de mediados del siglo XX es constatable un crecimiento del número de trabajadores agrícolas temporeros nómadas, que reco-

rrían el país en busca de trabajo de temporada (Tirado de Ruiz, 1980, p. 48; Reyes Osorio *et al.*, 1974, p. 426); pero no es hasta las dos últimas décadas cuando la itinerancia se convierte en un atributo concomitante al jornalero. Los dos elementos más definitorios del jornalero actual son el creciente desarraigo de los trabajadores asalariados agrarios de sus lugares de origen y su rápido crecimiento. Así, la comparación de los datos de los censos de 1990 y 2000 revela un incremento de un 56% en la población jornalera (Morett Sánchez y Cosío Ruiz, 2004, p. 26).

Este nuevo jornalero aparece expuesto a condiciones de vivienda precarias; servicios médicos limitados, rezago educativo (SEDESOL, 2001), problemas de subempleo y desempleo (Izcara Palacios y Andrade Rubio, 2006), sobreexplotación de la mano de obra infantil (López Limón, 1998) y femenina (Barrón, 2005), salarios insuficientes (Barrón y Rello, 1999), desnutrición y exposición a plaguicidas (Palacios-Nava y Moreno-Tetlacuilo, 2004).

Nota metodológica

El enfoque metodológico utilizado para la realización de esta investigación fue el cualitativo. Las técnicas empleadas en esta investigación fueron la entrevista en profundidad y el grupo de discusión. Estas son técnicas de investigación social que trabajan con el habla. El grupo de discusión produce discursos particulares que remiten y son la expresión de discursos generales o sociales (Alonso, 1994, p. 225). La entrevista en profundidad narra las experiencias y vivencias del entrevistado, su punto de vista particular (Jesús Ibáñez, 1986, p. 123). Por una parte, los discursos recabados a través de los grupos de discusión reflejan las nociones colectivas compartidas y negociadas por el grupo. Por otra parte, los datos de las entrevistas individuales son expresión de la visión y opiniones de los informantes (Berg, 1995, p. 78).

El tipo de muestreo utilizado para realizar esta investigación fue el denominado como muestreo intencional (Punch, 1998, p. 193), que aparece fundamentado en la selección de casos específicos, ricos en información, para su estudio en profundidad (Patton, 1990, pp. 169-183). En este sentido, la selección de los entrevistados estuvo fundamentada en el conocimiento y aptitud de estos para informar sobre el tema específico objeto de estudio. La técnica aplicada para elegir a los integrantes de la muestra fue el muestreo en cadena.

TABLA 1. Estructura de la muestra

	Menores de 35 años		35-49 años		Mayores de 50 años		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Locales	13	28	6	13	4	9	23	50
Inmigrantes.....	10	22	5	11	8	17	23	50
Total	23	50	11	24	12	26	46	100

Fuente: Elaboración propia.

Por una parte, se aplicó la técnica de la entrevista en profundidad a un total de 33 jornaleros. Por otra parte, fueron realizados 3 grupos de discusión, en los que participaron 13 jornaleros.

La selección de los participantes fue realizada en función de dos variables: la edad y la procedencia: locales e inmigrantes. En la tabla 1 aparece representada la estructura de la muestra.

El trabajo de campo fue realizado durante los meses de enero a mayo de 2003 y el mes de abril de 2005 en diferentes comunidades rurales de tres municipios tamaulipecos: Padilla, Hidalgo y Guémez.

Finalmente, el tamaño de la muestra no fue un elemento determinado a priori. Durante el proceso de selección de la muestra el acento no recayó en la cantidad de entrevistas realizadas, sino en la riqueza heurística de los discursos recopilados (Padget, 1998, p. 52). Únicamente cuando se pudo apreciar que se había llegado a un punto de saturación, es decir, a un agotamiento de las ramificaciones del mosaico de diferencias discursivas expresadas por los hablantes, se concluyó que no era necesario incrementar más el tamaño de la muestra.

Los jornaleros de la región citrícola de Tamaulipas

La región citrícola, o zona centro, del Estado de Tamaulipas, compuesta por los municipios de Hidalgo, Padilla, Guémez y Victoria, es un área eminentemente agraria, que se caracteriza por una fuerte presencia de población jornalera (véase la tabla 2). Los jornaleros son empleados principalmente en la pizca de la naranja. En el resto de ac-

TABLA 2. La población agraria de la región citrícola de Tamaulipas

Municipio	Porcentaje de trabajadores agropecuarios sobre la población ocupada	Porcentaje de jornaleros sobre la población en la agricultura
Guémez.....	57,7	67,9
Hidalgo.....	56,2	47,2
Padilla.....	48,2	58,8
Victoria.....	2,7	35,3
Estado de Tamaulipas....	8,6	41,3

Fuente: INEGI, 2000.

tividades agropecuarias, principalmente el sorgo y el maíz, la demanda de trabajo asalariado agrario es mucho menor.

En el cultivo de cítricos, la producción dominante de esta zona², las necesidades de trabajo se concentran en dos periodos³, los meses de febrero a junio y, en menor medida, de septiembre a noviembre, dando empleo a más de 5.000 jornaleros anualmente (Cabrera de la Fuente, 2002). La suma de tres factores: a) estacionalidad del empleo agrario, donde periodos de sobretrabajo se conjugan con periodos de inactividad, b) el atractivo de empleos mejor remunerados en la industria maquiladora, y c) el fenómeno creciente de la emigración a Estados Unidos, hace que esta zona sea cada vez más dependiente del empleo de mano de obra migrante. Aproximadamente un 40% de las necesidades laborales son satisfechas por jornaleros migrantes, provenientes principalmente del norte de Veracruz (Cabrera de la Fuente, 2002). Asimismo, muchos de los jornaleros locales también se ven obligados a emigrar cuando las necesidades laborales en la agricultura menguan.

Una característica peculiar del mercado laboral de la zona centro de Tamaulipas es la involucración de contratistas foráneos en la cosecha y comercialización de la producción de cítricos, a quienes la

² En la zona centro de Tamaulipas los cítricos representan más de un tercio de la superficie cultivada y casi el 70% de la superficie citrícola estatal (Cabrera de la Fuente, 2002).

³ La temporada de mayor demanda de trabajo asalariado agrario son los meses de marzo, abril y mayo.

población local denomina peyorativamente como *coyotes*. Estos intermediarios foráneos compran la producción de cítricos a los propietarios de las huertas y emplean a la población jornalera, local y foránea, en la pizca de la naranja. El proceso de contratación de los jornaleros se inicia diariamente en una negociación entre el coyote y el líder de una cuadrilla de jornaleros, hasta que ambos llegan a un acuerdo verbal sobre el precio pagado por tonelada de naranja cortada. Esta negociación se lleva a cabo en los alrededores de alguna de las básculas de la zona⁴; de modo que la cuadrilla que se muestre dispuesta a trabajar por el salario más bajo será empleada durante esa jornada. En este sentido, el salario pagado a los pizcadores, que fluctúa regularmente entre 150 y 200 pesos por tonelada, puede variar de un día para otro. Cuando la cuadrilla de jornaleros termina su labor, el líder recibe el pago acordado, que es repartido, bien en partes iguales, bien en función de los "colotes" o canastos cortados por cada jornalero (Izcara Palacios, 2006, pp. 54 y ss.). Esto contribuye a la precarización de la situación laboral de los jornaleros.

La irregularidad como nota dominante del trabajo asalariado agrario

Uno de los aspectos más notorios del trabajo asalariado agrario en la zona citrícola, situada en la región "centro" del Estado de Tamaulipas, es la situación de irregularidad laboral. En la actividad del corte, o pizca, de la naranja, un mismo jornalero generalmente es empleado por varios contratistas durante una misma semana. Esto impide la creación de un mercado laboral regular. El jornalero frecuentemente carece de trabajo asegurado más allá de una jornada. Cada día se enfrenta ante la incertidumbre de ser empleado por un contratista y reunir una pequeña cantidad de dinero, o ser rechazado y no obtener ningún ingreso durante esa jornada. Aunque lo paradójico es que los propios pizcadores rechazan la idea de aceptar un empleo regular en la agricultura.

El jornalero que trabaja en la recogida de cítricos presenta un importante grado de especialización. El oficio de pizcador, además de

⁴ En la zona de estudio existen cuatro básculas en funcionamiento. Estas están situadas en las localidades de: El Plan de Ayala (Guémez), Santa Engracia y Barretal (Hidalgo) y Barretal (Padilla).

fortaleza física y agilidad, exige unas habilidades y destrezas específicas. Esto se traduce en unos salarios superiores a los recibidos en el desempeño otras tareas, como el "chapoleo"⁵. En ocasiones un pizcador puede llegar a ganar en una sola jornada laboral más de lo que gana un trabajador asalariado agrario de planta durante una semana de trabajo. Esto provoca que sean los propios pizcadores quienes rechacen la idea de trabajar con un contrato, en una situación regular. En este sentido, gran parte de los jornaleros entrevistados, empleados en la pizca de la naranja, mostraron un cierto desprecio hacia el empleo regular. En las entrevistas reconocen que tener un contrato es una garantía de seguridad en el empleo; pero también de una mayor sumisión, además de conllevar unos ingresos menores por hora trabajada.

El jornalero, cuando sopesa la disyuntiva entre un trabajo fijo, seguro, con un salario bajo, y un trabajo inestable, pero mejor remunerado, tiende a rechazar el primero y elegir el último. Lo que ellos denominan "la chamba de planta" aparece asociada a valencias negativas: falta de libertad, bajos salarios y sumisión. Por el contrario, el "trabajar libres" aparece asociado a valencias positivas: ingresos elevados por hora trabajada, la libertad de decisión para aceptar o rechazar un trabajo.

La perspectiva del pizcador sólo abarca el corto plazo. El jornalero, abrumado por tener a sus espaldas una familia generalmente numerosa y unos gastos que siempre sobrepasan sus parcos ingresos, se ve atraído hacia la realización de tareas que le reporten el máximo beneficio económico en el día a día.

A partir de 1998, las modificaciones a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social permitieron por primera vez incorporar a los jornaleros como derechohabientes de esta institución. En este sentido, el jornalero ahora puede acceder a una pensión de jubilación si cotiza 1.250 semanas a lo largo de su vida laboral (Morett Sánchez y Cosío Ruiz, 2004)⁶. Sin embargo, el futuro es una coordenada que no forma parte del esquema mental del jornalero. Este nunca se plantea la idea de poder acceder a una pensión de jubilación. Por otra parte, contar con un seguro médico es algo que se tiende a infravalorar.

⁵ Deshierbe.

⁶ Aunque si tenemos en cuenta que el jornalero no siempre es dado de alta en el Seguro Social, y que además permanece desempleado durante largos periodos, la conclusión a la que llegamos es que únicamente de modo excepcional un jornalero podría cubrir el citado requisito.

rar, porque en el presente inmediato no lo necesitan. La necesidad acuciante es ganar el máximo de dinero para salir adelante en el presente inmediato. Conseguir un buen "jale" un día y el día siguiente es su única aspiración.

Para el jornalero joven un empleo estable en la agricultura, de baja remuneración económica, no presenta ningún atractivo. Para este es mucho más atractivo el empleo irregular, inestable, carente de red de seguridad social-sanitaria, debido a que le reporta unos ingresos más elevados por hora trabajada.

El empleo de planta, menos intensivo, es generalmente demandado y ofrecido a jornaleros mayores, que se ven expulsados del trabajo en la pizca de la naranja, más exigente físicamente. Para el jornalero de más avanzada edad, encontrar un empleo de "planta" en la agricultura, donde un salario reducido se corresponde con una baja exigencia física, significa poder expandir su vida laboral. Es por ello que contar con un empleo fijo, estar asegurado, es una fuerte aspiración para gran parte de los jornaleros más mayores. El agricultor de edad más avanzada tiende a valorar más el disfrutar de una situación estable y el tener acceso al servicio médico del IMSS, que el salario. Aunque, en el área de estudio, la figura del trabajador asalariado agrario que dispone de un contrato laboral es infrecuente. Es más profusa la figura del jornalero mayor, que en ocasiones llega a trabajar todos los días de la semana cuidando las huertas, podando, chapoleando u ocupándose del riego, a cambio de un salario exiguo y sin ningún tipo de contrato laboral.

El problema del desempleo agrario

En las entrevistas realizadas el aspecto que resulta más preocupante para los jornaleros es la estacionalidad del empleo, un crecimiento de la demanda de trabajo por encima de la oferta de empleo, la creciente dificultad para ser empleado y la consiguiente agudización del problema del desempleo. La pizca de la naranja es una actividad que no proporciona al jornalero ningún tipo de seguridad laboral. Cada nuevo día para él es una incertidumbre.

Esta permanente situación de inseguridad en el empleo es una fuente de profundo estrés. Los pizcadores de naranja, diariamente, antes de las 6 de la mañana, se desplazan hacia una de las básculas de la zona, con el deseo de ser empleados en el transcurso del día. Sin

embargo, son muchos los días que, después de esperar durante horas, tienen que regresar a sus hogares sin haber podido trabajar. Cuando se tornan las 10 u 11 de la mañana, el pizcador que no ha sido empleado por ningún contratista sabe que ya no trabajará durante esa jornada. Sólo le queda la esperanza de ser empleado el día siguiente.

La mayor parte de los jornaleros entrevistados afirmaban estar acostumbrados a esa situación de extrema inestabilidad en el empleo, de modo que aparentemente no les afectaba demasiado el hecho de tener que madrugar, esperar durante largas horas a ser empleado, para luego regresar con las manos vacías. Sin embargo, el hecho de madrugar, con la esperanza de ser empleado y así obtener una pequeña remuneración económica, para luego percatarse de que tendrán que permanecer parados todo el día, incurriendo en gastos de alimentación, sin obtener ningún ingreso, genera en el jornalero una profunda frustración, que ocasionalmente se traduce en brotes de violencia intrafamiliar.

El permanente problema del subempleo hace que el jornalero atraviese siempre por una situación económica precaria. La inestabilidad en los ingresos imposibilita que puedan generar un ahorro. Los escasos ingresos generados por su actividad apenas cubren los gastos de alimentación de una familia generalmente numerosa. Como consecuencia, todos ellos afirman verse imposibilitados para hacer frente a gastos económicos extraordinarios ocasionados por la educación de los hijos o por una enfermedad.

De acuerdo con el discurso de los jornaleros, el crecimiento del número de demandantes de empleo en la agricultura ha contribuido a deteriorar su situación sociolaboral. Cuando el jornalero mira de forma retrospectiva, generalmente tiende a calificar la situación presente como de retroceso frente al pasado. Para el jornalero el problema más agobiante es la paulatina pérdida de poder adquisitivo, como consecuencia de una creciente competencia por el empleo, que se traduce no únicamente en un estancamiento e incluso decrecimiento de los salarios, sino también en una reducción de sus oportunidades económicas.

Por lo tanto, cuando al jornalero se le pide que reflexione en torno al futuro, su discurso está marcado por sentimientos de resignación y abatimiento.

La merma de las oportunidades económicas de los pizcadores de las generaciones superiores

La pizca de la naranja es una actividad de gran dureza. En el campo se trabaja durante horarios prolongados, soportando condiciones climatológicas extremas, con periodos de sobretrabajo, que se alternan con etapas de subempleo y desempleo. Además, generalmente, el jornalero sufre de desnutrición (Palacios-Nava y Moreno-Tetlacuilo, 2004). En la pizca se trabaja a destajo, sin ninguna interrupción para descansar o comer, en horarios de agotador trabajo, que pueden prolongarse durante más de cinco horas. Todo ello conduce a un acelerado deterioro de la condición física del trabajador.

Los contratistas prefieren a los trabajadores jóvenes, no porque trabajen más barato, sino porque terminan antes las tareas. Además, dentro de las cuadrillas se discrimina al trabajador que trabaja a un ritmo más bajo, ya que esto repercute negativamente en los ingresos económicos del grupo. Así, para el trabajador mayor el empleo en esta actividad implica una acomodación al fuerte ritmo de trabajo impuesto por los trabajadores más jóvenes. Cuando el pizcador se encuentra físicamente incapacitado para soportar la dureza de esta actividad, entonces se ve obligado a abandonarla. A partir de este momento, sus oportunidades económicas quedan muy mermadas.

Aunque también es necesario puntualizar que los jornaleros de edad más avanzada tienden a estar mejor relacionados con los empleadores, porque son más leales y están más cualificados que los jóvenes para la realización de algunas tareas agrícolas. Como consecuencia, algunos jornaleros mayores llegan a obtener ingresos más elevados que los jóvenes. En este sentido, un jornalero de 60 años de edad nos afirmó que él tenía más empleo y ganaba más que muchos trabajadores jóvenes, porque además de ser capaz de seguir el fuerte ritmo de trabajo marcado por estos, estaba más cualificado que ellos para la poda de los árboles.

Por el contrario, el ejemplo de un jornalero de 68 años, imposibilitado para trabajar en la agricultura por problemas de salud (era diabético y además se accidentó en un brazo a finales de los años ochenta), ejemplifica la dramática situación del jornalero de avanzada edad. Durante más de una década dependió económicamente de sus hijos, ya que no tuvo acceso a ningún tipo de prestación por desempleo. Por otra parte, sus problemas de salud le hicieron incurrir en gastos.

que pudo sufragar gracias al apoyo económico de antiguos compañeros de trabajo. Cuando fue entrevistado, en el año 2003, tenía un empleo municipal, que le reportaba unos pequeños ingresos (400 pesos quincenales). Sin embargo, sentía cierta ansiedad ante el hecho de que su situación privilegiada concluiría en el lapso de tres años. A partir de ese momento volvería a perder la pequeña independencia económica de la que disfrutaba.

Las redes de solidaridad tejidas en el seno de la cuadrilla

La situación de irregularidad laboral provoca que el jornalero se encuentre de forma permanente en un estado de desprotección. Por ello, cuando el jornalero tiene que hacer frente a un accidente o problema de salud familiar se enfrenta a un cúmulo de sentimientos de impotencia. En concreto, la pizca de la naranja es una actividad que presenta altos niveles de accidentalidad. Así, casi todos los jornaleros entrevistados señalaron haber sufrido algún accidente de trabajo de mayor o menor gravedad.

El problema del subempleo hace que los jornaleros carezcan de los recursos económicos necesarios para hacer frente a gastos extraordinarios. Como consecuencia, el jornalero sólo en situaciones de mayor gravedad acude a un centro médico. Es más, los jornaleros raramente dejan de trabajar por un problema de salud que no sea grave. En este sentido, cuando el pizcador, en el desempeño de su actividad, sufre accidentes de carácter más leve, que son habituales, como un corte en las manos debido al uso de instrumentos punzocortantes, lejos de dejar de trabajar, improvisa un vendaje y continúa trabajando.

En su programa de vida, el jornalero nunca tiene contempladas estas situaciones más adversas; de modo que, cuando se producen, este se torna totalmente dependiente del soporte que pueda recibir por parte de los miembros de la cuadrilla de la cual forma parte.

La cuadrilla, o grupo de jornaleros que habitualmente trabajan juntos, es la célula de la organización laboral de los pizcadores en la zona centro de Tamaulipas. Una cuadrilla está compuesta por aproximadamente una quincena de trabajadores. Aunque una cuadrilla puede estar formada por jornaleros de diferentes edades, por lo general esta busca la uniformidad dentro de su seno. En este sentido, un

jornalero cuyo ritmo de trabajo fuese sustancialmente inferior al del resto de los miembros de la cuadrilla repercutiría negativamente en los ingresos medios del grupo. Por lo tanto, dentro de las cuadrillas suele prevalecer una uniformidad de edades. Esta aparece liderada por un "jefe" o "líder" de cuadrilla. Por otra parte, aunque esta suele estar compuesta por un número fijo de miembros, en ocasiones recluta a pizcadores que no forman parte de la misma para realizar un trabajo determinado, que exige un mayor número de brazos. Estos jornaleros externos a la cuadrilla pueden ser trabajadores que no pertenecen a ninguna cuadrilla o jornaleros de otra cuadrilla que ese día no trabajó.

La cuadrilla es descrita por los pizcadores como una familia. Esta cumple la función de socorrer y amparar a los miembros de la misma afectados por una eventualidad imprevista (un accidente de trabajo, una enfermedad o la prolongación de una situación de desempleo). En las situaciones más dramáticas, los entrevistados señalan que únicamente pueden asirse a la solidaridad de los miembros de la cuadrilla. La ayuda que el jornalero puede recibir de sus compañeros de trabajo nunca es elevada, ya que, generalmente, todos ellos, en mayor o menor medida, se encuentran, de forma permanente, en una situación de precariedad económica. Sin embargo, entre los miembros de la cuadrilla aparecen tejidos fuertes lazos de solidaridad. La situación de permanente destitución, característica de este colectivo, contribuye a solidificar estos lazos. Los miembros de la cuadrilla son solidarios porque en el pasado recibieron ayuda de esta y son conscientes de que en algún momento futuro dependerán de la solidaridad de la cuadrilla. Estos lazos de solidaridad contribuyen de forma sustancial a paliar las situaciones más aciagas.

Por lo tanto, en este medio laboral irregular, donde el jornalero no tiene acceso a ningún tipo de protección social por desempleo, enfermedad o accidente, la cuadrilla cumple una importante función social. Especialmente cuando un miembro de la cuadrilla ha tenido un accidente laboral, el apoyo y cooperación recibido por parte de los miembros de la cuadrilla es inmediato. Cada uno de los miembros de la cuadrilla siente la obligación de socorrer, dentro de sus posibilidades, al compañero de trabajo que ha sufrido un percance.

Por otra parte, la agudización de los problemas de desempleo y subempleo también ha conducido a un incremento del número de jornaleros que prefieren trabajar fuera de la red tejida por la cuadrilla. Trabajar al margen de la cuadrilla proporciona al pizcador una mayor flexibilidad para poder integrarse en diferentes cuadrillas y así arañar

un mayor número de días trabajados a la semana. Sin embargo, el jornalero que no forma parte de ninguna cuadrilla aparece expuesto a mayores riesgos. La cuadrilla es solidaria con los miembros permanentes de la misma, pero no con el trabajador que se incorpora a la misma durante una jornada específica. El jornalero que no forma parte de la cuadrilla carece, por lo tanto, de esa red de seguridad que se teje en los momentos más dramáticos.

Por lo tanto, la tendencia que hemos observado, de un número creciente de pizcadores, generalmente jóvenes, que renuncian a los lazos de la cuadrilla, para poder obtener unos mayores ingresos, es un elemento que puede contribuir a deteriorar la situación social de este colectivo. El jornalero que se desliga de la cuadrilla queda en una situación de total desamparo ante una circunstancia imprevista.

Conclusión

En el área citrícola de Tamaulipas la situación de irregularidad laboral y subempleo se traduce en una precarización de la situación sociolaboral de los jornaleros empleados en la pizca de la naranja.

En primer lugar, el problema de la irregularidad laboral hace que los trabajadores asalariados agrarios sean especialmente vulnerables ante una eventualidad imprevista: un accidente laboral, una enfermedad o la prolongación de una situación de desempleo. En estas situaciones su único asidero es el grupo formado por la cuadrilla de trabajadores.

En segundo lugar, la estacionalidad del trabajo agrario, donde periodos de sobretrabajo se entrelazan con largos espacios de inactividad, unida a las características del empleo en la zona de estudio, donde un pizcador puede ser empleado durante una misma semana por varios contratistas, hacen que frecuentemente la seguridad en el empleo no se extienda más allá de la jornada laboral trabajada.

En tercer lugar, la situación social del jornalero se deteriora profundamente cuando este llega a una edad avanzada. La dureza del trabajo en la pizca de la naranja hace que el jornalero de mayor edad se vea imposibilitado para seguir el fuerte ritmo de trabajo marcado por los más jóvenes. Como consecuencia, a medida que el pizcador envejece, este ve disminuidas sus posibilidades de empleo.

Finalmente, la tendencia observada de un número creciente de jornaleros que renuncian a los lazos de la cuadrilla con objeto de en-

sanchar el número de días trabajados puede contribuir a deteriorar aun más su precaria situación socioeconómica, ya que el bienestar social de los jornaleros encuentra uno de sus principales soportes en una débil y efímera red de solidaridad tejida por este colectivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, L. E. (1994), «Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de sociología cualitativa», en Delgado, J. M. y Gutiérrez, J. (coords.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales*, Madrid, Editorial Síntesis, pp. 225-240.
- Arroyo Sepúlveda, R. (2001), «Los excluidos sociales del campo», *Estudios Agrarios*, 17, pp. 105-124.
- Barkin, D. y Suárez, B. (1985), *El fin de la autosuficiencia alimentaria*, México, Océano.
- Barrón, M. A. y Rello, F. (1999), «La agroindustria del tomate y las regiones pobres en México», *Comercio Exterior*, 49 (3).
- Barrón, A. (2005), «Jornaleras y jornaleros agrícolas. Un estudio comparativo de migraciones internas e internacionales entre las regiones hortícolas de Baja California, México, y Murcia, España», ponencia presentada en el Congreso de Economía Feminista, Universidad del País Vasco, 14 y 15 de abril de 2005.
- Bartra, R. (1974), *Estructura agraria y clases sociales en México*, México, Ediciones ERA.
- Berg, B. L. (1995), *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*, Boston, Allyn & Bacon.
- Cabrera de la Fuente, M. (2002), *Diagnóstico de los municipios de la región centro de Tamaulipas. Panorama general del Estado*, Cd. Victoria, SEDESOL.
- Eckstein, S. (1978), *El ejido colectivo en México*, México, FCE.
- Esteva, G. (1981), *La batalla en el México rural*, México, Siglo XXI.
- Hewitt de Alcántara, C. (1999), *La modernización de la agricultura mexicana, 1940-1970*, México, Siglo XXI.
- Ibáñez, J. (1986), *Más allá de la Sociología. El grupo de discusión: Técnica y crítica*, Madrid, Siglo XXI.
- INEGI (2000), *Censo general de la población y vivienda*.
- Izcara Palacios, S. P. (2006), *Infraclases rurales: los trabajadores eventuales agrarios de Tamaulipas (México) y Andalucía (España)*, México, Plaza y Valdés.
- y Andrade Rubio (2006), «Vivir en el fondo. Infraclases rurales y pizca de naranja en Tamaulipas», *Trayectorias*, 20-21.

- Levy, S. y Wijnbergen, S. (1992), «Agricultural adjustment and the Mexico-USA Free Trade Agreement», en Goldin, I y Winters, L. A. (Eds.), *Open Economies: Structural Adjustment and Agriculture*, Cambridge, Cambridge University Press.
- López Limón, M. G. (1998), *El trabajo infantil: fruto amargo del capital*, Mexicali, Impresora San Andrés.
- Marañón, B. y Fritscher, M. (2004), «La agricultura mexicana y el TLC: el desencanto neoliberal», *Debate Agrario*, 37, pp. 183-210.
- Martínez Novo, C. (2000), «Agricultura de exportación y etnicidad en la frontera México-Estados Unidos», *Ecuador Debate*, 51.
- Mella, J. M. y Mercado, A. (2006), «La economía agropecuaria mexicana y el TLCAN», *Comercio Exterior*, 56 (3), pp. 181-193.
- Morett Sánchez, J. C. y Cosío Ruiz, C. (2004), *Los jornaleros agrícolas de México*, México, Editorial Diana.
- Otero, G. (2004), *¿Adiós al campesinado? Democracia y formación política de las clases en el México rural*, México, Miguel Ángel Porrúa.
- Padgett, D. K. (1998), *Qualitative Methods in Social Work Research. Challenges and Rewards*, Thousand Oaks, CA, Sage.
- Palacios-Nava, M. E. y Moreno-Tetlacuilo, L. M. A. (2004), «Diferencias en la salud de jornaleras y jornaleros agrícolas migrantes en Sinaloa, México», *Salud Pública de México*, 46 (4), pp. 286-293.
- Patton, M. Q. (1990), *Qualitative evaluation and research methods*, Newbury Park, CA, Sage.
- Punch, K. F. (1998), *Introduction to Social Research. Qualitative and Quantitative Approaches*, Londres, Sage.
- Reyes Osorio, S. et al. (1974), *Estructura agraria y desarrollo agrícola en México*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Rubio, B. (2004), «La fase agroalimentaria global y su repercusión en el campo mexicano», *Comercio Exterior*, 54 (11), pp. 948-956.
- SEDESOL (2001), *Jornaleros agrícolas*, México.
- SRA (1997), *La transformación agraria: origen, evolución, retos. Volumen I*, México.
- Tirado de Ruiz, R. M. (1980), «Desarrollo histórico de la política agraria sobre tenencia de la tierra, 1910-1970», en Navarrete, I. M. de, *Bienestar campesino y desarrollo económico*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Vidaurrázaga Obezo, F. R. (2003), «Los cambios en la política agropecuaria y la propiedad social rural en la frontera norte», *Estudios Fronterizos*, 4 (8), pp. 163-188.
- Warman, A. (1985), *Los campesinos hijos predilectos del régimen*, México, Nuestro Tiempo.

