

Calidad del empleo y sufrimiento en el trabajo

Calidad del empleo y sostenibilidad
del trabajo obrero

Por qué los afiliados al sindicato
se dan de baja

Trayectorias laborales fragmentadas
en un contexto de privatización.
Un estudio de caso en Argentina

Trabajo y política: tensiones
y singularidades de las relaciones
laborales en el empleo público

Entre la tradición y la innovación:
políticas de empleo femenino
y desarrollo rural

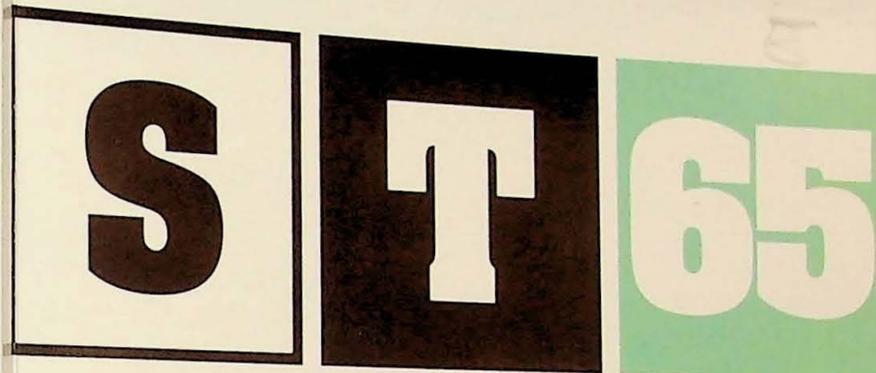
El paternalismo industrial
en el régimen franquista.
La colonia industrial Ciudad Pegasus
en Madrid

ISSN 0210-8364



9770210836003

65



SOCIOLÓGICA DEL TRABAJO
NUEVA ÉPOCA / PRIMAVERA 09

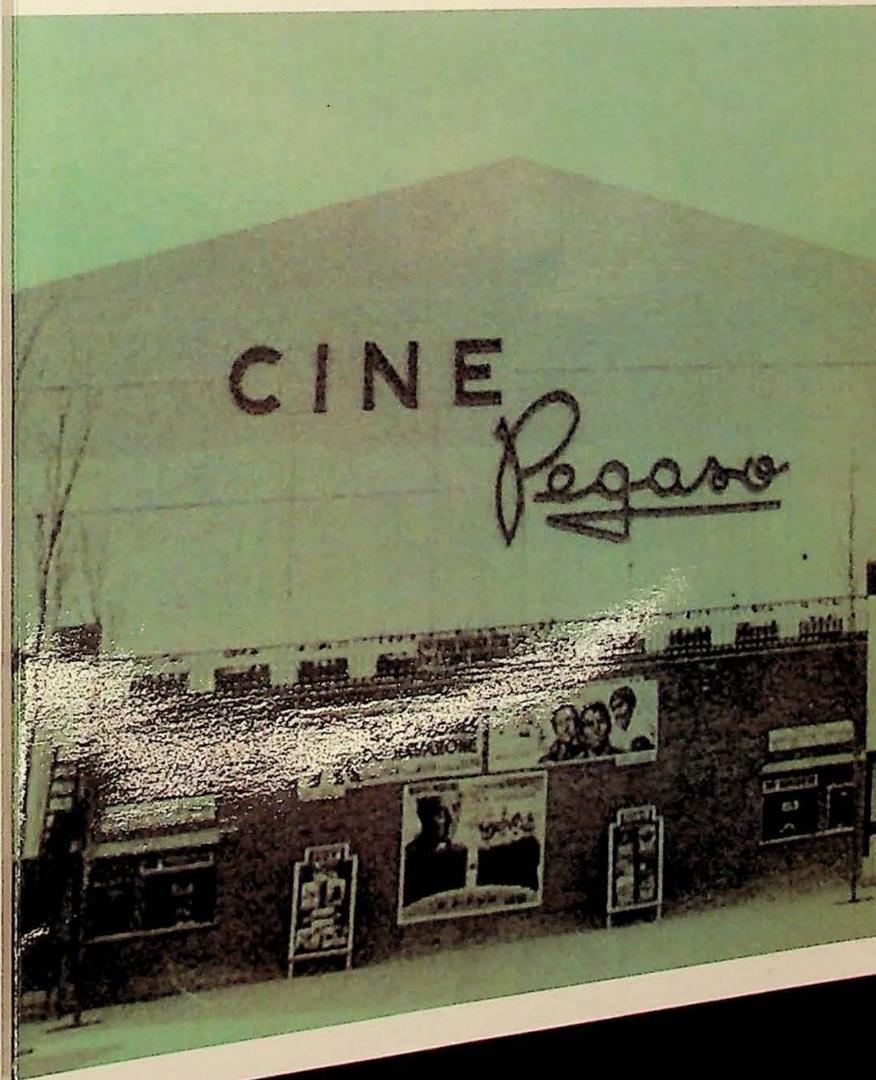
SIGLO

**CALIDAD DEL EMPLEO Y
SUFRIMIENTO EN EL TRABAJO**

PRIMAVERA 2009

NUEVA ÉPOCA

Sociología del Trabajo



Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

Juan José Castillo, Dpto. de Sociología III, Universidad Complutense
Santiago Castillo, Dpto. de C. Política y de la Admón. III, U. Complutense

Consejo de Redacción

Secretario: Pablo López Calle, Dpto. de Sociología III, U. Complutense, Madrid.
Arnaldo Bagnasco, Dipartimento di Sociologia, Universidad de Turín.
Juan José Castillo, Dpto. de Sociología III, U. Complutense, Madrid.
Santiago Castillo, Dpto. de C. Política y de la Admón. III, U. Complutense, Madrid.
Daniel Cornfield, *Work and Occupations*, Vanderbilt University (Estados Unidos).
Michel Freyssenet, CSU-IRESO, CNRS, París.
Enrique de la Garza, UAM, Iztapalapa, México.
Juan Manuel Iranzo, Dpto. de Sociología, Univ. Pública de Navarra.
Ilona Kovács, Instituto Superior de Economía e Gestão, Lisboa.
Marcia de Paula Leite, Universidade de Campinas, Brasil.
Ruth Milkman, Institute of Industrial Relations, UCLA, Estados Unidos.
Alfonso Ortí, Dpto. de Sociología, U. Autónoma, Madrid.
Andrés Pedreño, Dpto. de Sociología, Universidad de Murcia.
Michel Pialoux, Centre de Sociologie Européenne, EPHES, París.
Ludger Pries, Ruhr-Universität Bochum, Alemania.
Helen Rainbird, University of Birmingham, Reino Unido.
José M^a Sierra, Dpto. Geografía, Urbanismo y O. del Territorio, Univ. Cantabria.
Agnes Simony, Institut for Social, Policy and Labour, Budapest, 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.

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

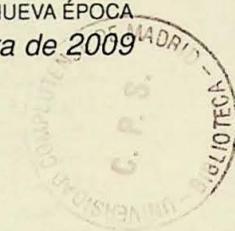
Mundi-Prensa Libros, S. A.
Castelló, 37. 28001 Madrid
Teléfono: 91 436 37 01
Fax: 91 575 39 98
E-mail: uscripciones@mundiprensa.es
www.mundiprensa.com

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

Sociología del Trabajo 65

NUEVA ÉPOCA
Primavera de 2009



SUMARIO

- Armelle Gorgeu y René Mathieu**, Calidad del empleo y sostenibilidad del trabajo obrero. El caso del sector del automóvil en Francia 3
- Pere Jódar, Ramon Alós, Sergi Vidal**, Por qué los afiliados al sindicato se dan de baja. Un estudio de la desafiliación a partir de CCOO de Cataluña 31
- Leticia Muñiz Terra**, Trayectorias laborales fragmentadas en un contexto de privatización. Un estudio de caso en Argentina 53
- Nicolás Diana Menéndez**, Trabajo y política: tensiones y singularidades de las relaciones laborales en el empleo público 81
- Encarnación Aguilar, Carmen Lozano, Ignacio L. Moreno y Alberto Pérez**, Entre la tradición y la innovación: políticas de empleo femenino y desarrollo rural 111
- María del Mar Maira Vidal**, El paternalismo industrial en el régimen franquista. La colonia industrial Ciudad Pegaso en Madrid 137
- NOTA DE LECTURA
Daniel Albarracín Sánchez, Los nuevos braceros del ocio 163

Sociología del Trabajo: la revista

Sociología del Trabajo es una revista académica independiente y plural que se propone difundir investigaciones y reflexiones sobre la realidad del trabajo, junto al análisis crítico de la investigación sobre el mismo.

Bases de datos en que está recogida *Sociología del Trabajo*

- Compludoc
- DICE (Difusión y Calidad Editorial de las Revistas Españolas de Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas) [CINDOC-CSIC]-ANECA
- Latindex
- Dialnet (Unirioja)
- Rebiun (Red de Bibliotecas Universitarias)
- RESH (Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas)
- Índice Español de Ciencias Sociales y Humanidades (ISOC-CSIC)
- International Bibliography of the Social Sciences (IBSS)
- IN-RECS (Índice de Impacto de Revistas Españolas de Ciencias Sociales)
- Sociological Abstracts
- Francis

— *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar en el índice de impacto 2006 (y en el índice de impacto acumulativo 1994-2007), ocupando el primero para el periodo 2003-2007 de In-RECS (Índice de impacto de Revistas Españolas de Ciencias Sociales de la Universidad de Granada). In-RECS es un índice bibliométrico que ofrece información estadística a partir de las citas bibliográficas para determinar la influencia y el impacto científico de las revistas españolas en ciencias sociales y de los autores que publican en las mismas. [<http://ec3.ugr.es/in-recs/>]

— *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar en su área del índice RESH 1999, 2000, 2001, el segundo en 2002, y el tercero en 2003 (elaborado por el CINDOC-CSIC), siendo la primera en índice de impacto medio para el periodo 1999-2003, con un índice de impacto medio de 0,282 y un índice de valoración integrado de 45,45, que aporta los resultados del análisis de las Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas desde el punto de vista de su calidad, basándose en el uso y la influencia de cada una de las revistas que aparecen citadas. [resh.cindoc.csic.es].

— *Sociología del Trabajo* cumple 31 de los 33 criterios de calidad del Catálogo LATIN-DEX (Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal), en junio de 2008.

La aceptación de artículos se rige por el sistema de evaluaciones externas por pares.

PRECIO DEL EJEMPLAR:

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

Imagen de cubierta: Cine de la colonia industrial Ciudad Pegaso en Madrid (años 60).

Foto cortesía del Colectivo Vecinal Ciudad Pegaso.

Sociología del Trabajo

Nueva época, núm. 65 - primavera 2009

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, marzo de 2009

ISSN: 0210-8364

Depósito legal: M. 27.350-1979

Fotocomposición: EFCA, S.A.

Impresión: Publidisa (Sevilla)

Printed in Spain

Calidad del empleo y sostenibilidad del trabajo obrero

El caso del sector del automóvil en Francia*

Armelle Gorgeu y René Mathieu**

Recibido: 1-V-08

Versión final aceptada: 29-IX-08

Los cierres de fábricas y talleres, tema recurrente en los periódicos y sobre todo en los telediarios, hacen que la opinión pública francesa se haga la idea de un mundo obrero en vías de extinción inevitable, al menos en la industria. Pero aunque ciertamente haya habido un declive de los empleos obreros industriales entre la población activa, estos continúan siendo, pese a todo, muy representativos¹. ¿Significa

* Título original: «Qualité de l'emploi et caractère soutenable du travail ouvrier. Le cas de la filière automobile en France». Traducción de Evelyne Tocut.

** Laboratoire Genre, Travail, Mobilités (Unité Mixte de Recherche adscrita al Centre National de Recherche Scientifique y a las Universidades de Paris X y Paris VIII), Batiment K, Université Paris X, 200 Avenue de la République, 92000 Nanterre, Francia. Armelle Gorgeu, correo electrónico: armelle.gorgeu@free.fr; René Mathieu, correo electrónico: rene.mathieu1@free.fr.

¹ Los obreros representaban en 1975 el 35,5% de la población activa, hoy en día no representan más que el 25% aproximadamente. Según la Encuesta Empleo, la categoría obrera agrupaba en 2002 a casi 7 millones de personas, es decir, el 27% de la población activa, de las que aproximadamente 1.500.000 eran mujeres, o sea, el 12% de la población activa femenina, y 5.500.000 eran hombres, es decir, el 39% de la población activa masculina. Según Roland Pfefferkorn (2007), el peso de los obreros (hombres y mujeres) entre los activos, y pese a un retroceso relativo durante los últimos 25 años del siglo XX, tiene la misma importancia en los inicios de los años 2000 que al final de la Segunda Guerra Mundial.

eso que, gracias a la mecanización y la automatización que conllevan la supresión de empleos manuales de poco interés, las condiciones de trabajo de los obreros que permanecen en las fábricas son menos duras y no comportan riesgos para su salud? Desde finales de los años ochenta, con la instauración de una organización basada en el modelo justo a tiempo en la industria del sector del automóvil, los empleos han cambiado y el trabajo “enriquecido”, según el término utilizado por los directivos, se ha vuelto más exigente y condicionante. ¿Cómo viven en la actualidad los obreros del sector del automóvil sus condiciones de trabajo y el impacto que estas tienen en su vida fuera del trabajo? ¿Cómo han evolucionado dichas condiciones con la transferencia de muchos empleos desde los constructores hacia los proveedores? ¿Cuáles son las repercusiones en su salud?