Resumen. «Subempleo e irregularidad laboral: los jornaleros tamaulipecos»

En el sector de la naranja de Tamaulipas, donde una misma persona trabaja para varios contratistas durante una misma semana y los convenios laborales se realizan de forma verbal, los jornaleros, por lo general, se encuentran en una situación de irregularidad. Esta situación de irregularidad laboral, unida a la estacionalidad del trabajo en la agricultura y al consiguiente problema del desempleo, provoca que los jornaleros padezcan de forma permanente una situación de penuria económica. Más aún, esta situación permanente de desempleo e irregularidad laboral hace que los jornaleros sean especialmente vulnerables ante una eventualidad imprevista: un accidente laboral o una enfermedad. En estos casos los jornaleros se encuentran especialmente desamparados, ya que afirman que no pueden contar con el apoyo de ninguna institución. Este artículo analiza la situación sociolaboral de los jornaleros empleados en la pizca de la naranja en la zona centro de Tamaulipas (México).

Abstract. «Underemployment and labour irregularity: Tamaulipas' farm workers»

In the orange sector of Tamaulipas, where the same person is employed by several employers during the same week and work agreements are verbal, labor irregularity is the norm. Labor irregularity, together with the seasonal character of farm work and the subsequent problem of unemployment, determines that farm workers, employed in the orange sector, live permanently in a situation of destitution. Moreover, the persistent problems of unemployment and labor irregularity, turns farm workers very vulnerable to unforeseen eventualities, like a work accident or an illness. In these cases farm workers experience a feeling of desolation since they cannot count with the support of any institution. This article analyses the situation of farm workers employed in the orange sector of the zone center of Tamaulipas (Mexico).

Utilización de las competencias como herramienta de gestión de recursos humanos

Las auxiliares de enfermería

Matilde Massó *

1. Introducción

A lo largo de la década de los años ochenta la noción de competencia comienza a aparecer con insistencia en el vocabulario gerencial así como en numerosas investigaciones centradas en el estudio de las transformaciones de los procesos productivos y las nuevas prácticas de gestión de la mano de obra.

Asociada a las prácticas que buscan la implicación de los trabajadores/as para la consecución de los objetivos de la actividad profesional, la utilización de la competencia como herramienta de gestión introduce nuevas formas de evaluación de la contribución productiva de la fuerza de trabajo.

El presente artículo presta una atención especial a un conjunto de prácticas *manageriales* que toman la noción de competencia como elemento estructurante de la gestión de los recursos humanos. El es-

* Profesora de la Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Sociología, Grup d'Estudis Sociològics de la Vida Quotidiana i el Treball. Edificio B, 08193 Bellaterra (Barcelona). Correo electrónico: matilde.massó@uab.es.

tudio de caso que se presenta se fundamenta en una investigación realizada en un hospital de Cataluña¹ en el que se lleva implantando desde el año 2000 un modelo de incentivación y promoción basado en la evaluación de las competencias y los méritos formativos para el conjunto de todas las categorías laborales. En el caso de las auxiliares de enfermería del servicio de esterilización estudiado, estas prácticas han comportado numerosas implicaciones en las relaciones sociales de trabajo. Estas implicaciones, así como sus efectos en la definición de la relación salarial, constituyen el centro de atención del presente artículo.

En el primer apartado se analizan diversas aproximaciones al estudio de las competencias en el trabajo, haciendo especial hincapié en las dimensiones cambio, convergencia y continuidad que dicho concepto introduce con respecto al de cualificación. Nuestra tesis central cuestiona la idea de una ruptura entre ambos conceptos y los modelos gestionarios y organizativos a los que cada uno de ellos hace alusión. En el segundo apartado se presentan las diferentes prácticas de gestión basadas en la noción de competencia, que han sido implementadas para el caso de las auxiliares de enfermería de un servicio hospitalario. Se analizan los efectos de dichas prácticas en el campo de las relaciones sociales de trabajo y en la definición del intercambio salarial. Finalmente, en la tercera parte, se presentan las conclusiones, en las que se subraya el conjunto de procesos sociales que subyacen a la jerarquización, identificación y evaluación de las competencias, al tiempo que se plantea un balance de los aspectos novedosos que la utilización de este concepto aporta con respecto a la noción de cualificación.

2. Las competencias en el trabajo, aproximaciones y elementos de debate

A lo largo de la década de los años ochenta la noción de competencia es considerada, en numerosas aportaciones realizadas en el ámbito académico, como punto de partida para estudiar los cambios en los procesos de trabajo y en el contenido de las cualificaciones. Las diver-

¹ Investigación realizada en el marco del proyecto DGICYT, contrato SEC 2001-2543, desarrollado por el grupo QUIT (Grupo de Estudios Sociológicos de la Vida Cotidiana y del Trabajo) de la Universidad Autónoma de Barcelona.

sas aproximaciones al concepto de cualificación realizadas en este periodo constatan el uso frecuente del término *competencia*, sintetizado en el tríptico "saber, saber-hacer y saber-estar", utilizado frecuentemente como un índice de cambio de los procesos productivos en su dimensión técnica y organizativa.

De esta manera, frente a las tesis pesimistas relativas a la descualificación, predominantes en la década de los años setenta, encontramos, en esta fecha, una pluralidad de enfoques que responden al intento de ampliar el campo de análisis de la cualificación. A modo de ejemplo, esta ampliación se realiza bien sea introduciendo en la definición de este concepto la referencia a las nuevas exigencias productivas en términos de competencias —véase Adler, 1987; Adler y Boris, 1988—; bien sea proponiendo una aproximación a dicho concepto en tanto que construcción social que integra múltiples dimensiones, de entre las cuales la relativa al reconocimiento de las competencias adquiere una especial importancia —véase Paradaise, 1987; Reynaud, 1987.

En el periodo siguiente, la década de los años noventa, la misma noción de competencia aparece asociada, fundamentalmente en la literatura *managerial*, a un modelo de cambio, "el modelo de la competencia", relativo a un conjunto de prácticas en materia de organización del trabajo y gestión de los recursos humanos, que a su vez viene a contraponerse al denominado "modelo de la cualificación" basado en la utilización de la noción de puesto de trabajo como concepto estructurante de la organización del trabajo.

En el presente apartado se analiza, desde diferentes ópticas, la significación y supuesta coherencia del "modelo de la competencia" —empezando por considerar su núcleo central, el concepto de competencia— en contraposición al "modelo de la cualificación", teniendo en cuenta los rasgos característicos y diferenciadores de cada uno de ellos, y tratando de señalar las consecuencias de su puesta en práctica para el conjunto de los trabajadores/as.

2.1. El debate en torno a la definición del concepto de competencia

La noción de competencia se sitúa en el centro de discursos y usos disciplinarios diversos: las ciencias cognitivas, la psicología del aprendizaje, la sociología del trabajo y de la educación, el derecho, etc. La difusión de este concepto de unos campos científicos a otros, su ca-

rácter “nómada” (Stengers, 1987), se muestra en la multiplicidad de definiciones, usos y adaptaciones que sugiere.

En el ámbito que nos ocupa, la sociología del trabajo, las propuestas de definición de la noción de competencia son diversas. A continuación se presentan algunas de estas definiciones, las más abundantemente citadas en la literatura sociológica, al tiempo que se apuntan algunas de las problemáticas más significativas que surgen al abordar dicho concepto desde una perspectiva sociológica.

En primer lugar, Maurice de Montmollin define la competencia como “conjuntos estabilizados de saberes y saber hacer, de conductas tipo, de procedimientos *standard*, de tipos de razonamiento que pueden ser puestos en práctica sin un nuevo aprendizaje, y que sedimentan y estructuran los adquiridos de la historia profesional: permiten la anticipación de fenómenos, lo implícito en las instrucciones, la variabilidad en las tareas” (1986, p. 122).

Si bien la propuesta de Montmollin (*ibid.*) recoge los contenidos elementales que constituyen las competencias y que frecuentemente se sintetizan en el denominado tríptico “saber (conocimientos adquiridos aplicados), saber-hacer (aptitudes) y saber estar (actitudes o comportamientos)”, su definición carece de la referencia a la efectividad de la puesta en práctica de estas capacidades. Las definiciones siguientes apuntan a esta dirección.

En segundo lugar, Levy-Leboyer define las competencias como “repertorios de comportamiento que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace más eficaces en una situación determinada. Estos conocimientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e igualmente en situaciones *test*. Ponen en práctica de forma integrada aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos. Las competencias representan un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones precisas” (2002, p. 54).

La tercera definición de competencia incide especialmente en la capacidad de movilización de conocimientos y cualidades ante una dificultad o problemática concreta (Barcet *et al.*, 1985; Mandon, 1990). Más específicamente, Mandon define dicho concepto como “el saber movilizar conocimientos y cualidades para hacer frente a un problema dado. Dicho de otra manera, las competencias designan conocimientos y cualidades puestas en acción” (1990, p. 3). De esta manera, las competencias relevantes serían las de tipo transversal —como por ejemplo la capacidad de toma de iniciativa, de resolver problemas o de trabajar en equipo— y las asociadas a una visión global del pro-

ceso de trabajo, más allá de las habilidades específicas de carácter técnico asociadas a un puesto de trabajo (Castillo *et al.*, 2000).

Ahora bien, esta serie de capacidades a las que aluden las definiciones precedentes es susceptible de remitir a un listado infinito, incluso, como indica Lichtenberger (1999), su combinación podría dar lugar a la identificación de competencias suplementarias añadiéndose a las otras. Esta cuestión remite al problema de la codificación del trabajo y a la construcción de referenciales de competencias que constituyen el punto de partida de valorización de las mismas. La visibilidad de las competencias depende, en definitiva, de las condiciones en las que estas son explicitadas, medidas y, especialmente, de la manera en que estas son valorizadas, es decir, “cualificadas”.

El debate entre las concepciones “sustancialistas” y “relativistas” de la cualificación (Campinos-Dubernet y Marry, 1986), y en concreto la propuesta de Pierre Naville (1956, 1963, 1965) tendente a resaltar el carácter construido y cambiante en el espacio y tiempo de dicho concepto, constituye una apuesta pertinente a la hora de abordar la noción de competencia desde una perspectiva sociológica: la competencia —como la cualificación— es el resultado de una apreciación parcial y sintética de un amplio ámbito de capacidades en un espacio social dado (Lichtenberger, 1999). Dicha apreciación, susceptible de resultar en una clasificación (y/o calificación) de los trabajadores/as en función de sus competencias, no reposa en criterios objetivos, sino que responde a procesos sociales por los que estas competencias son jerarquizadas, identificadas, medidas y evaluadas.

En efecto, la apreciación de las competencias se realiza, en primer lugar, *individualmente*. Ello comporta una personalización en los métodos de evaluación del trabajo, que claramente sitúa a los usos gestionarios de la noción de competencia en una tendencia a la *individualización de las relaciones laborales*, fuera del espacio regulado por la negociación colectiva.

En segundo lugar, dicha apreciación no se lleva a cabo más que en *situación real*, lo que supone numerosas dificultades en cuanto a la valorización y reconocimiento efectivo de las competencias movilizadas. Si las competencias no se aprecian en sí mismas sino a través de la acción, y si el resultado de esta acción no agota las competencias puestas en juego por el individuo, ¿qué relación se establece entre las competencias del individuo y las *performances* por la que estas se manifiestan?, ¿y entre la acción y la medición de las competencias?

Por su parte, la propuesta de Zarifian (1999), que en cierta medida podría calificarse de optimista, subraya que la actualidad de la competencia con respecto a la cualificación reside no sólo en el hecho de que la movilización de determinadas competencias hayan tomado importancia para el conjunto de los niveles profesionales, sino también, y sobre todo, en el hecho de que el empleador/a espera que estas competencias sean movilizadas *de otra manera*. Y esta *otra manera* es la que hace alusión, para el autor, a una supuesta "nueva relación social" fundada en la iniciativa y la corresponsabilidad.

La definición de competencia propuesta por Zarifian (1999) recoge precisamente esta idea, basada no en una propuesta sobre la naturaleza de la competencia, sino en la relación social y el aspecto situacional que esta informa:

La competencia es la toma de iniciativa y responsabilidad del individuo sobre situaciones profesionales a las cuales es confrontado [ibid., p. 70].

La competencia es una inteligencia práctica de situaciones que se apoya sobre conocimientos adquiridos y los transforma con tanta más fuerza cuanto la diversidad de situaciones aumenta [ibid., p. 74].

El acento que el autor pone en la toma de iniciativa y de responsabilidad sintetiza la idea de una actitud social y un funcionamiento organizativo nuevos. En contrapartida, son diversos los medios y las condiciones que la empresa ha de redefinir y ofrecer para hacer efectivo el desarrollo de las competencias. Entre otros pueden apuntarse los siguientes:

- La toma de responsabilidad se ha de acompañar de una verdadera delegación de confianza por parte de los cuadros.
- A su vez, se han de proporcionar los medios necesarios y las garantías que permitan al trabajador/a asumir dominios de responsabilidad efectiva.
- El desarrollo de tal perspectiva conlleva la necesidad de definir los compromisos recíprocos de los trabajadores/as con respecto a las *performance* que han de desempeñar, y de los cuadros sobre las condiciones de realización de las mismas.

Ahora bien, diversos autores se muestran críticos con la discrecionalidad empresarial que supone la utilización de la competencia en el ámbito del trabajo. Como indica Reynaud (2001), la idea de un "nuevo compromiso social" con respecto a la *performance* productiva,

basado en la responsabilidad, la iniciativa y la automotivación, comparte el sueño de una antigua utopía capitalista: la conversión del trabajador/a en un "subempresario" de su propia mano de obra.

En efecto, la competencia parece reducir la relación de empleo a la redefinición del "valor de uso local" (Rolle y Tripier, 1978) de la fuerza de trabajo reduciendo, al mismo tiempo, su valor de cambio a un juicio vertical sobre la utilidad social de las competencias del trabajador para la empresa. Las dificultades prácticas encontradas a la hora de identificar las competencias desarrolladas en un determinado proceso de trabajo apuntan en esta dirección: la identificación no puede derivarse mecánicamente del contenido del trabajo, ni tan sólo, como afirma Paradaise (1987), dicha identificación responde a un calco de las "verdaderas cualidades de los trabajadores/as", sino, en todo caso, a un juicio de valor de aquellas cualidades y competencias consideradas útiles para la empresa.

2.2. La "lógica de las competencias": una herramienta de gestión managerial

Bajo el epígrafe "modelo de competencia" o "lógica de la competencia" diversos autores (Bellier, 2000; Dietrich, 1999; Dubar, 1996; Paradaise y Lichtenberger, 2001; Reynaud, 2001; Zarifian, 1999; etc.) aluden a un conjunto de prácticas en materia de gestión de recursos humanos, basadas en la evaluación individualizada de las competencias, la implicación de los asalariados/as y la descentralización del *management*².

El "modelo o lógica de la competencia" se presenta como una gestión integrada de los recursos humanos en coherencia con la gestión estratégica de la empresa (Brunet y Belzunegui, 2003). Este modelo, que se enmarca en lo que pueden denominarse las "nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo", toma la noción de competencia como elemento estructurante de las diversas prácticas de gestión de los recursos humanos.

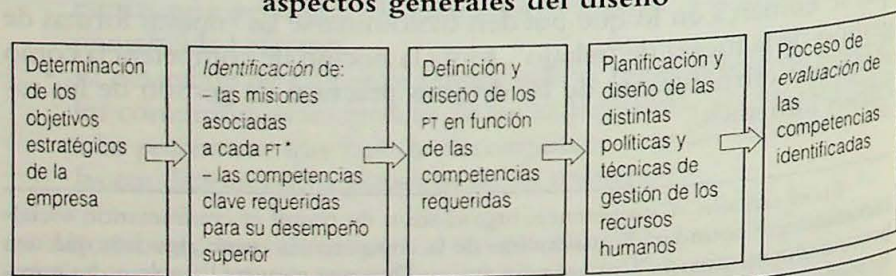
² En el artículo «Compétence, organisation du travail et confrontation social» Lichtenberger considera la utilización de la competencia como algo más que una herramienta *managerial*: "L'on ne peut aujourd'hui que mesurer l'ampleur des transformations à accomplir. Ce qui apparaît souvent comme un problème localisé de gestion, notamment du personnel, implique une reconstruction beaucoup plus large des repères sociaux" (1999, p. 105).

En la *literatura managerial*, el “modelo de la competencia” se presenta como una herramienta al servicio de los objetivos de racionalización de la empresa, que apunta a superar las rigideces de la organización taylorista del trabajo, por la vía de fomentar, supuestamente, el compromiso, la iniciativa y la responsabilidad de los trabajadores/as (Dietrich, 1999; Paradaise y Lichtenberger, 2001; Zarifian, 1999). De esta manera, el modelo de la competencia se asocia frecuentemente a un discurso de superación del taylorismo, y que su vez se reviste de etiquetas como una “revolución *managerial*” (MEDEF, 1999) o una “revolución del trabajo” (Giorgini, 2000).

Apoyándose frecuentemente en un discurso sobre las bondades de tal modelo en el trabajo y el trabajador/a, el “modelo de la competencia” se legitima afirmando la importancia del factor humano de las empresas, que en la teoría, y no sin una cierta contradicción cuando consideramos la precarización del empleo, pasa a ser considerado como un elemento clave de la competitividad y la eficiencia productiva.

Tal y como hemos comentado anteriormente, el “modelo de la competencia” se presenta en coherencia con la gestión estratégica de la empresa. En términos de diseño de tal modelo, ello implica especificar, en primer lugar, las misiones asociadas a cada puesto de trabajo con el fin, en un segundo momento, de determinar aquellas competencias asociadas a un desempeño superior de cada puesto. Posteriormente, y en función de la identificación de las competencias clave seleccionadas —asociadas a la garantía de consecución de los objetivos de la empresa—, se planifican las distintas prácticas de gestión del empleo: selección y contratación, planes de carrera, remuneración, formación, etc. La figura 1, que presentamos a continuación, resume este proceso:

FIGURA 1. El modelo de la competencia en la empresa, aspectos generales del diseño



Fuente: Elaboración propia.

* PT: Puesto de trabajo.

El aspecto central del “modelo de la competencia” reside, por tanto, en los procesos de *identificación* y *evaluación* de las competencias esperadas por parte de la empresa. El proceso de evaluación se realiza de manera personalizada entre el trabajador/a y el superior/a jerárquico, siendo sus resultados determinantes a la hora de materializar su remuneración, promoción, planes de formación, etc. De esta manera, a diferencia de la noción de cualificación, la competencia remite al carácter fuertemente personalizado de los criterios de reconocimiento, que deben permitir recompensar a cada uno según la intensidad de su compromiso subjetivo y sus capacidades cognitivas para comprender, anticipar y resolver los diversos problemas en el trabajo (Dubar, 1996).

Retomando lo que apuntábamos en la introducción de este apartado, el “modelo de la competencia” se contrapone frecuentemente al “modelo de la cualificación” caracterizado por la utilización del puesto de trabajo como concepto estructurante de la organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos (Bellier, 2000; Paradaise y Lichtenberger, 2001; Zarifian, 1999). A pesar de que la mencionada contraposición se realiza sin tener en cuenta la diversidad de configuraciones que adopta cada modelo —diversidad que requiere una aproximación fundamentada empíricamente—, esta resulta significativa para sintetizar el cambio que introduce la utilización de la competencia como eje central de las políticas de recursos humanos y de la organización del trabajo.

A continuación presentamos un esquema —véase el cuadro 1 en página siguiente— que recoge las ideas más importantes que supone el modelo de la competencia con respecto al de la cualificación.

Como se observa en el cuadro, “modelo de la cualificación” se asocia a un modelo social, de carácter fordista, regulado por los agentes sociales a través de la negociación colectiva, y normado y prescrito por la propia organización del trabajo (Martín Artiles y Köhler, 2005). Por su parte, el “modelo de la competencia” se define a partir de la gestión de los recursos humanos, sin la intervención del sujeto colectivo y, por tanto, sin regulación, lo que lo sitúa claramente en la línea de la individualización de las relaciones laborales.

CUADRO 1. "Modelo de la competencia" versus "modelo de la cualificación"

	Modelo de la cualificación	Modelo de la competencia
Organización del trabajo	Lógica organizativa y gestionaia basada en el puesto de trabajo	Basada en las competencias requeridas y los resultados asociados al desempeño
	Progresión sistemática basada en la antigüedad (lógica de grado)	Reconocimiento al mérito individual
Exigencias a los trabajadores/as	Control de la ejecución Control externo	Control de los resultados Interiorización de las formas de control (responsabilización)
	Subordinación y asilamiento	Autonomía e interdependencia
	Exigencias de movilización de competencias centradas en los cuadros	Exigencias de movilización extendidas a toda la escala profesional, vía dispositivos de evaluación individual
Relación salarial	Impersonalidad de las reglas de evaluación	Personalización de las reglas de evaluación
	Criterios de evaluación externos a la situación de trabajo, negociadas colectivamente	Normas de evaluación vinculadas a la situación de trabajo

Fuente: Elaboración propia.

2.3. ¿De la cualificación a la competencia?

El examen de las nociones de cualificación y competencia constituye un amplio debate que afecta a los campos de la formación, la organización del trabajo y las prácticas de gestión de los recursos humanos.

En el apartado anterior hemos examinado algunos de los factores que configuran lo que se viene denominando el "modelo de la competencia" o "lógica de la competencia" que desde finales de la década de los años ochenta hasta la actualidad aparece con insistencia en la literatura *managerial* y sociológica.

Hemos considerado el "modelo de la competencia" fundamentalmente como un modelo de gestión integrada de recursos humanos basado en:

- una gestión estratégica de empleos y competencias;
- nuevas prácticas de reclutamiento: fuerte selectividad en los procesos de selección favorecida por las altas tasas de paro de larga duración;
- un nuevo tipo de movilidad interna: fundada ya no en la misma "automaticidad" de la progresión por antigüedad a través de escalones verticales, sino en la evaluación de competencias y resultados asociados al desempeño individual;
- nuevos sistemas de remuneración basados en la evaluación de competencias;
- la insistencia en la responsabilidad y la toma de iniciativa de los asalariados.

Ahora bien, la contraposición entre ambos modelos organizativos y de gestión del empleo no implica necesariamente interpretar las relaciones entre los conceptos de cualificación y competencia en una lógica de sustitución de un concepto por otro.

El examen de las transformaciones de los sistemas de clasificación en España muestra que la noción de cualificación introduce directa o indirectamente una clara referencia a la noción de competencia: ya sea explícitamente mediante criterios como la autonomía, la iniciativa y la responsabilidad, ya sea indirectamente mediante lo que se denominan las competencias de segundo plano³ garantizadas por la formación, el diploma o la experiencia.

En consecuencia, si bien los sistemas de clasificación constituyen las referencias colectivas en función de las que jerarquizar funciones y salarios, la introducción de "criterios de competencias" en los sis-

³ Las competencias de segundo plano son aquellas transmitidas implícitamente en el sistema educativo. Según Zarifian (1999) el sistema educativo no sólo asegura la transmisión de conocimientos formalizados, sino también de competencias: dominio de razonamientos abstractos, capacidad reflexiva, autodisciplina, etcétera.

temas de clasificación no significa la eliminación de la noción de cualificación, sino en todo caso la modificación los criterios de encuadramiento profesional según una tendencia de carácter más flexible.

En este sentido podemos afirmar que la supuesta sustitución de una noción por otra parece ser más ideológica o tendenciosa que no real. Como afirma Alaluf, “los diversos discursos sobre la movilización de los trabajadores según competencias, lejos de descubrir una pretendida afirmación de un vínculo natural entre el trabajador y su trabajo, individualizan y naturalizan los resultados clasificatorios de las relaciones salariales” (2003, p. 93).

Siguiendo a Bellier (1998) la novedad que introduce la noción de competencia no reside tanto en el objeto y naturaleza de esta noción como en el tipo de relación individuo/trabajo/organización que implica su empleo, es decir, su utilización como herramienta de gestión.

Tal y como venimos observando, la contraposición entre las nociones de competencia y cualificación no se refieren tanto a la consideración de ambos conceptos como a los modelos de gestión y regulación a los que se asocian uno y otro.

Mientras que el modelo de la cualificación se asocia a la estabilidad de la relación formación/antigüedad/puesto negociada colectivamente, y a partir de la cual deduce el salario, el modelo de la competencia reposa en lo que podríamos denominar un régimen de movilización diferente, que llama a la evaluación personalizada de la implicación de los trabajadores/as.

Con todo, como indican Paradaise y Lichtenberger (2001), el análisis de estos modelos requiere más que una construcción abstracta realizada a partir de la generalización de una serie de características relativas a sectores industriales muy concretos, un examen de las prácticas efectivas basadas en la observación empírica.

De esta manera, cabe señalar la ausencia de homogeneidad en lo que se viene denominando “modelo de la cualificación” y “modelo de la competencia”, y la imposibilidad de definir una forma “pura” de cada uno de ellos. En lo que respecta al “modelo de la cualificación”, este se constituye fundamentalmente a partir de las características de la gran industria con mercados internos de trabajo, de ahí las dificultades de extrapolarlo al conjunto de las empresas.

En lo que respecta al “modelo de la competencia” su materialización depende, fundamentalmente, del sistema de remuneración empleado, de los segmentos de trabajadores “afectados” por tal modelo

de gestión, y del alcance de las transformaciones organizativas que acompañan la puesta en práctica de tales dispositivos de gestión, como, por ejemplo, la redefinición de los distintos puestos de trabajo siguiendo una tendencia más flexible.

Con todo, y aun a pesar de la diversidad de ambos modelos, en términos generales, podemos afirmar que en contraste con la lógica de la cualificación, el modelo de la competencia introduce un referente claramente *individualizante* en la constitución de las jerarquías profesionales y salariales, que autores como Mateo Alaluf leen en clave de una “naturalización de las estratificaciones sociales” (2003, p. 100), que viene a invisibilizar el carácter social y político constitutivo de los procesos de segmentación social.

3. Un modelo de evaluación profesional basado en las competencias

El caso que presentamos a continuación se centra en el análisis de la implementación, en un centro hospitalario de titularidad pública, de un modelo de promoción e incentivación salarial basado en la evaluación de las competencias y de los méritos formativos.

Si bien el caso estudiado no es representativo de lo que hemos denominado un modelo de gestión integral por competencias —en el sentido de que dicho concepto no estructura formalmente la totalidad de las políticas de gestión de los recursos humanos—, es notable la centralidad que este concepto viene adquiriendo, progresivamente, en el discurso y en las prácticas gestionarias del hospital objeto de estudio.

Nuestras observaciones muestran que la gestión de las competencias es generadora de lógicas antagonistas referidas fundamentalmente a la conciliación entre lo individual y lo colectivo, el corto y el largo plazo. La gestión de estos antagonismos otorga un nuevo rol a los mandos intermedios encargados de garantizar la “paz social” a nivel cada servicio o unidad al tiempo que muestra algunos de los efectos no esperados de un tipo de gestión flexible de los recursos humanos cuya formalización, en el caso español, es novedosa.

3.1. *El modelo de desarrollo profesional: ¿reconocimiento del trabajo real o gestión flexible de la fuerza de trabajo?*

El denominado “modelo de desarrollo profesional e incentivación de los grupos C, D, y E” —que en adelante denominaremos “desarrollo profesional”— constituye un sistema de promoción e incentivación salarial basado en la evaluación de la profesionalidad de los trabajadores/as y centrado, particularmente, en la evaluación de las competencias y de los méritos formativos. Dicha evaluación tiene como resultado una clasificación de los trabajadores/as en tres niveles, siendo la puntuación procedente de la evaluación de las competencias la que determina el nivel final que corresponde a cada trabajador/a.

A su vez, cada nivel se corresponde con una incentivación salarial específica. En el caso de las auxiliares de enfermería, pertenecientes al grupo D, y que constituyen el objeto de nuestra atención, la evaluación de las competencias consta de una evaluación realizada por el mando jerárquico, que suma el 70% de la puntuación final en competencias, y una autoevaluación que suma el 30% restante.