Tal y como mostramos en nuestros trabajos anteriores (Gorgeu, Mathieu y Pialoux, 1998 y 2006; Gorgeu y Mathieu, 2005a y 2005b), la calidad de los empleos y las condiciones de trabajo en los establecimientos industriales tienen mucho que ver no sólo con las innovaciones tecnológicas y organizacionales y con los modos de gestión de la mano de obra, sino también con las reorganizaciones del tejido industrial a consecuencia de la evolución de las relaciones entre firmas y de la nueva configuración de los grupos industriales franceses y extranjeros. A tenor de estos últimos, la coordinación de las actividades entre constructores y proveedores se realiza en un contexto de relaciones en las que se imbrican cooperación y dominación y en las que predomina con frecuencia esta última cuando existen filiales dirigidas por grandes grupos en un plano superior o inferior. Este es el caso del sector de la automoción. Las exigencias de los constructores de “mejora continua” en cuestión de calidad, el “justo a tiempo”, la reducción de costes, las frecuentes compras de grupos competidores o de pymes independientes por los grandes grupos de componentes del sector del automóvil, la presión que los grupos internacionales, sean estos constructores o fabricantes de componentes, ejercen sobre sus establecimientos y filiales, conllevan múltiples consecuencias sobre la organización del trabajo, el empleo, la gestión de la mano de obra y, finalmente, sobre las condiciones de trabajo². ¿Permiten estas últimas mantener la salud, acumular experiencia y desarrollar competencias, trabajar hasta la edad de la jubilación?

² Las condiciones de trabajo incluyen al mismo tiempo las condiciones físicas de trabajo (dureza, ruidos) así como temporales (horarios, intensidad y ritmo del trabajo), las cargas mentales y la dureza psicosocial.

A fin de estudiar la calidad del empleo y la sostenibilidad del trabajo de los obreros del sector del automóvil, realizamos en 2006 una encuesta de tipo monográfico en forma de entrevistas personales (Ardenti y Mathieu, 2007) posterior a la encuesta estadística *Surveillance médicale des risques professionnels* [Vigilancia médica de los riesgos profesionales] (SUMER) de 2003³. Esta encuesta incluye dos apartados: por un lado, entrevistamos en su domicilio a 31 asalariados (obreros de producción y logística, entre los que había 10 mujeres) que trabajaban para empresas del sector del automóvil; dichos asalariados habían aceptado recibir a un investigador para la encuesta SUMER; por otro lado, realizamos entrevistas en ocho fábricas en las que trabajaban dichos obreros. Para multiplicar las fuentes informativas entrevistamos también a responsables sindicales, a cinco médicos del trabajo, a ingenieros y a controladores de una caja regional de seguro por enfermedad encargados de operaciones de prevención de riesgos profesionales.

1. Vínculos entre relaciones interfirmas, condiciones de empleo y de trabajo, y salud

Según nuestra hipótesis, la intensificación del trabajo y la degradación de las condiciones laborales desde los inicios de los años noventa del pasado siglo —que las encuestas estadísticas pusieron de relieve (Askenavy *et al.*, 2006; Valeyre, 2004; Boisard *et al.*, 2002; Gollac y Volkoff, 1996) y en particular la encuesta SUMER de 2003— pueden encontrar elementos explicativos en los movimientos de externalización productiva a la par que de concentración de los grandes grupos, en un contexto de globalización de los mercados y de internalización de los capitales, movimientos que conllevan una creciente precarización de los empleos productivos. ¿Dónde están los límites del trabajo sostenible cuando se producen un sinfín de externalizaciones de los

³ El Ministerio de Trabajo lanzó y gestionó la encuesta SUMER 2003. Médicos del trabajo voluntarios la realizaron durante la visita médica obligatoria, y se ofreció a uno de cada dos asalariados un cuestionario individual sobre sus vivencias subjetivas en el trabajo que incluía 26 de las 29 preguntas del modelo de Karasek (utilizado en el estudio de los condicionamientos mentales del trabajo y sus efectos sobre la salud), así como preguntas sobre las 35 horas, sobre el estado de salud, el cansancio y el estrés.

riesgos y una presión sobre los costes de los grandes grupos que ponen en competición a sus fábricas y sus proveedores en todo el mundo? Creemos que los obreros de producción y aquellos que trabajan en la logística⁴ son los más implicados en la cuestión.

El sector de la automoción se halla especialmente afectado por esos movimientos de externalización y concentración y por la globalización de los mercados y de los capitales que generan numerosas deslocalizaciones de actividades hacia los países de salarios bajos, así como cierres de fábricas y talleres en Francia y en los países europeos más desarrollados. La generalización de las exigencias del modelo justo a tiempo lleva a las empresas, en especial a los proveedores debido a la presión de sus clientes, a desarrollar el empleo temporal por motivos estructurales y coyunturales con el fin de reducir, por un lado, sus efectivos permanentes, y por otro, a acoplarse a los ritmos de actividad de los pedidos. Pese a una situación económica favorable desde 2006, las fábricas del sector del automóvil siguen recurriendo mucho al trabajo temporal⁵. Por otra parte, la flexibilidad externa corre pareja con distintas formas de flexibilidad interna, entre otras, la polivalencia (cf. cuadro 1) y la anualización de la duración del trabajo, las cuales pueden implicar también una intensificación del trabajo. Nuestros interlocutores (obreros, representantes sindicales, ergónomos, médicos del trabajo) viven esa intensificación. Los métodos japoneses como el *Kaisen* o las áreas de trabajo *Oshin*, que se proponen aumentar las exigencias de los puestos y se están extendiendo en el sector de la automoción desde hace algunos años, hacen que los puestos se vuelvan insoportables para los asalariados ya mayores y también para aquellos que tienen una capacidad de aguante limitada,

⁴ Los obreros estudiados que trabajan en la logística son conductores de carros elevadores, es decir, conductores de carros automotores. Los conductores de carros elevadores pueden depender de la producción, aunque también de la logística cuando se encargan de la recepción del material o de la preparación de los pedidos. La logística "consiste en dirigir de modo global la política de las compras, la planificación de la producción y la organización de la distribución de los productos, dicho de otro modo, en integrar la cadena que va desde los proveedores, los fabricantes, hasta los clientes, pasando por los almacenes" (Le Frious y Liehrmann, 2004).

⁵ Según el Ministerio de Trabajo, 2 millones de personas firmaron en 2007 17 millones de contratos por obra, y el volumen de trabajo temporal en el conjunto de las actividades económicas fue equivalente a 637.900 empleos a tiempo completo en 2007. La industria del automóvil (constructores y fabricantes de equipamientos) es la que tiene la mayor tasa de recurso al trabajo temporal (relación del número de trabajadores temporales con el efectivo asalariado): 9,7%, en 2007, cuando en el conjunto de los sectores es del 3,6%.

aunque siempre se encontrará a un trabajador temporal dispuesto a aguantar el puesto a corto plazo. Las declaraciones de una obrera de 55 años, que trabaja en una fábrica constructora de montaje, de baja por enfermedad profesional tras una operación a la altura del hombro, son muy explícitas: "Muchos tienen problemas. Los jóvenes se quejan también. En el puesto donde yo trabajaba, ellos ya tienen problemas de tendinitis. Les han formado para las posturas y los gestos, pero quizá lo hacen de modo diferente para ganar tiempo". Esa intensificación degrada las condiciones de trabajo, genera enfermedades de origen profesional y multiplica los accidentes laborales. Un médico del trabajo con formación de ergónomo nos ha aportado precisiones sobre el impacto de dicha intensificación en el desarrollo de los trastornos musculares y del esqueleto. Según él, el flujo tenso entre los puestos (una sola pieza entre dos puestos, el máximo autorizado en flujo tenso), la reducción del ciclo de producción (menos de un minuto por operación) son antifisiológicos. Los obreros ya no tienen tiempo para respirar, deben trabajar todos al mismo ritmo como si fueran máquinas, lo que les obliga a recurrir a una energía física y psíquica demasiado fuerte. Una operadora que trabaja en una línea de montaje, contratada por un fabricante por tiempo indefinido desde los inicios de la década actual, repite varias veces en la entrevista: "Nos hemos convertido en pequeños robots". Con la intensificación del trabajo, las directrices aprendidas en materia de seguridad no se pueden poner en práctica correctamente por falta de tiempo. Un conductor de carros elevadores con contrato temporal nos comentó que no respetaba todas las consignas que le habían enseñado durante su formación para el certificado de aptitud para la conducción con seguridad porque perdía tiempo y temía que le rescindieran su contrato por obra; esa situación es habitual en la profesión, pero se reproduce también en los puestos de trabajo de producción en los que los obreros asumen riesgos para trabajar más rápidamente; por ejemplo, no utilizan las ayudas para la manutención o adoptan posturas incómodas, nefastas para su salud.

En la línea de montaje de vehículos de los constructores, el miedo "a hundirse"⁶ aparece en todas las entrevistas, ya que para un operador es un imperativo seguir un ritmo de trabajo regular sin parar la cadena. La intensidad del trabajo en los centros proveedores, que resulta de la presión sobre los costes por parte de los clientes y de las instan-

⁶ *Hundirse* significa no lograr seguir el ritmo de la cadena, no acabar la operación a tiempo e invadir por tanto la zona del compañero del puesto siguiente.

CUADRO 1

La polivalencia: entre lo dicho y lo hecho

En el discurso del *management*, la rotación entre varios puestos es una obligación. Suele justificarse para evitar, o al menos reducir, los riesgos de trastornos musculoesqueléticos y para romper con la monotonía del trabajo. Pero la rotación en varios puestos no significa, ni mucho menos, una polivalencia gestual: cuando la polivalencia consiste en ocupar varios puestos similares, no puede en ningún caso reducir los riesgos de tendinitis, pues son los mismos músculos los que trabajan. Un médico del trabajo encargado de varias fábricas de un grupo de fabricación de componentes se veía enfrentado a esa situación, limitándose a tratar los efectos nefastos en las personas sin poder ofrecer un remedio colectivo, ya que la dirección de la fábrica piensa que la organización de la producción no es de su incumbencia. El conocimiento de varios puestos vinculado a las herramientas de "gestión por competencias" configura un cuadro, muy visible en el taller, que muestra los distintos puestos que puede ocupar cada persona, pero los cambios de dirección y la evolución de la organización del trabajo vinculada a cambios de productos cuestionan la polivalencia, incluso en casos de fábricas donde estaba muy desarrollada. Se suprime la polivalencia en cuanto surgen problemas de calidad o de productividad porque la prevención de las enfermedades profesionales no es prioritaria. Según algunos obreros que llevan muchísimo tiempo trabajando en fábricas de componentes que han cambiado de propietarios, existía más polivalencia real en dichas fábricas cuando pertenecían a empresas familiares: "No hacíamos siempre las mismas cosas ni los mismos gestos". La compra de las fábricas por grandes grupos ha acarreado una racionalización de la producción y una mayor formalización y, consecuentemente, se suprimió la polivalencia o se limitó a una rotación entre puestos del mismo tipo. La búsqueda de beneficios prima sobre la seguridad. Los condicionamientos tanto por parte del cliente (el constructor) como de los grupos de los que los proveedores dependen, en especial en cuanto al coste, han conllevado regresiones en fábricas proveedoras (por ejemplo, el abandono de experimentos de "enriquecimiento de tareas") que hacen perder autonomía a los obreros y contribuyen a incrementar el número de patologías cuyas repercusiones se notan en la vida fuera del trabajo. En todos los establecimientos de fabricación de asientos, los equipos autónomos de trabajo en los que los obreros montaban un asiento entero desaparecieron desde el año 2004 y se transforman en líneas de producción, pues, según las direcciones, la división de tareas genera mayor productividad.

cias directivas de los grupos que controlan las fábricas, parece incrementarse cuando grupos multinacionales compran fábricas que pertenecían a empresas familiares. Varios asalariados, que vivieron recientemente esos cambios, nos dieron precisiones sobre la intensificación del trabajo resultante de las nuevas formas de organización puestas en marcha por esos grupos, así como sobre el estrés⁷. Las personas ya antiguas en el establecimiento echan de menos la solidaridad, que desapareció con la instauración del modelo justo a tiempo, y comentan que la reforma de los locales en ese ámbito trajo nuevas molestias e incrementó los riesgos de accidentes de circulación en la fábrica (cf. cuadro 2).

La intensidad del trabajo se nota aún más cuando el ambiente laboral entre compañeros y con el superior jerárquico es malo o se ha deteriorado, lo que suele ocurrir cuando este es un joven reclutado directamente como "supervisor" con un diploma de técnico superior o ingeniero. Con la importancia que tiene ahora el diploma para progresar en la fábrica, los obreros son conscientes de que no podrán salir nunca de la producción si no tienen diplomas superiores al bachillerato, lo que supone para ellos una fuente de frustración añadida. Los efectos de la intensificación del trabajo repercuten negativamente también en la forma de vida. La mayoría de las personas entrevistadas comen mal y no suelen hacer más que una comida al día. Los tiempos de descanso, que han disminuido desde la instauración de las 35 horas, normalmente dos o tres pausas según la empresa, de 10 minutos y de 20 o 30 minutos para la comida, no permiten relajarse suficientemente. Varias personas (hombres y mujeres) nos confesaron tener el tiempo justo para ir a los servicios y volver durante las pausas de 10 minutos. En cuanto a la pausa "comida", sirve más bien para picotear algo que para hacer una verdadera comida equilibrada, teniendo en cuenta además que se han sustituido las cantinas existentes en algunas fábricas de constructores antes de la instauración de las 35 horas por máquinas expendedoras de bocadillos y bebidas sin alcohol. A la vuelta del trabajo, si el cansancio puede más, los obreros pasan de la comida (la única del día).