Origen y antecedentes del modelo: una antigua reivindicación de los técnicos superiores y medios en sanidad

El “modelo de desarrollo profesional” surge como una propuesta sindical, no exenta de aspectos conflictivos, realizada por el comité de empresa del organismo que gestiona el centro hospitalario objeto de estudio, que en adelante denominaremos Instituto Sanitario para mantener el anonimato. Dicha propuesta tiene como antecedente inmediato la implantación, por parte de la dirección del Instituto, de la llamada “carrera profesional” para técnicos superiores y medios en sanidad (médicos y enfermeras), implantada mediante convenio colectivo a finales de los años noventa.

La carrera profesional para los grupos de médicos y enfermeras nace a raíz de las reivindicaciones de las organizaciones corporativas de ambos grupos a nivel estatal (colegios y sindicatos de médicos y

⁴ El grupo C engloba a técnicos en laboratorio, anatomía, radiodiagnóstico y administrativos. El grupo D engloba a auxiliares de enfermería, objeto de nuestra atención, y auxiliares administrativos. Finalmente el E constituye una categoría a extinguir formada por los llamados operarios.

(enfermeras) para conseguir un mayor reconocimiento de los esfuerzos formativos, la responsabilidad y la experiencia de aquellos profesionales que, por razones funcionales, tienen pocas posibilidades de promocionar salarial y funcionalmente (*Diario Médico*, 1999; Domínguez-Alcon, 1990). Al respecto, cabe señalar que los hospitales catalanes asociados a la XHUP (Red Hospitalaria de Utilización Pública), han sido pioneros en la implantación de la carrera profesional al regularla por convenio en 1998.

Por otro lado, siguiendo el análisis de Meseguer (2004), la implantación y el diseño concreto que ha adoptado la carrera profesional pueden ser interpretados como un modelo de gestión acorde con la flexibilización creciente en lo que respecta a las relaciones entre el puesto de trabajo ocupado y las aptitudes del trabajador/a que realiza las tareas asociadas a dicho puesto. A su vez, dicho modelo se ajusta a la tendencia a introducir, en la sanidad pública, mecanismos de gestión propios de las empresas privadas⁵. Esta interpretación, si bien es más acorde con la aproximación realizada precedentemente al modelo de gestión por competencias, exigiría para el caso del sector sanitario público una exploración empírica más en profundidad de los cambios que se están produciendo en la profesión enfermera y médica, y que evidentemente excede las intenciones de este artículo.

Retomando el caso de las auxiliares de enfermería, el modelo de “desarrollo profesional” surge, como hemos señalado, como una reivindicación del comité de empresa de extender el sistema de incentivación propuesto para médicos y enfermeras al resto de categorías o grupos profesionales. En definitiva, desde los sindicatos, el modelo de “desarrollo profesional” se planteaba como una reivindicación dirigida a la dirección del Instituto de aplicar un trato igualitario a todas las categorías profesionales en materia de valoración de las competencias desarrolladas en el trabajo, de la formación adquirida y de su reconocimiento a través de la incentivación salarial.

⁵ La reforma de la administración sanitaria catalana, que se produce fundamentalmente a mediados de la década de los años ochenta y a principios de los años noventa, se caracteriza, fundamentalmente, por el desarrollo un modelo de gestión indirecta y provisión mixta basado en los principios básicos de la gestión empresarial de carácter privado. En el caso del centro hospitalario estudiado, prueba de ello es la implantación de los planes de empresa en la década de los años ochenta y de los planes estratégicos en la década de los años noventa, que desarrollan un modelo de gestión por objetivos y marcan los principales ejes que han de guiar la “política de oferta” de los servicios.

El proceso de implantación del modelo de desarrollo profesional en el caso estudiado

La elaboración del documento que regula los distintos parámetros que conforman el "desarrollo profesional" comenzó a mediados de los años noventa, periodo en el que por parte de la dirección del Instituto Sanitario el modelo de la carrera profesional ya estaba prácticamente diseñado, aunque todavía no implantado por convenio. En esta fecha, los sindicatos comienzan a trabajar en la propuesta de elaborar un sistema de incentivación análogo al de los médicos y enfermeras, y aplicado al resto de categorías profesionales.

En el convenio de 1997-1999, en el que ya las carreras de técnicos superiores y medios en sanidad estaban en marcha, los sindicatos consiguen, tras un difícil periodo de negociación, introducir un artículo, que no se desarrolla, en el que se menciona únicamente: "Acuerdo de desarrollo profesional e incentivación para los grupos profesionales C, D y E". Dicha entrada constituyó un primer paso para comenzar a trabajar en el diseño del documento.

Tras el rechazo por parte la dirección de Recursos Humanos del documento provisional presentado por los sindicatos en el que se contemplaban los parámetros principales del "desarrollo profesional", elaborado según los cánones del modelo de carrera profesional para médicos y enfermeras, la dirección del Instituto contrató a una consultoría privada para la identificación de las competencias clave asociadas a cada puesto de trabajo.

La empresa consultora se encargó de organizar el proyecto en el que también participaron representantes de sindicatos y de distintas categorías profesionales. El trabajo realizado por la consultoría consistió, en primer lugar, en la descripción de todos los puestos de trabajo asociados a las categorías C, D y E. En segundo lugar, se agruparon los diferentes puestos de trabajo en diversas familias con responsabilidades similares (familias A, B, C, D). Finalmente, y a través de un "panel de expertos", se identificó el perfil de los distintos puestos de trabajo agrupados en cada una de las familias. Dicho perfil incluía una parte curricular, referida a los requisitos mínimos de formación para obtener el puesto, y una serie de competencias clave, con sus correspondientes indicadores, asociadas a cada puesto.

El proceso de evaluación y reconocimiento de las competencias

Una vez identificado el "perfil" de competencias asociado a cada puesto de trabajo, la empresa elaboró un cuestionario de siete competencias y doce indicadores, que es el que se utiliza actualmente para evaluar a todos los trabajadores y trabajadoras incluidos en los grupos C, D y E. En dicho cuestionario, las competencias seleccionadas por la empresa son, por tanto, las mismas para el grupo de auxiliares de enfermería (tanto de planta como del servicio de esterilización o laboratorios), auxiliares administrativos, administrativos, técnicos y operarios.

Como hemos apuntado en el apartado dedicado a la definición de la noción de competencia, tanto la identificación como la evaluación de las mismas exigen el conocimiento directo de la manera de desempeñar la actividad profesional. En el caso hospitalario, dicha evaluación se ha realizado por parte del mando jerárquico directo, que no comparte el mismo espacio físico de trabajo que las trabajadoras evaluadas ni mantiene una relación profesional específica con las mismas, excepto en casos puntuales, lo que dificulta el conocimiento efectivo de la manera en que se afrontan las diversas situaciones profesionales.

En este sentido, no es de extrañar que el ajuste entre las competencias más relevantes que pueden identificarse en un análisis sociológico y aquellas seleccionadas y evaluadas por la empresa manifieste una correspondencia "débil" que se reafirma cuando tenemos en cuenta los factores apuntados precedentemente. ¿Podemos entonces afirmar que el modelo de evaluación de las competencias supone el reconocimiento del trabajo real o efectivo?

Parece evidente que los conceptos de trabajo (como tarea realizada) y actividad no comparten la misma naturaleza que el concepto de competencia. Las competencias se manifiestan a través de la acción realizada, pero no constituyen la acción en sí, sino el conjunto y combinación de los conocimientos, aptitudes y actitudes puestos en práctica para desarrollar tal acción, de tal manera. En este sentido, la evaluación de las competencias constituye una calificación de la manera de hacer las cosas, pero no de las "cosas realizadas", ni tan sólo de los resultados obtenidos, que en el caso del servicio estudiado son los mismos para todas las trabajadoras.

El reconocimiento formal del trabajo efectivamente realizado implicaría probablemente cambios en la estructura ocupacional tendientes a recualificar numerosos puestos de trabajo ocupados por auxiliares de enfermería. En este sentido podemos afirmar, siguiendo a Alaluf (2003), que evaluar las competencias no implica una nueva modalidad de reconocimiento del trabajo, sino, más bien, el control y evaluación de aquellas competencias que la empresa considera útiles en la gestión del empleo y en función de determinados objetivos de competitividad, eficiencia y productividad.

3.2. Un conjunto de prácticas generadoras de lógicas antagonistas

Competencia individual y *performance* colectiva

La gestión por competencias constituye una política de gestión de los recursos humanos que promueve la flexibilidad y la adaptabilidad de los trabajadores/as a las situaciones cambiantes del proceso de trabajo y a los objetivos asociados a la *performance* productiva. Al tiempo que incrementa el control de la contribución productiva de cada trabajador o trabajadora, este modelo de gestión promueve el esfuerzo y la implicación individual como medio para mejorar el funcionamiento colectivo del equipo de trabajo y de la empresa en cuestión. Ahora bien, ¿cómo conciliar la recompensa al mérito individual y la búsqueda de un funcionamiento colectivo óptimo? Los resultados del análisis realizado en el centro hospitalario muestran que tal conciliación es, cuando menos, una articulación compleja no exenta de aspectos conflictivos.

La *lógica de diferenciación* que establece la gestión por competencias a partir de la evaluación individual de cada trabajador/a es susceptible de comportar un efecto de fragmentación y de debilitamiento de los vínculos de solidaridad, precisamente por el carácter individualizante, exento de garantías colectivas, que comporta. El caso del servicio de esterilización, constituido por un equipo de trabajo "muy compacto", en el cual se da una rotación semanal entre puestos y parejas de trabajadoras y en el que las responsabilidades están, a su vez, semanalmente distribuidas, es una buena muestra de ello.

A raíz de la clasificación de las trabajadoras en distintos niveles⁷ en función de los resultados obtenidos en la evaluación de com-

petencias, han comenzado a manifestarse relaciones de conflicto entre las trabajadoras, referidas fundamentalmente a la distribución de responsabilidades y exigencias de tipo informal según los niveles alcanzados. Dichas exigencias se centran básicamente en la resolución de imprevistos y de problemas cotidianos característicos del trabajo.

Al mismo tiempo, diversos estudios muestran que la diferenciación de puntuaciones en la evaluación de las competencias puede comportar efectos perversos en la implicación de los trabajadores, su *performance* y el funcionamiento de los colectivos de trabajo (Brochier, 2002). En el caso del servicio estudiado se ha de señalar el *efecto desincentivador* que ha comportado la evaluación de las competencias. En este punto, la larga antigüedad de las trabajadoras, así como las características del proceso de trabajo, que, como venimos comentando, tiene un fuerte componente de trabajo en equipo, son factores determinantes a la hora de valorar los efectos de la puesta en práctica de la evaluación de las competencias. Como recuerda Reynaud (2001), "no se puede plantear el problema [de la evaluación de las competencias] de manera abstracta, sin preguntarse qué forma toma según la edad de los asalariados, su nivel en la jerarquía en la empresa o según las competencias ya adquiridas" (*ibid.*, p. 26).

Muestra del alcance que ha comportado la diferenciación de puntuaciones en el funcionamiento del colectivo son los cambios que han tenido lugar en la distribución de las tareas y funciones. De esta manera, en la actualidad se da una rotación diaria de puestos de trabajo y parejas de trabajadoras, al tiempo que se ha creado una función específica para resolver los imprevistos y atender aquellas fases del proceso cuando la intensidad del trabajo lo requiere.

La gestión del corto y largo plazo

La introducción de la *lógica de la competencia* en la gestión de los recursos humanos modifica sensiblemente, como afirma Reynaud (*ibid.*), la definición del asalariado y de la relación salarial: el asalariado

como resultado una clasificación de las trabajadoras en tres niveles. Cada nivel es el resultado de la suma de la evaluación de las competencias y de la formación, siendo la puntuación procedente de las competencias la más importante, es decir, la que determina el nivel final que corresponde a cada trabajadora. A su vez, cada nivel se corresponde con una incentivación salarial específica.

⁷ El "desarrollo profesional" constituye, como venimos apuntando, un sistema de evaluación de las competencias y los méritos formativos. Dicha evaluación tiene

aporta una *performance* que contribuye a la de la empresa y recibe a cambio una *empleabilidad*, esto es, una expectativa de ser mantenido en un empleo que él mismo habrá contribuido a asegurar (*ibid.*; Baraldi *et al.*, 2002).

En consecuencia, la "lógica de la competencia" implica la difícil articulación de dos temporalidades distintas inherentes a la gestión de la capacidad productiva de la fuerza de trabajo: el corto y el largo plazo. Por un lado, la lógica de la competencia se inscribe en una perspectiva de largo plazo, que reenvía a la gestión de las carreras y al desarrollo de planes de formación que garanticen la adquisición de nuevas competencias requeridas y esperadas. Por otro lado, este mismo modelo de gestión contribuye a reforzar una demanda de reconocimiento más inmediato de la contribución productiva de cada trabajador en un momento dado. Demanda que no siempre se ajusta a los resultados obtenidos en la valoración de las competencias.

Al respecto, los resultados del estudio de caso muestran que el desconocimiento de lo que se espera de las trabajadoras evaluadas en términos de competencias es susceptible de actuar como un efecto desincentivador, cuando los resultados de dicha evaluación no concuerdan con los esperados. Así, el mencionado sistema de promoción e incentivación salarial ha sido percibido como una herramienta susceptible de penalizar a los trabajadores dado el carácter personalizado que supone la evaluación por parte del mando jerárquico directo. Esta percepción está presente en el conjunto de los trabajadores, hayan obtenido puntuaciones altas o bajas.

Siguiendo a Zarifian (1999), el aspecto fundamental de tal modelo no es tanto "gestionar las competencias" como "gestionar el desarrollo" de las mismas en función de las necesidades presentes y futuras. En el caso estudiado, y aun teniendo en cuenta las limitaciones funcionales de promoción de los profesionales sanitarios, dicha gestión y soporte al desarrollo de las competencias no ha tenido lugar. La ausencia de información de los objetivos perseguidos por la empresa con la implementación del modelo de evaluación de competencias ha constituido un factor central que ha condicionado en gran parte la percepción peyorativa de tal modelo en el caso del servicio de esterilización.

En esta misma línea, a la ausencia de información se ha de añadir la falta de un cierto seguimiento a posteriori (*feedback*) de los resultados de la evaluación realizada por los cuadros intermedios, lo que ha ayudado a aumentar el sentimiento de arbitrariedad, así como la percepción del carácter descontextualizado y despersonalizado de los resultados de dicha evaluación.

A modo de conclusión

El enfoque adoptado en este artículo subraya que la visibilidad de las competencias depende de las condiciones en que estas son explicitadas, medidas y especialmente valorizadas, de ahí nuestro interés en analizar las condiciones de evaluación y medición de las competencias llevadas a cabo en el caso estudiado. La insistencia en proceso y método utilizado por la empresa para explicitar y medir las competencias revela precisamente el carácter construido de dicho concepto, resultante de la apreciación de una combinación —que no adición— de elementos diversos como son las aptitudes ("saber-hacer"), actitudes ("saber-estar") y conocimientos ("saber").

El carácter construido de las competencias y relativo a los procesos de adquisición y los métodos de identificación y evaluación de las mismas no excluye el hecho de que las competencias constituyan un atributo individual de las personas. Pero a semejanza de lo que ocurre con la noción de cualificación, la clasificación de los trabajadores/as en función de sus competencias no responde a criterios objetivos, sino a procesos sociales por los que estas competencias son jerarquizadas, identificadas, medidas y evaluadas. Es por esta razón que, en la práctica, la utilización de la competencia como herramienta de gestión *managerial* tiende a ignorar la dimensión política y social que subyace a estos procesos, naturalizando las diferencias entre los trabajadores/as y legitimando las jerarquías profesionales, precisamente por la referencia incuestionablemente individual que supone la apelación a las competencias.

Pero, como señala Stroobants (2003), afirmar que la competencia es un concepto socialmente construido constituye, no obstante, una evidencia sociológica que ha de considerarse como un punto de partida y no como una conclusión o puerto de llegada. En efecto, son diversas las consecuencias que tal modelo de gestión comporta en las relaciones sociales de trabajo y la definición del intercambio salarial. Consecuencias derivadas del desarrollo de una lógica de diferenciación fundada en la posiciones que cada trabajador/a ocupa en una escala de remuneración elaborada en función de la evaluación de su contribución productiva.

En este contexto, la personalización de las reglas de evaluación y la imposibilidad de elaborar referenciales de competencias sobre una base objetivable (como puede ser el tiempo de formación) que al mismo tiempo permita su identificación y posterior evaluación viene

a acentuar lo que Grazier (1993) denomina los “defectos de la individualización”, esto es, los conflictos entre trabajadores y entre estos y el mando que los ha evaluado. En el caso de las auxiliares de enfermería del servicio hospitalario estudiado, estos conflictos se han visto acentuados por el carácter pautado y protocolado del proceso de trabajo y la fuerte homogeneidad del equipo en lo que respecta al trabajo desarrollado, y la antigüedad de las trabajadoras.

Para terminar, no queremos dejar de plantear que si bien la lógica de la competencia no supone una novedad radical en el ámbito de la gestión de los recursos humanos, dada su continuidad con las políticas de modernización de las empresas desarrolladas fundamentalmente en los años ochenta, su puesta en práctica confirma y formaliza el desarrollo de nuevas formas de control de las cualificaciones, así como también de nuevas formas de evaluación de la contribución productiva de la fuerza de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adler, P. (1987), «Automation et qualifications. Nouvelles orientations», *Sociologie du Travail*, 3, pp. 289-301.
- y Boris, B. (1988), «La forêt et ses arbres: réponse au commentaire d'Alain d'Iribarne», *Formation Emploi*, 21, pp. 5-25.
- Alaluf, M. (2003), «La sociología del trabajo a través de una relectura de Claude Durand», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 21, núm. 2, pp. 93-102.
- Baraldi, L.; Durieux, C. y Monchatre, S. (2002), «La gestion des compétences: quelle individualisation de la relation salariale?», en Brochier, D. (coord.), *La gestion des compétences. Acteurs et pratiques*, París, Economica, pp. 113-135.
- Barcet, A.; Le Bas, C. y Mercier, C. (1985), *Savoir-faire et changements techniques. Essai d'économie du travail industriel*, Lyon, Presses Universitaires de Lyon.
- Bellier, S. (1998), *Le savoir-être dans l'entreprise*, París, Vuibert.
- Brunet, I. y Belzunegui, A. (2003), *Flexibilidad y formación. Una crítica sociológica al discurso de las competencias*, Barcelona, Icaria.
- Brochier, D. (coord.) (2002), *La gestion des compétences*, París, Economica.
- Campinos-Dubernet, C. y Marry, C. (1986), «De l'utilisation d'un concept empirique: la qualification. Quel rapport à la formation?», en Tanguy, L. (ed.), *L'introuvable relation formation/emploi. Un état des recherches en France*, París, La Documentation Française, pp. 197-233.

- Casallo J.-J. et al. (2000), «División del trabajo, cualificación, competencias. Una guía para el análisis de las necesidades de formación para los trabajadores», *Sociología del Trabajo*, nueva época, 40, pp. 3-50.
- Chatriot, Ch. A. (1999), «La dynamique des compétences, point d'aveugle des techniques managériales», *Formation Emploi*, 67, pp. 9-23.
- Dominguez-Alcon, C. (1990), *Estudio de recursos humanos: la enfermería en Cataluña*, Barcelona, Unió Catalana d'Hospitals.
- Dobur, C. (1996), «La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence», *Sociologie du Travail*, 2, pp. 179-193.
- Giorgini, P. (2000), «La compétence au coeur du compromis social», en Bellier, S. (dir.), *Compétences en action*, París, Editions Liaisons, pp. 43-71.
- Lero-Leboyer, C. (2002), *Gestión de las competencias. Cómo analizarlas. Cómo evaluarlas. Cómo desarrollarlas*, Barcelona, Ediciones Gestión 2000.
- Lichtenberger, I. (1999), «Compétence, organisation du travail et confrontation social», *Formation Emploi*, 67, pp. 93-107.
- Mandon, N. (1990), «Analyse des emplois et gestion anticipée des compétences», *Bref (Bulletin de recherche sur l'emploi et la formation)*, 57, pp. 1-4.
- Martín Ariles, A. y Köhler, H.-D. (2005), *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Madrid, Delta Publicaciones.
- Massó, M. (2005), *La gestión por competencias y sus efectos en las relaciones laborales*, memoria de investigación, Bellaterra, Universidad Autónoma de Barcelona.
- MEDEF (1999), *Actes des Journées Internationales de la Formation*, París, Editions CNPF.
- Mesguier, P. (2004), *La dimensión de género y la dimensión salarial en el estudio de la profesión enfermera: el caso de la cualificación*, comunicación presentada en el VII Congreso Español de Sociología, Alicante, 23-25 septiembre.
- Morimolin, M. (1986), *L'intelligence de la tâche*, Berna, Éditions Peter Lang.
- Parville, P. (1956), *Essai sur la qualification du travail*, París, Librairie Marcel Rivière.
- (1963), «Reflexions à propos de la division du travail», *Cahiers d'Étude des Sociétés Industrielles et de l'Automation*, 5, pp. 233-244.
- (1965), *¿Hacia el automatismo social?*, México D.F., Fondo de Cultura Económica.
- Pradaise, C. (1987), «Des savoirs aux compétences: qualification et régulation des marches du travail», *Sociologie du Travail*, 1, pp. 35-46.
- y Lichtenberger, Y. (2001), «Compétence, compétences», *Sociologie du Travail*, 43, pp. 33-48.
- Reynaud, J.-J. (1987), «Qualification et marché du travail», *Sociologie du Travail*, 1, pp. 86-109.
- (2001), «Le management par les compétences: un essai d'analyse», *Sociologie du Travail*, 43, pp. 7-31.
- Rolle, P. y Tripier, P. (1978), «Valeur de échange et valeur d'usage de la force de travail», en Coloquio de Dourdan, *La division du travail*, París, Éditions Cahille, pp. 125-135.

- Stengers, I. (dir.), (1987), *D'une science à l'autre. Des concepts nomads*, París, Seuil.
- Stroobants, M. (2003), «L'individualisation des relations salariales par la gestion des compétences», en Duprau, A.; Guitton, C. y Monchatre, S., *Réfléchir la compétence. Approches sociologiques, juridiques, économiques d'une pratique gestionnaire*, Toulouse, Octarès Éditions, pp. 43-52.
- Uríos, C. (2002), *Las condiciones de información en la práctica médica. El derecho a la información*, tesis doctoral, Departamento de Ciencia Política y Derecho Público/Universidad Autónoma de Barcelona.
- Zarifian, P. (1999), *Objectif competence. Pour une nouvelle logique*, París, Éditions Liaisons.

Resumen. «Utilización de las competencias como herramienta de gestión de recursos humanos: las auxiliares de enfermería»

El artículo analiza las diferentes prácticas de gestión basadas en la noción de competencia desarrolladas en un centro hospitalario. Tras una primera parte de carácter teórico en la que se exponen diferentes aproximaciones y elementos de debate relacionados con la utilización de la noción de competencia en el ámbito del trabajo, se presenta el estudio de caso centrado en las auxiliares de enfermería de uno de los servicios de dicho centro hospitalario. Finalmente, se exponen los resultados del estudio centrados en los efectos que tal modelo de gestión comporta para las relaciones sociales de trabajo y la definición de la relación salarial.

Abstract. «The use of competencies as a Human Resource management tool: nursing auxiliaries of a hospital service»

This article analyses different competences-based management practices carried out in a hospital centre. After a first theoretical part where it is exposed a discussion between different approaches related to the utilisation of competence in the management of employment, it is presented a case study that deals to the nursing auxiliaries of one of the quoted hospital areas. Finally, it is exposed the case study conclusions that have to do with the management system effects on the professional social relations and definition of wage relation.

Enfermedad profesional, redes de solidaridad y acción colectiva en la minería asturiana durante el franquismo

Irene Díaz Martínez
y Carlos García Fernández *

Introducción

Durante una época se lo halagó políticamente como un elemento favorable para inclinar al minero de nuestro lado y, en parte, se obtuvo beneficio de su actitud [...]. Ahora bien, esta política de halago se quedó en la superficie y no ha producido entre los mineros un verdadero proselitismo, permaneciendo como masa insolidaria y hostil frente al Régimen, de lo cual debe culparse a la falta de reformas profundas que respondieran al sentido de las palabras que con ellos se han empleado en las campañas políticas¹.

En Asturias la minería del carbón ha sido una actividad económica clave, al menos en época contemporánea; de hecho, su importancia la

* Becarios en el Departamento de Historia, Área de Historia Contemporánea, Despacho 2109, Universidad de Oviedo. C/Teniente Alfonso Martínez s/n, Campus de Humanidades El Milán, 33011 Oviedo. Correo electrónico: iredi1111@hotmail.com.

¹ Informe Labadie Otermín» recogido en Ángel Ruiz Loriga, *Las huelgas de 1963 en Asturias y León*, Centro de Documentación y Estudios, París, 1963. Labadie Otermín, "camisa vieja" falangista, fue gobernador civil de Asturias entre 1950 y 1957. En el año 1963 era consejero nacional del Movimiento y presidente del Instituto Nacional de Previsión.

ha llevado a poseer implicaciones sociales, políticas y culturales. En paralelo a lo anterior, la clase obrera asturiana —formada en su mayor parte en el seno de la propia minería del carbón— ha desempeñado un papel clave en el movimiento obrero español durante el siglo XX. Ahora bien, la minería carbonífera tenía unos costes humanos, en forma de enfermedad y muerte, que en el contexto del franquismo se convirtieron en una realidad demasiado patente aun teniendo en cuenta que resulta imposible evitar por completo estos males del trabajo. Pronto se hizo evidente que el elevado porcentaje de enfermos no respondía a una lógica natural inevitable, sino que tenía mucho que ver con las políticas empresariales y estatales respecto a una serie de cuestiones. Por ello el régimen se aplicó en la elaboración —al menos nominal— de una normativa tendente, si no a erradicar, por lo menos a controlar y a dar la consiguiente cobertura a los enfermos. No obstante, en ese sentido la política social franquista fracasó estrepitosamente por diversos motivos, entre ellos que el Estado carecía de voluntad e ingresos (debido al estancamiento económico, una política fiscal criticable, etc.) para plantear la aplicación en la práctica de un verdadero sistema de seguros sociales. Además, la Administración delegó en manos del empresariado hullero (parte de él bien relacionado con las elites del régimen) el control sobre la aplicación de la legislación general establecida. Esto resultaba determinante en una minería atomizada, cierto, pero donde existía una clara hegemonía productiva de unas pocas grandes empresas. Por regla general, en un contexto de baja inversión en tecnología, contracción de los salarios e incierta rentabilidad a medio o largo plazo de la minería, gran parte del empresariado mantuvo muy bajos sus gastos en el apartado de salud y prevención laborales. Las contradicciones derivadas de esta situación sirvieron como decorado de fondo a la recuperación del movimiento obrero en Asturias, el cual, al margen de sus implicaciones políticas, acabó exigiendo y forzando una revisión de estas condiciones laborales. Ya que en un primer momento las pésimas condiciones de trabajo eran, al fin y al cabo, el problema más inmediato que observaban los mineros, al margen de otras cuestiones importantes pero más abstractas, es muy posible que entre amplios grupos de mineros la toma de conciencia de las deficiencias de la estructura política se produjese al observar las limitaciones que esta implicaba de cara a la posible reivindicación y solución de sus problemas cotidianos. De esta forma, en las cuencas mineras asturianas se documenta un hecho peculiar: en un tiempo de silencio una grave enfermedad profesional fue convertida en reivindicación colectiva y, al seguir desaten-

cida por parte del Estado, en banderín de enganche para una movilización que devendría en punto de partida de un movimiento más amplio de demanda de libertades.

Las enfermedades profesionales en la minería asturiana. Una panorámica

Para llegar a una radiografía precisa de la salud minera a lo largo de la historia contemporánea de Asturias aún falta mucho y si a finales del siglo XIX el ingeniero Francisco Gascue declaraba “he procurado hacerme con una estadística de enfermedades, de vida media del minero, de los padecimientos a que es más propenso... curiosidad inútil”², en la actualidad la situación no dista demasiado de aquella, tal vez porque la mayor parte de estudios sobre la minería del carbón asturiana se han centrado, normalmente, en su trayectoria sindical, política y empresarial. De hecho, los diferentes enfoques que desde el punto de vista historiográfico se han empleado para abordar la temática minera han adolecido de la escasez de investigaciones comparadas sobre aspectos relacionados con las enfermedades profesionales o la siniestralidad laboral y su impacto político y social. Esto no deja de resultar paradójico toda vez que, en la realidad cotidiana del pasado, salud laboral, prevención y seguridad aparecen articulando una intensa acción colectiva.

Pese a todo, es posible ofrecer de forma sintética un panorama general de la situación en la minería del carbón asturiana respecto a estas cuestiones. Primero, y muy brevemente, antes de la implantación del régimen franquista y, con un poco más de exactitud, dibujar por otro lado los cambios acaecidos durante dicho periodo. Así, por ejemplo, sobre la situación sanitaria general en las comarcas mineras del centro de Asturias³ a finales del siglo XIX y principios del siglo XX contamos con datos de algunas de las 51 topografías médicas asturianas⁴. Estas

² Francisco Gascue, *Colección de artículos industriales acerca de las minas de carbón en Asturias*, Gijón, 1888, p. 116.

³ Zona en la que se encuentra la mayor parte de yacimientos mineros y, por tanto, donde se asentaron la mayor parte de explotaciones mineras hasta el presente.

⁴ Véase Nicanor Muñiz Prada, *Apuntes para la topografía médica del concejo de Mieres y de su comarca minera*, Oviedo, 1885. Del mismo autor, *Nociones de Higiene con aplicación a los mineros de Hulla*, Oviedo, 1886. En el primer libro menciona la ausencia de sífilis en Mieres por entonces, p. 112; pero confirma la presencia de bocio, p. 92.;

obras, más que hacer análisis exhaustivos, recorren los mismos tópicos y dedican la mayor parte del espacio a ilustrar sobre el folclore o la geografía locales. En cuanto a otro tipo de fuentes sólo nos queda recurrir a la prospección archivística⁵.

A través de la misma puede apuntarse para la primera mitad del siglo XX una alta incidencia entre los mineros de las broncopatías (debido a la humedad de las minas de carbón en un periodo donde los mecanismos para luchar contra ella eran mínimos) y las lesiones de-

así como que "catarras y reumatismos son lo más frecuente en mineros", en la p. 116 y ss.; alerta también de que no hay baños ni duchas en las minas de carbón, p. 40, lo cual le genera preocupación por la higiene y aún en fecha tan relativamente tardía menciona las sangrías como remedio al que recurrir, p. 128. La falta de higiene en las minas es algo recurrente en los estudios de la época puesto que también aparece en clásicos como el de Francisco Gascue, *Colección de artículos industriales...* (op. cit.), que se preocupaba, por ejemplo, de que los mineros sólo se lavasen un promedio de una vez por semana, p. 114 (seguramente debido a la falta de una infraestructura adecuada así como a la presencia de patrones culturales anti-higiénicos).

Un autor prolífico y clave es José María Jove y Canella, quien en su *Topografía médica del concejo de S. Martín del Rey Aurelio*, Madrid, 1923, menciona la tuberculosis, la sífilis, las fiebres tifoideas, las malas condiciones higiénicas y la pésima alimentación como principales amenazas a la salud de la población urbana de la zona. El mismo autor en su *Topografía médica del concejo de Langreo*, Madrid, 1925, menciona los rudimentarios sistemas de evacuación de inmundicias, p. 86; y el problema sanitario de los cementerios cercanos a las poblaciones, p. 89. También da cuenta de la presencia de tuberculosis, sífilis y "antracosis del minero" como principales problemas sanitarios. Asimismo en la *Topografía médica de Laviana*, Madrid, Cosano, 1927, subraya la inexistencia de anquilostomiasis en el concejo en aquel momento, p. 125. Resalta asimismo que la sífilis no estaba extendida por la práctica inexistencia de prostitución en la comarca, lo que no deja de ser sorprendente, ya que esta tenía, al parecer, sus focos en las inmediaciones de los pozos mineros. El autor resalta también la presencia de antracosis (la expresión de la época para referirse a antraconiosis o silicosis en diversos grados).

Por su parte Jorge de Murga y Serret, autor de *Geografía y topografía médica de Mieres*, Madrid, Cosano, 1944, en la p. 79 advierte —a diferencia de José María Jove— de la gran extensión de la sífilis por efecto de la proliferación de prostíbulos cercanos a las explotaciones mineras. También avisa de la abundancia de hernias en la minería de la zona por los esfuerzos continuados, p. 83, y en las páginas 87 y ss. confirma la presencia de antracosis "que afecta a un crecido número de obreros", p. 93.

Para un resumen del resto de obras sobre concejos mineros, como la de Francisco Pérez Gómez, *Topografía médica del término municipal de Caso*, 1956, véase la introducción de Xuan Fernández Bas a la reedición de la *Topografía médica de Gijón* de Felipe Portolá Puyós, Gijón, VTP, 2004.

⁵ Al respecto y toda vez que a continuación se hará un resumen de la cuestión en unas escasas líneas, véase Carlos García Fernández, *El Archivo Histórico de Hunosa y la construcción de la seguridad en la minería del carbón asturiana*, Hunosa, Oviedo, 2005.

generativas de columna, particularmente entre los picadores⁶. Junto con los anteriores tipos de molestias destacan los problemas de agudeza visual disminuida, lo que muestra que los ojos del minero, en los que penetraba mucho polvo y otras partículas, sufrían casi tanto como su espalda y sus pulmones. Otras patologías, relacionadas con todo lo anterior aunque con relativa presencia, serían la tuberculosis pulmonar, las pleuritis residuales, las cardiopatías, la hipertensión arterial, diversos tipos de hernias, particularmente las inguinales, y las gastroenteropatías. Lo más grave era, sin embargo, que muchos trabajadores acababan su vida laboral padeciendo varios de estos problemas de salud a la vez.

Es difícil, en todo caso, establecer cronologías o dar cifras exactas de afectados, ya que la mayor parte de las empresas no realizaban un seguimiento exhaustivo —y mucho menos de forma documental— sobre estas cuestiones. Como aproximación puede, no obstante, apuntarse que la práctica totalidad de los mineros sufría alguna de estas dolencias durante su vida laboral o bien salía de ella —prematuramente o no— padeciéndolas. Tampoco resulta fácil relacionar directamente todo esto con los ciclos económicos. Evidentemente, en épocas de auge de los beneficios para las empresas mineras asturianas, como lo fue el contexto de la Primera Guerra Mundial, las condiciones generales de vida para sus trabajadores (fundamentalmente a través del salario) mejoraban muy sensiblemente, pero también aumentaba la presión incrementándose los riesgos laborales y, sobre todo, la duración de la jornada, tanto la efectiva como la informal, al exigirsele al trabajador la multiplicación de las horas extras⁷. En contraposición a esto, la pauperización, la baja de los salarios y la carestía y encarecimiento de los suministros en ciertos periodos de contracción empresarial, podía ser la causante no sólo de una caída del empleo, sino de un descenso en las defensas en los trabajadores al reducirse ocasionalmente la calidad de vida e incrementarse la presión productiva sobre la fuerza de trabajo. Todo ello originaba a su vez una expansión de las enfermedades laborales inicialmente imperceptible,

⁶ Generalmente estas lesiones aparecen en casi cualquier periodo y obrero que haya trabajado en el interior de la mina durante 18-20 años por la dureza y exigencia física requerida y aún más en aquellos momentos en que la mecanización resultaba mínima o prácticamente inexistente.

⁷ Todo esto era mucho más frecuente que la intensificación de los ritmos de trabajo, algo curioso pero muy propio de una minería como la asturiana que tradicionalmente buscó, antes que la productividad, la acumulación de mano de obra y el abaratamiento de costes.

pero cuyos efectos habrían de reflejarse años después en algunos datos estadísticos dispersos.

A tenor de lo referido, se deduce el desamparo en que se encontraban los trabajadores, desprovistos de una cobertura social que permitiesen un retiro digno no bien comenzaran a mostrarse enfermos, e incluso de una legislación eficaz que regulase la seguridad e higiene en las minas. Ello no deja de guardar estrecha relación con contextos políticos poco proclives a prestar atención a estas cuestiones.

Hasta ahora, los padecimientos citados pueden considerarse más o menos comunes. De todas formas, y debido a las extremas condiciones en que se desarrolla su trabajo, los mineros no sólo se han visto expuestos a la enfermedad en mayor proporción que otros trabajadores, sino que, sobre todo, han padecido patologías muy particulares relacionadas con su actividad.

En cuanto dolencias particularmente vinculadas al trabajo subterráneo, o casi exclusivas de la minería del carbón, en primer lugar ha de considerarse el factor humedad de las explotaciones carboníferas asturianas, que, combinado con el calor natural a gran profundidad, producía muchos casos de reumatismo. También las condiciones anteriores, unidas a la escasa higiene de las minas a comienzos del siglo XX, se traducían en anquilostomiasis, una infección intestinal que puede llegar a producir anemia causada por dos tipos de gusano⁸. Finalmente, y también vinculadas a las peculiaridades del trabajo minero, eran muy frecuentes lesiones específicas en tendones y ojos como la bursitis, la tenosinovitis y el nistagmus⁹. En todo caso, interesa en este punto resaltar una cuestión: idéntica actividad laboral realizada en contextos técnicos, socioeconómicos, geográficos, culturales y ju-

⁸ La transmisión de la enfermedad normalmente se produce porque los huevos de los gusanos aparecen en el suelo por las heces de personas infectadas. En la tierra eclosionan dando lugar a larvas infectivas que penetran a través de la piel de los pies descalzos y a partir de ahí se introducen en el organismo. La mejora de la higiene en las minas y la introducción del calzado de seguridad limitaron su presencia a partir de los años veinte y coadyuvaron a la práctica eliminación de esta enfermedad a partir de los años cincuenta.

⁹ El nistagmus consiste en oscilaciones oculares involuntarias y regulares que producen pérdida de capacidad visual, vértigo, vómitos, etc. Se genera, entre otras cosas, por falta de iluminación directa y carencia de ventilación que lleva a la constante inhalación de grisú. La mejora de la ventilación y de la iluminación (sobre todo con la generalización de la lámpara eléctrica) redujeron esta dolencia en los años sesenta del siglo XX. Véase Ramón García Piñero, *Los mineros asturianos bajo el franquismo (1937-1962)*, Madrid, Fundación Primero de Mayo, 1990, p. 96. También se supone que ciertos medicamentos o drogas pueden causar nistagmus, caso de la ingesta excesiva de alcohol.

geográficos distintos puede dar lugar a problemas, lesiones y enfermedades diferentes¹⁰. Así, en las minas inglesas, el nistagmus tradicionalmente resultó ser uno de los principales males a combatir, mientras que en las minas asturianas (menos "lóbregas" y con menor presencia de gases tóxicos) su presencia fue mucho más reducida¹¹.

Resulta además interesante tomar en consideración otra cuestión. La implantación del franquismo puede vincularse con alteraciones en las enfermedades padecidas por los mineros asturianos. Asimismo, diversas opciones tomadas por los empresarios mineros acarrearán consecuencias negativas que podrían haber sido evitadas o suavizadas de seguir otras líneas de actuación. En primer lugar los cambios industriales y los extremos modos de explotación dejaron su huella. Durante los años cuarenta y cincuenta el carbón asturiano recuperó su condición de materia prima estratégica en un contexto de aislamiento político y económico. Debido a ello, aumentó la presión sobre una masa laboral que había sido, en paralelo, maniatada para toda acción reivindicativa y que al menos hasta el final de los años cincuenta hubo de sobrevivir en un contexto generalizado de precariedad. Todo lo anterior conllevó su plasmación en primer lugar a través de los accidentes laborales, pero la situación en cuanto a las enfermedades y lesiones fue tal vez más grave. En este contexto, también la progresiva, aunque insuficiente, mecanización de las minas trajo consigo enfermedades novedosas¹² como en el caso de la malacia del semilunar¹³ o la artrosis hiperostósante del codo, asocia-

¹⁰ En este sentido existen estudios comparativos entre países que reafirman esta peculiaridad a niveles nacionales y para todo tipo de ocupaciones debido a las diferencias en la estructura industrial de cada región. Véase *Europa Minera*, núm. 17, primer semestre de 1992, pp. 83-84.

¹¹ Esto se debe a que, frente a problemas como el polvo y la insuficiencia de riegos, frecuentes en las minas españolas, en Inglaterra tenían más incidencia cuestiones como el estrés por los ritmos de trabajo o la mala iluminación y ventilación. De esta forma, mientras que en Inglaterra afectaba al 25% de los trabajadores, en España, en 1950, sólo aparecen consignados 428 pensionados; esto es, enfermos reconocidos por nistagmus. Véase *Europa Minera*, núm. 17, primer semestre, 1992, pp. 83-84. En el año 1972 de 39.478 pensionistas por enfermedades profesionales en España, 38.021 lo eran por silicosis y sólo 220 por nistagmus: García-Durán De Lara, *La calidad de la vida en España...*, op. cit., p. 365.

¹² No todas las enfermedades profesionales pueden darse en todos los periodos. Por ejemplo, la queratoconjuntivitis actínica, una inflamación producida por la soldadura eléctrica, no puede existir antes de la implantación de esa tecnología.

¹³ Necrosis o muerte del hueso "semilunar" producida por la falta de irrigación del mismo —debida a la fatiga del músculo y hueso por esfuerzos continuados— y que llega a producir su aplastamiento.

das ambas a la utilización de herramientas neumáticas de precisión y útiles vibratorios, al igual que los primeros casos de sordera profesional.

La silicosis como enfermedad profesional

Sin embargo, junto a las patologías reseñadas, en la minería asturiana en particular y en la carbonífera en general, la enfermedad profesional que se asocia indefectiblemente con el sector extractivo¹⁴ y sobre la que los trabajadores basaron el peso de sus reivindicaciones fue la neumoconiosis, conocida popularmente como silicosis, la cual experimentó un gran crecimiento durante los años del franquismo. La neumoconiosis es una enfermedad evolutiva e incurable producida por los daños en el tejido pulmonar que causa la inhalación frecuente de diversos tipos de polvo (por ello es también muy frecuente en otras profesiones menos conocidas como la de marmolista). En la minería se dan tres variantes de la misma en función del tipo de polvo inhalado, su procedencia y los daños físicos que provoca: silicosis, antracosis y antracosilicosis. La primera de estas patologías, la silicosis propiamente dicha, es la causada por la inhalación prolongada de partículas silíceas, de ahí su nombre. Es el tipo de neumoconiosis que más incidencia ha tenido tradicionalmente, sobre todo entre los mineros que están en contacto con el polvo de roca que se desprende de la perforación de galerías para llegar a las vetas de carbón, caso de los barrenistas. Por su parte, las otras dos son originadas principalmente por el polvo de carbón en sus diferentes variedades, antracita y hulla fundamentalmente y, consecuentemente, han incidido más en cate-

¹⁴ Es importante hacer una precisión en este punto, y es que, aunque la mayor parte de los expedientes tramitados por el Fondo Compensador del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en España con respecto a incapacidades permanentes debidas a enfermedad profesional tenían que ver con la silicosis, esto no hace de la misma una enfermedad exclusivamente minera, aunque su incidencia era muy superior, sobre todo en las explotaciones hulleras, de las que aquí precisamente se trata. De hecho en España entre 1963 y 1968 el Fondo Compensador analizó 18.575 solicitudes que tenían como objeto la silicosis en 133 trabajos diferentes que iban desde la fabricación de perfumes hasta la manipulación de pescado. De ellas, 12.551 tenían que ver con la silicosis de los mineros del carbón. Véase Julián Ángel Avilés Caballero, *La silicosis de los mineros y sus problemas médico-legales*, Oviedo, Richard Grandio, 1969, p. 119.

enfermedades profesionales relacionadas con el arranque del carbón, como la de los picadores. La confusión de nombres asociando todas las patologías con la primera se debe a que el sílice (dióxido de silicio), dado su poder patógeno y su abundancia en la corteza terrestre, es el principal protagonista en la mayoría de las neumoconiosis, cuando no el único. De esta forma resulta frecuente que el término *silicosis* se use para denominar cualquier neumoconiosis y por ello, en este texto, se mantendrá esta simplificación.

Como ya se ha apuntado, la presencia de esta enfermedad probablemente fue paralela al comienzo de la minería del carbón asturiana a gran escala, en la segunda mitad del siglo XIX, aunque en esos primeros tiempos no se tenía conciencia clara de sus causas y probablemente ni siquiera de su existencia. A pesar de estas observaciones, es posible documentar un cierto rastro de la misma a través de la literatura social decimonónica que abordaba la temática de la mina, describiendo la figura del viejo minero siempre tosiendo. Sólo en fechas relativamente tardías empezó a definirse la enfermedad, aunque no como una amenaza bien identificada siquiera en textos especializados¹⁵. De hecho, aún en la década de 1920, se aseveraban afirmaciones como que la inhalación de polvo de carbón prevenía, supuestamente, la tuberculosis¹⁶. Será a partir de 1925 cuando se comience a perfilar con claridad el problema, aunque sin adoptar demasiadas medidas para solucionarlo.

Por esas fechas, como se ha indicado anteriormente, aparecen referencias sobre la presencia de algún tipo de silicosis en el centro de

¹⁵ "El polvo de carbón produce asma y tuberculosis pulmonar antracósica [pero] no se puede evitar con máscaras respiratorias, que no son prácticas ni las admiten los mineros, ni tampoco se puede apelar al riego de las galerías y tajos [*sic*], porque esto sería sustituir un mal con otro: el polvo por la humedad y el barro". Véase José Martínez. *El trabajo en las minas*, Madrid, Instituto de Reformas Sociales, 1910, p. 121. La acción constituía una postura cómoda por simple, a falta eso sí de una tecnología de nebulización de agua adecuada y de una implicación estatal a la hora de proporcionar una cobertura médica y social a los trabajadores; algo escasamente probable, en cualquier caso, debido a las debilidades financieras del aparato estatal durante la Restauración y a la reducida permeabilidad del empresariado de la época a la idea de la necesidad de políticas sociales o a la inversión, no ya en prevención, sino siquiera en tecnología y maquinaria para incrementar los rendimientos y la seguridad.

¹⁶ Véase Jorge de Murga y Serret, *Geografía y topografía médica de Mieres*, op. cit., p. 91, y José María Jove y Canella, *Topografía médica del concejo de Langreo*, op. cit., p. 187. De hecho por entonces también se creía que fumar salvaguardaba de varias patologías. "Desgraciadamente" por aquellos años se prohibió fumar dentro de las minas debido a que esta práctica se compaginaba mal con la existencia de gases explosivos como el grisú.

Asturias, concretamente en Langreo y Laviana¹⁷; y en los años treinta José Marvá y Meyer¹⁸ la mencionaba como un problema de primer orden en la minería española bajo la denominación de *andracosis (sic)*; para finalmente aparecer documentada en la comarca minera de Mieres iniciados los años cuarenta¹⁹. Todas estas referencias, sin embargo, no aportan demasiados datos, tampoco sirven para realizar una cuantificación de los afectados ni analizar en profundidad las causas de la difusión de la enfermedad.

Durante esos años cuarenta un cambio inicialmente político trajo consigo consecuencias sociales, culturales y, cómo no, económicas. El ritmo de trabajo tiene mucho que ver con la cadencia respiratoria y esta con la cantidad de polvo de carbón o sílice inhalado durante el trabajo y, como se ha enunciado, fue lo que empezó a ocurrir en las minas asturianas (y en otros lugares como las explotaciones leonesas) en relación con las acuciantes necesidades energéticas del régimen. En paralelo a la presión sobre los ritmos de trabajo se produjo otro cambio. Hasta la Primera Guerra Mundial las explotaciones mineras asturianas eran esencialmente galerías excavadas en la montaña y por eso en esta región todavía existen en la actualidad rastros de más de dos mil de esas explotaciones, la mayor parte abandonadas. En un contexto como el reseñado, de máxima demanda de carbón (en aquel caso desde el mercado exterior), los empresarios asturianos tuvieron incentivos para fomentar un tipo de explotación que generaba mejores rendimientos en una geología muy peculiar como la cantábrica: los pozos mineros. En los años veinte, una vez la coyuntura internacional cambió nuevamente, la demanda de carbón se redujo y este tipo de explotaciones no siguieron creciendo numéricamente. La definitiva implantación de los pozos en el paisaje minero del Principado —hasta un total de unos cincuenta— se produjo, sin embargo, en el contexto de la fuerte demanda (en este caso nacional) de carbón durante los años cuarenta y cincuenta.

Llegados a este punto, se plantea el siguiente problema: frente a la mina de montaña (o la más saneada explotación a cielo abierto) el formato tradicional de pozo minero que penetra verticalmente en la

¹⁷ Véase José María Jove y Canella, *Topografía médica del concejo de Langreo*, op. cit., y *Topografía médica de Laviana*, op. cit., p. 125.

¹⁸ Véase José Marvá y Meyer, «La previsión en la Seguridad e Higiene del Trabajo», Madrid, 1932 (transcripción de una conferencia dada en la Sala Maluquer del Instituto Nacional de Previsión), p. 6.

¹⁹ Véase De Murga y Serret, *Geografía y topografía médica de Mieres*, op. cit.

tierra es un medio más eficiente a la hora de exprimir vetas subterráneas pero también más propicio para la difusión de la silicosis en ausencia de medidas para contrarrestarla. Esto se debe a que las minas de montaña son normalmente más pequeñas y menos profundas, más húmedas (lo que hace que el polvo se quede “pegado” a las rocas, propagándose en menor medida por el aire) y consiguientemente poseen una atmósfera menos viciada y polvorienta que en los pozos. Frente a este tipo de lugar de trabajo, está la opción de buscar las vetas de carbón a través de la perforación de pozos mineros (el tipo de explotación que popularmente se asocia con esta actividad a través de la imagen del castillete por el que se desciende a la mina) situados normalmente en los valles o en las faldas de las montañas. En ellos, si no se cuenta con un sistema de ventilación potente y bien planificado, el aire está más viciado. Además, por su propia morfología, precisan de mucha más labor de perforación que una simple mina de montaña²⁰, lo que implica más polvo, no ya para extraer el carbón, sino para llegar hasta él. Además, este tipo de entornos de trabajo requieren por todo lo anterior una mayor mecanización, lo que conllevó inicialmente la introducción de locomotoras diésel para el arrastre²¹ que contaminaban y removían aún más la atmósfera del interior de las explotaciones.

Todos estos son factores tecnológicos o geológicos que determinaron en los años cuarenta y primeros cincuenta una enorme expansión de la silicosis, siempre sobre una base de enfermos previa desconocida, pero desde luego existente. Sin embargo, los factores anteriores no son por sí solos definitivos. Una mecanización basada en la electricidad y no en la combustión, la inyección de agua en el interior de las explotaciones, la inversión en un buen sistema de ventilación para las galerías... hubiese solucionado este y otros problemas (por ejemplo, a mejor ventilación, menor acumulación de gas y por tanto menor riesgo de explosión). Sin embargo, a todo esto se sumaban dos factores estructurales. En primer lugar el empresariado asturiano, que contaba con la predisposición histórica y cultural así como con una serie de limitaciones financieras para obtener sus beneficios no a través de innovación en las técnicas de explotación, la mecanización de las minas o la cualificación de la mano de obra, todo lo cual implica fuerte inver-

²⁰ Ya que los pozos no son una simple galería que penetra en la montaña o la sierra hacia la veta de carbón, sino que constan de un pozo que puede descender 300 o 500 metros en la tierra y a partir del cual parten galerías que penetran hacia la veta.

²¹ En realidad este fenómeno se dio en Asturias sobre todo en los años sesenta.

sión, sino a través de la simple acumulación de grandes masas de mano de obra no especialmente motivada o cualificada. Por todo ello, tras la implantación del régimen franquista (muy ligado a una serie de sectores sociales y grupos de interés económicos) los empresarios mineros contaban con la posibilidad de retomar un programa que por otro lado habían aplicado durante gran parte de la Restauración a través del apoyo de otro tipo de regímenes conservadores. Y es que todo lo anterior —ese enfoque en el factor trabajo usado de forma masiva y barata frente a la inversión o la innovación— sólo podía llevarse a cabo bien mediante políticas paternalistas de control, vía agotada ya llegados los años veinte, bien mediante el apoyo del aparato represor del Estado para mantener en calma, con bajos salarios y trabajando en explotaciones anticuadas, a esas grandes masas de mano de obra a las que se ha aludido. A la vez coadyuvaba que ese Estado apenas insistiera mediante la legislación de unas condiciones de trabajo mínimas —lo que exigiría la inversión del empresariado—, ni presionaba para que se vigilasen las disposiciones jurídicas existentes. Así pues, en los pozos mineros asturianos se unieron un medio físico problemático, una reducida inversión para superar los problemas, un escaso celo para evitarlos y un interés coyuntural para acumular trabajadores en esos mismos pozos. De esta forma se entiende, por ejemplo, que una minería como la británica, bastante mecanizada y donde existían cuantitativamente cerca de once veces más pozos mineros que en las cuencas mineras asturianas (obviamente esto se debe a que se compara una isla con una pequeña región), la silicosis no constituyese un problema de la magnitud que alcanzó en el caso asturiano; y es que la realidad empresarial y social se solapa con la técnica o la geológica modificándolas.

En 1943 se estimaba que eran suficientes 10 años de trabajos subterráneos para contraer neumoconiosis y entre los más afectados estaban, desde luego, los barrenistas²². Que por esos años aparezcan más datos al respecto que en las décadas pretéritas es producto del progreso médico y científico, pero también de los efectos prácticos de un repunte apreciable de la enfermedad en los años cuarenta y cincuenta del siglo XX (en relación con los problemas de ventilación y las jornadas de trabajo febriles). En 1958 en las cuencas asturianas centrales trabajaban más de 40.000 mineros, de los cuales al menos 5.500 de ellos estaban afectados de las diversas formas de silicosis en primer

²² Véase Ramón García Piñeiro, *Los mineros asturianos...*, op. cit., p. 92, y Julián Ángel Avilés Caballero, *La silicosis de los mineros...*, op. cit., p. 31.

grado²³; por otro lado, existían unos 5.000 pensionistas, de los que 3.000 estaban enfermos de diversas patologías del trabajo²⁴. En los años sesenta, se determina que eran precisos 15 años de permanencia en los puestos de arranque para contraer el primer grado de neumoconiosis y la edad media del trabajador que la padecía era de 37 años, según informes elaborados a posteriori por los servicios médicos de Hunosa²⁵. Es precisamente durante la década de los años sesenta cuando empieza una lucha sistemática contra esta lacra minera en paralelo a la crisis y posterior nacionalización del sector. Nótese que el cambio de contexto empresarial en el sector, pasándose del predominio privado —en el que las pérdidas producto del ajuste y la mejora debían ser asumidas por los titulares de las minas— a la titularidad pública —donde las pérdidas se socializan—, resulta decisivo a la hora de explicar el cambio de actitud. Con todo, a principios de los años setenta había aún más de 2.500 trabajadores silicóticos de primer grado en la minería asturiana²⁶. Paradójicamente la mejora de la situación traerá consigo la aparición de muchos casos ocultos con anterioridad, por muchas razones: al integrarse las explotaciones privadas en la estatal Hunosa²⁷ la rigurosidad de las exploraciones médicas au-

²³ Véase Julián Ángel Avilés Caballero, *La silicosis de los mineros...*, op. cit., p. 50. La silicosis, desde el punto de vista legal, se clasificaría en grados ya desde muy temprano. Véase Guillermo Comba Ezquerro, «La silicosis como enfermedad del trabajo», *Revista del Combustible*, año VI, 2.ª época, núms. 45-46, agosto-septiembre de 1949. Con el tiempo su precisión fue creciendo a la par que la cobertura legal en cuanto a compensaciones sociales como el retiro, una pensión o el traslado a un puesto de ex-primer grado que comprendería los casos de silicosis definida y típica que no origina, por sí misma, disminución alguna en la capacidad para el trabajo; en este caso la ley exigiría en los setenta un puesto de trabajo exento de riesgo pulvígeno. La silicosis de segundo grado englobaría los casos que inhabilitan al trabajador para desempeñar las tareas fundamentales de su profesión habitual. En cuanto al tercer grado, se trataría de aquellos casos en que la enfermedad se manifiesta al menor esfuerzo físico y resulta incompatible con todo trabajo.

²⁴ Véase Julián Ángel Avilés Caballero, *La silicosis de los mineros...*, op. cit., p. 38. Resultados de análisis de ambiente pulvígeno realizados en la empresa por el Instituto para la Prevención Técnica de la Silicosis en las Minas de Asturias, C/137, leg. 2, Fondo Sociedad Hullera Española, Archivo Histórico de Hunosa (AHH), Carpeta «Seguro de silicosis (1947-1962)», C/254, leg. 1, Fondo MDL, AHH.

²⁵ Véase *Symposium Nacional de Silicosis*, Oviedo, Instituto Nacional de Silicosis, 1971, p. 4. En ese mismo año de 1970 en Asturias había 15.942 pensionistas por silicosis, mientras que en todo el resto de España y por todas las patologías relacionadas con neumoconiosis eran 34.270 los pensionistas.