⁷ Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el estrés "aparece cuando se produce un desequilibrio entre la percepción que una persona tiene de los condicionamientos que le impone el medio y la percepción que tiene de sus propios recursos para afrontarlos. Aunque el proceso de evaluación de los condicionamientos y de los recursos sea de orden psicológico, los efectos del estrés no son únicamente de naturaleza psicológica. Afecta también a la salud física, al bienestar y a la productividad".

CUADRO 2

La fábrica compacta: un mayor impacto ambiental y de riesgos de accidentes

Con el flujo tenso, los fabricantes de componentes han instalado sus fábricas en la proximidad de las fábricas ensambladoras de los constructores. También estos últimos han creado nuevas fábricas o han reformado las antiguas. Para ganar superficie, tanto los constructores como los fabricantes de equipamientos les han dado una estructura compacta: las fábricas tienen la forma de un enorme cubo sin ventanas, alumbrado en el interior por una luz artificial y que dispone de aberturas en el techo destinadas, supuestamente, a evacuar los vapores. La fábrica es un espacio que encierra varios talleres sin paredes de separación, aunque sí los separa virtual y visualmente una raya de color pintada en el suelo. Las máquinas y las líneas de montaje funcionan en un espacio común en el que el calor, el ruido, los vapores y el polvo se expanden. Ya que la superficie del espacio productivo es reducida, se acortan las líneas de producción, y los puestos de trabajo están pegados. Los estrechos pasillos y la escasa visibilidad para desplazarse hacen que la circulación de los conductores de carros elevadores sea peligrosa. Con el justo a tiempo, la logística es una función esencial para la empresa, los carros automotores y los "trenecillos" van y vienen sin cesar, se cambian constantemente los planes de circulación, se modifican las cadenas, así como los puestos de trabajo. En verano hace un calor insoportable y en invierno hace mucho frío, las corrientes de aire acentúan la impresión de frío. En cuanto a las fábricas más antiguas, la aplicación de idéntico concepto consistente en fluidificar la producción, en edificios mal adaptados en los que funciona un gran número de máquinas viejas que no suelen disponer de protecciones destinadas a reducir el nivel sonoro, hace más duro el trabajo y degrada aún más las condiciones de trabajo, generalmente poco favorables.

En consecuencia, intensidad del trabajo, degradación de las condiciones laborales y precarización están estrechamente ligadas. El desarrollo de los empleos temporales, y sobre todo el trabajo temporal, debilita al personal sometido a esos contratos, y también a los asalariados permanentes que deben competir con estos últimos. Las personas carentes de seguridad de empleo están dispuestas a aceptar un trabajo considerado insostenible en otras condiciones porque no tienen otra elección o porque esperan obtener un contrato por tiempo indefinido si dan plena satisfacción a sus superiores. Tal y como dice Damien, ex

obrero de trabajo temporal contratado como asalariado permanente, que trabaja en una línea de montaje de salpicaderos en la fábrica de un constructor, "El trabajo temporal era muy duro, las cargas de trabajo eran muy fuertes. [...] Después vinieron los contratados y dijeron 'no puede ser' y con los sindicatos [los responsables del centro] disminuyeron la carga de trabajo. Pero cuando ponían a temporales en el puesto, nadie protestaba". Aquellos que tienen un empleo permanente pueden verse obligados a aceptar también nuevas condiciones de trabajo por miedo a que los consideren incapacitados y acabar en el paro. Por otra parte, la perennidad de los establecimientos industriales está cada vez más comprometida por la evolución tecnológica, el acortamiento de la vida de los productos, la internacionalización de los mercados y de los capitales y las deslocalizaciones a los países de bajo coste, como por ejemplo los del Este europeo, lo que conlleva una desestabilización de todos los empleos productivos. En consecuencia, los "estables" sufren también una presión que los debilita física y psicológicamente (Castel, 1995).

La constatación del deterioro de las condiciones de trabajo de los obreros del sector del automóvil coincide con los primeros resultados de la encuesta estadística Condiciones de Trabajo de 2005, que muestran cómo la dureza del trabajo habría ido en aumento desde 1998 para la categoría "obreros" cuando, en cambio, la intensificación del trabajo y el deterioro de las condiciones de trabajo se habrían estabilizado para las demás categorías (Bué, Coutrot, Hamon-Cholet y Vinck, 2007; Queruel, 2007; Fairise, 2007). Los condicionamientos respecto de la calidad, los costes y los plazos a los que se ven sometidas las fábricas en las que trabajan los obreros entrevistados son, en buena medida, el motivo de sus malas condiciones de trabajo y de sus trastornos de salud. El puesto de la fábrica en la jerarquía interfirmas es un elemento muy explicativo en materia de condiciones de trabajo y de riesgos para la salud⁸. Sin, embargo, en el caso de las fábricas proveedoras que estudiamos, intervienen también la naturaleza del grupo de pertenencia (fondo de pensiones, fondo de inversión, grupo internacional), el tamaño y la nacionalidad de este⁹, y el estatuto

⁸ La jerarquía abarca a la fábrica constructora que da las órdenes, a la fábrica proveedora de rango 1, o sea, la que trabaja directamente para los constructores, a la fábrica proveedora de rango 2, que tiene relaciones directas únicamente con los proveedores de primer rango, y pueden existir también proveedores de rango 3 que trabajan para los de segundo rango.

⁹ Todas las fábricas de rango 1 que estudiamos están bajo dominación de grandes grupos, con frecuencia extranjeros. La presión sobre los costes de los constructores y de

jurídico de la fábrica (establecimiento, filial). Por último, conviene diferenciar entre las fábricas proveedoras de primer rango que dedican su producción a una fábrica de montaje de aquellas que tienen una producción más diversificada. Cuanto depende más una fábrica de un único mandante y cuanto más cerca de este está instalada, peores pueden resultar las condiciones de trabajo de su personal. Este es el caso de los establecimientos proveedores instalados en los polígonos industriales proveedores, es decir, en el recinto de las fábricas constructoras, en los que el trabajo se realiza en flujo sincrónico con la fábrica de montaje terminal del constructor que es propietario del terreno y los locales y que ejerce una presión constante, cara a cara, sobre la dirección y sobre el personal de dichas unidades de producción (Gorgeu y Mathieu, 2005a). Estas son filiales dentro de su grupo de fabricantes de equipamientos. Su personal no se beneficia de ninguna de las ventajas de la casa madre ni tampoco goza de la representación de las instancias sindicales de esta última; por otra parte, los temporales son numerosos, lo cual permite que las enfermedades de origen profesional sean invisibles, pues estos no las declaran.

2. Las diferencias en las condiciones de trabajo entre fábricas constructoras y fábricas proveedoras

Al confiar a sus proveedores una parte cada vez mayor de la producción, al recurrir cada vez más al trabajo temporal, los constructores se libran de la gestión de la mano de obra. Lo mismo hacen los fabricantes de equipamientos que deslocalizan algunas actividades a países de bajos salarios, lo cual provoca supresiones de empleos en sus fábricas instaladas en Francia y conduce al deterioro de las condiciones de trabajo, ya que la competición entre las fábricas francesas y las de aquellos países es despiadada. A nuestro modo de ver, los obreros de los constructores gozan de una garantía de empleo que no tienen los obreros de los proveedores, en constante reestructuración a consecuencia de sucesivas compras por grupos de fabricantes de equipamientos a menudo extranjeros. Se benefician además de inversiones ergonómi-

los grupos a los que pertenecen las fábricas se ha intensificado considerablemente en los últimos años, en un contexto de liberalización de los mercados y de competición con fábricas instaladas en países en los que los salarios y las cargas son mucho más bajos.

cas y pueden ser trasladados a puestos adaptados, aunque estos son cada vez más escasos. Por el contrario, los temporales que trabajan con los constructores garantizan la flexibilidad y suelen ser asignados a los puestos más duros situados en la línea de montaje de los vehículos. Ya ocurría lo mismo en los años noventa del pasado siglo, tal y como señalan Stéphane Beaud y Michel Pialoux (1999): "Los temporales, empleados en sectores de montaje como el acabado, ocupan los puestos considerados más 'duros', y que exigen al mismo tiempo resistencia física y rapidez de ejecución, puestos que a los 'mayores' les cuesta cada vez más aguantar en los periodos de fuerte incremento de los ritmos". En cuanto a los obreros de las fábricas proveedoras, a los inconvenientes ligados a la repetición de los gestos bajo fuerte presión de tiempo, se les suman las malas posturas, el transporte de cargas pesadas, el ruido ambiental, así como el miedo a perder el empleo, que son fuentes de estrés y trastornos de la salud. Los temporales que trabajan en las fábricas proveedoras son los más desfavorecidos [salario cercano al Salario Mínimo Interprofesional (SMIC), inestabilidad, duras condiciones de trabajo, peor trato, etc.], y pueden verse afectados de trastornos musculoesqueléticos al cabo de algunos meses de contrato por obra. Este es el caso de una obrera de 28 años, perteneciente a una empresa de trabajo temporal, que ha trabajado siempre como temporal en el sector del automóvil. En el momento de nuestra encuesta, llevaba varios meses trabajando para un fabricante de equipamientos: "Tengo una tendinitis en la muñeca de tanto llevar las placas de las puertas [...], no quiero que mi médico me dé la baja, [...] si estoy de baja, me ponen de patitas en la calle".

Sin embargo, se puede hacer una graduación entre las fábricas proveedoras en función de su grado de dependencia del cliente y también en función de la naturaleza y la nacionalidad de su accionariado. Por ejemplo, algunas fábricas proveedoras compradas por fondos de pensiones o fondos de inversión americanos vieron cómo sus condiciones de empleo y de trabajo se iban degradando rápidamente por la aplicación de una política de corto plazo que privilegiaba los beneficios de productividad y se sustituía a un *management* centrado en la calidad o en la seguridad por otro centrado en los beneficios. Las constantes recomposiciones del tejido productivo de los proveedores del sector del automóvil tienen mucho que ver con la degradación de las condiciones de empleo y de trabajo. En los últimos años, los cambios de grupos se traducen en numerosas supresiones de empleos o peor aún, en cierres de establecimientos, y siempre en nuevas prioridades que cuestionan la anterior organización del trabajo. Des-

graciadamente, el punto de vista de un médico del trabajo respecto de la compra de una fábrica de equipamientos para automóviles por un nuevo grupo en 2005 se puede extrapolar a otros casos:

Hemos pasado de la etiqueta calidad a la etiqueta seguridad, pero una seguridad que nada tiene que ver con la salud. Protecciones individuales, señalización en el suelo, etcétera, creación de puestos de ingenieros en seguridad. [...] Hay que dar de comer a los indicadores para que engorden. Ellos están bien, pero los asalariados están cada vez peor. Nadie se interesa por las vivencias de los asalariados. Todo está prefabricado y desconectado de la realidad. Juegan con el miedo, aunque la fábrica no esté directamente afectada por los planes sociales [de regulación de empleo], pues el grupo ha suprimido muchos empleos en otras fábricas. Existe una fuerte presión para lograr el objetivo "cero accidentes" de trabajo, pero la gente ya no declara sus accidentes porque se sienten vigilados, identificados, estigmatizados. Lo que duele también son los objetivos en materia de ritmos, objetivos inalcanzables porque es imposible mantener esos ritmos durante ocho horas. Las 350 personas de la fábrica se han convertido en 350 cerebros cuyo potencial se debe explotar al máximo. El sistema de excelencia del grupo se propone incrementar la productividad. Hay que justificar el motivo por el que no se alcanzan los objetivos y hay que apuntarlo todo. En la práctica, es imposible reducir la dureza del trabajo y aumentar la productividad acercándose a los objetivos. Por un lado, les dicen seguridad, y por el otro, productividad. Los asalariados piensan que si no se consiguen los objetivos, la empresa morirá. Eso fomenta el miedo. Con las áreas de trabajo Oshin, se reducen los efectivos, la gente trabaja el doble. Otra putada. Teníamos robots soldadores bastante rápidos. Contaron el número de segundos en los que el obrero estaba sin hacer nada, y les pusieron otro pequeño soldador al lado. La gente está mal, pero no falta nunca al trabajo porque tiene miedo. Antes declaraban sus enfermedades profesionales, ahora no. Echaron a un asalariado que las había declarado. Nos preguntamos cómo vamos a aguantar. Hay ahora en esta fábrica una tensión y un estrés considerables. Ya no tenemos tiempo para comunicar, ya no nos hablamos, todo el mundo corre desde el cambio de grupo, intercambiamos procedimientos, no intercambiamos información.