²⁷ La creación de Hunosa aportó muchas cosas a la seguridad en las minas de carbón asturianas y a la lucha contra la silicosis en particular. La silicosis sufrió un retro-

mentó; por otro lado, las mayores prestaciones que estos enfermos pasaron a percibir hicieron que muchos mineros dejaran de estar interesados en ocultar sus situación. Tras cinco años (1969-1974) de reconocimientos físicos bastante rigurosos —sobre todo en comparación con la situación previa—, principalmente a través de fotoseriación (placas radiográficas) a un porcentaje situado en torno al 80% de los trabajadores, la conclusión fue que en torno al 15% de la plantilla total de la empresa estaba afectada en diversos grados; es decir, unos 2.350 trabajadores, cifra que con el tiempo se reduciría y que, por ejemplo en 1975, ya representaba menos del 8% de los trabajadores de la empresa²⁸.

A partir de esta fecha, los nuevos diagnósticos fueron siempre inferiores al 1%; y con el tiempo los índices se redujeron progresivamente todavía más hasta porcentajes inferiores al 0,1% a principios de los años ochenta²⁹. El mayor número de enfermos pertenecía a la categoría laboral de picador, aunque los principales afectados porcentualmente eran los posteadores y los barrenistas, así como los vigilantes. Su edad media era de 44 años y el tiempo de permanencia en el interior de la mina, de 20 años³⁰. Aún en 1975 la provincia de España con más casos de tuberculosis pulmonar —que puede asociarse a la silicosis o antraconiosis— por cada 100.000 habitantes era Asturias con un índice de 43,36³¹.

Hasta aquí se ha mostrado el abanico de enfermedades profesionales a que se vieron abocados los trabajadores del sector hullero con especial atención respecto a la presencia de la silicosis, para cuya incidencia diferencial se han apuntado posibles causas. Queda claro im-

ceso espectacular gracias, en primer lugar, a la multiplicación y mejora de la práctica de inyectar agua en los tajos antes de la explotación (lo que limita el polvo desprendido en el arranque del carbón y por tanto minimiza el polvo en el ambiente) así como también debido a la mayor rigurosidad en los reconocimientos médicos al personal. Además, la creación de esta empresa supuso el comienzo del fin para muchas explotaciones marginales carentes de medidas de seguridad adecuadas.

²⁸ Véase Memorias del departamento de Seguridad de los años 1968, 1969, 1973, 1974, 1977, 1979, 1980 y 1981. Caja 588, legajo 2, Fondo Hunosa, AHH.

²⁹ En todo caso, si se relacionasen estas cifras y las anteriores con el número de obreros exclusivamente de interior (toda vez que muchos datos usados para calcular porcentajes se ofrecían tradicionalmente en relación con la plantilla total de la empresa, tanto de interior como de exterior) los porcentajes se multiplicarían casi por dos, ya que eran los trabajadores que bajaban al interior de las minas los que contraían la enfermedad.

³⁰ «Memorias de la Dirección de los servicios médicos», Fondo Hunosa, C/590, leg. 1, AHH.

³¹ Informe Poesa, 1978, p. 264.

plicitamente, aunque no ha podido entrarse de lleno en ello, que la historia médica de una comunidad laboral tiene mucho que ver no sólo con los factores ambientales o tecnológicos, sino que los ritmos de trabajo y también la propia mejora de los salarios —y por tanto de cuestiones como la alimentación— o la reducción del tiempo de trabajo propician que el organismo enferme. En la misma medida, el contexto legislativo, la disposición del Estado a vigilar el cumplimiento de la normativa y a dotar de recursos a los órganos competentes para arbitrar al respecto, la articulación de sistemas de provisión social de ámbito nacional —aumentando indirectamente el descanso del obrero— son cuestiones que tienen mucho que ver con la salud de los trabajadores. Habida cuenta de la imposibilidad para examinar todo esto, aquí se pasará a indagar con especial atención las consecuencias de la más grave y difundida de las patologías reseñadas hasta el momento, la silicosis, y la reacción que su presencia suscitó en trabajadores y Estado.

El fracaso de las políticas de previsión social. La “revolución pendiente”

No cabe duda que la problemática sociolaboral que representaba el que gran parte de los “productores” del carbón empleados en labores de arranque sufrieran múltiples patologías, y en particular silicosis, fue tempranamente captada por las autoridades franquistas³². Sin embargo, los intereses contrapuestos de Estado y empresarios, así como la falta de voluntad para acometer con empeño y rigor medidas preventivas, acabaron por convertir en bandera política de movilización y oposición a la dictadura la enfermedad profesional de la silicosis. Es precisamente ese aspecto el que establece sustanciales diferencias con colectivos enfermos de otros sectores laborales con índices de siniestralidad, si no superiores, semejantes a los establecidos para la minería del carbón³³. La “singularidad” de los mineros asturianos plasmada en la cohesión interna que caracterizaba al colectivo, el cerrado tejido

³² *Revista del Combustible*, núm. 49/50, agosto-septiembre de 1949.

³³ Véase Carlos García Fernández, «La siniestralidad laboral de los mineros asturianos durante el franquismo (1937-1975)», en *V Encuentro de Investigadores del Franquismo*, Universidad Castilla La Mancha/ Fundación Primero de Mayo, Albacete, 2003.

social que al albur de contingencias laborales o personales había ido conformando estrechas redes de solidaridad y la pervivencia de una memoria, en fin, de lucha y reivindicación articulan resortes explicativos que por un lado corroboran la afirmación de la particularidad de la minería con respecto a otros sectores laborales y por otro preludivan el problema político en que se convertirá la silicosis no bien el contexto de las relaciones laborales altere la correlación de fuerzas existente en la posguerra.

La lucha iniciada en los años sesenta a propósito de la enfermedad, polarizada en torno a la actuación de la Comisión de Silicóticos y jalonada con importantes huelgas de solidaridad por el mismo motivo en los años 1964 y 1968, reflejaba en lo inmediato un abierto cuestionamiento del orden impuesto. La articulación de fórmulas de representación obreras que funcionaban bordeando el cauce legalmente establecido así como la abierta ilegalidad que suponía la huelga, tipificada en el código penal como delito de lesa patria, no hicieron sino mostrar sin ambages el fracaso de las políticas de previsión social y las contradicciones internas que su aplicación conllevaba³⁴.

No cabe duda de que el régimen franquista cimentó su poder sobre la base de una represión cuya magnitud, aún en la actualidad, es difícil de precisar, pero en la misma medida y casi desde los primeros momentos se presentó como máxima el "recuperar a las masas para España" y para ello era necesario el desarrollo de un programa de previsión social ya perfilado en el Fuero del Trabajo que "garantizaba" una eficaz gestión para amparar al trabajador en el infortunio mediante un compacto tejido de seguros sociales de vejez, invalidez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que en última instancia no buscaban sino la generación de consenso y la legitimación política³⁵. Esta estrategia, definida como "el halago gironiano", se polarizó de forma especial en los mineros asturianos, grupo laboral que ocupaba un puesto clave en el entramado socioeconómico, tanto por la actividad que desempeñaban cuanto por la influencia que ejercían entre la clase obrera española³⁶. En ese sentido, resulta revelador que el primer seguro de enfermedades profesionales fuera el de sili-

³⁴ En una reunión de la Delegación Local de Sama de Langreo en 1962, los vocales hacen alusión al "menosprecio de la norma o lo que es peor, su conducta omisiva [de los patronos], una auténtica traba para el desarrollo de una futura legislación", Fondo AISS, c. 9299, Archivo Histórico de Asturias, AHA.

³⁵ Véase Carme Molinero, *La captación de las masas. Política social y propaganda en el Régimen Franquista*, Madrid, Cátedra, 2005, p. 93.

³⁶ José Antonio Girón de Velasco fue ministro de Trabajo desde 1941 a 1957.

cosis, aunque en la misma medida no deja de ser contradictorio el limitado alcance del mismo, toda vez que, sorprendentemente, este seguro no incluía a los mineros del carbón, que representaban los dos tercios de los potencialmente afectados³⁷. En efecto, la contradicción manifiesta que de un lado reconocía la gravedad de la enfermedad, y por ello había sido, desde 1941, objeto de preocupación oficial, y de otro excluía a la mayor parte de quienes podrían beneficiarse de las limitadas prestaciones del seguro no hacía sino reflejar la realidad de una ambigua política social que a la postre se plegaba a los intereses de la patronal hullera, que, de esta manera, seguía contando con un personal altamente cualificado y no afrontaba indemnizaciones por enfermedad. A lo largo de los años siguientes, manteniendo una tónica de continuidad con lo expresado anteriormente, se asistirá a una paulatina regulación de la silicosis, incluidos ya los mineros del carbón, donde más que incidir en los aspectos preventivos, se recogían las remuneraciones económicas, tremendamente exiguas, a que los silicóticos tenían derecho. Así, tanto en la reforma del reglamento del seguro de 1946 como en las acometidas en los años 1949 y 1961, resulta reveladora la norma que, lejos de mostrarse inflexible a la hora de promover la correcta inyección de agua en las capas con índices de polvo superiores a los recomendables, o alejar a los afectados de las zonas de riesgo, reconocía pluses de enfermedad a los mineros silicóticos destajistas que continuaran trabajando en labores de arranque³⁸. Por otro lado se daba la circunstancia de que la pérdida de poder adquisitivo que conllevaba el alejamiento de los puestos de trabajo mejor remunerados retraía a los mineros, que consecuentemente preferían, aun a costa de su salud, mantener sus salarios de picadores o barrenistas. En buena lógica, habría sido mucho más rentable invertir en eficaces medidas de prevención y seguridad en las minas que

³⁷ En 1941 por disposición del Ministerio de Trabajo se crea el Seguro de Enfermedad Profesional denominada Silicosis aunque no va a ser obligatorio en la minería del carbón hasta al año 1944 (ampliación y modificación del Seguro de Silicosis en orden del 26 de enero de 1944 y decreto del 23 de diciembre de 1944). *Estudio monográfico sobre la silicosis*, año 1972, Fondo AISS, libro 1344, AHA.

³⁸ En el año 1946 se redacta un nuevo reglamento que amplía las prestaciones económicas y garantiza su revisión cada cinco años. En 1947 (decreto del 10 de enero de 1947) se crea el Seguro de Enfermedades Profesionales en el que se integra el de Silicosis, aunque su implantación se retrasaría hasta el año 1949 (orden del 19 de julio de 1949 que aprueba el Reglamento del Seguro de Enfermedad Profesional derogando el de Silicosis del año 1946). En 1961 se fusionan el Seguro de Accidentes y el de Enfermedades Profesionales en el Fondo Compensador del Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales.

afrontar, llegado el caso, indemnizaciones a los enfermos por silicosis en sus distintos grados. Sin embargo, lo poco proclive que el nuevo Estado se mostró a la hora de exigir el cumplimiento de las responsabilidades empresariales determinó que la patronal rehusara acometer cuantiosas inversiones en modernización y acopio de materiales específicos para el trabajo en condiciones de peligrosidad, toda vez que contaba con una mano de obra sometida y necesitada de ingresos para sobrevivir. La normativa que reconocía a los silicóticos de segundo y tercer grado el 55% y 75% del salario respectivamente, porcentajes que no estaban sometidos a modificación atendiendo a los constantes incrementos del nivel de vida, representaba la otra cara de la realidad de unas leyes que eran periódicamente publicitadas para alabar las bondades del sistema. No es de extrañar que, ante esta tesitura, muchos mineros rehusaran someterse a reconocimientos médicos, conscientes del grave perjuicio económico que ello supondría para ellos y sus familiares.

La peligrosidad que encerraba el trabajo en la mina y las cortas expectativas de vida laboral y biológica podrían, en efecto, ser consideradas como una fatalidad inevitable, aunque ello ocultara prácticas empresariales poco rigurosas, amén de escaso control institucional, pero sobre todo son determinantes para entender el comportamiento un tanto arisco del minero. En parte sabedores del destino que les espera, los mineros desarrollarán actitudes de rebeldía e indiferencia ante la vida y, en la misma medida, fomentarán redes de solidaridad, conscientes de la necesidad de apoyo mutuo ante la trágica realidad compartida³⁹ y la absoluta orfandad en que se encontraban, toda vez que la institución que —al menos nominalmente— debía velar por sus derechos, era incapaz de contrarrestar las flagrantes irregularidades en que incurrían los grandes señores del carbón. En ese sentido, durante la década de los años cincuenta, en un proceso paralelo al incremento de los enfermos de silicosis, se asistirá a un intento, por parte de las autoridades sindicales verticalistas, de llamar la atención sobre una realidad a la que no era posible sustraerse, promoviendo escritos que frenasen los abusos que se estaban cometiendo sobre todo en relación al mantenimiento de los silicóticos de primer grado en puestos de arranque o la pérdida de capacidad adquisitiva cuando

³⁹ Véase Ramón García Piñeiro, «Solidaridad de base. Acciones primarias y plataformas unitarias de resistencia al franquismo en Asturias», en S. Castillo, y J. M. Ortiz, *Estado, protesta y movimientos sociales*, Bilbao, Asociación de Historia Social/ Universidad País Vasco, 1998, pp. 463-475.

estos eran trasladados al exterior, aunque esas protestas finalmente se quedaban en meras declaraciones de intenciones, bienintencionadas pero ineficaces⁴⁰.

En efecto, el paulatino incremento de la masa de enfermos había sido consecuencia directa de una nefasta gestión y de la falta de "mano dura" a la hora de exigir a los empresarios que cumplieran la normativa, pero sin duda guardaba directa relación con la ausencia de una abierta contestación por parte de los mineros. El primer *ventennio* franquista se caracterizó por la "tranquilidad" laboral reinante ante la generalización de las medidas coercitivas y represivas que mantuvieron aletargado al otrora potente movimiento obrero. La flexibilización de las, hasta entonces, rígidas relaciones laborales a partir de la entrada en vigor del Plan de Estabilización Económica, la relajación del "sistema de terror" impuesto tras el final de la Guerra Civil y la paulatina pérdida del miedo, unida al relevo generacional, marcaron, entrada la década de los años sesenta, un cambio sustancial en la actitud de los trabajadores. La conflictividad laboral, especialmente intensa en la minería, con que los "productores" responderán a largos años de penurias y abusos serán desde entonces correlativas a la paulatina consolidación de las comisiones de obreros y a la revitalizada actuación de la oposición clandestina. En paralelo a la creciente combatividad de los mineros como vanguardia del movimiento obrero, son estos los años en que se verifica la crisis en el sector hullero a la par que los tradicionales baluartes en que el régimen había sustentado su poder inician un progresivo alejamiento. Ante esta tesitura, los esfuerzos de la dictadura se centrarán en intentar mostrar su faceta más amable, sobre todo de cara a su inclusión en los foros internacionales, y en remozar, en lo que ha sido definido como "el cambio de piel nacional-sindicalista", las estructuras oficiales⁴¹. En ese sentido, las renovadas energías de cara a la consecución de la "revolución pendiente", plasmadas en la actualización normativa aplicada en los años 1962 y 1963 en materia de seguridad y enfermedades profesionales, generaron entre los trabajadores un profundo malestar al no verse recogidas demandas en cuanto a prevención y cobertura médica y económica, y en última instancia facilitaron que comisiones de obreros

⁴⁰ «Problemas que la Junta Sindical del Combustible de Sotroñdio somete a la consideración del Jefe Nacional del Sindicato en reunión celebrada en Sama de Lango el 30 de agosto de 1954», Fondo AISS, c. 9455, AHA. «Actas de la Sección Social Provincial del Combustible», año 1958, Fondo AISS, Libro 1115, AHA.

⁴¹ Véase Abdón Mateos, *La denuncia del Sindicato Vertical*, Madrid, CES, 1997, pp. 56-65.

organizados a nivel local y provincial promovieran escritos a las autoridades sindicales y gubernamentales y ocuparan la primera fila organizativa en la huelga desencadenada en el año 1964⁴².

El salto cualitativo experimentado por la clase trabajadora en general, y particularmente por los mineros asturianos tras la gran huelga de 1962, está en la base de la renovada capacidad de acción mostrada con respecto al tratamiento de las enfermedades profesionales. Inmersos durante largo tiempo en una atonía derivada de intensas secuelas represivas, rodeados de estrecheces económicas e indefensos ante el inexorable avance de la silicosis en pos del "bien nacional", los mineros habían ido tejiendo estrechas redes de solidaridad, básicamente destinadas a la ayuda mutua y a mitigar las penurias consecuencia de durísimas condiciones de vida y trabajo. Esa solidaridad se había canalizado principalmente a través de aportes económicos o de la constitución de asociaciones que, aunque apoyadas por el Sindicato Vertical, permitían al menos la articulación de plataformas conjuntas de defensa con cierta independencia⁴³. A la postre, este compacto tejido solidario será determinante para la reconstrucción de la oposición clandestina y la movilización de una vanguardia activa. Así, desde el año 1964, las experiencias acumuladas acabarán por cristalizar en la formación de una Comisión Provincial de Silicóticos.

La Comisión de Silicóticos. Solidaridad y movilización

Aunque la presencia pública de la citada comisión se enmarca en el contexto de las discusiones de cara a la promulgación de la Ordenanza Hullera, que habría de entrar en vigor ese mismo año, la proble-

⁴² La orden del 9 de mayo de 1962 reformaba el Reglamento de Enfermedades Profesionales; un año más tarde, en 1963, eran introducidas tímidas modificaciones en el mismo. Se ampliaba el periodo de observación, que hasta entonces era de tres meses, hasta los seis. Los silicóticos destajistas percibirían el 100% del promedio salarial del año previo a ser declarados enfermos, mientras que aquellos trasladados al exterior mantendrían sus salarios de interior. Además, y dada la crisis del sector, manifestada ya en esos años, los enfermos silicóticos tendrían preferencia para permanecer en la empresa. Como puede observarse, estas revisiones de la normativa atendían más aspectos compensatorios que preventivos.

⁴³ Véase Ramón García Piñero, *Los mineros...*, op. cit., pp. 325-339, «Acta de constitución de la Asociación Obrera denominada "Asociación pro enfermos pozo Sotón", 28/12/1956», Fondo AISS, c. 27608, AHA.

mática realidad que se vivía en las cuencas ya había estado muy presente en las reivindicaciones de los mineros al socaire de los conflictos de los años 1962 y 1963⁴⁴. Quizás por ello y manteniéndose fieles a los principios de control y tutela, desde el gobierno se habían acometido reformas que intentaran contrarrestar el creciente descontento. Presentadas como fruto de la preocupación constante de las instituciones por un problema de hondo calado social, estas medidas estaban muy lejos de responder a las expectativas. Ahora, sin embargo, los años dorados del carbón habían terminado, verificándose la irreversibilidad de una crisis para la que no había respuesta. Los empresarios exigían protección ante la contestación obrera y los trabajadores por su parte se movilizaban y comenzaban a definir cauces de participación alternativos a través de la articulación de comisiones de obreros. La orden de febrero de 1964 y la posterior de 1966, que reconocía a los mineros sustanciales incrementos retributivos y una mejor prevención de la silicosis, habían sido fruto, en fin, de la acción emprendida por la comisión, por mucho que desde las instancias sindicales del verticalismo se intentaran arrogar el éxito.

En efecto, prevaliéndose de la relativa lenidad que precedía a una convocatoria electoral, desde el año 1963 se dieron los primeros pasos para establecer de forma conjunta una plataforma que recogiera los problemas más acuciantes a que los mineros se enfrentaban no bien comenzaban a sentir los primeros síntomas de la enfermedad. Reunidos al calor de la preparación de los listados de candidatos en dependencias sindicales o más discretamente en bares y "chigres", comenzaron a perfilarse una serie de demandas tendentes a considerar al silicótico como enfermo en activo, a reclamar puntos compatibles exentos de riesgo, la revalorización de las pensiones y, con especial énfasis, a exigir revisiones periódicas para detectar lo más pronto posible los síntomas de la enfermedad⁴⁵. La utilización de los limitados cauces legales habilitados para la defensa de los intereses de los trabajadores, que partían del aprovechamiento de cargos sindicales, utilización de dependencias oficiales o escritos a las máximas autoridades del país, va a ser definitiva en la forma de actuación de la Co-

⁴⁴ Véase Rubén Vega García, *Las huelgas de 1962 en Asturias*, Gijón, Trea, 2002, e Irene Díaz Martínez, «Aproximación a la huelga de 1963 en Asturias», en *V Encuentro de...*, op. cit.

⁴⁵ «Escrito presentado por los enfermos silicóticos de Asturias ante el Gobernador Civil en febrero de 1964», Archivo de la Juventud Obrera Católica, JOC, 168.1.1.1.

misión Provincial⁴⁶. Ello no sólo era molesto para la Organización Sindical, que se veía de este modo desplazada en su "propia casa", sino que será fuente de temor por parte de la Autoridad Gubernativa, que, no sin razón, veía con preocupación la creciente presencia en las filas sindicales de "subversivos" que asumían el protagonismo en una cuestión que despertaba gran simpatía en las cuencas⁴⁷. Pero si la característica definitoria de la Comisión de Silicóticos pasaba por el "entrismo", forzando reuniones con los presidentes de las secciones sociales locales y comarcales del Combustible, esta dinámica de actuación no excluía el recurso a medidas más drásticas que tenían en los plantes en los pozos o, aun más, en las huelgas en el sector la expresión meridiana de un descontento que iba más allá de la reivindicación inmediata de promesas incumplidas y atacaba a la propia esencia del régimen al exigirse sindicatos libres y auténticos representantes de los trabajadores⁴⁸. La doble vertiente de acción desarrollada por la comisión mostraba sin tapujos un movimiento sociopolítico definido en torno a una Comisión Obrera estable y muy activa donde comunistas, algún socialista y sobre todo cristianos asumieron todo el protagonismo.

Aprovechando al máximo los estrechos cauces de acción, desde finales de 1963 y sobre todo en los primeros meses de 1964 la Comisión de Silicóticos despliega una inusitada actividad, de forma tal que en el mes de febrero fuerza una improvisada asamblea en las dependencias de la Casa Sindical de Oviedo. Aunque fracasó el intento de incorporar al arzobispo, un miembro de la comisión expuso las zozobras del colectivo ante la máxima autoridad, el gobernador civil Matteu de Ros⁴⁹. La orden del 8 de abril de 1964 que modificaba el Re-

⁴⁶ «Escrito de los silicóticos de primer grado de Hulleras de Turón a los Delegados Provinciales de Trabajo y Sindicatos, 23 de octubre de 1964», «Escrito de los silicóticos al Ministro de Industria, 16 de noviembre de 1964», documentación personal facilitada por José Rodríguez Marchena. «Acta de la reunión extraordinaria del Jurado de Empresa de la Sociedad Metalúrgica Duro Felguera», 14 de abril de 1964, Sección Minas, Archivo Duro Felguera.

⁴⁷ «Actas de la Sección Social de la Delegación Local de Laviana», febrero y diciembre de 1963, Fondo AISS, c. 9482, AHA. «Informe del Grupo Nacional de Hulla para estudiar los problemas de la Acción Concertada», Fondo AISS, c. 5135 y c. 9282, AHA. «Acta de la Delegación Comarcal de Mieres», 29 de octubre de 1963, Fondo AISS, c. 10059, AHA.

⁴⁸ SIGC (Servicio de Información de la Guardia Civil), partes confidenciales de 1964 y 1965, Fondo Gobierno Civil, Sección Orden Público, c. 22626, AHA.

⁴⁹ «Actas de la Sección Social del Sindicato Local del Combustible de El Entrego», 20 de abril de 1964, Fondo AISS, AHA. «Impresiones recogidas por esta Delegación Local de Sindicatos de la asamblea de silicóticos de primer grado celebrada en

glamento del Seguro de Enfermedades Profesionales recogía algunos de los puntos presentados ante los organismos oficiales, pero dejaba sin resolver importantes cuestiones, de forma tal que el malestar latente acabó por cristalizar en conflicto abierto pocos días después de la entrada en vigor de la tan esperada normativa⁵⁰.

La huelga de abril de 1964 en la minería asturiana, planteada en solidaridad con el personal silicótico, era la respuesta al descontento reinante por las limitadas reformas introducidas en la orden de febrero, la cual pasaba por alto gran parte de las exigencias recogidas en el escrito que la comisión había presentado ante el gobernador. El saldo de cientos de obreros despedidos por solidarizarse con una demanda que era hondamente sentida no hizo sino reforzar a la comisión, que a lo largo de los años siguientes intensificó las movilizaciones añadiendo, a la reiterada revisión de la normativa, la defensa del colectivo enfermo despedido en 1964⁵¹.

Fruto de las presiones, se obtuvo de la Organización Sindical Española una subvención para los enfermos de silicosis despedidos y para los mayores de 45 años, quienes, debido a su estado de salud, no eran admitidos en ningún centro de trabajo, y en julio de 1965 una comisión de silicóticos es recibida por el ministro secretario general del Movimiento, de quien arrancan la promesa de promover una nueva legislación sobre silicosis⁵². Ello venía precedido de una ince-

la Casa Sindical Provincial el 24 de febrero de 1964», Sotrandio, 25 de febrero de 1964, Fondo AISS, c. 27610, AHA. «Problema de obreros silicosos de las minas de Asturias», AE 607/10, Fundación Pablo Iglesias (AFPI). Entrevista a José Rodríguez Marchena.

⁵⁰ Las carencias o deficiencias de la reforma, en «Acta de la Sección Social Provincial del Sindicato del Combustible», núm. 118, año 1964, Fondo AISS, libro 1115, AHA. La huelga de 1964, en Fondo Gobierno Civil, Sección Orden Público, c. 22626, AHA.

⁵¹ Véase Faustino Miguelez, *La lucha de los mineros asturianos bajo el franquismo*, Barcelona, Laia, 1977, pp. 121-127. El colectivo de mineros despedidos tras la huelga de 1964 constituyó una Comisión de Despedidos para presionar y llamar la atención a las autoridades sobre su delicada situación. Junto a los silicóticos y los pensionistas, estos comisionados mantendrán en jaque a las jerarquías sindicales y las fuerzas del orden, por cuanto desplegaban una gran actividad pública de reivindicación que venía a suplantar de facto las atribuciones de la Organización Sindical. Las Comisiones de Despedidos y Pensionistas, en Ramón García Piñeiro y Francisco Erice Sebares, «La reconstrucción de la nueva vanguardia obrera y las comisiones de Asturias (1958/1977)», en David Ruiz (dir.), *Historia de Comisiones Obreras (1958/1988)*, Madrid, Siglo XXI, 1994, pp. 141-165.

⁵² «Informe sobre actividades de mineros despedidos, 26 de octubre de 1965» Fondo AISS, c. 17075, AHA. «Miembros de la comisión para visitar al Ministro», julio de 1965, Fondo Gobierno Civil, Sección Orden Público, c. 22626, AHA, y «Propuesta informe de los silicóticos en 1º grado al Ministro Secretario General del Movimiento», Fondo Gobierno Civil, Sección Orden Público, c. 22626, AHA.

sante campaña de agitación donde la dignidad de los enfermos, la tensa situación creada con los despidos y las exigencias económicas, en un contexto de crisis profunda del sector, habían desembocado en el asalto a la comisaría de Mieres⁵³. En los meses que siguieron a la visita del ministro a Asturias, la comisión, lejos de permanecer a la expectativa de unas promesas que ya habían escuchado muchas veces, mantuvo constantes encuentros y, junto a la Comisión de Despidos, formada a raíz de la huelga de 1964, participó en la gestión de un fondo de solidaridad tendente a paliar las necesidades de los afectados por despido o enfermedad⁵⁴. Fieles a unos principios que tenían en la ayuda económica su más básica expresión, promovieron colectas, y no bien confirmaron que se habían iniciado los primeros estudios para una modificación de la reglamentación sobre silicosis, se personaron en las delegaciones locales y comarcales solicitando la autorización para celebrar reuniones y discutir los problemas más acuciantes, mientras de forma paralela las comisiones formadas en los pozos recogían el sentir de los trabajadores. La dinámica de actuación de las comisiones de obreros venía a suplantar de facto las competencias de la OSE, celebrándose concurridas asambleas en diciembre de 1965, sin que las trabas impuestas por los delegados sindicales y las constantes citaciones en comisaría de los principales promotores frenasen la capacidad de movilización y amedrentara a los comisionados firmemente secundados por cientos de silicóticos⁵⁵.

Esta ofensiva, tanto como el conflicto abierto, molestaba al régimen de forma tal que al socaire de las gestiones realizadas para que

⁵³ Era la primera vez, después de la Guerra Civil, que los mineros recurrían de forma colectiva al uso de la fuerza y lo hicieron dirigiéndose hacia la Casa Sindical y la comisaría, precisamente los espacios que simbolizaban el control a los trabajadores y la represión. Una visión de los hechos desde la óptica policial, en José Ramón Gómez Fouz, *Clandestinos*, Oviedo, Pentalfa, 1999, pp. 98-104.

⁵⁴ «Colecta para sufragar gastos de reclamaciones de silicóticos», 20 de julio de 1965. «Actividades de directivos de una supuesta hermandad», SIGC, 241 Comandancia de la Guardia Civil, Fondo Gobierno Civil, Sección Orden Público, c. 22626, AHA.

⁵⁵ «Reunión en Moreda de Silicóticos», 25 de diciembre de 1965, Dirección General de Seguridad, Fondo Gobierno Civil, Sección Orden Público, c. 22626, AHA. La reunión en Mieres celebrada el 8 de diciembre de 1965 en documentación personal facilitada por José Rodríguez Marchena. «Acuerdos alcanzados por 250 silicóticos reunidos en la casa sindical de Moreda, que se suma a las propuestas aprobadas en Mieres, ante la presencia de los presidentes de las Juntas Sociales de Mieres y Moreda el día 25 de diciembre de 1965», en documentación personal cedida por José Rodríguez Marchena.

una comisión de mineros silicóticos fuera recibida en Madrid, se intentó neutralizar a los miembros más activos de la comisión designando a unos representantes que no contaban con el beneplácito de los trabajadores⁵⁶. A pesar de las cautelas, los comisionados plantearon las reivindicaciones elaboradas por la Comisión Provincial⁵⁷. De la reunión celebrada en marzo de 1966 la prensa dio cuenta alabando el trabajo de sistematización realizado, aunque ello no fue óbice para que apenas un mes tarde cientos de silicóticos manifestaran su reprobación en una multitudinaria manifestación celebrada en las proximidades del campo de fútbol de Moreda, o incluso se encerrasen durante 24 horas en las dependencias sindicales⁵⁸. La orden del 29 de septiembre de 1966 representaba, en efecto, un importante paso y reconocía algunas de las reclamaciones que habían sido la bandera de la movilización desde años atrás. Si con ello se desarticuló parcialmente uno de los colectivos de oposición más estable y reivindicativo, esto no supuso el cese del malestar en el sector. La ambigüedad que presentaban algunos de los puntos de la citada reforma otorgaba amplias prerrogativas a la patronal, que de esta manera continuaba vulnerando las disposiciones legales. La huelga de 1968 en el sector, conocida como «la huelga de los silicóticos», se había declarado ante la exigencia de los «puntos compatibles» (reubicación de los trabajadores de interior en puestos de trabajo exentos de riesgo pulverígeno). La alegación de la patronal en este sentido redundaba en la escasez de este tipo de puestos en el exterior de las minas, con lo que el minero continuaba sometido a la exposición al polvo. Además, el periodo de dos años comprometido para la solución de este asunto ya hacía tiempo que había caducado y, tras la constitución de Hunosa, el problema no había hecho sino agudizarse, toda vez que no bien la empresa pública comenzó a hacer efectivas las correctas

⁵⁶ Las denuncias recogidas por mineros en relación a la escasa representatividad de algunos comisionados se ejemplifican en los nombrados para representar los intereses de los mineros de Langreo toda vez que entre los designados para ir a Madrid, sólo tres eran representativos y contaban con el respaldo de los trabajadores, insistiendo en que, al igual que ya había ocurrido en 1964, la Organización Sindical había abortado una acción trascendental para los obreros, en Fondo AISS, c. 17075, AHA. Entrevista a José Rodríguez Marchena.

⁵⁷ Los principales objetivos, en «Petición elevada al Ministro por los silicóticos asturianos», documentación personal facilitada por José Rodríguez Marchena y «Asturias, Boletín de Información de la Delegación Provincial de Sindicatos, 1966».

⁵⁸ Entrevista a José Rodríguez Marchena. El encierro de los silicóticos en Moreda, en *La Nueva España y Región*, 29 y 30 de abril de 1966.

medidas legislativas de prevención e indemnización, se incrementó notablemente el número de afectados que, hasta entonces, habían ocultado su enfermedad⁵⁹. Asimismo, y aunque las medidas profilácticas comenzaban a ser aplicadas con mayor rigor, aún pesaban como un gran lastre las profundas deficiencias técnicas de que adolecía el sector y en gran medida continuaba primándose más la indemnización que la prevención, manteniéndose por ese motivo la llama del malestar encendida al reunirse unos doscientos despedidos, silicóticos y pensionistas exigiendo que se solucionasen de forma definitiva los problemas de estos colectivos⁶⁰.

Conclusión

Es indudable que las presiones ejercidas por los mineros enfermos en un marco tremendamente desfavorable resultaron en último extremo determinantes para forzar al gobierno franquista a acometer profundas reformas. En el caso de la silicosis, las luchas por su correcto tratamiento y prevención aún tardarían años en plasmarse en un reducido porcentaje de afectados. Que todavía en 1974 la empresa estatal Hunosa mantuviera entre su personal a más de un millar de silicóticos así lo revela⁶¹. Del mismo modo, la tardía creación de un centro especializado en el estudio e investigación de la enfermedad daba la exacta medida del escaso y tardío empeño que en la realidad había mostrado el régimen franquista para controlarla. La política social franquista, en ese sentido, había fracasado en las cuencas mineras asturianas y perdido su oportunidad de servir como vehículo de legitimación de la dictadura. Recientemente la prensa regional asturiana recogía en un artículo a propósito de la jubilación de uno de los médicos del Instituto Nacional de Silicosis de Oviedo un interesante titular: "El hospital al que los mineros no querían ir". Abundando en esta cuestión el periodista preguntaba al médico la

⁵⁹ «Actas de reunión de la Junta Social del Sindicato Provincial del Combustible», año 1967. Fondo AISS, libro 1116. «Memoria de actividades del Sindicato Provincial del Combustible del año 1967», Fondo AISS, c. 19083 AHA. La huelga de 1968, en Faustino Miguelez, *La lucha de los mineros asturianos...*, op. cit., pp. 168-171.

⁶⁰ «Nota informativa sobre la reunión de despedidos, pensionistas y silicóticos en Mieres», 4/1/1967, Fondo AISS, c. 17075, AHA.

⁶¹ Véase Carmen Benito del Pozo, *La clase obrera asturiana durante el franquismo*. Madrid, Siglo XXI, 1993, p. 317.

razón de esta reticencia: "los mineros no querían venir [...], no se fiaban de la Administración"⁶².

En cualquier caso, en los años setenta, la lucha más directamente relacionada con las condiciones de trabajo había dejado paso a reivindicaciones con un abierto contenido político y exigencias de mayor libertad sindical. Pero hay que resaltar que esta movilización debía mucho de su existencia a la acción reivindicativa desarrollada por los movimientos obreros de base durante los años sesenta, polarizada en torno a la problemática de las enfermedades profesionales.

A tenor de lo expuesto, no cabe duda de que las implicaciones políticas, sociales y económicas derivadas del padecimiento de la enfermedad de silicosis fueron objeto de preocupación oficial no bien el Nuevo Estado comenzó a dirigir "el destino" de España. En la misma medida, se ha mostrado el limitado alcance de las reformas que, tanto desde el Ministerio de Trabajo como desde la Organización Sindical, eran presentadas como fruto de la preocupación constante del régimen por *el sector más numeroso e importante de la nación*, en palabras del propio Franco. Sin embargo, del fracaso de las mismas da cuenta el elevado porcentaje de enfermos que aún en las postrimerías del franquismo permanecían en activo. En ese sentido, que la lucha iniciada en los años sesenta en torno al reconocimiento y prevención de esta enfermedad profesional fuera encabezada por un revitalizado y vigoroso movimiento obrero, al margen de los cauces legalmente establecidos, mediante una intensa acción colectiva que estaba en la base de importantes conflictos laborales, y generara contradicciones políticas en el seno del régimen denota hasta qué punto la enfermedad de la silicosis era considerada como un factor clave en la búsqueda de consenso y legitimación por parte de la dictadura. Además, y abundando en la capacidad de revulsivo que los movimientos obreros de base tuvieron con respecto al tratamiento de la enfermedad, consiguiendo tanto una actualización normativa acorde con la realidad del problema cuanto la escenificación de desencuentros de "alto nivel" que agudizaron no sólo las divergencias en el seno del régimen, sino los enfrentamientos con la patronal hasta la creación de la empresa Hunosa, cabe analizar la lucha emprendida desde los años sesenta en clave de cuestionamiento del orden político y por ende en valedor de demandas democráticas. El funcionamiento de una Co-

⁶² *La Nueva España*, 1 de octubre de 2006. El Instituto Nacional de Silicosis fue inaugurado en el año 1970. Para su inauguración oficial se contó con la presencia de enfermos traídos de otros hospitales.

misión Obrera respaldada por cientos de trabajadores que de forma unánime se había erigido, muy a pesar de la dictadura, en interlocutora ante los organismos oficiales y en defensora de los derechos de los enfermos, así como la propia dinámica de actuación emprendida, exigiendo protección y amparo al trabajador, corroboran que la lucha por los más elementales derechos laborales, entre ellos las enfermedades adquiridas en el desempeño de un trabajo, acabaron, dada la propia esencia de la dictadura, por convertirse en políticas y, en fin, en transmisoras de demandas democráticas.

Resumen. «Enfermedad profesional, redes de solidaridad y acción colectiva en la minería asturiana durante el franquismo»

El fracaso de las políticas de previsión social del régimen franquista, unido a una paulatina y gradual recuperación del movimiento obrero en la minería asturiana, está en la base de las luchas iniciadas desde 1960 en pos de la prevención e indemnización por silicosis. Reconocida como enfermedad profesional desde temprana fecha, la legislación elaborada por la Administración a este respecto, sin duda con el propósito de generar consenso y legitimación entre el colectivo minero, tremendamente hostil al Nuevo Estado, pronto reveló su incapacidad para acometer tal empresa y en último extremo determinó que comisiones de obreros desarrollaran una intensa acción colectiva que, convertida en banderín de oposición a la dictadura, reclamaba derechos y se erigía en valedora de demandas democráticas, minando la autoridad dictatorial y ahondando en sus contradicciones.

Abstract. «Professional illness, solidarity networks and collective action in Asturian mining industry during Franco's regime»

The failure of social welfare policies during Franco's regime, plus a gradual recovery of the labor movement in Asturian mining industry are the basis for the struggles that took place as of 1960s for prevention and indemnity rights for silicosis. It was acknowledged as professional illness from the early stages of the regime, however, legislation in this respect, undoubtedly with the aim of reaching consensus and legitimacy between the miners' collective, acutely hostile towards the New State, soon revealed incapable of undertaking such goal and it determined that workers developed a strong collective action which became a symbol of opposition towards dictatorship, claim of rights and defense of democratic demands, undermining dictatorial authority and deepening its contradictions.

NOTAS

*El caracol y su concha: ensayo sobre la nueva morfología del trabajo*¹

RICARDO ANTUNES *

1.

Desde el mundo antiguo y su filosofía, el trabajo ha sido entendido como expresión de vida y degradación, creación e infelicidad, actividad vital y esclavitud, felicidad social y servidumbre. *Érgon* y *pónos*, trabajo y fatiga. Momento de catarsis y vivencia de martirio. Ora se rendía culto a su lado positivo, ora se acentuaba el rasgo de negatividad. Hesíodo, en *Los trabajos y los días*², una oda al trabajo, no vaciló en afirmar que “el trabajo, deshonra ninguna, el ocio deshonra es”.

Esquilo, en *Prometeo encadenado*, aseveró que “quien vive de su trabajo no debe ambicionar la alianza ni del rico afeminado ni del noble orgulloso”³.

Con la evolución humana, el trabajo se convirtió en *tripaliare*, originado en *tripalium*, instrumento de tortura, momento de castigo y sufrimiento. En contrapunto, el ocio se volvió parte del camino para la realización humana. De un lado, el mito *prometeico* del trabajo; del otro, el *ocio como liberación*.

El pensamiento cristiano, en su largo y complejo recorrido, dio encadenamiento a la controversia, concibiendo al trabajo como mar-

¹ Traducción del portugués de Alberto Mainieri y Aldo Casas.

* Profesor titular de Sociología del Trabajo en el Instituto de Filosofía y Ciencias Humanas de la Universidad de Campinas (UNICAMP). Correo electrónico: rantunes@unicamp.br. Autor de libros como *Los sentidos del trabajo* (Buenos Aires, Editorial Herramienta, 2005), *¿Adiós al trabajo?* (Buenos Aires, Editorial Herramienta, 2003, 2.^a edición). Es miembro del consejo editorial de *Margem Esquerda* (Brasil), de *Herramienta* (Argentina) y editor participante de la revista *Latin American Perspectives* (Estados Unidos) entre otras publicaciones.

² Hesíodo, *Os Trabalhos e os Dias*, Sao Paulo, Iluminuras, 1990, p. 45.

³ Esquilo, *Prometeu Acorrentado*, sin fecha, Río de Janeiro, Ediouro, p. 132.

tirio y salvación, atajo cierto al mundo celestial, camino al paraíso. A fines de la Edad Media, con santo Tomás de Aquino, el trabajo fue considerado como *acto moral digno de honra y respeto*⁴.

Weber, con su *ética positiva del trabajo*, reconfirió al oficio el camino a la salvación, celestial y terrena, *fin mismo de la vida*. Se sella, entonces, bajo el comando del mundo de la mercancía y del dinero, la prevalencia del negocio (*negar el ocio*) que viene a sepultar al imperio del reposo, del descanso y de la pereza.

Como *arbeit, lavoro, travail, labour o work*, la sociedad de trabajo llegó a la modernidad, al mundo de la mercancía. Hegel escribió bellas páginas sobre la *dialéctica del amo y el esclavo*, demostrando que el señor sólo se vuelve *para sí* por medio de otro, de su siervo⁵.

Fue también a través de la escritura de otro alemán, Marx, que el trabajo conoció su síntesis sublime: trabajar era, al mismo tiempo, necesidad eterna para mantener el metabolismo social entre humanidad y naturaleza. Pero bajo el imperio (y el fetiche) de la mercancía, la actividad vital se metamorfoseaba en actividad impuesta, extrínseca y exterior, forzada y compulsiva. Es conocida su referencia al trabajo fabril: "si pudiesen, los trabajadores huirían del trabajo como se huye de una peste!"⁶.

Esa dimensión dual y aun contradictoria, presente en el mundo del trabajo, que crea, pero también subordina, humaniza y degrada, libera y esclaviza, emancipa y aliena, mantiene el trabajo humano como cuestión nodal en nuestras vidas. Y, en este disturbado umbral del siglo XXI, un desafío crucial es dar sentido al trabajo, volviendo también la vida *fuera* del trabajo dotada de sentido.

2.

Pero nuestro mundo contemporáneo ofrece otra contribución al debate: hace explotar, con intensidad jamás vista, el universo del no trabajo, el mundo del desempleo. Hoy, según datos de la OIT, casi un tercio de la fuerza humana mundial disponible para el acto laboral se encuentra ejerciendo trabajos parciales, precarios, temporales o vivencia las amarguras del no trabajo, del desempleo estructural. Deam-

⁴ Véase J. Neffa, *El trabajo humano*, Buenos Aires, CONICET, 2003, p. 52.

⁵ Hegel, *Fenomenología del espíritu*, México, Fondo de Cultura Económica, 1966, pp. 113/118.

⁶ Marx, *Manuscritos económico-filosóficos*, Sao Paulo, Boitempo Editorial, 2004.

bulan por el mundo, como *prometeos modernos*, a la búsqueda de algo para sobrevivir.

Más de mil millones de hombres y mujeres padecen las vicisitudes de la precarización del trabajo, de los cuales centenas de millones tienen su cotidianidad modelada por el desempleo estructural. En los países del Norte, que un día llamamos del Primer Mundo, aún se preservan algunos resquicios de la seguridad social, herencia de la fase (casi terminal) del *welfare state*. En los países del Sur, que nunca conocieron el Estado de bienestar social, los hombres y mujeres disponibles para el trabajo oscilan entre la búsqueda casi afrentosa del empleo o el aceptar cualquier labor.

Glosando una frase memorable, podemos recordar que, si no somos contemporáneos *filosóficos* del presente, estamos entre sus campeones *históricos*. Si nuestro país poco contribuyó para la *filosofía* del trabajo y de la labor, estamos dando, tristemente, una monumental contribución al flagelo del desempleo.

Contra la limitadísima tesis del *fin del trabajo*, estamos desafiados a comprender lo que vengo denominando como la *nueva morfología* o la *nueva polisemia del trabajo*. Y, al hacerlo, mostrar las complejas relaciones que emergen en el universo laboral, en particular, sus elementos de centralidad, sus lazos de *sociabilidad* que emergen en el mundo del trabajo, aun cuando él esté marcado por formas dominantes de extrañamiento y alienación.

Como recuerda Robert Castel en *Las metamorfosis de la cuestión social*, el trabajo permanece como referencia dominante no sólo económicamente, sino también psicológica, cultural y simbólicamente, hecho que se comprueba por las reacciones de aquellos que no tienen trabajo, que vivencian cotidianamente el flagelo de desempleo, del no trabajo, de la no labor⁷.

Contrariamente a la *unilateralización* presente tanto en las tesis que *deconstruyen* el trabajo como en aquellas que hacen su *culto acrítico*, sabemos que en la larga historia de la actividad humana, en su incesante lucha por la sobrevivencia, por la conquista de la dignidad, humanidad y felicidad social, el *mundo del trabajo* ha sido vital. Es a través del acto laboral, que Marx denominó *actividad vital*, que los individuos, hombres y mujeres, se distinguen de los animales.

Pero, en contraposición, cuando la vida humana se reduce exclusivamente al *trabajo*, frecuentemente se convierte en un esfuerzo peno-

⁷ Robert Castel, *As Metamorfoses da Questão Social*, Rio de Janeiro, Ed. Vozes, 1998.

so, alienante, aprisionando a los individuos de modo unilateral. Si, por un lado, necesitamos del trabajo humano y reconocemos su potencial emancipador, debemos también rechazar el trabajo que explota, aliena y hace infeliz al ser social. Esa dimensión dual y *dialéctica*, presente en el trabajo, es central cuando se pretende comprender la *labor* humana. Lo que nos diferencia enormemente de los críticos del fin o aun de la pérdida de significado del trabajo en la contemporaneidad.

Si esta tendencia *eurocéntrica* fue dominante en las dos últimas décadas, más recientemente ha sido fuertemente cuestionada y se encuentra bastante debilitada. Renaciendo de las “cenizas”, la cuestión del *trabajo* se volvió nuevamente uno de los más relevantes temas de la actualidad. Muchas son las interconexiones y transversalidades que muestran el retorno del trabajo como cuestión central de nuestros días. Como la destrucción ambiental y la cuestión femenina, la *labor* humana se muestra como *cuestión vital* para la humanidad.

3.

Como indicamos anteriormente⁸, aunque pasando por una monumental reestructuración productiva, el capital, aun bajo el enorme impacto de las profundas mutaciones tecnológicas, no puede eliminar cabalmente al *trabajo vivo* del proceso de mercancías. Él puede incrementar al máximo el *trabajo muerto* corporizado en la maquinaria tecnocientífica, aumentando de ese modo la productividad del trabajo de modo de intensificar las formas de extracción del *sobretabajo* en tiempo cada vez más reducido, una vez que *tiempo y espacio* se transforman en esta fase de los capitales globales y destructivos. Una nueva modalidad de la forma del valor aparece para mostrar los límites y equívocos de aquellos que habían decretado el fin de la teoría del valor-trabajo⁹.

Y se muestra como responsable por la ampliación de la enorme destructividad que preside la sociedad del capital. Esto porque en el plano microcósmico, en el plano de las empresas, hay una necesidad intrínseca de *racionalizar* su *modus operandi*, de implementar el receta-

⁸ R. Antunes, *Os Sentidos do Trabalho*, Sao Paulo, Boitempo Editorial, 1999, y *Adeus ao Trabalho?*, Sao Paulo, Ed. Cortez/Ed. Unicamp, 1995.

⁹ Véase Adrián Sotelo Valencia, *La reestructuración del mundo del trabajo: superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo*, México, Editorial Itaca, 2003.

rio y la pragmática de *lean production*, de la empresa seca, buscando calificarla para la concurrencia interempresas en disputa en el sistema global del capital.

La expansión ilimitada de esa lógica microcósmica a la *totalidad* de las empresas a amplitud mundial acaba por generar una monumental sociedad de los descartables, una vez que la lógica de la reestructuración y de la productividad, comandada por el ideario y por la pragmática del capital, acarrea la creciente reducción del *trabajo vivo* y su sustitución por *trabajo muerto*, para usar los términos de Marx.

La consecuencia más negativa para el mundo del trabajo está dada por la destrucción, precarización y eliminación de puestos de trabajo, resultando un *desempleo estructural* explosivo. Según Mészáros, hay, hoy,

más de 40 millones de desempleados en los países industrialmente más desarrollados. De este número, Europa cuenta con más de 20 millones y Alemania —otrotra elogiada por producir el “milagro alemán”— sobrepasó la marca de los 5 millones. En un país como la India —reverenciado por los organismos económicos tradicionales por sus realizaciones en la dirección del desarrollo— hay no menos de 336 millones de personas desempleadas y otros millones bajo condiciones inadecuadas de trabajo, cuyos datos no fueron registrados. Más allá de eso, la intervención del FMI, organización de Estados Unidos que dicta órdenes, pretendiendo mejorar las condiciones económicas de los países “en desarrollo” más afectados por la crisis, ha, en verdad, empeorado las condiciones de los desempleados [...]. Al mismo tiempo, los antiguos países poscapitalistas pertenecientes al sistema de tipo soviético, de Rusia a Hungría —que en el pasado no sufrían altos índices de desempleo, aunque administrasen sus economías con altos niveles de subempleo—, ante la presión directa del FMI, están sufriendo con las condiciones deshumanizadoras del desempleo masivo.

Y agrega:

El Japón es un ejemplo particularmente importante, pues no estamos hablando de un país del llamado “Tercer Mundo”, en relación a los cuales aun las más intensas prácticas de explotación del trabajo siempre fueron consideradas normales. Al contrario, Japón representa la segunda más poderosa economía del mundo: un paradigma de los avances capitalistas. Y ahora, aun en tal país, el desempleo está creciendo peligrosamente. Sin contar con las condiciones de trabajo que se deben tornar aun peores que en la época del largo periodo de desarrollo de posguerra y de expansión del capital, incluyendo no sólo la gran intensificación de la explotación por los cronogramas de trabajo en nombre de la “flexibilidad”, sino también —para mu-

chos bastante incomprensible— la prolongación de la semana de trabajo forzado¹⁰.

Más allá del desempleo estructural, en franca expansión, se amplían y esparcen por todas partes del llamado “Primer Mundo” los trabajadores/as inmigrantes (*gastarbeiters* en Alemania, *lavoro nero* en Italia, los *chicanos* en Estados Unidos, los *dekaseguis* en Japón, etc.), configurando un cuadro de enorme explotación del trabajo en expansión a escala global.

Estas modalidades de trabajo precarizado —trabajo atípico, según la definición de Vasapollo y Martufi— se encuentran en franca expansión también en Italia y España. Trabajo atípico porque expresan formas de

prestación de servicios cuya característica fundamental es la falta o la insuficiencia de amparo contractual. En el trabajo atípico, son incluidas todas las formas de prestación de servicios diferentes del modelo-patrón, o sea, del trabajo efectivo, con garantías formales y contractuales, por tiempo indeterminado y *full-time*. Casi el 25% de los empleos en Italia son independientes, contra una media de 15% en el resto de Europa. Eso confirma un modelo mediterráneo, representado por España y por Italia, en el cual el porcentaje de trabajo atípico e “independiente” es superior al 20% del total de empleos. Formas de trabajo autónomas están presentes en todo el sector terciario [...] y en las actividades precarias, como acontece en las temporadas de los sectores de agricultura y de turismo, en los transportes y en las telecomunicaciones. Además, existe en Italia una forma de exteriorización de los servicios: el subcontrato de las cooperativas. La disminución de los puestos de trabajo efectivos y estables no sólo está vinculada a un proceso más amplio de precariedad, sino también a la afirmación de actividades flexibilizadas e intermitentes, en un contexto que supera al mercado de trabajo y se impone como modalidad de vida cotidiana.

Lo que permite al autor agregar:

El concepto de flexibilización del trabajo y el abandono del modelo de trabajo por tiempo indeterminado ya pertenecen a nuestra actual forma de pensar [...]. Hoy, es difícil prever la superación o la sustitución de ese tipo de trabajo inestable¹¹.

¹⁰ I. Mészáros, «Unemployment and Casualisation: A Great Challenge to the Left», mimeo, 2004, pp. 4/8.

¹¹ L. Vasapollo, y R. Martufi, «Lavoro Atipico, Lavoro che Cambia, Come Lavorare?», *Rivista Proteo*, núms. 2-3, especial, mayo/diciembre de 2003, Roma, CESTES. Véase también L. Vasapollo, «Le Ragioni di una Sfida in Atto», en *Lavoro Contro Capitale (Precarietà, Sfruttamento, Delocalizzazione)*, Milán, Jaca Book, 2005.

Ese cuadro configura una *nueva morfología del trabajo*: más allá de los asalariados urbanos y rurales que comprenden a los obreros industriales, rurales y de servicios, la sociedad capitalista moderna viene ampliando enormemente el contingente de hombres y mujeres tercerizados, subcontratados, *part-time*, que ejercen trabajos temporales, entre tantas otras formas semejantes de informalización del trabajo, que proliferan en todas partes del mundo.

De las trabajadoras de *telemarketing* a los *motoboys*, de los jóvenes trabajadores de los McDonald's a los digitalizadores del sector bancario, estos contingentes son partes constitutivas de las fuerzas sociales del trabajo, que Ursula Huws sugestivamente denominó como *cybertariat*, el *nuevo proletariado de la era cibernética*, que vivencia las condiciones de un *trabajo virtual* en un *mundo real*, para recordar el sugestivo título de su excelente libro que discurre sobre las nuevas configuraciones del trabajo en la era de la informática y telemática, buscando aprehender sus potencialidades de organización y búsqueda de identidad de clase¹².

Esa dualidad —en verdad trátase de una contradicción— presente en el mundo del trabajo conforma una tesis que es esencial en nuestro estudio: si el trabajo aún es central para la creación de valor, el capital, por su parte, lo hace oscilar, ora reiterando su sentido de *perennidad*, ora imprimiendo su enorme *superfluidez*, de la cual son ejemplos los precarizados, flexibilizados, temporales, más allá, naturalmente, del enorme ejército de desempleados y desempleadas que se esparcen por el mundo.

En su aspecto *perenne*, se puede ver que cada vez *menos* hombres y mujeres *trabajan mucho*, en ritmo e intensidad que se asemejan a la fase pretérita del capitalismo, casi similarmente a la época de la Revolución Industrial. Y, en su aspecto de *superfluidez*, cada vez *más* hombres y mujeres encuentran *menos trabajo*, esparciéndose a la búsqueda de trabajos parciales, temporales, sin derechos, “flexibles”, cuando no vivenciando el flagelo de los desempleados.

4.

Pero hay aún otra contradicción que se evidencia cuando el mirar se vuelve a la (des)sociabilidad contemporánea en el mundo producti-

¹² Ursula Huws, *The Making of a Cybertariat (virtual work in a real world)*, Nueva York/Londres, Monthly Review Press/The Merlin Press, 2003.

vo: cuanto mayor es la incidencia del ideario y de la pragmática en la llamada "empresa moderna", cuanto más racionalizado es su *modus operandi*, cuanto más las empresas laboran en la implantación de las "competencias", de la llamada "calificación", de la gestión del "conocimiento", más intensos parecen tornarse los niveles de degradación del trabajo.

Y eso se da porque la gestión del "conocimiento y competencia" está enteramente conformada por el recetario y por la pragmática presente en la "empresa seca", en la *empresa liofilizada* que, para ser competitiva, debe reducir aún más el *trabajo vivo* y ampliar su dimensión tecnocientífica, el *trabajo muerto*, cuyo resultado no es otro que el aumento de la informalidad, terciarización, precarización del trabajo y desempleo estructural a escala global.

Y al apropiarse de la dimensión cognitiva del trabajo, al apoderarse de su dimensión intelectual, los capitales amplían las formas y los mecanismos de la generación del valor, aumentando también los modos de control y subordinación de los sujetos del trabajo, una vez que se aprovechan de mecanismos aún "más coactivos, renovando las formas primitivas de violencia en la acumulación, una vez que —paradójicamente— al mismo tiempo las empresas necesitan cada vez más de la cooperación o 'involucramiento' subjetivo y social del trabajador"¹³.