Los planes sociales [de regulación del empleo], que se deciden entre las planas mayores de los grupos proveedores, son fuente de estrés para el personal de todas las fábricas que dependen de ellos, incluidas las que no están directamente afectadas; en efecto, las direcciones recurren a las amenazas para que los obreros se impliquen más y se sientan responsables de la supervivencia de sus fábricas. Los cambios de grupo pueden ser el motivo de humillaciones colectivas, sobre todo en el caso de compra por un competidor, cuando se juega el buen nombre de la fábrica en cuanto a la calidad o los resultados. "Éramos

buenos, y ahora somos malos, nuestros productos tenían fama por su calidad, ahora vamos a cambiar y la calidad de nuestros productos se va a resentir. La gente no entiende nada y está frustrada". Esas declaraciones de la encargada de seguridad de una fábrica en fase de reestructuración demuestran un malestar profundo de los obreros que se sienten amenazados y desestabilizados. Henri, obrero de dicha fábrica, está muy estresado: "Es por culpa del trabajo [...], hace un momento estábamos hablando de responsabilidad. Siempre lo mismo, no debemos hacer ninguna tontería, porque ahí donde trabajo, nos equivocamos un poco, nos sale mal la pasta, y son 1.500 euros que la fábrica pierde". Está más estresado desde el cambio de grupo: "Cuando todo esté puesto en marcha, entonces quizá, con tres avisos y... no sabemos..., ¿entiende?". Desde que la fábrica ha sido comprada, le han encargado un trabajo duro, la limpieza de las máquinas para amasar, trabajo que no hacía antes, "debido a mi antigüedad, me hacían un pequeño favor"; en efecto, eran los obreros de trabajo temporal los que las limpiaban. Pero con la nueva sociedad, ya no hay temporales, y ahora les toca a los "antiguos" hacer el trabajo de los temporales. Según Henri, desde hace un año "todo el mundo va hacia atrás" y el personal obrero está muy estresado porque debe trabajar más para "no estar en números rojos, para evitar el cierre de la fábrica". El temor al despido, el miedo de ver cómo se cuestionan las 35 horas, el de tener un trabajo más intenso porque las tareas se reparten entre menos personal, ya que se reducen los efectivos, todo eso conduce al sufrimiento y la desmotivación de los tres obreros entrevistados en dicha fábrica. El personal de las fábricas proveedoras es víctima de la lucha de los grandes grupos mundiales fabricantes de componentes por conquistar mercados y también por lograr su supremacía sobre los constructores. Por otra parte, la rotación constante de los equipos directivos no les permite implicarse globalmente a largo plazo en materia de prevención de riesgos. Así pues, los indicadores de seguridad, que el *management* de un establecimiento debe proporcionar a su grupo, pueden ser muy buenos, lo cual no significa en absoluto una mejora de las condiciones de trabajo y una reducción de los riesgos en materia de salud cuando el personal que teme perder su empleo ya no se ausenta ni avisa a nadie en caso de accidente. Tal y como nos comentaron las direcciones de las empresas, los representantes sindicales y los médicos del trabajo, la lucha contra el absentismo se ha vuelto prioritaria desde hace algunos años en las fábricas del sector del automóvil. Las empresas recurren a incentivos para que baje una tasa considerada demasiado elevada. Los obreros procuran no ausentarse cuando están enfermos; hacen

todo lo posible para acudir al trabajo, incluso en caso de enfermedad profesional o de accidente laboral. No comentan a nadie que se han cortado "superficialmente", que les duele la espalda, que tienen amagos de tendinitis, aguantan el dolor hasta que ya no pueden más.

Entre los temporales entrevistados, algunos han trabajado en fábricas constructoras y también en fábricas proveedoras. Aunque reconocen que las condiciones de trabajo son duras en las fábricas constructoras, prefieren claramente tener un contrato por obra en estas. La remuneración es el argumento que esgrimen en primer lugar. Todos los temporales que han trabajado con los constructores desean obtener un contrato por tiempo indefinido en la fábrica constructora donde han trabajado y permanecer en ella aunque su formación no los destinaba a la industria. En cambio, no desean ser contratados en las fábricas proveedoras donde trabajaron con contrato por obra, por motivos de remuneración y por las condiciones de trabajo.

Pese a sus patologías de origen profesional, a la dureza de su trabajo y a la degradación de las relaciones laborales, los obreros que llevan ya mucho tiempo trabajando en fábricas constructoras desean seguir en ellas hasta su jubilación, pues no tienen otra opción. En consecuencia, no se quejan de sus salarios porque tienen en cuenta los salarios de la región, el mercado laboral y la coyuntura del sector del automóvil. Reconocen que ha habido mejoras en las condiciones de trabajo, pero "demasiado tarde para nosotros, [...] han llegado demasiado tarde", nos comentaron algunos obreros mayores. Las mujeres reclutadas en los inicios de la década del año 2000 en una fábrica de montaje constructora se declaran satisfechas también y esperan permanecer, pese a los problemas de salud vinculados a su trabajo.

Los obreros de las fábricas proveedoras no se muestran tan satisfechos y reconocen raramente mejoras en las condiciones de trabajo. Es más, habría habido una degradación como consecuencia de la presión sobre los costes por parte de los constructores y de las instancias que dirigen los grupos que controlan esas fábricas. La rotación constante de las direcciones de esas fábricas, frecuentemente vinculada con cambios de grupos, hace que no exista ningún seguimiento y que las decisiones tomadas en un momento dado no se apliquen. Algunas inversiones destinadas en teoría a mejorar el trabajo no hacen sino degradarlo un poco más porque se proponen al mismo tiempo ganar en productividad y crean por tanto nuevas dificultades en las condiciones laborales. Mientras que los constructores tienen ergónomos, los proveedores no los tienen, aunque pueden tener responsables de métodos con una formación en ergonomía. Según un médico

Calidad del empleo y sostenibilidad del trabajo obrero

del trabajo, estos últimos ofrecen, a modo de mejoras del trabajo, innovaciones organizacionales "anti-ergonómicas" que sólo se proponen intensificar el trabajo y restringir la autonomía de los obreros. Los obreros que trabajan con los proveedores, la mayoría de ellos clasificados como no cualificados y remunerados con un salario que equivale aproximadamente al SMIC (salario mínimo interprofesional), no ven ninguna posibilidad de promoción y expresan sobre todo inquietudes por su empleo.

En efecto, la diferencia entre constructores y proveedores es importante en ese punto. Los salarios son más elevados en las fábricas constructoras, los operadores tienen mayores coeficientes de clasificación cuando los reclutan y pueden, con los años, ganar en clasificación y en salario y, sobre todo, existen menores riesgos de despido para el personal permanente. Durante los años 2006 y 2007, años especialmente desfavorables para la industria del sector del automóvil francés, los constructores recurrieron al paro parcial, despidieron a los temporales y suprimieron puestos mediante las salidas voluntarias, pero no realizaron despidos, en cambio sí hubo muchos en las fábricas proveedoras¹⁰. Los obreros de las fábricas proveedoras están bajo la amenaza permanente, que suelen acabar concretándose, de deslocalizaciones de actividades hacia los países que tienen bajos salarios, lo que ocasiona numerosas supresiones de empleos. Están siempre en

¹⁰ Hubo un gran número de supresiones de empleos entre los fabricantes de equipamientos y otros proveedores del sector de la automoción que conocieron en aquellos dos años muchos cierres de fábricas y reestructuraciones que incluían numerosos despidos. Los proveedores dependen de los pedidos de los constructores (la producción de vehículos en Francia descendió en 2005 y 2006), y a la presión que estos últimos hacen sobre los precios se suman los plazos de pago demasiado largos; no pueden repercutir la totalidad de las alzas de materias primas en los constructores (tan sólo repercutieron el 60% en 2005). Pese al descenso de pedidos, los constructores no disminuyen la presión sobre sus proveedores de rango 1, que deben hacer todo lo posible para seguirlos en la parte internacional y ganar siempre más en productividad (en el plan de relanzamiento del grupo Peugeot Citroën, se prevé un aumento de la productividad de las compras del 6% anual). Los constructores les imponen cuotas de *sourcing* en los países de salarios bajos. Los subcontratistas de rango 2 deben adaptarse a ese ritmo si quieren seguir trabajando para el sector de la automoción. A medio plazo, algunos expertos auguran la desaparición en Francia de proveedores de la automoción en sectores enteros como el cableado eléctrico, la fundición de metales de hierro, el torneado, etcétera, así como la supresión de 30.000 empleos en el sector de la automoción. Son previsiones preocupantes porque en Francia el 10% de la población activa ocupada depende directa o indirectamente de dicho sector, o sea en 2003 aproximadamente 2,5 millones de personas, de las que 183.000 trabajan para los constructores y 260.000 para los proveedores ligados directamente al sector de la automoción (Brocard y Donada, 2003).

la incertidumbre, deben cambiar constantemente de métodos y de puestos como consecuencia de la evolución de la organización, mientras que los obreros que trabajan con los constructores pueden permanecer toda su vida en el departamento de una fábrica, una vez contratados. Los constructores externalizan los riesgos de empleo y de gestión de la mano de obra hacia los proveedores y protegen así a su personal, y las fluctuaciones de producción en sus fábricas se ven amortiguadas con el fuerte recurso a la temporalidad (700 u 800 temporales, o incluso un mayor número en algunas fábricas durante un mismo periodo). En cambio, el personal de los proveedores vive siempre amenazado, incluso en las fábricas en las que los temporales suelen representar más de la mitad de los efectivos. Un recurso masivo a los temporales puede ser un indicio de abandono de la producción, de cierre de talleres o de establecimientos. En lo que se refiere a los proveedores de segundo rango, su vulnerabilidad es permanente; la ausencia de planificación o su incumplimiento perturba la actividad del personal que trabaja en constante tensión. “Había una permanente ingerencia, las prioridades cambiaban con los pedidos de los que daban las órdenes” [Antoine, jefe de isleta]. “Tenemos que hacer un *planning*, porque el problema es que se atenderá primero al que más proteste por teléfono cuando haga el pedido” [Nicolas, supervisor y ayudante del jefe de equipo].

3. Duras condiciones de trabajo que ocasionan numerosos trastornos de salud

Los resultados de nuestras investigaciones monográficas cualitativas dejan también constancia del empeoramiento de las condiciones de trabajo. Según los obreros entrevistados, los representantes sindicales y varios médicos del trabajo, el deterioro ha ido a más en los últimos años. Lo comprobamos cuando en 2006 realizamos una nueva visita a algunas fábricas que habíamos visitado a finales de los años noventa. A modo de ejemplo, acaban de instalar un taller de soplado en una fábrica proveedora de pasta de plástico [material polimérico utilizado para la fabricación de componentes mediante moldes y máquinas de inyección] que investigamos varias veces. Nuestra visita de 2006 nos dejó una impresión muy desfavorable del nuevo taller por el ruido, que superaba los 90 decibelios, por los olores muy fuertes, por el ca-

lor y por los grandes esfuerzos físicos que debían hacer los obreros. Según el director del departamento de “técnica y seguridad” que nos acompañó, “podríamos haber mejorado las condiciones de trabajo cuando empezamos, pero no lo hicimos por motivos de costes”. Un fondo de pensión estadounidense compró la fábrica en 2001, y según nuestro interlocutor, que debe encargarse de “demasiadas responsabilidades” como para desempeñar correctamente sus múltiples funciones, antepone la productividad y la calidad a la seguridad. Nuestros resultados sobre las duras condiciones del trabajo obrero son complementarios con los de otras investigaciones cualitativas recientes (Théry, 2006; Eckert, 2006; Eckert y Sulzer, 2007), así como con los de varias encuestas estadísticas, como, por ejemplo, aquella de 2005 que mostraba que las condiciones de trabajo de los obreros industriales fueron deteriorándose cada vez más desde 1998, o la encuesta SUMER de 2003. Respecto de esta última, Dominique Waltisperger (2007) clasifica a gran parte de los obreros del sector de la automoción, de las industrias agroalimentarias y de los bienes intermedios (muchos proveedores del sector del automóvil figuran en esta actividad) en la categoría denominada “Los desheredados del trabajo”, que agrupa a 800.000 asalariados que deben soportar al mismo tiempo mayor carga física y mayores ritmos de fabricación. Y en general, los trabajadores temporales son los que sufren las peores condiciones de trabajo y los que tienen el mayor riesgo de accidentes de trabajo¹¹.

La organización del tiempo de trabajo en el sector de la automoción penaliza fuertemente a los obreros que están sometidos mayoritariamente a la anualización desde 1996, tras el acuerdo sobre las 35 horas entre 1999 y principios del 2000, y que trabajan a turnos (según la semana, de mañana, de tarde o de noche). En el transcurso de su trayectoria profesional son muchos los que han conocido tiempos de trabajo diferentes, 2x8, 3x8, noche, trabajo durante el fin de semana, y además varios sábados obligatorios, y a veces también, durante las vacaciones, vueltas al trabajo adelantadas a petición del jefe

¹¹ En muchos sectores industriales y en el sector de la construcción, se confían los trabajos más duros, y a veces también los más peligrosos, a los temporales; eso permite que las fábricas que emplean un número importante de temporales presenten tasas muy bajas de accidentes laborales (esas tasas no conciernen más que al personal inscrito, es decir, al personal permanente, no al que tiene contratos por tiempo limitado). Según una encuesta realizada en 2005 en la región Sur Pirineos por la Caja Regional de Seguro Enfermedad, los temporales sufrirían dos veces más accidentes de trabajo que los asalariados permanentes. En la industria nuclear, los temporales están más expuestos a las radiaciones que los otros obreros (Thébaud-Mony, 2000).

de equipo. Los jóvenes temporales conocen bien esos distintos turnos, que han tenido que enlazar para conseguir un contrato por obra. También las mujeres que prefieren el trabajo de noche a la alternancia por motivos familiares. En los talleres de algunas fábricas constructoras, se ha instaurado recientemente un 3x8 que supone 8 semanas de mañana, luego 8 semanas de tarde y después 8 semanas de noche. Con la alternancia semanal cuando trabajan de mañana, los obreros deben madrugar y levantarse sobre las tres y media o cuatro de la madrugada para empezar a las cinco. Muchos hombres se echan la siesta por la tarde; en cambio, las mujeres no pueden por culpa de las obligaciones domésticas, pero por la noche no tienen sueño y se acuestan tarde. Cuando trabajan de tarde, vuelven a casa sobre las nueve o diez de la noche y se acuestan tarde; suelen saltarse la comida, y por la noche se conforman con beber algo mientras ven la televisión para relajarse; en cambio, otros están reventados y se van directamente a la cama; es un cansancio que todos acusan a finales de la semana y que, con los años, se convierte en una molestia constante. Cuando el ciclo vuelve a comenzar, es decir, cuando empiezan de nuevo la semana de mañana, el domingo anterior por la noche todos confiesan dormir poco y mal, todos se quejan de que el fin de semana no es suficiente para rehacerse física y psíquicamente. La vida familiar está muy alterada, algunos sólo ven a su familia (la pareja y los hijos juntos) los fines de semana. Con los años, sustituyen la actividad que practicaban cuando eran más jóvenes, como, por ejemplo, el deporte, por el descanso. Los momentos de ocio consisten en descansar, disfrutar de la familia y hacer las compras el sábado.

Pese a las mejoras de las condiciones de trabajo en varias fábricas (sobre todo para estar en consonancia con las obligaciones legales), las entrevistas con los obreros dejan constancia de numerosas patologías vinculadas al trabajo. La intensidad, las responsabilidades (el objetivo cero defectos), la carga de trabajo no les permiten proteger su salud de modo eficaz contra las múltiples agresiones diarias. Los trastornos musculares del esqueleto (manos, codos, hombros) y las molestias de espalda son los mayores males de los obreros del sector de la automoción. Estas dos patologías, que suelen obligar a recurrir a la cirugía y tienen secuelas duraderas, están relacionadas con la intensidad del trabajo, los gestos repetitivos, la ausencia de polivalencia gestual. Se deben también a las manipulaciones de cargas pesadas, a una mala adaptación a los puestos de trabajo, a posturas forzadas. Asimismo el ruido, molestia importante en el sector, provoca disminuciones de audición en las personas mayores, aunque a veces también en los menores de

treinta años. Igualmente, varias personas han sido víctimas de accidentes laborales que les han dejado secuelas. Por otra parte, algunas personas entrevistadas están expuestas a riesgos de agentes químicos, cancerígenos en varios casos. Algunas de ellas mencionaron problemas de alergias (manchas rojas en la piel, dolores de cabeza, eczemas) o nos comentaron sus inquietudes por su exposición a algunos productos (sobre todo el plomo). No se facilita ninguna información a los obreros sobre la nocividad de esos agentes, lo que aumenta su intranquilidad.

El cúmulo de patologías vinculadas a las condiciones de trabajo es frecuente, pero la mayoría de los obreros se muestran muy reacios a evocar sus problemas de salud. Esas reticencias, que pueden explicarse por su temor al despido por incapacidad y perder así su empleo, desaparecen durante la entrevista. Las personas afectadas parecen minimizar o trivializar los "pequeños" accidentes del trabajo porque los jefes de equipo hacen lo mismo. Estos gestionan diariamente al personal con una lógica que se propone antes que nada asegurar la producción "cueste lo que cueste". Hasta los propios médicos del trabajo suelen ignorar todas esas patologías como consecuencia de la desconfianza que los asalariados pueden sentir hacia ellos. Si la confianza se ha instalado entre el investigador y el entrevistado, la entrevista personal permite estar atento y poder dialogar. Si hubiéramos realizado la entrevista basándonos en un cuestionario cerrado, los resultados habrían sido diferentes. Los más jóvenes evitan mencionar sus "pequeños" problemas de salud, que, algunos años después, se convertirán en trastornos discapacitantes. Los mayores se lamentan de esta despreocupación cuando eres joven, por ejemplo, un obrero de 39 años: "Cuando eres joven, no das ninguna importancia a esos pequeños problemas, eres tonto. Con los años, tienes más cuidado". De hecho, reconocen que cuando tenían la misma edad, se comportaban igual. Los jóvenes piensan que los dolores son normales y no mencionan de modo espontáneo las molestias pasajeras (un dolor punzante en la muñeca, los dolores de espalda que notan después del trabajo). Los mayores, que sufren varias patologías, suelen hablar mucho de la que más les molesta, pero se olvidan de las otras, o las recuerdan al final de la entrevista y las asocian a percances ocurridos en el pasado.

4. Resistencia o resignación de los obreros en un contexto de disolución de la acción colectiva

¿Qué margen de maniobra o de resistencia tienen los obreros para preservar su salud? Las entrevistas con los obreros y los representantes sindicales demuestran que muchos obreros no disponen de ninguno: por un lado, no pueden dejar la fábrica en la que trabajan porque acabarían en el paro, sobre todo teniendo en cuenta su edad y la situación del mercado de trabajo local; por otro, las posibilidades de cambiar de puestos en sus fábricas son muy escasas, por no decir inexistentes. Por otra parte, no pueden contar con la solidaridad y la acción colectiva, como consecuencia de la fragmentación del apoyo social; en efecto, la casi totalidad de los obreros entrevistados mencionan la degradación del entorno, y también la fragmentación del colectivo debida a las reorganizaciones de las fábricas y al debilitamiento del peso sindical.

Los temporales menores de 30 años entrevistados, todos con contratos por obra en empresas constructoras y también en empresas proveedoras, no esperan continuar trabajando en el sector, no quieren trabajar en fábricas de equipamientos y saben perfectamente que los constructores no los contratarán nunca. Son conscientes de que el ritmo de trabajo los desgastará más que a los mayores, no quieren ser como ellos y saben que no podrán progresar, rechazan por tanto el universo industrial y la fábrica. Así, un conductor de carros elevadores interrumpió un contrato por obras con un fabricante de equipamientos por motivos de seguridad y también de intensidad del trabajo. Prefiere el paro al riesgo de provocar un accidente laboral o ser víctima de uno, y quiere ser conductor de ambulancias. Una operadora, que se dedica a trabajos de montaje en la fábrica de un proveedor, sigue con su contrato por obra para que su agencia de trabajo temporal no le ponga mala nota, pero se está informando sobre un trabajo de teleoperadora; ya no quiere más contratos por obra en el sector porque sufre un principio de tendinitis desde hace algunos meses, como consecuencia de los gestos repetitivos que realiza en la fábrica proveedora de equipamientos donde trabaja, sometida a fuertes condicionamientos de tiempo. Otros dos temporales ya dejaron el sector, en buena medida por sus condiciones de trabajo en los proveedores con los que tuvieron su último contrato por obra; están siguiendo un curso de formación en la construcción, sector que les pa-

rece más atractivo que el sector de la automoción. La rotación de los temporales no plantea ningún problema para las fábricas del sector de la automoción, muy al contrario. En efecto, la mayoría de las fábricas constructoras y proveedoras ya no desean fidelizarlos y no los vuelven a admitir después de su tercer contrato por obra para no verse obligados a hacerles un contrato por tiempo indefinido¹². Podemos pensar que las renunciadas de los jóvenes contratados, relativamente frecuentes según los responsables sindicales, tampoco plantean problemas a las fábricas proveedoras, en especial a aquellas que tienen las peores condiciones de trabajo. Así, en una fábrica de montaje de asientos, en la que la media de edad es de 32 años, la directora de recursos humanos nos comentó que los jóvenes querían irse al cabo de cinco años y que se preveía acompañarlos en su proyecto. La dureza del trabajo en aquella fábrica, "caricatura del flujo tenso", según el médico del trabajo, es tal que únicamente los jóvenes pueden aguantarla por un tiempo limitado. La dirección no desea tener un personal obrero mayor de los 40 años.

Las entrevistas con las 31 personas muestran una coherencia en sus discursos, la coherencia del deterioro de la cohesión social entre los obreros del conjunto del sector de la automoción que ya habían destacado Stéphane Beaud y Michel Pialoux (1999). El comentario de Hervé al final de la entrevista: "Yo también pienso que vivía mejor cuando trabajaba en el textil, no era el mismo ambiente", es la señal del profundo malestar que reina entre los obreros de producción en el sector. El comentario resume perfectamente la situación de aquellos que conocieron el trabajo antes de que se generalizase la organización del trabajo en justo a tiempo. Todos añoran el anterior ambiente de trabajo a su modo, como, por ejemplo, Sébastien, fundidor: "Nos gustaba venir al trabajo, aunque fuera duro". Aquellas duras condiciones de trabajo eran soportables y, como dice Béatrice: "Lo pasábamos bien, así que compensaba", cuando trabajaba en una pequeña fábrica familiar, cuyo jefe era muy estricto. Otros destacaron el hecho de "echarse muchas risas con los compañeros" o de llevarse bien: "Charlábamos juntos, estábamos a gusto" [Jeanne]. Béatrice vi-

¹² Entre otros, un fallo del Tribunal Supremo de 21 de enero de 2004 recalificó los contratos de trabajo temporal de los empleados que habían trabajado varios años en la Sovab, una filial de Renault, porque "dichos contratos de trabajo temporal servían para cubrir de modo duradero unos empleos vinculados con la actividad normal y permanente de la empresa". Era la primera vez que el Tribunal Supremo emitía un fallo en un expediente de ese tipo.

vió otro momento de su vida profesional cuando era monitora en una línea de montaje: "El equipo se llevaba bien, [...] teníamos autonomía en el trabajo [...], el ritmo no era automático, lo marcábamos nosotros". Ser responsable en su trabajo era una cuestión colectiva, organizar su trabajo en coordinación con los otros es una cosa diferente al principio de autonomía impuesto por los directivos, que no consiste más que en aplicar un conjunto de reglas que se deben seguir rigurosamente en un tiempo dado. Ya no tienen tiempo para hablar entre los puestos de trabajo, ni tampoco verse fuera de la empresa; el cansancio y la vida familiar en los fines de semana, momentos en los que pueden estar juntos, marcan el ritmo de la vida privada.

¿Significa eso que para todas las personas entrevistadas ya no existe ninguna posibilidad de felicidad en el trabajo? Los casos de dos obreros que han trabajado en la misma empresa subcontratista de segundo rango son de gran interés, pues su situación en la empresa es radicalmente diferente. Antoine, 49 años, estaba en un taller en el que el cliente, un fabricante de componentes, "tenía un poder de presión muy fuerte, [...] trabajábamos en la urgencia"; se sentía explotado porque el director de la empresa le había encargado el papel de jefe de isleta sin profesarle ninguna muestra de reconocimiento, y sufría acoso moral. Vivía muy mal el trabajo en grandes series en el taller de prensas, la presión de los fabricantes de equipamientos, la urgencia, la falta de consideración, la explotación que sufría, y todas aquellas circunstancias empezaban a incidir en su salud. Las malas condiciones de trabajo y los trastornos de salud tuvieron mucho que ver en su decisión de aprovechar unas supresiones de empleos que afectaron la fábrica en 2003 para aceptar su despido y trabajar por cuenta propia en la apicultura, una actividad que conocía porque ayudaba a su mujer, que llevaba algunos años dedicándose a esta profesión. En la actualidad es apicultor, profesión con la que soñaba desde hacía mucho tiempo: "Estamos contentos [él y su mujer] aunque no tengamos fines de semana libres, ni tampoco vacaciones [...], no tenemos que aguantar a ningún jefe". Antoine rechaza el sector de la automoción, sus ritmos, sus normas. El otro caso es el de un ex policía, Alain, que dimitió porque la profesión le ataba mucho (disponibilidad las 24 horas del día), y que lleva trabajando en dicha empresa desde el año 2000 como rectificador, una profesión muy cualificada. Se siente autónomo porque trabaja en un taller de utillaje fuera de la producción: "Soy responsable de mi trabajo, de mi máquina [...], me dejan plena libertad porque saben que voy a hacer mi trabajo perfectamente". Trabaja a gusto, el ambiente es excelente, y está con dos compañeros

"en un mundo aparte en el que nos sentimos bastante solitarios, en el que tenemos cierta libertad para organizar y realizar nuestro trabajo, en el que no nos presionan constantemente". Puede ausentarse durante el trabajo, es independiente. Como desempeña una tarea muy cualificada, sabe que la empresa hará todo lo posible para retenerlo, y es consciente también de que ejerce una profesión muy solicitada en la región. Se siente muy a gusto en su trabajo, sobre todo porque lo pasó muy mal cuando era policía. ¿Satisfacción o rechazo? Los casos de estas dos personas demuestran que es cuestión de autonomía, de reconocimiento y de perspectivas de futuro. Remanso de paz para Alain, ex policía y rectificador en mecánica, la misma empresa deja, en cambio, un sabor amargo a Antoine, feliz en el momento de la entrevista porque la dejó para ser apicultor.

Entre el personal con contrato por tiempo indefinido y que trabaja en el sector de la automoción, solamente una persona, Antoine, optó por irse, y aquel cambio transformó su vida. Los otros obreros entrevistados no piensan dejar la fábrica, sean cuales sean sus problemas de salud, porque no tienen otra alternativa. A los más antiguos les habría gustado apuntarse a la jubilación anticipada en el contexto de las supresiones de empleos anunciadas en varias fábricas proveedoras cuando se lanzó un llamamiento a la jubilación voluntaria para evitar o reducir los despidos, pero no tenían la edad que les habría permitido jubilarse con condiciones de ingresos suficientes. A una obrera de 58 años, que empezó a trabajar a los 15 años, la despidieron para que pudiera acogerse a la jubilación anticipada. La dirección de la empresa proveedora tomó la iniciativa y le propuso un acuerdo satisfactorio para ella porque su estado de salud era deplorable. En consecuencia, la mayoría están resignados y aceptan trabajar en condiciones difíciles pese a sus problemas de salud, porque quieren sobre todo evitar el paro. Únicamente una pareja relativamente joven (unos 35 años), obreros ambos en la misma fábrica, tenía proyectos (él quería hacerse conductor de camión, y ella deseaba trabajar en la restauración), porque los dos pensaban que iban a despedirlos, ya que dicha empresa proveedora, a punto de declararse en quiebra en el momento de la encuesta y en liquidación judicial poco tiempo después, preveía proceder a muchas supresiones de empleos. Unas perspectivas de reclasificación en otras actividades no industriales les permitían afrontar el despido sin demasiada amargura, ya que las condiciones de trabajo en la empresa eran la causa, en buena medida, de varias patologías que aquejaban a la mujer.