João Bernardo, al tratar de esa dimensión crucial del trabajo, afirmó:

La "desindustrialización", sobre la cual tanto se habla y se escribe hoy, es en verdad una reindustrialización. Y la "desaparición de la clase obrera" corresponde a una expansión sin precedentes de la clase trabajadora, que sin embargo se reestructuró internamente. Kim Moody puso la cuestión en los términos debidos al recordar que "los cambios ocurridos en las economías capitalistas desarrolladas no alteraron la condición fundamental de la fuerza de trabajo, que continúa teniendo que vender a un patrón su capacidad de trabajo y continúa teniendo que ejercer su actividad como participante en un esfuerzo colectivo organizado por el capital, y en términos dictados en gran medida por el capital".

Para resumir la situación en pocas palabras, la explotación de la componente intelectual del trabajo determinó el crecimiento del ramo de la informática, y por lo tanto de los servicios, pero este crecimiento es indisoluble de la reorganización del proletariado fabril.

¹³ A. Bialakowsky et al., «Dilución y mutación del trabajo en la dominación social local», *Revista Herramienta*, núm. 23, Buenos Aires, 2003, p. 135.

"La revolución que siguió a la revolución industrial", escribía *The Economist* el 22 de agosto de 1987, "no es una revolución de los servicios, sino de los cerebros, en la cual el valor es aumentado no por manos calificadas sino por inteligencias calificadas".

Y agrega:

Ahora, el hecho de haberse agotado la posibilidad de llevar [más] adelante la extracción de plusvalía relativa sólo gracias al esfuerzo muscular de la mano de obra alteró radicalmente este cuadro de concepciones. Hoy, cuanto mayor sea la componente intelectual de la actividad de los trabajadores y cuanto más se desarrolla intelectualmente la fuerza de trabajo, tanto más considerables son las posibilidades de acumular plusvalía¹⁴.

Véase el ejemplo de Manpower, transnacional de la colocación (entiéndase terciarización) de la fuerza de trabajo de amplitud global, cuya actividad

construyó asociaciones con clientes en más de 60 países, [...] más de cuatrocientos mil clientes de los más diversos segmentos, como comercio, industria, servicios y promoción [...]. Manpower está preparada para atender a sus clientes con *servicios de alto valor agregado* [la cursiva es mía], como contratación y administración de funcionarios temporales; reclutamiento y selección de profesionales efectivos, para todas las áreas; programas de *trainees* y de aprendizajes, proyectos de tercerización y servicios de *contact center*; administración de RH (RH Total) y contratación de profesionales con alto grado de especialización (División Manpower Professional)¹⁵.

Al contrario, por lo tanto, del fin o la reducción de la relevancia de la teoría del valor-trabajo, hay una cualitativa alteración y ampliación de las formas y mecanismos de extracción de trabajo.

Es sintomático también el eslogan adoptado por la Toyota, en la unidad de Takaoka: "Yoi kangae, yoi shina" ("Buenos pensamientos significan buenos productos"), fijado en la bandera que ondeaba en la entrada de la unidad productiva¹⁶.

Pero es bueno recordar que estos proyectos de "involucramiento", flexibilización, etc., acaban también por encontrar resistencia en el conjunto de los trabajadores, conforme se vio en la protesta de

¹⁴ João Bernardo, *Democracia Totalitária: Teoria e Prática da Empresa Soberana*, Sao Paulo, Ed. Cortez, 2004.

¹⁵ *Manpower Brasil*, www.manpower.com.br.

¹⁶ Según Brian Bremner y Chester Dawson, *Business Week* (18/11/2003).

1.300 trabajadores organizada por los sindicatos que eran contrarios a la implantación del sistema de autocontratación¹⁷.

Se tiene, entonces, como resultante que la prevalencia de la *razón instrumental* asume la forma de una enorme *irracionalidad societal*. Lo que coloca un desafío fundamental y candente: la deconstrucción de ese ideario y de esa pragmática es condición para que la humanidad —y, por tanto, también el *trabajo*— puedan ser verdaderamente dotados de sentido, revertiendo el destructivo proceso de *desantropomorfización del trabajo* en curso desde el inicio de la Revolución Industrial y su lógica *maquinica*.

5.

Al contrario de la producción dirigida prioritariamente a la acumulación privada del excedente, el objetivo de ese nuevo emprendimiento societal es volver a la actividad humana laborativa direccionada a la producción de bienes socialmente necesarios, donde el *valor de uso* intrínseco de los productos no se subordine más a (sino de hecho elimine) los imperativos del *valor de cambio*, presentes en el universo de las mercancías.

De ese modo, el objetivo de la *economía* podrá efectivamente recuperar su sentido original de *economizar*, cuya finalidad es utilizar racionalmente los recursos oriundos de la naturaleza y de la sociedad. Lo que nos obliga a (re)concebir al trabajo como dotado de *autonomía, autocontrol y autocomando*, cuyo goce sea pautado por el *tiempo disponible para la sociedad*, al contrario de la *heteronomía, sujeción y alienación*, regidas por el *tiempo excedente orientado a la acumulación privada del excedente*, típica de la sociedad fetichizada que hoy vivimos.

Sabemos, como recordó Marx, que “en general, el trabajador y sus medios de producción permanecían indisolublemente unidos, como el caracol y su concha, y así faltaba la base principal de la manufactura, la separación del trabajador de sus medios de producción y la conversión de estos medios en capital”¹⁸.

Recuperar, sobre bases totalmente nuevas, la unidad inseparable entre *el caracol y su concha*, he aquí el desafío más candente de la sociedad moderna. Lo que nos obliga a recuperar la discusión del socialismo en el siglo XXI.

¹⁷ Según *Japan Press Weekly* (21/02/2004), núm. 2.371, p. 13.

¹⁸ K. Marx, *O Capital*, vol. I, 2.^a ed., Ed. Civilização Brasileira, 1971, p. 411.

Resumen. «El caracol y su concha: ensayo sobre la nueva morfología del trabajo»

En contraposición a la muy limitada tesis del final del trabajo, este artículo pretende comprender la nueva morfología del trabajo en el mundo contemporáneo. El autor parte de que pese a una monumental reestructuración productiva y al enorme impacto de profundas mutaciones tecnológicas, el capital no acaba por eliminar por completo el trabajo vivo del proceso de producción de mercancías, sean materiales o inmateriales.

Puede incrementar al máximo el trabajo muerto corporizado en la maquinaria tecno-científica, aumentando de ese modo la productividad del trabajo en tiempo cada vez más reducido, una vez que tiempo y espacio se transforman en esta fase de los capitales globales y destructivos.

La sociedad capitalista moderna diseña así una nueva morfología del trabajo que configura una clase trabajadora que va más allá de los asalariados urbanos y rurales que comprenden al operario industrial, heredero de la fase tayloriano-fordista, en reducción relativa, ampliando enormemente el contingente de hombres y mujeres con trabajo externalizado, subcontratados, con trabajos temporales o a tiempo parcial, como las trabajadoras de *telemarketing*, los jóvenes de los *fast food*, etc. entre tantas otras formas similares que integran el trabajo informal que prolifera por doquier y que configura esta nueva morfología del trabajo.

Abstract. «The snail and its shell: an essay about the new morphology of labour»

This text seeks to understand the new morphology of labour in contemporary world in contrast with the very limited thesis of the end of labour. The author argues that despite the huge productive restructure and the massive impact of deep technological change, capital has not succeeded in eliminating completely live work from the process of merchandise production, material or nonmaterial.

It might be the case that dead labour corporized in techno-scientific machinery is enhanced, thus increasing labour productivity in lesser time, once time and space transform at this stage of global and destructive capitals.

Modern capitalist society designs a new labour morphology which shapes a labour class beyond urban and rural wage earners included in industrial workers from the taylorian-fordist stage, in relative decrease, enlarging considerably work outsourcing, subcontract, temporary or part time employment, like telemarketing, fast food, etc. Among other similar forms of informal labour so common today and which shape this new labour morphology.

Reis

Revista Española de Investigaciones Sociológicas

116

Octubre-Diciembre 2006

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas

Revista Española de Investigaciones Sociológicas

116

Octubre-Diciembre 2006

Monográfico sobre Globalización e inmigración

Coordinado por **Carlota Solé** y **Lorenzo Cachón**

Carlota Solé y Lorenzo Cachón
Presentación.
Globalización e inmigración: los debates actuales

Alejandro Portes
La nueva nación latina: inmigración y la población hispana de los Estados Unidos

Douglas S. Massey, Jorge Durand y Fernando Riosmena
Capital social, política social y migración desde comunidades tradicionales y nuevas comunidades de origen en México

Rinus Penninx y Marco Martiniello
Procesos de integración y políticas (locales): estado de la cuestión y algunas enseñanzas

Andrea Rea
La europeización de la política migratoria y la transformación de la otredad

Kitty Calavita
Contradicciones estructurales en la política de inmigración: los casos de la Europa del Sur y de los Estados Unidos

Emilio Reyneri
De la economía sumergida a la devaluación profesional: nivel educativo e inserción en el mercado de trabajo de los inmigrantes en Italia

Sònia Parella y Leonardo Cavalcanti
Una aproximación cualitativa a las remesas de los inmigrantes peruanos y ecuatorianos en España y a su impacto en los hogares transnacionales

Blanca Garcés Mascareñas
Produciendo «ilegales»: las políticas de inmigración en Malasia

Enrique Santamaría
Migraciones y ciencias sociales: el caso de los científicos sociales latinoamericanos en España

Crítica de Libros

LIBROS

La situación del trabajo en México, 2006

Enrique de la Garza y Carlos Salas (coordinadores)
México, Universidad Autónoma Metropolitana, Rectoría General, Instituto de Estudios del Trabajo, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO, Plaza y Valdés Editores, 2006, 546 pp.

BRÍGIDA GARCÍA *

La situación del trabajo en México, 2006 es un libro de gran riqueza y diversidad analítica en el cual Enrique de la Garza y Carlos Salas logran reunir a un número importante de destacados especialistas que analizan una multiplicidad de temas laborales centrados en los primeros años del sexenio del presidente Vicente Fox. El conjunto logrado es significativo, y la obra constituye una referencia obligada para todos aquellos interesados en examinar y documentar las transformaciones más relevantes en la situación del trabajo en el momento actual.

Los principales temas y ejes analíticos

El libro consta de 20 capítulos agrupados en torno a 4 ejes temáticos. En el primero de ellos, denominado «La macroeconomía en México en el sexenio del cambio», reciben atención especial los rasgos del modelo exportador en México que explican el leve efecto que ha tenido en términos de crecimiento económico. El elevado componente de insumos importados de las exportaciones y su escaso valor agregado son los aspectos más sobresalientes. También se ubica aquí un pormenorizado recuento de la reestructuración financiera de los últimos lus-

* El Colegio de México (CEDUA), Camino al Ajusco, 20, Pedregal de Santa Teresa, 10740 México, DF, Correo electrónico: bgarcia@colmex.mx.

Director
Fernando Vallespín Oña

Secretaria
Mercedes Contreras Porta

Consejo Editorial

Inés Alberdi Alonso, Luis Enrique Alonso Benito, Eduardo Bericat Alastuey, Julio Carabaña Morales, Lorenzo Cachón Rodríguez, Joan Font Fàbregas, Jesús Luis Leal Maldonado, Eduardo López-Aranguren, Enrique Luque Baena, Faustino Migueléiz Lobo, Teresa Peña Gamarra, 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 Maivar
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

tros, en el cual se fundamenta la hipótesis de que los bancos no satisfacen las condiciones básicas de la intermediación. Finalmente, se abordan los modelos de producción en la manufactura y la posible ocurrencia de una crisis de lo que se denomina el toyotismo precario. El centro de la discusión en este capítulo es el tipo de cambio preferido por las empresas en México al reestructurar su proceso productivo, el cual ha sido la organización del trabajo y no la tecnología dura.

Ahora bien, ¿qué nos ofrece la obra en su segundo apartado referido a pobreza, ingresos, empleo, productividad y condiciones de vida? Para comenzar, un análisis de la incidencia de la pobreza y de la distribución del ingreso, el cual cubre varias décadas y termina en 2002. Se desglosa el comportamiento de las remuneraciones al trabajo, la renta de la propiedad y la renta imputada por el uso de la vivienda propia, y además se aclara que no existe información para calibrar el impacto de las remesas, ni tampoco las transferencias del gobierno, en particular de los programas Oportunidades y Procampo. En lo que respecta al comportamiento del mercado de trabajo, se examina la naturaleza y la duración del desempleo en los últimos años, así como las transformaciones de las ramas de actividad, la precarización del empleo y el crecimiento de los micronegocios. Por lo que toca a la productividad, se apunta que la economía nacional registra, desde hace dos décadas, estándares cada vez menores de productividad multifactorial, que limitan de manera perversa los esfuerzos de crecimiento económico de México. Se llega a la conclusión de que pese al severo deterioro de los salarios reales que se registra hoy en día, los asalariados continúan transfiriendo parte de sus ganancias de productividad a los empresarios como clase. Reciben atención, por otro lado, las condiciones de vida de los trabajadores en lo que toca a alimentación, vestido, vivienda, salud, educación y recreación, así como los sistemas de pensiones y jubilaciones del IMSS, el ISSSTE, de las universidades y de PEMEX.

En una tercera sección, sobre sectores económicos particulares, el libro nos aporta una gran variedad de información y análisis en torno a ramas de actividad específicas. Sobre la industria maquiladora, se estudia su dinámica entre 2000 y 2004, el comportamiento laboral y sus variantes regionales; sobre la industria automotriz, la reestructuración a que ha estado sujeta, las características de los puestos de trabajo que ofrece, las estrategias laborales y la respuesta sindical. En lo que toca a la industria textil y del vestido, se documenta su papel en el patrón de reproducción, el periodo de cambio de 2000 a 2003 y las bases en las que se sustenta su competitividad. Destaca también el estudio de los

trabajadores urbanos de la educación, sus características personales en términos de género, edad, escolaridad, experiencia laboral e ingresos por hora trabajada, así como el análisis de los rasgos principales de estos puestos de trabajo en lo que concierne a horas, tamaño del establecimiento empleador, tipo de contrato y seguridad social. En el tema del empleo público, se examina su evolución en las últimas décadas, su estructura y heterogeneidad en términos de ingresos y seguridad social; sobre el sector agropecuario se estudia la evolución de los sujetos agropecuarios en el periodo 1991-2003, y finalmente reciben atención las características sociodemográficas y los aspectos principales de los puestos de trabajo en el comercio y los servicios.

En su cuarto gran apartado, la obra está dedicada a lo que se denominan los actores laborales. Se incluyen capítulos sobre la desigualdad de género en los mercados laborales, la migración mexicana a Estados Unidos, la estructura del empresariado en el país, la afiliación sindical y los distintos proyectos de reforma laboral existentes. Los resultados de estos trabajos indican que durante los últimos lustros las mujeres trabajadoras han perdido proporcionalmente más que los hombres; y en lo que toca a afiliación sindical, se señala un descenso en la tasa de sindicalización, pero son importantes las dificultades que se presentan para lograr una estimación precisa de este indicador en el caso de México. Se fundamenta también la existencia de dos tipos de perfiles empresariales en el país (con diferencias en su interior), los cuales son identificados como "gerencias de la precariedad" y "gerencias del *top manager*"; asimismo sobresale el cuestionamiento de la validez de las cifras sobre remesas del Banco de México, y para finalizar, en el tema de las reformas laborales, son relevantes los argumentos que respaldan la conclusión de que los principales proyectos existentes no están a la altura de los cambios en el mundo del trabajo en el siglo XXI.

Datos y metodologías

La información y los métodos utilizados en el libro cubren una gama muy variada de alternativas. Los datos e indicadores generados por el INEGI en sus distintas encuestas y censos, así como los del Banco de México y los incluidos en los últimos informes de gobierno constituyen la materia prima de varios de los capítulos. Pero muchos autores no se limitan a esta información secundaria y recurren a los microdatos de muy diversas fuentes para apoyar el desarrollo de las distintas tesis o para comprobar hipótesis específicas. Asimismo, lo

que a veces destaca es la sistematización que se efectúa de información que las más de las veces se encuentra dispersa. En este contexto, sobresale la recopilación de estadísticas sobre importaciones, exportaciones y valor agregado según ramas económicas que se lleva a cabo en la primera parte del libro, así como la explotación de los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación (ENESTYC) para la década de 1990 y comienzos de la actual, con el fin de profundizar en la naturaleza de los modelos de producción que han prevalecido en la manufactura en México.

En la sección sobre pobreza, ingresos, empleo, productividad y condiciones de vida, el lector/a encontrará cálculos rigurosos sobre la incidencia de la pobreza y la distribución del ingreso para un periodo muy amplio (1977-2002), y además indicadores recientes de desempleo, de la evolución de los micronegocios y de la relación entre pobreza y condiciones ocupacionales. Se ofrecen además aproximaciones estadísticas originales sobre las fuentes de crecimiento de la productividad laboral, la intensidad del capital y de la productividad total de los factores. En lo que respecta a condiciones de vida de los trabajadores, se analiza información sobre el destino del gasto de los hogares, el número de créditos para la vivienda otorgado por diversos organismos, la población afiliada y los diferentes esquemas y reformas llevados a cabo en los regímenes de jubilaciones y pensiones del IMSS, ISSSTE, PEMEX y las universidades del país.

¿Qué indicadores o estrategias metodológico-técnicos son relevantes de señalar en la sección de sectores económicos específicos? Nos parece importante el cálculo de la contribución de la industria maquiladora de exportación a la reducción del déficit de empleo; asimismo, llama la atención la recopilación de información bastante detallada sobre los contratos colectivos de trabajo que rigen en la industria automotriz, así como el análisis de la productividad laboral de la industria textil y de prendas de vestir durante varios años. En el capítulo sobre los trabajadores urbanos de la educación, resalta la explotación de la información que proporciona la ENEU sobre los docentes por nivel y sector público y privado, y en el apartado dedicado al empleo público sobresale el aprovechamiento de los datos de los Anuarios Estadísticos del ISSSTE, así como de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE). En el trabajo sobre el sector agropecuario, habría que destacar el análisis pionero de los datos sobre sujetos agropecuarios que nos proporciona también la ENE, encuesta que además aporta los datos primarios que se utilizan en el documento sobre los trabajadores en el comercio y los servicios.

En el cuarto apartado del libro, las diferencias de género en el mercado de trabajo de varias ciudades mexicanas se analizan con base en una multiplicidad de indicadores, entre los que despuntan los índices de feminización por ramas de actividad, los índices de segregación ocupacional y los índices sintéticos de desigualdad de género. En el estudio de la migración hacia Estados Unidos, hay que subrayar el examen de datos estatales sobre la población nacida en México residente en ese país, así como sobre las remesas en los últimos lustros. Los capítulos sobre el empresariado y sobre la afiliación sindical destacan por explotar información poco conocida proveniente de las encuestas de empleo y las encuestas de ingresos y gastos sobre estos temas; y finalmente habría que enfatizar en términos metodológicos el extenso y detallado ejercicio de comparación a nivel de artículos específicos en que se basa el estudio de los proyectos de reformas laborales existentes en el país en la actualidad.

Algunos resultados importantes sobre el mercado de trabajo a partir del año 2000

Desempleo y creación/pérdida de empleos según ramas económicas

Es conocido que las tasas de desempleo en nuestro país son especialmente bajas. No obstante, en el libro se puntualiza que el número absoluto de desempleados se incrementó en un 66% entre el segundo trimestre de 2000 y el segundo trimestre de 2004 (de 659.388 a 1.092.692). Además, se identifica la cesantía como el motivo para dejar el trabajo que más ha aumentado. En el mismo periodo 2000-2004, se crearon (o autocrearon) unas 700.000 ocupaciones por año, de las cuales sólo alrededor de 380.000 fueron asalariadas. El sector que más ganó fue el comercio, y otros que perdieron en forma significativa fueron la agricultura y la manufactura (Salas y Zepeda, 2006). Los llamados "sujetos agropecuarios" (es decir, los trabajadores directamente involucrados en la agricultura en el transcurso de un periodo de seis meses) descendieron de 9,8 millones a 7,7 millones entre 1991 y 2003 (Pacheco Gómez, 2006). Resalta asimismo que durante los primeros tres años de la década actual se perdieron alrededor de 68.000 puestos de trabajo al año en la industria maquiladora de exportación, aunque después ha habido cierta recuperación en este sentido (De la O, 2006).

Transformaciones en la heterogeneidad laboral
(avances en los micronegocios, evolución del sector público)

Sabemos de la importancia que tiene en México el sector de los micronegocios, pero resulta crucial monitorear su comportamiento en los últimos años durante el sexenio de Vicente Fox. El 72% de las nuevas ocupaciones entre 2000 y 2004 se ubicaron en unidades de hasta cinco trabajadores, y el 54% del nuevo trabajo asalariado se creó también en este tipo de unidades. Además, la productividad del trabajo en el sector de pequeñas unidades es de cuatro veces menor que la de la economía en su conjunto (Salas y Zepeda, 2006). En lo que atañe al empleo público, según los Anuarios Estadísticos del ISSSTE, entre 2001-2003 se dio un descenso del 3% en este tipo de empleo. Se trata del primer periodo con cifras negativas en el empleo público desde que se lleva a cabo este registro a partir del año de 1961 (Rojas García, 2006).

La dinámica de los ingresos

Hay acuerdo en que los ingresos constituyen la dimensión básica de las condiciones laborales a la que hay que dar seguimiento en el corto y mediano plazos. En esta obra se aportan datos sobre los ingresos laborales en una multiplicidad de sectores, y también se enfatiza su evolución en los últimos años en comparación con la década de 1990. Para el conjunto de los trabajadores se tiene que entre 2000 y 2003, el salario mínimo real se incrementó en un 6,8%; el salario medio de cotización al IMSS, en un 11%; las remuneraciones en la industria manufacturera, en un 11,3%, y finalmente las remuneraciones en la industria maquiladora, en un 11,7%. No obstante, todos los salarios anteriores —con excepción de los que se pagan en la industria maquiladora— se encuentran lejos de su poder adquisitivo de diez años atrás (De la Garza Toledo, 2006). En cambio, en la maquila se han recuperado los ingresos reales en la última década, pero aun así en el periodo 2000-2003 apenas se pagaba en este sector un promedio de 106 pesos diarios (ligeramente por encima de los 9 dólares estadounidenses) (cálculos con base en la información que se proporciona en De la O, 2006).

Los cambios en los sistemas de seguridad social

A principios del siglo XXI, se mantiene el dato de que sólo alrededor del 40% de la población activa cuenta con algún esquema de protección social (seguros médicos, pensiones, jubilaciones). Se trata de un resultado importante, pero en el libro se llama igualmente la atención a la crisis financiera por la que atraviesan las principales instituciones de seguridad social en el país. En este respecto se llega a la conclusión de que se está de acuerdo con que dicha crisis tiene que ver con el número creciente de pensionados, la falta de reservas económicas, la modificación de la pirámide poblacional, el aumento de la esperanza de vida y la jubilación temprana. Sin embargo, se deja claro que raramente se abordan como causas fundamentales de esa crisis la falta de crecimiento económico, el bajo nivel de empleo formal y el crecimiento del empleo precario y los bajos salarios. No sólo se trata entonces de un problema financiero y contable, sino económico, político y social (García *et al.*, 2006).

Contratos de trabajo

Son significativas las diferencias que existen en la población trabajadora en lo que concierne a contratos de trabajo. En la industria textil y del vestido, aproximadamente la mitad de los trabajadores dice tener contrato por escrito y tiempo indefinido en el año 2000. Los autores de este texto (Martínez de Ita, Sánchez Daza y Campos, 2006) consideran importante este dato porque se trata de industrias con tasas de rotación de trabajadores muy altas (en algunos lugares hasta del 60% anual). Entre los trabajadores de la educación, los porcentajes de trabajadores con contratos indefinidos varían del 57% en las preparatorias privadas al 97% en las primarias y secundarias públicas en 2002 (Garro y Llamas, 2006).

Desigualdad de género en el mercado de trabajo en México

La desigualdad de género continúa siendo una constante de los mercados de trabajo urbanos del México de principios del siglo XXI. No obstante, algunos de los estudios que se incluyen en el libro muestran que dicha desigualdad se modificó en forma moderada en el periodo 1991-2000, pero que esto se revirtió en los años 2000-2003. Queda

claro que en lapsos de escaso dinamismo económico se puede dar marcha atrás en lo que atañe a las reducidas ganancias hacia la equidad alcanzadas (Ariza, 2006).

La sindicalización

Aunque —como ya mencionamos— en el libro se clarifican los problemas existentes en el caso de México para medir con precisión la tasa de sindicalización (De la Garza Toledo, 2006, Apéndice), es significativo dejar constancia que, según las encuestas de ingresos y gastos, dicha tasa cayó en 3,6 puntos porcentuales entre 1992 y 2002; entre las mujeres se ha observado una tendencia creciente hacia la sindicalización, pero esto no ha ocurrido en el caso de los hombres. En 2002, según la fuente indicada, sólo el 10% de la población activa declaró pertenecer a un sindicato (Esquinca y Melgoza, 2006). Además de las estimaciones de este indicador a nivel del conjunto de los trabajadores, en el libro se incluyen estudios que se detienen en la evolución que ha tenido lugar al interior de sindicatos específicos. Según algunos autores, algunos sindicatos han logrado transformaciones no del todo deleznable. Por ejemplo, los sindicatos de General Motors y de Ford han logrado avances, entre los que se pueden mencionar los siguientes: *a)* han consolidado su estructura interna y la relación bilateral con la empresa; *b)* han mejorado el contrato colectivo; *c)* han promovido la creación de un sindicato nacional con capacidad para agremiar a los trabajadores de las empresas proveedoras, y *d)* han consolidado su presencia en organismos sindicales de mayor nivel (Contreras, Schnierle y Solís, 2006).

Con esta selección de hallazgos espero haber motivado el interés por leer y polemizar con los autores y coordinadores de esta importante obra. Ante la magnitud y trascendencia de nuestras carencias laborales, se hace evidente la necesidad de sumar esfuerzos por comprender, difundir y contribuir a diseñar alternativas a las estrategias económicas actuales.

TESIS DOCTORALES

*La sociedad contra el mercado:
trabajadores a la búsqueda de una ética del trabajo.
Tres estudios de caso en la industria de proceso,
de serie y en los centros de llamadas*¹

JOSÉ ÁNGEL CALDERÓN GIL²

Presentación y motivaciones

Antes de comenzar esta presentación, déjenme agradecerles, miembros del jurado, el tiempo y las energías que han consagrado a la lectura de esta memoria de tesis que culmina hoy un largo itinerario de investigación.

Un itinerario de investigación atravesado por inquietudes diversas que lo han animado desde el principio, y entre ellas una inquietud de origen: es trabajando como obrero en el cinturón industrial barcelonés como descubro, en la Universidad Autónoma de Barcelona, inscrita en el corazón mismo de esta periferia, las tesis relativas al final de un mundo, el mundo de los obreros, las tesis relativas a la privatización de sus formas de sociabilidad, a la desaparición de una cultura y de una clase en sentido social y político: la clase de los obreros y de las obreras.

Esta doble posición, en la fábrica y el barrio por un lado, y en la universidad por otro, despierta en mí una voluntad de retejer una co-

¹ Texto de la defensa de la tesis doctoral «La société contre le marché: des travailleurs à la recherche d'une éthique du travail. Trois études de cas dans l'industrie de procès, de série et dans un centre d'appels». Traducción al castellano de la versión original. Los conceptos y nociones utilizados aparecen en su mayor parte traducidos y entre comillas en su versión francesa. Tesis defendida el 17 de noviembre de 2006 en la Universidad de Nanterre. Composición del jurado: Juan José Castillo (catedrático de la Universidad Complutense de Madrid); Jean-Pierre Durand (catedrático de la Universidad de Evry); Danièle Linhart (directora de investigaciones en el CNRS); Hélène Meynaud (investigadora-senior en EDF); Pascale Molinier (catedrática del CNAM —Conservatorio Nacional de Artes y Oficios—); Serge Paugam (Director de investigaciones en el CNRS).

² Miembro del laboratorio GTM (Género, Trabajo y Movilidades); ATER (asociado temporal de docencia e investigación) en la Universidad de Lille 1.

herencia entre estos dos mundos que se dan la espalda. Una voluntad de recuperar el mundo obrero con un lenguaje científico, pero que al mismo tiempo la discusión científica me permita comprender mejor este mundo cada vez más complejo. Mi asombro ciudadano, político, militante me lleva entonces a intentar recuperar a ese trabajador perdido para el análisis científico y para el conocimiento sociológico del mundo.