5. Conclusiones

El análisis cualitativo de las condiciones de trabajo de la mano de obra obrera y de sus efectos sobre la salud en el sector del automóvil francés refuerza los resultados de las encuestas estadísticas francesas y europeas respecto de la degradación de las condiciones de trabajo que viven los asalariados europeos, sobre todo los obreros que soportan condicionamientos físicos al tiempo que una carga mental cada vez mayor. Los economistas y los sociólogos brindan varias explicaciones del proceso de intensificación del trabajo: la innovación organizacional, el descenso de la sindicalización, un mayor miedo al despido debido al paro masificado, tal como subraya Philippe Askenazy (2005). Partiendo de las encuestas europeas sobre las condiciones de trabajo, Antoine Valeyre (2006) muestra que estas son más desfavorables en las organizaciones en *lean production* [fabricación ligera] y tienen los peores efectos sobre la salud. Esta forma de organización se desarrolla intensamente en el sector de la automoción y conoce en Francia una situación de deterioro del empleo en un contexto de destrucción de los colectivos de trabajo, a consecuencia de las reorganizaciones y de la reducción de los efectivos¹³, así como del debilitamiento del peso sindical (Blum, Gorgeu y Mathieu, 2005; Eckert y Sulzer, 2007). El descenso de la sindicalización se explica también por las amenazas de despido, la individualización de las relaciones laborales y la propia ausencia de un movimiento colectivo capaz de mejorar las condiciones de trabajo. Según Dejours (1998), la precariedad del empleo provoca “una estrategia de silencio defensiva” cuyos efectos consisten en intensificar el trabajo y aumentar el “sufrimiento” subjetivo. La resignación conlleva también una implicación de los asalariados en los objetivos de la empresa que suele realizarse en detrimento de la salud. Para trabajar más deprisa, los obreros asumen riesgos; para satisfacer a sus superiores jerárquicos, no declaran sus accidentes de trabajo y se niegan a pedir la baja. Los indicadores en materia de absentismo y accidentes laborales son buenos en muchas fábricas proveedoras que han anunciado regulaciones de empleo. Las declaraciones de muchos obreros muestran que siguen

¹³ Por ejemplo, es el caso de las fábricas constructoras en las que cerraron los talleres de fundición, donde la solidaridad era muy fuerte pese a los altos riesgos, y los obreros fueron distribuidos en otros talleres en los que se encuentran aislados. De igual modo, en la fábrica de un constructor, se redujeron los efectivos del taller de chapistería en el que había un ambiente muy bueno, y se mandó a los obreros al taller de montaje en el que reina un ambiente tenso y la ayuda mutua resulta difícil.

trabajando en caso de enfermedad o accidente de trabajo, lo que no hace más que reforzar los resultados de la encuesta sobre las condiciones de trabajo de 1998 referidos a los accidentes de trabajo sin baja. Estos últimos no son necesariamente accidentes benignos, y algunas víctimas se niegan a aceptar la baja que les recomienda el médico porque se implican demasiado en su trabajo (Hamon-Cholet, 2001). Sin embargo, en el caso del sector del automóvil, la gran implicación de los obreros que les lleva a no pedir la baja por enfermedad se debe a las fuertes presiones de sus superiores jerárquicos, tanto en las fábricas constructoras como en las de sus proveedores. Los representantes sindicales nos lo comentaron varias veces, y puede ocurrir, incluso en las fábricas de los constructores, que algunos accidentes de trabajo no se apunten en el registro de la enfermería, lo que reduce su número. Resulta difícil llevar a cabo acciones colectivas para mejorar las condiciones de trabajo y disminuir los riesgos en materia de seguridad y de salud porque los comités de higiene, seguridad y condiciones de trabajo no suelen depender de las organizaciones sindicales más reivindicativas. Los médicos del trabajo podrían desempeñar un papel en la prevención; sin embargo, las declaraciones de muchos de ellos muestran que resulta muy difícil llevar a cabo dicha misión y que sus demandas generalmente no son atendidas. Según algunos representantes sindicales, el médico del trabajo es “una cuestión clave en las estrategias patronales” y sufre muchas presiones. La obra de Dorothee Ramaud (2006), médica del trabajo, ilustra el malestar de los médicos del trabajo en el caso de los servicios de distribución. Pero en la industria muchos médicos tienen también muchas dificultades para reclasificar al personal que tiene restricciones médicas, y participar en la mejora de las condiciones de trabajo¹⁴.

Los obreros entrevistados son muy conscientes de que sus problemas de salud se deben a su trabajo¹⁵. No desean que sus hijos trabajen

¹⁴ Annie Thébaud-Mony (2007) presenta el caso de un médico del trabajo contra el que interpusieron una demanda como consecuencia de su denuncia por malos tratos ejercidos sobre el personal temporal y por los riesgos de accidentes laborales en una empresa de envasado de productos alimenticios.

¹⁵ Los problemas de salud de origen profesional reducen la esperanza de vida de los obreros. En efecto, según el Ministerio de Empleo, esta categoría profesional tiene la menor esperanza de vida a partir de los 35 años: 39 años para los hombres y 47 años para las mujeres (cuando las cifras correspondientes son respectivamente de 40 y 48,5 para los empleados, 43 y 49 para los directores de empresa, los artesanos, los comerciantes, 43 y 49,5 para las profesiones intermedias, 46 y 50 para los cuadros y profesiones intelectuales superiores). Por otra parte, un obrero tiene dos veces más posibilidades que un cuadro de fallecer entre los 35 y los 60 años.

en la fábrica y les han incitado a seguir estudiando o a orientarse hacia profesiones fuera de la industria. Algunos muchachos lo intentaron como temporales, pero ninguno desea permanecer. Las dificultades para adaptarse al ritmo de trabajo y a los horarios, el no disponer de los diplomas superiores al bachillerato que les permitirían conseguir un empleo aceptable y tener posibilidades de progresar en la industria del automóvil son motivos que les hacen pensar en otros itinerarios como la policía, el ejército, la artesanía, la profesión de conductor de camiones, los empleos del sector servicios. Las familias obreras consideran la perspectiva de ser obrero en una fábrica, entre otras, en el sector de la automoción, como un mal menor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ardenti, R. y Mathieu, R. (2007), *Travail soutenable et gestion de l'emploi et de la main-d'œuvre*, informe para la DARES (Ministerio de Trabajo), junio.
- Askenazy, P. (2005), «Sur les sources de l'intensification», *Revue Économique* núm. 2, vol. 56, marzo.
- ; Cartron, D.; Coninck, F. de y Gollac, M., (coord.) (2006), *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octarès.
- Beaud, S. y Pialoux, M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière*, París, Fayard.
- Blum, O.; Gorgeu, A. y Mathieu, R. (2005), *Vers la déqualification? Les bacheliers dans les usines d'équipement automobile*, Ministerio de Educación Nacional, CPC/Documentos 2005/1.
- Boisard, P., et al. (2002), *Temps et travail: l'intensité du travail*, París, Oficina de publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Brocard, P. y Donada, C. (2003), *La chaîne de l'équipement automobile*, Ministerio de Economía, Hacienda e Industria, Chiffres clés Analyse.
- Bué, J.; Coutrot, T.; Hamon-Cholet, S. y Vinck, L. (2007), «Conditions de travail: une pause dans l'intensification du travail», *Premières Synthèses*, núm. 01.2, enero, Dares.
- Castel, R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*, París, Fayard.
- Eckert, H. (2006), *Avoir vingt ans à l'usine*, París, La Dispute.
- y Sulzer E. (2007), «Le défi de la féminisation des chaînes automobiles», en H. Eckert y S. Faure (coords.), *Les jeunes et l'agencement des sexes*, París La Dispute.
- Fairise, A. (2007), «Qui peut vraiment travailler plus: chez les ouvriers, la nostalgie des heures sup», *Liaisons Sociales Magazine*, núm. 82.

- Gollac, M. y Volkoff, S. (2000), *Les conditions de travail*, París, La Découverte.
- Gorgeu, A. y Mathieu, R. (2005a), «L'obsession du flux tendu: les usines d'équipement automobile des parcs industriels fournisseurs», en D. Linhart y A. Moutet (dirs.), *Le travail nous est compté*, París, La Découverte, Collection Recherche.
- , — (2005b), «L'action contrainte des directions d'usines, analyse de la gestion de l'emploi dans les usines de la filière automobile», *Economies et Sociétés, Série Socio-Économie du Travail*, núm. 26.
- ; — y Pialoux, M. (2006), «Polyvalence, polycompétence ouvrières et intensification du travail: l'exemple de l'industrie automobile», en P. Askenazy, D. Cartron, F. de Coninck y M. Gollac (coords.), *Organisation et intensité du travail*, Octarès.
- ; — y — (1998), *Organisation du travail et gestion de la main-d'œuvre dans la filière automobile*, París, La Documentation française (Dossier du CEE, núm. 14).
- Hamon-Cholet, S. (2001), «Accidents et accidentés du travail: un nouvel outil statistique, l'enquête conditions de travail de 1998», *Travail et Emploi*, núm. 88, octubre.
- Le Frious, P. y Liehrmann, E. (2004), «Conditions d'emploi et de travail dans les plates-formes logistiques», *La Gazette Sociale d'Ile de France*, núm. 52, septiembre.
- Pfefferkorn, R. (2007), *Inégalités et rapports sociaux*, París, La Dispute.
- Queruel, N. (2007), «Léger mieux sur les conditions de travail sauf pour les ouvriers», *Santé et Travail*, núm. 57, enero.
- Ramaud, D. (2006), *Journal d'un médecin de travail: la souffrance au travail*, Collection Documents, Le Cherche-Midi Éditeur.
- Thébaud-Mony, A. (2000), *L'industrie nucléaire: sous-traitance et servitude*, INSERM-EDK.
- (2007), *Travailler peut nuire gravement à votre santé*, París, La Découverte.
- Théry, L. (2006), *Le travail intenable*, París, La Découverte.
- Valeyre A. (2004), «Les nouvelles formes d'intensification du travail industriel: logiques technologiques, organisationnelles et économiques», *Economies et Société, Série Socio-Economie du Travail*, AB, núm. 24, noviembre.
- (2006), «Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union Européenne: des situations contrastées selon les formes d'organisation», *Document de Travail*, Centre d'Etudes de l'Emploi, núm. 73.
- Waltisperger, D. (2007), «Les ouvriers sont stressés eux aussi», *Santé et Travail*, núm. 57, enero.

Resumen. «Calidad del empleo y sostenibilidad del trabajo obrero. El caso del sector del automóvil en Francia»

El artículo analiza las condiciones de trabajo de los obreros en el sector del automóvil (fabricantes y proveedores) en Francia y sus efectos sobre la salud. Se basa en entrevistas realizadas en 2006 a obreros, representantes sindicales, médicos del trabajo y responsables de talleres.

La mayoría de los trabajadores encuestados trabajan en talleres proveedores. Las exigencias de los fabricantes en materia de calidad, justo a tiempo y reducción de costes, generan una importante presión sobre los obreros de sus proveedores que soportan un cúmulo de penalidades que ocasionan numerosos trastornos de salud. Las condiciones de trabajo son más favorables en los centros de trabajo de los fabricantes que en los de los proveedores. Los obreros de los fabricantes se benefician de mejoras ergonómicas y de una garantía de empleo inexistentes en los centros proveedores en reestructuración permanente por sucesivas recompras de grupos las más de las veces extranjeros. La influencia de los fabricantes, la presión de las direcciones generales de los grupos proveedores sobre los costes de producción de sus fábricas, las deslocalizaciones de actividades a países de bajos salarios, el desarrollo de la interinidad, están con mucho en la base de la degradación del empleo y del trabajo en este sector. Existen oportunidades que permiten a ciertos obreros abandonar la fábrica para escapar de un trabajo "insostenible", pero la mayoría de los obreros, en especial los de mayor edad se resignan, pues no tienen otra alternativa.

Palabras clave: dominación de los fabricantes, empresa proveedora, justo a tiempo, intensificación del trabajo, deslocalización de actividad.

Abstract. «Employment quality and sustainability of working-class labour. The case of automobile sector in France»

This paper examines workers' labour conditions in French automobile sector (constructors as well as suppliers), and their effects on health. The paper bases on in-depth interviews to workers, trade union representatives, workplace doctors and workshop supervisors, developed on 2006

The main part of the interviewed employees work in supplier workshops. The constructors' requirements on quality, just on time supplies and cost decrease produce a high pressure over suppliers' workers, who suffer from great hardships causing different health disorders. Work conditions are more favourable on constructors' workplaces than on suppliers' ones. Constructors' workers benefit from ergonomic advantages, as well as from successive repurchases, mainly by foreign companies. Constructors' influence, pressure from supplier companies' general managers over factories' production costs, the outsourcing of some activities to low wages countries and the raise of temporary work, are on the base of the jobs and work degradation on automobile sector. There are chances for some workers to abandon the factory to flee from an 'unsustainable' work, but the main part of the workers, especially the eldest ones, do resign themselves, as there is no other choice for them.

Keywords: constructors' domination, Supplier Company, just on time, work escalation, outsourcing.

Por qué los afiliados al sindicato se dan de baja

Un estudio de la desafiliación a partir de CCOO de Cataluña

Pere Jódar, Ramon Alós, Sergi Vidal *

Recibido: 23-IV-08

Versión final aceptada: 30-X-08

1. Introducción

La evolución de las cifras de afiliación sindical tiene un trasfondo muy dinámico. Klandermans (1997, p. 102), utilizando resultados de un estudio sobre los sindicatos holandeses, señalaba que, aproximadamente, la mitad de los nuevos afiliados dejaba la organización antes de cinco años. En ese mismo periodo, uno de cada tres afiliados deja la CFDT francesa, según Labbe y Croisat (1992, p. 40). Asimismo, un informe sobre afiliación al sindicato escocés STUC (STUC, 2004) afirma que la organización había perdido anualmente en torno al 2% de sus miembros durante los últimos 20 años. Si nos remitimos a Comi-

* Pere Jódar es profesor de sociología en la Universidad Pompeu Fabra, Ramón Triás Fargas, 25-27, 08005 Barcelona; correo electrónico: Pere.Jodar@upf.edu. Ramon Alós es profesor de sociología en la Universidad Autónoma de Barcelona. Edificio B, Campus de la UAB de Bellaterra, 08193 Bellaterra; correo electrónico: Ramon.dealos@uab.cat. Sergi Vidal es investigador en formación en el área de sociología en la Universidad Pompeu Fabra, Ramón Triás Fargas, 25-27, 08005 Barcelona; correo electrónico: Sergi.Vidal@upf.edu. Los autores agradecen sinceramente las sugerencias realizadas por los evaluadores anónimos de la revista que han permitido mejorar sensiblemente el texto original.

siones Obreras (CCOO) de Cataluña, observamos que en el año 2005 dejaron la organización 19.325 afiliados, mientras que entraron 24.265, lo que arroja un saldo positivo de 4.940 nuevos miembros, que se añaden a los 165.536 afiliados registrados a finales del año 2004. Es decir, durante un año las bajas han supuesto el 11,3% de la afiliación y las altas, el 14,5%. Estas cifras evidencian unos niveles de oscilación ciertamente elevados que persisten desde hace una década.

Una situación parecida lleva a Waddington y Whitston (1997) a plantear que, en el caso británico, una estrategia de reclutamiento de nuevos afiliados se debe poner en marcha observando que hay una desafiliación elevada, incluso mayor que la entrada de nuevos miembros. Conocer las bajas y sus características es esencial para apostar por métodos que retengan y consoliden a los miembros del sindicato. La identificación de diferencias en tasas de desafiliación según las características personales o laborales es un objetivo de análisis de este artículo.

Un segundo objetivo, relacionado con el anterior, busca conocer si las causas de estas oscilaciones de la afiliación al sindicato tienen relación con las características y funcionamiento de la organización (tales como sus canales de participación, su línea de acción sindical o la forma que adopta su liderazgo) o con los servicios que ofrece. Como veremos en el apartado teórico, la satisfacción o insatisfacción con el sindicato está relacionada con aspectos subjetivos como, por ejemplo, los intereses e incentivos individuales y colectivos que conducen a las personas y grupos a afiliarse y a participar en la vida activa de las asociaciones. Aunque estos aspectos son fundamentales en los análisis sobre la afiliación sindical, aquí no se han podido incluir por las razones metodológicas que exponemos más abajo. Por otra parte, la salida del sindicato también puede estar relacionada con aspectos no sindicales, como el cambio en las circunstancias laborales (cambio de empresa, tipo de contrato, desempleo, jubilación...), situaciones personales y familiares que pueden inducir al individuo a dejar el sindicato y, por supuesto, la actitud de las empresas y los directivos hacia los sindicatos y los representantes de los trabajadores.

Queremos remarcar que este estudio es especialmente exploratorio por tres razones. En primer lugar, por la escasez de estudios previos sobre la materia, especialmente en el caso español, lo que dificulta el conocimiento de esa realidad y su comparación. En segundo lugar, la falta de referencias teóricas que orienten la conceptualización, descripción y/o explicación de las bajas en la afiliación a los sindicatos (Guest y Conway, 2004). La tercera razón tiene que ver

con razones metodológicas y con dificultades de construcción de una muestra de desafiados de un sindicato español; en el caso sindical la ley de protección de datos ha sido interpretada de manera muy restrictiva, de forma que ha sido prácticamente imposible cruzar bases de datos e, incluso, poder interrogar directamente a desafiados, por lo que tuvimos que aproximarnos indirectamente conectando con aquellos afiliados que no pagaban la cuota. Son estas limitaciones las que, finalmente, han hecho que nos decidamos por un estudio cuantitativo del registro de afiliación del sindicato, lo que nos permite conocer el número y composición grupal de las bajas (que acompañamos de una breve encuesta para conocer las causas). En el futuro no sólo se deben acometer estudios cualitativos que permitan conocer los aspectos subjetivos y culturales que puedan hallarse tras la decisión de afiliarse, de participar o de marcharse de un sindicato, sino que también se deben combinar diferentes tipos de encuesta sobre motivos, formas y factores de afiliación, activismo y salida de las organizaciones sindicales.

A continuación recogemos los principales apuntes teóricos que se desprenden de los análisis sobre desafiliación realizados hasta la fecha. Seguidamente exponemos la metodología utilizada en nuestro estudio para, a continuación, resaltar los principales resultados descriptivos obtenidos y analizar las causas de desafiliación en un sindicato de nuestro país. Finalmente, abordamos unas conclusiones y una discusión sobre las implicaciones sindicales de las bajas, así como algunas posibles iniciativas para consolidar la afiliación.

2. Principales referencias teóricas

Analizar la desafiliación a los sindicatos implica plantearse el problema de la afiliación o del compromiso de los miembros con la organización. Así, es pertinente pensar en tres momentos esenciales: el proceso de reclutamiento de nuevos miembros, las iniciativas que fomentan o dificultan la permanencia de los afiliados y las causas que conducen a la desafiliación o salida de la organización. De acuerdo con la literatura especializada, parece conveniente considerar estos tres momentos como un *continuum* temporal. Los motivos que llevarían a un trabajador a incorporarse a estas asociaciones deberían tener continuidad en las fases posteriores. El esquema 1 ofrece una síntesis de los motivos por los que los trabajadores se acercan y se afilian al

sindicato, de acuerdo con la revisión de la literatura especializada que realizan Guest y Conway (2004), que comparamos con el resumen sobre los motivos que conducen a los afiliados a permanecer o salir del mismo según Lévesque *et al.* (2005). Puede observarse que hay un gran paralelismo entre los diferentes enfoques explicativos que conducen a ambos fenómenos (afiliación y permanencia-desafiliación), de modo que el tercer filón de Lévesque *et al.* se relaciona con el tercer y cuarto filón de Guest y Conway (2004). El esquema nos sirve para hacer una primera introducción a la explicación de la desafiliación sindical de acuerdo con la idea de continuidad temporal.

De acuerdo con el esquema siguiente, puede establecerse que las posibles explicaciones de la desafiliación son tan diversas como las motivaciones que conducen a la afiliación y permanencia de los afiliados. Por un lado, los mecanismos identitarios para explicar afiliación y desafiliación están estrechamente asociados al contexto laboral. Así, un cierto grado de insatisfacción de los trabajadores con las condiciones de empleo o la similitud en condiciones de empleo favorecen el encuentro común bajo una identidad colectiva. Por el contrario, la diversidad de condiciones en el empleo o aquellas que alimentan el compromiso de los trabajadores con la empresa favorecen la acción y motivación individual; en particular, los contextos de diferenciación creciente representarán mayores problemas para el sindicato. En efecto, hay colectivos, como los jóvenes con empleos inciertos o precarios en España, para quienes los beneficios que reporta la afiliación pueden no justificar la cuota; mientras que para otros colectivos más estables, la insatisfacción con los servicios sindicales o con la política sindical puede ser razón suficiente para no afiliarse o, incluso, para desafiliarse.

Por otra parte, Klandermans (1986) remarca que, al margen del grado de compromiso inicial de los miembros con el sindicato, circunstancias externas al mismo, como la desocupación o los cambios ocupacionales, también conducen a la desafiliación. Visser (2002) destaca que estas circunstancias producen los efectos más fuertes sobre la afiliación o la desafiliación; enfatiza que los cambios en la situación personal, como el nacimiento de hijos, divorcios, etcétera, también pueden conducir a revocar la militancia en el sindicato (véase también Labbe y Croisat, 1992, pp. 82-83).

Más allá de que el contexto favorezca el compromiso con la empresa o con el sindicato, también influyen las motivaciones individuales de los trabajadores. De esta manera, para los trabajadores con motivación instrumental, la relación entre costes y beneficios de la

ESQUEMA 1. Explicaciones sobre la afiliación, permanencia y baja en el sindicato

Principales enfoques	Guest y Conway (2004): teorías sobre la afiliación al sindicato	Lévesque, Murray y Le Queux (2005): teorías sobre desacuerdo con el sindicato
Ellos y nosotros. Identidades individuales o colectivas	1. Afiliación como respuesta a quejas con la empresa. Voz frente a salida (Hirschman, 1970).	1. La creciente diferenciación entre trabajadores favorece la relación individual con la empresa y dificulta la agregación de intereses y la acción colectiva.
Acción racional instrumental	2. Afiliación por razones instrumentales: los beneficios de la afiliación superan sus costes.	2. Menor posibilidad de alcanzar objetivos instrumentales por el aumento de la precariedad y la externalización de actividades y empleos por parte de las empresas.
Funcionalidad: seguridad, protección-instrumental negativa	3. El sindicato proporciona seguridad y protección: modelo de afiliación instrumental negativa (asistencia).	3. Los cambios en las relaciones de empleo inciden en los vínculos entre afiliados y organización. Por ejemplo, un comportamiento agresivo por parte de la empresa puede debilitarlos; mientras que la relación del sindicato con sus afiliados (información, comunicación, participación), repercute en el grado de identificación con el mismo.
Sociabilidad basada en situaciones de empleo comunes	4. Solidaridad colectiva basada en identidades profesionales o del empleo. El sindicato promueve identidades diferentes de las alentadas por las empresas.	

acción colectiva será básica para afiliarse o no a los sindicatos; así, si estos ofrecen bienes colectivos apreciados y de bajo coste (cuota de afiliación, de empleo de tiempo, riesgo o incertidumbre ante la empresa...), la propensión a afiliarse y a permanecer en la organización será más elevada que en el caso de altos costes y bajos beneficios. Asimismo, si la acción sindical es eficaz en la consecución de objetivos apreciados, se incentivará la afiliación y la permanencia; en sentido contrario, la pérdida de eficacia de la acción colectiva aumentará la desafección.

Ahora bien, los individuos también deciden entre acción individual o colectiva en función de su capacidad de negociación personal. Así Streeck (2005, p. 277) destaca la tendencia al aumento de afiliaciones en situaciones extremas de alto y bajo poder de negociación; en ambos casos se favorece la relación individualizada frente a la colectiva. Remarquemos que, en un contexto empresarial favorable a la participación de la representación de los trabajadores, la propensión a afiliarse aumentará; y que un sindicato que atiende, asiste y protege a sus afiliados más débiles incentivará la afiliación y permanencia de quienes tienen menor capacidad negociadora o mayor necesidad de apoyo.

En definitiva, se observan diferentes motivaciones que influyen en la decisión de causar baja en los sindicatos:

- 1) *Motivos laborales*, como un cambio en la situación de empleo (desempleo, inactividad, jubilación); también debe incluirse aquí la satisfacción con el trabajo o el trato empresarial, que son importantes en la conformación de identidades.
- 2) *Motivos sindicales*, entre los que cabe distinguir los *instrumentales* y los que *reflejan el desacuerdo con la política o con la acción sindical*. Mientras que los primeros reflejan si el sindicato consigue bienes poco apreciados o da mal servicio, o si las cuotas de afiliación son elevadas, los segundos reflejan un problema de identidad sindical, de actuación institucional del sindicato, de compromiso colectivo con compañeros de oficio o empresa.
- 3) *Motivos personales o familiares*: los sucesos familiares (hijos, divorcios, etcétera) pueden conducir al replanteamiento de la afiliación.

Se puede convenir que los motivos laborales son una de las causas fundamentales de la desafiación, especialmente desde el punto de vista de individuos que están motivados por incentivos de identidad y de sociabilidad, bien porque no hay sindicato en el nuevo contexto

laboral o porque es un sindicato diferente. Los motivos sindicales instrumentales de desafiación atienden a un cálculo racional coste-beneficio: el sindicato ya no se percibe como un medio para maximizar la utilidad individual. En cambio, una respuesta que remarque el desacuerdo con la acción sindical se relaciona más con un enfoque identitario. Por último, la explicación funcional, de protección o instrumental negativa, está relacionada con aspectos laborales, con la identidad o con la sociabilidad.

A la luz de diversos estudios sobre la afiliación al sindicato aquí analizados (Alós *et al.*, 2004; Jódar *et al.*, 2004 y 2006), sugerimos que las oscilaciones entre altas y bajas se relacionan con los colectivos representados en el interior del sindicato; pero para delimitar tal sugerencia es necesario perfilar algunos conceptos y avanzar hipótesis en torno a la afiliación y desafiación al mismo. Para ello retomamos la distinción utilizada en los estudios sobre segmentación del mercado de trabajo, entre trabajadores centrales (con empleo estable, a tiempo completo y mayor antigüedad en la empresa) y trabajadores periféricos (con empleo más atípico, a tiempo parcial y menor antigüedad en la empresa), porque estimamos que en el caso español es pertinente —dada la polarización de su mercado de trabajo—. También consideramos que hemos de tener en cuenta la relación entre el tiempo de permanencia (antigüedad afiliativa) y las causas de la desafiación. De manera que distinguimos entre la desafiación que se produce a largo plazo y por motivos como la jubilación (una salida del sindicato que denominamos demográfica, ya que guarda relación con el ciclo de vida y una trayectoria laboral estable), y una desafiación más instrumental y de corto plazo (de trayectoria discontinua, a la que se refiere Visser; o más frágil). También debemos remarcar la desafiación identitaria, observable a medio y largo plazo y que implica desacuerdo con los objetivos o políticas de la organización. Y finalmente, la baja en la afiliación a causa de una crisis laboral o por cambios importantes en la situación de empleo (reconversiones, crisis ocupacionales, etcétera). Sobre estas precisiones proponemos las siguientes hipótesis:

- Primera hipótesis: entre los trabajadores periféricos, los problemas de defensa y protección priman sobre otras consideraciones; se afilian cuando tienen problemas (por ejemplo, de defensa jurídica). Se trata de una afiliación de baja antigüedad y se espera que dejen el sindicato por un cambio de trabajo, de situación ocupacional o por la resolución del problema que les

condujo a afiliarse. Los cambios laborales (empresa, condiciones de trabajo y ocupación) les afectan de manera sensible.