La tarea que me propongo realizar dista mucho en aquel momento de ser sencilla en razón de diversos factores. El primero, por la invisibilización progresiva, social, política, científica del trabajo y de los trabajadores. Y en paralelo, por las transformaciones importantes del mundo del trabajo desde hace al menos dos décadas que explican en parte esta invisibilización: la difusión masiva de políticas de individualización, de precarización, de atomización de colectivos de trabajo, su fragmentación temporal, geográfica, social, el despliegue de normas cualitativas o normativas y cuantificables cada vez más importantes e invasivas.

Posición sociológica de partida y cuestiones iniciales

En ese momento inicial descubro en la literatura sociológica nociones tales como individualización, servidumbre voluntaria ("servitude volontaire"), implicación forzada ("implication contrainte"), atomización, sufrimiento, para dar cuenta de la evolución del trabajo y de las vivencias de los trabajadores. Estas nociones eran, en todos los casos, un buen punto de partida para mi análisis, en el sentido en que me resultaban útiles para comprender los procesos en marcha y las tendencias generales desde un punto de vista formal. Sin embargo, a medida que mi investigación de terreno avanza y que las puedo ir confrontando con mis primeros resultados, descubro que no son suficientes para el análisis que quiero realizar. Me doy cuenta de que no toman verdaderamente en serio el reposicionamiento de los trabajadores en los nuevos contextos: su visión es demasiado *surplombante* del trabajo y, además, tienen tendencia a encerrar la acción del trabajador en la sola adaptación más o menos exitosa a la "contrainte externe", a estos nuevos contextos.

A mí lo que verdaderamente me interesaba era no tanto la adaptación como este reposicionamiento social, político, de los trabajadores en el desarrollo mismo de la actividad, y que me interesaba constituir en problema científico. Lo que requería en cierta manera,

aunque esto lo descubrí más tarde, tomar en serio la hipótesis de la centralidad del trabajo y verificar esta hipótesis en el marco de la evolución de la relación salarial y para cada uno de mis terrenos de investigación. Dicho de otro modo, sólo tomando en serio esta hipótesis de la centralidad del trabajo podría posteriormente tratar de *saisir* el reposicionamiento de los trabajadores en los nuevos contextos precarizados, híbridos.

Había que verificar en suma si las políticas patronales de cambio, la penetración de las leyes del mercado en las empresas y en las vidas de las personas, la obligación de medios y de resultados, la precarización y la individualización forzada habían conseguido aniquilar al ser social y político en el trabajo; o si por el contrario la sociedad (la sociedad como conjunto de normas y de valores irreductibles a los valores del mercado) seguía presente en el puesto de trabajo, y de qué manera continuaba manifestándose. Más en concreto, las cuestiones que me guiaban eran las siguientes: qué queda de los colectivos de trabajo, cuál es su percepción, sus vivencias de estas transformaciones, sus valorizaciones, sus posibilidades de acción en y por el trabajo en el marco de la reestructuración productiva, cuál es su naturaleza, en definitiva.

La construcción de la problemática y el desplazamiento progresivo del objeto

La construcción de la problemática ha sido un proceso largo y minucioso. Las cuestiones iniciales han sido reescritas, reformuladas a medida que avanzaban mis lecturas sociológicas y sobre todo la investigación empírica. Dos factores decisivos explican en gran medida su forma definitiva: en primer lugar, una elección inteligente de los terrenos de investigación; en segundo lugar, un desplazamiento progresivo y original del objeto de estudio en el trabajo de terreno propiamente dicho.

Tres terrenos fueron escogidos para la realización de esta investigación: una industria del automóvil de la periferia barcelonesa, una industria de proceso del sur de Francia, un centro de llamadas de la corona parisina.

Mi perspectiva de terreno era necesariamente implicativa, en el sentido de que las vivencias de los asalariados, su conocimiento de los procesos sociales en que están insertos devienen parte integrante del conocimiento científico. Me interesaba ponerme en el lugar de estos

trabajadores, vencer eventualmente sus reticencias, su desconfianza inicial, por un empeño a la vez de descubrimiento de la realidad y también de objetividad: es decir, para neutralizar en la medida de lo posible mi propia subjetividad.

En mi trabajo de terreno, mi cuaderno de observación interpela las estrategias de los trabajadores, a partir de una visión que incorpora la ergonomía y la antropología social. Los diferentes registros que contienen las prácticas de trabajo son así aprehendidos en función de las modalidades de adaptación de la actividad real de los trabajadores a las tareas prescritas, y en función igualmente de la finalidad (del sentido) que los trabajadores acuerdan a sus acciones, a su actividad.

Poco a poco descubro que es necesario sacar la investigación de la sola unidad de producción, que es preciso estudiar también el trabajo fuera de la unidad de producción, lo que toca a los cambios culturales y el rol del valor trabajo, a la posición en el sistema de género o a la situación en el mercado de empleo de los trabajadores. Mi trabajo de investigación requiere entonces una inmersión prolongada no sólo en el taller y la oficina, sino también en el territorio, en la familia, en los espacios habituales de socialización de los trabajadores, para volverlos visibles, poderlos censar, escuchar, para pensar a continuación sus prácticas de trabajo en los talleres, las oficinas.

También comprendí a medida que avanzaba la investigación que cada terreno necesitaba una aproximación particular. Este tratamiento diferenciado de cada terreno suponía el riesgo evidente de disimular la problemática central; sin embargo, este mismo tratamiento diferenciado me permitió a la postre aislar aspectos contrastados y a veces exclusivos de tal o cual terreno, y extraer de este modo dimensiones nuevas que fueron integrándose en la construcción paulatina de la problemática.

La monografía sobre el nuclear me permitió comprender de manera muy concreta las relaciones que existen entre condiciones psicológicas y sociales de realización de la actividad, valorización del trabajo y evolución de los contextos político y económico. Mi trabajo de terreno muestra las dudas de los trabajadores en cuanto a aceptar o no las directivas *manageriales* que imponen en la práctica otra finalidad a su trabajo. El trabajo de terreno muestra también una rearticulación de los asalariados, técnicos de ronda y operadores, centrales y periféricos, contra la degradación de sus condiciones de trabajo y de vida e, indisociablemente, por la defensa del servicio público.

La monografía sobre el automóvil me permitió comprender que el valor trabajo puede perder su posición de centralidad o, más bien, que puede ponerse en suspenso para ciertos grupos sociales, y estoy pensando en el grupo precario.

En esta monografía comprometí mucho de mi propia subjetividad. El punto de partida del trabajo de demostración fue descubrir que la resistencia a la arbitrariedad inscrita en la nueva organización en flujo no puede comprenderse sin tomar en cuenta, de una parte, la diferente socialización en el trabajo de los asalariados en función de su estatuto respectivo de empleo, a partir de una perspectiva a la vez sincrónica y diacrónica; y de otra parte, su respectiva posición objetiva en el proceso de trabajo y de producción.

Este mismo discurrir analítico me llevó a interrogar, en el seno del grupo precario, no sólo los obstáculos a la vez simbólicos y materiales existentes para su constitución en colectivo de trabajo, sino también las condiciones necesarias para el éxito de tal proceso, es decir, para una socialización y una politización de su trabajo.

Fue también en esta monografía en la que, desde un punto de vista metodológico, se pensó y consolidó la articulación entre espacio de trabajo y territorio.

En estos dos terrenos, nuclear y automóvil, tuve también la ocasión de abordar una cuestión que quizás hubiera necesitado un desarrollo mayor en el marco de la tesis, y que supongo que debería ocupar un lugar más importante en la reflexión sociológica venidera: la cuestión de las relaciones posibles y probables entre grupos sociales, precarios y estables, centrales y periféricos, jóvenes y ancianos, y en torno a qué retos sociales (*enjeux*).

Una cuestión que se plantea igualmente para los asalariados del terciario, mujeres en su mayoría, confrontados a una racionalización temporal y moral de las relaciones que establecen con los clientes. En los centros de llamadas, mi trabajo de campo lo demuestra, los trabajadores ponen en práctica estrategias de adaptación a la mecanización, pero también, progresivamente, de apropiación de la actividad; estrategias que están en la base de colectivos de trabajo renovados, profundamente críticos de la racionalidad de la empresa, profundamente políticos.

Este terreno fue muy importante para la evolución de la reflexión y me permitió comprender mejor los otros dos. Me sirvió en primer lugar para comprender, desde una perspectiva más general, los procesos de hibridación en marcha en el mundo del trabajo, y más particularmente la materialidad de la racionalización de las subjetividades y

el sufrimiento que genera en los trabajadores. Este terreno me sirvió también para ver más claramente que el uso de sí mismo, de su subjetividad, de sus emociones, nunca es neutro, que en la empresa modernizada viene siendo objeto de confrontación de racionalidades en disputa, y que esta confrontación tiene una materialidad, es observable por ejemplo en la manera de gestionar el dossier de un cliente, en la manera en que los trabajadores practican su trabajo.

Esta monografía me proporcionó por último la ocasión de comprender la importancia de la integración de la posición de los asalariados en los otros sistemas de dominación, y más particularmente en el sistema de género, para el análisis de los procesos de subjetivación del trabajo. Este descubrimiento me llevó a interrogar las otras monografías a la luz también de estas cuestiones.

Cada terreno privilegia de este modo, a partir de ángulos de ataque diferenciados, dimensiones diferenciadas de un mismo proceso: la lucha de los trabajadores contra la reconducción, contra la disolución de las dimensiones social y política de su implicación en el trabajo en la sola dimensión adaptativa o, lo que es lo mismo, contra la disolución del valor de uso en el valor de cambio. Sin saberlo, terminé por dar un estatus de cristalización ejemplar de este proceso a cada unidad de producción según su composición socio-técnica. La tesis que hoy defiendo no pudo salir sino reforzada.

Principales resultados

El primer resultado que surge de esta tesis proviene del desplazamiento mismo del objeto de estudio. La perspectiva adoptada descubre su carácter heurístico para el conocimiento de aspectos importantes de la evolución del mundo del trabajo que hasta ahora habían quedado en un punto ciego del análisis sociológico. Al tomar en serio la hipótesis de la centralidad del trabajo a partir de una perspectiva pluridisciplinar, esta investigación visibiliza el despliegue de colectivos de trabajo que tienen algo que decir en el marco de la reestructuración productiva, mientras que hasta ahora habían quedado encerrados en una posición de pasividad o de sufrimiento.

Es en el análisis de cada terreno donde esta tesis descubre que los trabajadores no sólo se adaptan a las condiciones de trabajo degradadas de hoy en día porque lo que está en juego es mucho más importante para ellos. Al atacar las dimensiones social y política de la implicación en el trabajo, al buscar dirigir el sentido de la implicación de

los asalariados, precarizándolos, atomizándolos, la empresa contemporánea sitúa a los trabajadores ante una elección decisiva: ser o no ser socialmente, continuar influenciando, modificando mediante su actividad la marcha del mundo o verse sometidos a situaciones impuestas desde el exterior, a las leyes del mercado. La tesis descubre cómo en cada acto de trabajo, en cada uno de los terrenos, esta tensión es vivida en sus dimensiones más concretas, en el corazón mismo de la actividad.

Lo que no quiere decir que todos los grupos sociales culminen con éxito este proceso de socialización y de politización de su trabajo. El título de la tesis es explícito: trabajadores a la búsqueda de una ética del trabajo. En la tesis, la centralidad del trabajo no es una propiedad inmutable, sino que se adquiere, se conquista colectivamente, lo que constituye a su vez otro resultado importante por sí mismo. El recurso al análisis de las prácticas de trabajo en términos de adaptación-resistencia es, desde este punto de vista, útil, puesto que permite visibilizar este proceso dinámico de subjetivación del trabajo. En mi conceptualización, las prácticas de adaptación permiten la humanización de los espacios de trabajo, de la actividad, pero no son suficientes para permitir el reconocimiento del individuo en el grupo y en la actividad.

Desde esta perspectiva, la tesis aporta una comprensión de esta dinámica de composición de los colectivos de trabajo, y de la cualidad de dicha composición.

La tesis muestra en primer lugar una tendencia de orden general: contrariamente al marco taylorista, donde los retos sociales (*enjeux*) podían ser desconocidos por parte de los miembros del colectivo, en el estadio actual de la racionalidad capitalista la diferencia debe ser trabajada todos los días. Dicho de otro modo, las dimensiones sociales y políticas de la implicación en el trabajo están en el corazón mismo de la relación capital-trabajo, del conflicto actual.

Pero la tesis no se para ahí, también pone en perspectiva la diferencia, la desigualdad. En este sentido, la toma en consideración de la posición diferenciada de estos mismos grupos en los otros sistemas de dominación, en el espacio privado, en el mercado del empleo, permite comprender la relación diferenciada de estos grupos con el trabajo y la cualificación, y en consecuencia su constitución desigual en colectivo. La tesis aporta un conocimiento de los obstáculos a la culminación de estos procesos, pero también de los éxitos en cada grupo que es de este modo analizado de manera dinámica y pluridimensional.

Aperturas y límites

De este punto de vista, los resultados obtenidos superan ampliamente el marco de la empresa y pueden ser utilizados para estudiar diversas relaciones de los grupos estudiados, particularmente el grupo precario, con el mundo social, en particular las relaciones existentes entre grupo, sociedad y política. He aquí una apertura posible y excitante a este trabajo de tesis que, este punto me parece importante, resitúa la sociología del trabajo en un lugar central para la comprensión de la evolución del mundo y del mundo posible.

Al final de esta tesis soy bien consciente de no haber agotado la cuestión de la integración de la subjetividad en el trabajo por la sociología. Algunos límites subsisten que me parecen bastante claros hoy día. Por ejemplo, la tesis hubiera merecido un tratamiento más sistematizado, un reforzamiento más decidido de las nociones utilizadas, comenzando por la cuestión de la ética. En mi defensa debo decir que no era el objetivo primero de esta tesis, por lo que las reflexiones que me han llevado al desplazamiento progresivo de mi objeto de estudio y a la toma en consideración de la cuestión de la subjetividad en el trabajo han quedado en buena medida fuera del informe escrito final. Este trabajo de sistematización es importante y deberá realizarse de aquí en adelante, de eso no hay duda alguna, aunque de manera colectiva.

Revista Europea de Formación Profesional**Invitación a presentar artículos**

La *Revista Europea de Formación Profesional* abre sus páginas a los investigadores y especialistas en temas de formación profesional y empleo que quieran poner los resultados de investigaciones de calidad —particularmente estudios de comparación internacional— en conocimiento de un amplio círculo de lectores compuesto por decisores políticos, otros investigadores y profesionales radicados en numerosos países distintos.

La *Revista Europea* es una publicación independiente y muy conocida. Se publica tres veces al año en alemán, castellano, francés, inglés y portugués y tiene una buena difusión en toda Europa, tanto dentro de los Estados Miembros de la Unión Europea como fuera de ella.

Publica la revista el Cedefop (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional), aspira con ella a estimular el debate sobre la evolución de la formación profesional, dotándole en particular de una perspectiva europea. La revista busca publicar artículos que aporten ideas, expongan resultados de investigaciones o informes sobre experiencias recogidas a escala nacional o europea. También publica documentos estratégicos y declaraciones particulares sobre temas relacionados con el ámbito de la formación profesional.

Los artículos presentados a la revista han de ser científicamente rigurosos, y sin embargo resultar accesibles a un círculo de lectores amplio y variado. Deben tener la claridad suficiente para que los lectores de otros contextos y culturas, no necesariamente familiarizados con los sistemas de formación profesional de los diversos países, puedan comprender claramente la situación descrita y valorar, partiendo de sus propias tradiciones y experiencias, los argumentos que el artículo plantea.

Además de la publicación impresa, también se ofrecen extractos de la revista dentro de Internet. Pueden consultarse extractos de números anteriores en la siguiente dirección: <http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/publications.asp?section=18>.

Pueden presentarse artículos ya sea a título personal o como representante de una organización. Estos deberán tener una extensión de 2.000 a 4.000 palabras y pueden estar redactados **en uno de los 26 idiomas siguientes**: los 20 idiomas oficiales de la UE (*castellano, checo, danés, alemán, estonio, griego, inglés, francés, italiano, letón, lituano, húngaro, maltés, neerlandés, polaco, portugués, eslovaco, esloveno, finlandés y sueco*), los idiomas de los dos países asociados (*islandés y noruego*), los cuatro idiomas oficiales de los países candidatos (*búlgaro, croata, rumano y turco*).

Los artículos definitivos han de remitirse como anexo Word a un correo electrónico, adjuntando una **breve reseña autobiográfica** del autor, e indicando la función que desempeña actualmente, una **reseña para el índice** (extensión máxima, 45 palabras), un **resumen** entre 100 y 150 palabras y 6 **términos clave** (*key words*) **en inglés** no incluidos en el título, que correspondan a los descriptores del Thesaurus Europeo de la Formación.

El Consejo de Redacción de la revista examinará todos los artículos, reservándose el derecho a decidir sobre la publicación de los mismos. El Consejo de Redacción informará de esta decisión a los autores. Los artículos no deben necesariamente reflejar la posición del Cedefop, antes al contrario, la revista debe entenderse como una oportunidad para presentar diferentes análisis y puntos de vista diversos, incluso contradictorios entre sí.

Para presentar un artículo basta simplemente con entrar en contacto con el redactor jefe, Éric Fries Guggenheim, en el número (30) 23 10 49 01 89, el fax (30) 23 10 49 01 17 o a través del correo electrónico: efg@cedefop.eu.int.

COMITÉ DE REDACCIÓN

PRESIDENTE

Martin Mulder, Universidad de Wageningen, Países Bajos

MIEMBROS

Steve Bainbridge, Cedefop, Grecia

Ireneusz Bialecki, Universidad de Varsovia, Polonia

Juan José Castillo, Universidad Complutense de Madrid, España

Eamonn Darcy, Training and Employment Authority – FÁS, Irlanda, Representante del Consejo de administración del Cedefop

Jean-Raymond Masson, Fundación Europea de Formación (ETF), Turín, Italia

Teresa Oliveira, Universidad de Lisboa, Portugal

Kestutis Pukelis, Universidad Vytautas Magnus de Kaunas, Lituania

Hilary Steedman, London School of Economics and Political Science, Centre for Economic Performance, Reino Unido

Gerald Straka, Grupo de investigación LOS de la Universidad de Bremen, Alemania

Ivan Svetlik, Universidad de Liubliana, Eslovenia

Manfred Tessaring, Cedefop, Grecia

Éric Verdier, Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), LEST/CNRS Aix en Provence, Francia

SECRETARÍA DE REDACCIÓN

Erika Ekström, Ministerio de Industria, Empleo y Comunicación, Estocolmo, Suecia

Ana Luisa Oliveira de Pires, Universidad Nova de Lisboa, Portugal

Tomas Sabaliauskas, Centro de Investigación en Educación y Formación Profesional Kaunas, Lituania

Eveline Wuttke, Universidad Johannes Gutenberg, Mainz, Alemania

REDACTOR JEFE

Éric Fries Guggenheim, Cedefop, Grecia

SECRETARÍA DE LA REVISTA

Catherine Wintrebert, Cedefop, Grecia

Libros recibidos en la Redacción

Aguilar Civera, Inmaculada (coords.) (2006), *Benicàssim y la historia del ferrocarril*, Valencia, Generalitat Valenciana-Cátedra Demetrio Ribes.

Albareda, Joaquín et al. (2006), *Pierre Vilar i la història de Catalunya*, Barcelona, Editorial Base.

Antunes, Ricardo (2006), *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*, Buenos Aires, Herramienta-Taller de Estudios Laborales.

Aparicio, Rosa y Tornos, Andrés (2005), *Hijos de inmigrantes que se hacen adultos: marroquíes, dominicanos, peruanos*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Observatorio Permanente sobre la Inmigración.

Aróstegui, Julio (ed.) (2006), *La República de los trabajadores. La Segunda República y el mundo del trabajo*, Madrid, Fundación Francisco Largo Caballero.

Barlinska, Isabela (2006), *La sociedad civil en Polonia y Solidaridad*, Madrid, CIS.

Barrera, Enrique; Pillado, Rafael y Torregrosa, José (2006), *El juicio de los 23. El último gran proceso del TOP*, La Coruña, Fundación Fuco Buzán-Edicions Embora.

Bourdieu, Pierre (2006), *Sociología de Argelia y Tres Estudios de Etnología Cabilla*, Madrid, CIS-BOE, Clásicos del Pensamiento Social (Ed. a cargo de Enrique Martín Criado)

Cardenal, María Eugenia (2006), *El paso a la vida adulta. Dilemas y estrategias ante el empleo flexible*, Madrid, CIS.

Castellanos, Mari Luz y Pedreño, Andrés (2006), *Los nuevos braceros del ocio. Sonrisas, cuerpos flexibles e identidad de empresa en el sector turístico*, Buenos Aires, Miño y Dávila.

Castillo, Santiago y Oliver, Pedro (coords.) (2006), *Las figuras del desorden. Heterodoxos, proscritos y marginados*, Madrid, Siglo XXI de España Editores.

Cohen, Aron; Congost, Rosa y Luna, Pablo F. (coords.) (2006), *Pierre Vilar: una historia total, una historia en construcción*, Granada, Editorial Universidad de Granada.

Consejo Económico y Social (2006), *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 2005*, Madrid, CES, 2006.

Dema Moreno, Sandra (2006), *Una pareja, dos salarios. El dinero y las relaciones de poder en las parejas de doble ingreso*, Madrid, CIS.

Delgado Gómez, José Manuel (2006), *La internacionalización de la empresa española. Los recursos intangibles como factor determinante*, Madrid, CES.

Dreyfus, Michel; Ruffat, Michèle; Viet, Vincent y Voldman, Danièle (2006), *Se protéger, être protégé. Une histoire des assurances sociales en France*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

Fernández Asperilla, Ana (2006), *Mineros sirvientes y militantes. Medio siglo de emigración española en Bélgica*, Madrid, Centro de Documentación de la Emigración Española.-Fundación 1º de Mayo.

Fernández Esquinas, Manuel y Ruiz Ruiz, Jorge (2006), *Los jóvenes y la creación de empresas*, Madrid, CSIC-Instituto Andaluz de la Juventud.

García Ferrando, Manuel (2006), *Postmodernidad y deporte: entre la individualización y la masificación. Encuesta sobre hábitos deportivos de los españoles, 2005*, Madrid, CIS/Consejo Superior de Deportes.

Goffman, Irving (2006) *Frame Analysis. Los marcos de la experiencia*, Madrid, CIS.

Hostos, Eugenio M. (2006), *Tratado de sociología*, Madrid, CIS-BOE-Clásicos del Pensamiento social (Ed. de Salvador Giner).

Juana, Jesús de y Prada, Julio (coords.) (2006), *Lo que han hecho en Galicia. Violencia, represión y exilio (1936-1939)*, Barcelona, Crítica.

Leal Maldonado, Jesús (coord.) (2006), *Informe sobre la situación demográfica en España. 2004*, Madrid, Fundación Abril Martorell.

López Rey, José A. (2006), *El Tercer Sector y el mercado: conflictos institucionales en España*, Madrid, CIS.

Madruga, Isabel (2006), *Monoparentalidad y política familiar. Dilemas en torno a la madre cuidadora/madre trabajadora*, Madrid, CIS.

Marín Hernández, María Luisa (2006), *El derecho de los trabajadores a la seguridad y la salud en el trabajo*, Madrid, CES.

Maza, Octavio (2006), *Las ventas multinivel. Análisis de las formas de trabajo asociadas*, Aguascalientes (México), Universidad Autónoma de Aguascalientes-Universidad Michoacana de San Nicolás Hidalgo.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006), *Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales 2005*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Pérez Orozco, Amaia (2006), *Perspectivas feministas en torno a la economía. El caso de los cuidados*, Madrid, CES.

Sánchez Molina, Raúl (2006), *Proceso migratorio de una mujer salvadoreña. El viaje de María Reyes a Washington*, Madrid, CIS.

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.

**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

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

Centro de Información y Documentación Científica



www.cindoc.csic.es

- ✓ Bases de Datos
- ✓ Consultoría y Asesoramiento
- ✓ Sistemas de Información
- ✓ Traducciones
- ✓ Búsquedas Bibliográficas
- ✓ Cursos Especializados
- ✓ Suministro de Documentos
- ✓ Proyectos I+D

sdi@cindoc.csic.es

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

Dirección: Juan J. Castillo y Santiago Castillo.

Consejo de Redacción: Arnaldo Bagnasco, Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Daniel Cornfield, Michel Freyssenet, Enrique de la Garza, Juan Manuel Iranzo, Ilona Kovács, Marcia de P. Leite, Ruth Milkman, Alfonso Ortí, Andrés Pedreño, Michel Pialoux, Ludger Pries, Helen Rainbird, José M.ª Sierra, Agnes Simony, Jorge Uría, Fernando Valdés Dal-Re, Imanol Zubero.

Número 57 (primavera de 2006)

Emoción y trabajo

Sharon Bolton, Una tipología de la emoción en el lugar de trabajo

Débora Betrisey, Trabajo, exclusión social y enfermedad

Antonio López Peláez y F. Javier Pinilla, Condiciones de trabajo, flexibilidad y riesgos laborales en la economía tecnológica avanzada. El trabajo rotatorio a turnos y nocturno en la Comunidad de Madrid

Sara Falcão, La segregación sexual en el sector de las tecnologías de información y comunicación. El caso de Portugal

Esteban Ruiz Ballesteros y Auxiliadora González Portillo, ¿Cómo conocen los técnicos? El conocimiento experto en la intervención participativa

LIBROS

Josefina Morales, *El trabajo recobrado: la recuperación de la sociología clásica*

CONVOCATORIA

V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo: «Hacia una nueva civilización del trabajo»

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

Edición y administración: Siglo XXI de España Editores, S.A.
Menéndez Pidal, 3 bis. 28036 Madrid
Teléfs. 91 562 37 23 - 91 561 77 48. Fax: 91 561 58 19
E-mail: sigloxxi@sigloxxieditores.com

Suscripciones

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

Anual (3 números)
España: 31 €
(núm. suelto: 12 €)
Europa: 49 €
Resto del mundo: 62 €

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

Dirección: Juan José Castillo y Santiago Castillo.

Consejo de Redacción: Arnaldo Bagnasco, Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Daniel Cornfield, Michel Freyssenet, Enrique de la Garza, Juan Manuel Iranzo, Ilona Kovács, Marcia de P. Leite, Pablo López Calle, Ruth Milkman, Alfonso Ortí, Andrés Pedreño, Michel Pialoux, Ludger Pries, Helen Rainbird, José M.ª Sierra, Agnes Simony, Jorge Uría, Fernando Valdés Dal-Re, Imanol Zubero.

Número 58 (otoño de 2006)

Desde América Latina

Brígida García, La situación laboral actual: marcos concetuales y ejes analíticos pertinentes

Holm Dtlew Köhler, Vanessa Martín Méndez y Hans-Peter van den Broek, La participación de los trabajadores en programas de reducción de plantilla. El caso del grupo Arcelor

Delphine Mercier y Marcos Supervielle, Los métodos de difusión y apropiación de las herramientas de gestión en el proceso de globalización

Roberto Benencia y Germán Quaranta, Mercado de trabajo y relaciones sociales: la conformación de trabajadores agrícolas vulnerables

Clara Olmedo, Flexibilización laboral: informalización-precarización del empleo: el Estado, en el centro del debate

Josep Espluga, Siniestralidad laboral y sociedad del riesgo. Paradojas de un desencuentro

LIBROS

Pablo López Calle, *Trabajadores, ciudadanía y reforma social en España*

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

Edición y administración: Siglo XXI de España Editores, S.A.
Menéndez Pidal, 3 bis. 28036 Madrid
Teléfs. 91 562 37 23 - 91 561 77 48. Fax: 91 561 58 19
E-mail: sigloxxi@sigloxxieditores.com

Suscripciones

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

Anual (3 números)
España: 31 €
(núm. suelto: 12 €)
Europa: 49 €
Resto del mundo: 62 €

BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

Deseo suscribirme a *Sociología del Trabajo*

SUSCRIPCIÓN ANUAL: ESPAÑA 31 €
(3 números) Europa 49 €
Resto del mundo 62 €

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

Nombre y apellidos

Profesión

Calle

Cód. Postal

Población

Provincia

CHEQUE ADJUNTO A NOMBRE DE MUNDI-PRENSA

VISA n.º

AMEX n.º

Fecha caducidad

GIRO POSTAL

Fecha

Firma obligatoria

NUESTRAS DIRECCIONES

Redacción

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

Edición

Siglo XXI de España Editores, S. A.
Menéndez Pidal, 3 bis
28036 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.
Menéndez Pidal, 3 bis
28036 Madrid
Teléfono: (34) 91 745 09 13
Fax: (34) 91 561 58 19
E-mail: ventas@sigloxxieditores.com