- Segunda hipótesis: la desafiliación por razones sindicales se concentra entre trabajadores centrales con motivaciones identitarias. El sistema inclusivo de la negociación colectiva en España limita la influencia de los incentivos instrumentales en las decisiones de afiliación y desafiliación. Así, es de esperar que los trabajadores centrales de edades intermedias, no expuestos a prejubilaciones o jubilaciones ni a una pérdida de empleo por reestructuración de la empresa, opten por la desafiliación por discrepancias con la actividad del sindicato.
- Tercera hipótesis: una buena parte de los afiliados centrales no se va hasta que se jubila, es decir, causa baja por motivos de edad; en el sistema sindical español no hay incentivos especiales para continuar afiliado una vez que se alcanza la edad de jubilación o prejubilación.

3. Fuentes y métodos

Para la realización de este estudio hemos empleado dos fuentes. Una es el registro de afiliación del sindicato, que ha permitido detectar diferentes colectivos afiliados y su evolución (altas, bajas, crecimiento, etcétera). Otra es una encuesta guiada, mediante un cuestionario, cuyo objetivo ha sido conocer las causas que conducen a la desafiliación.

El universo de referencia de la encuesta se ha centrado en los afiliados al sindicato CCOO de Cataluña, que dejaron de pagar la cuota entre los meses de octubre de 2005 y septiembre de 2006. Por cuestiones operativas y restricciones organizativas, esta población de referencia se ha circunscrito a quienes trabajan en empresas de hasta 20 afiliados de CCOO y sin organización reconocida del sindicato en la empresa. Conviene tener presente que los afiliados a CCOO en estas empresas representan un 40% del conjunto de su afiliación.

El procedimiento seguido ha consistido, primero, en identificar a los 12.371 afiliados con cuotas no pagadas en el periodo de referencia. Sobre esta población se ha obtenido una muestra aleatoria y no estratificada de 798 individuos, que para un nivel de confianza del 95,5% y en el supuesto de máxima incertidumbre incorpora un margen de error del 3,4%. Los individuos fueron entrevistados por teléfono. De ellos, 251 iban darse de baja en el sindicato, mientras que los

547 individuos restantes (el 68,5%) mostraron su disposición a seguir afiliados, por lo que fueron excluidos del análisis. A los 251 individuos en proceso de baja del sindicato se les ha planteado un cuestionario breve para conocer su perfil sociolaboral y sus motivos de desafiliación. Con esta submuestra se incrementa el margen de error, que se añade al sesgo inducido por el tamaño de la empresa y por la presencia de sección sindical, lo que, en definitiva, nos obliga a recalcar el carácter exploratorio del estudio.

A continuación comentamos los principales resultados. Siempre que nos ha sido posible, los hemos comparado con el conjunto de afiliados del registro del sindicato; en otros casos, hemos usado una muestra anterior realizada al mismo sindicato (Alós *et al.*, 2004).

4. ¿Qué tipo de afiliados se dan de baja?

Como paso previo, incluimos la tabla 1, que resalta los colectivos que en los últimos años muestran mayores niveles de altas y, a la vez, de consolidación en el sindicato; paradójicamente, algunos de estos colectivos también tienen las tasas de baja más elevadas. Esta información ayuda a interpretar la desafiliación.

TABLA 1. Variación de la afiliación total y para algunos colectivos. Periodo 2002-2005 *

	Tasa de variación ¹ (media anual)	Tasa de consolidación ² (media anual)
Total de la afiliación	+4,0%	+26,5%
Mujeres	+5,1%	+30,0%
Edad ≤ 30 años	+15,8%	+47,2%
Contrato temporal	+10,7%	+43,4%
Tiempo parcial	+10,4%	+41,4%
Extranjeros	+22,8%	+42,9%

(*) Datos elaborados por Daniel Garrell, del Centro de Estudios de CCOO de Cataluña.

¹ Tasa de variación: porcentaje de variación anual de afiliados del colectivo en cuestión.

² Tasa de consolidación: porcentaje de afiliados consolidados con respecto al total de altas de cada colectivo.

Los colectivos que obtienen mayores tasas de crecimiento medio y de consolidación en el periodo 2002-2005 son mujeres, jóvenes

con contrato temporal o a tiempo parcial y extranjeros. Se trata de los colectivos con mayor fluctuación de altas y bajas, por lo que los grupos que más crecen se caracterizan por una dinámica extrema. Estas oscilaciones y el resultado positivo en términos de consolidación afiliativa se producen especialmente en sectores como la construcción, el comercio y la hostelería, mientras que la industria tiene una dinámica más pausada. Estas actividades más dinámicas son las que tienen mayor proporción de trabajadores con contrato atípico o temporal.

CUADRO 1. Variables demográficas

	Muestra desafiliados (N. 251)	Conjunto de la afiliación	Diferencia
Sexo			
Mujeres	51,4%	34,8% (1)	16,6
Hombres	48,6%	65,2% (1)	-16,6
Total.....	100,0%	100,0% (1)	
Edad			
Hasta 30 años	15,9%	13,8% (1)	2,1
31 a 40	29,1%	28,2% (1)	0,9
41 a 50	20,7%	30,4% (1)	-9,7
51 a 60	19,5%	22,0% (1)	-2,5
Más de 60	14,7%	5,6% (1)	9,1
Total.....	100,0%	100,0% (1)	
Nivel de estudios			
Hasta primaria.....	51,4%	34,5% (2)	16,9
Bachillerato / FP2	29,9%	33,1% (2)	-3,2
Diplomatura / FP sup.....	9,6%	14,6% (2)	-5,0
Superiores.....	9,2%	17,8% (2)	-8,6
Total.....	100,0%	100,0% (2)	

Notas: (1) Datos de registro de afiliación del sindicato de 31 de diciembre de 2005.
(2) Datos de la encuesta sobre afiliados con empleo del mismo sindicato, de 2003.

En nuestro estudio, las mujeres (cuadro 1) representan el 51,4% de las bajas, cuando apenas suponen el 34,8% de la afiliación. La salida es más activa entre los de más edad y en menor medida entre los más jóvenes. La desafiliación es más elevada entre los de menor nivel de estudios.

CUADRO 2. Variables laborales

	Muestra desafiliados (N. 251)	Conjunto afiliación (1) (N. 1071)	Diferencia
Situación laboral			
En paro.....	30,7%	7,3	23,4
Con empleo fijo	35,9%	77,9	-42,0
Con empleo temporal.....	10,4%	6,6	3,8
Pensionista/jubilado.....	18,3%	8,2	10,1
Otra	4,8%		
Total.....	100,0%	100,0%	
Categoría laboral actual (o último si no trabaja)			
Operario poco cualificado	43,8%	9,7%	34,1
Operario cualificado	20,3%	40,3%	-20,0
Administr., comercial, serv.	12,4%	21,1%	-8,7
Técnico o profesional.....	15,9%	21,1%	-5,2
Mando intermedio.....	7,2%	7,8%	-0,6
Total.....	100,0%	100,0%	
Antigüedad en la empresa (o último si no trabaja)			
Menos de 1 año	21,9%	6,1%	15,8
De 1 a 3 años	17,9%	8,0%	9,9
De 4 a 6 años	15,5%	9,7%	5,8
De 7 a 10 años	9,6%	11,0%	-1,4
Más de 10 años.....	35,1%	65,2%	-30,1
Total.....	100,0%	100,0%	
Empresas en las que ha trabajado en los últimos 10 años			
1 empresa	40,4%	66,6%	-26,2
2 a 3	39,6%	28,3%	11,3
4 o más.....	20,0%	5,1%	14,9
Total.....	100,0%	100,0%	
Plantilla del centro de trabajo (o último si no trabaja)			
Menos de 6 trabajadores	15,9%	41,8%	17,5
6 a 25	23,9%		
26 a 50	19,5%		
51 a 100	15,1%	10,6%	4,5
Más de 100	22,0%	47,6%	-25,6
Total.....	100,0%	100,0%	

Nota: (1) Datos de la encuesta de afiliados con empleo del mismo sindicato, de 2003.

trata de unos resultados que muestran una elevada coincidencia con los estudios británicos ya citados (Gallie, 1996; Waddington y Kerr, 1999; Waddington, 2006). Así, por ejemplo, Gallie obtiene que sólo el 25% de los afiliados con empleo deja la organización por motivos sindicales. Los cambios en la situación ocupacional son el principal motivo de abandono.

En los cuadros siguientes (cuadros 5 y 6) se observa la asociación de las causas de desafiliación con variables demográficas, de empleo y sindicales. Sólo reproducimos resultados cuando la asociación es significativa estadísticamente. Así no aparecen diferencias apreciables en cuanto a motivaciones en las bajas entre hombres y mujeres; sí, en cambio, cuando se consideran los tramos de edad: excepto entre los más jóvenes, a más edad, mayor disminución de los motivos sindicales y mayor aumento de los no sindicales. De este modo puede decirse que la jubilación o la incapacidad laboral es la causa principal de desafiliación entre los de edades más avanzadas, mientras que el desempleo, los problemas económicos y otras causas derivadas de la situación de empleo aparecen de forma más habitual entre los que tienen menos de 45 años y, sobre todo, en el grupo de 26 a 35 años. Asimismo, los motivos sindicales son menos frecuentes en los niveles más bajos de estudios y son más habituales en los niveles de estudios medios, aunque en estos casos la asociación es débil.

CUADRO 5. Motivos sindicales y no sindicales de desafiliación, según edad

	Motivos sindicales	Motivos no sindicales
Edad (V de Cramer: 0,268; significación: 0,003)		
16 a 25 años	33,3%	66,7%
26 a 35	50,0%	50,0%
36 a 45	42,6%	57,8%
46 a 55	37,2%	62,4%
56 a 65	18,8%	81,3%
Más de 65	7,1%	92,9%
Total (N. 251).....	36,7%	63,3%

Los motivos sindicales de desafiliación tienen una relación significativa con la situación laboral; las bajas por motivos sindicales son más

habituales entre afiliados con empleo y entre los que trabajan en grandes empresas. Por el contrario, los motivos no sindicales son más recurrentes entre desocupados y, sobre todo, entre los pensionistas y jubilados, y con menor significación, entre los que más han cambiado de empresa y trabajan en centros más pequeños. Entre los que cuentan con más años de antigüedad en su empresa encontramos más motivos laborales y familiares para justificar la desafiliación; en cambio se observan más motivos sindicales en las franjas medias de antigüedad.

CUADRO 6. Motivos sindicales y no sindicales de desafiliación, según variables laborales

	Motivos sindicales	Motivos no sindicales
Situación laboral (V de Cramer: 0,329; significación: 0,000)		
En paro.....	32,5%	67,5%
Con empleo.....	52,2%	47,8%
Con empleo temporal.....	50,0%	50,0%
Pensionista/jubilado.....	10,9%	89,1%
Otra.....	16,7%	83,3%
Antigüedad en la empresa (o anterior si no trabaja) (V de Cramer: 0,228; significación: 0,043)		
Menos de 3 años.....	39,0%	61,0%
De 4 a 6 años	46,2%	53,8%
De 7 a 10 años	41,7%	58,3%
Más de 10 años.....	28,4%	71,6%
Total (N. 251).....	36,7%	63,3%

No hay una relación nítida entre las variables sindicales del cuestionario y el motivo por el cual el afiliado causa baja. Los motivos no sindicales suelen ser más frecuentes entre quienes se dan de baja del sindicato antes de que transcurriera un año de su afiliación y entre los que han utilizado los servicios jurídicos del mismo. En nuestro caso no parece confirmarse la hipótesis de Waddington (2006) según la cual los afiliados que han participado en cursos de formación sindical o que están más implicados en la organización causan baja sobre todo por motivos sindicales; se coincide en que la participación en activi-

dades de formación sindical y la asunción de responsabilidades consolidan la permanencia en el sindicato.

Finalmente, los afiliados que causan baja por razones sindicales apuntan en primer lugar que el sindicato no informa o asesora adecuadamente (17,4% de los casos); en segundo, que su afiliación estuvo motivada por el uso de unos servicios que ya no necesitan (16,3%); en tercero, por el mal funcionamiento de los servicios (15,2%); y en último lugar, porque nunca han necesitado nada del sindicato (9,8%). Estos resultados difieren de los que obtiene Waddington (2006), ya que los desafiados de los tres sindicatos por él estudiados coinciden en las tres principales fuentes de insatisfacción sindical: el sindicato no es efectivo en la mejora del salario y de las condiciones de empleo; los dirigentes sindicales son renuentes a ponerse en contacto con el afiliado y, finalmente, tampoco ayudan suficientemente al afiliado a resolver sus problemas. Probablemente, las diferencias entre los casos español y británico reflejan el distinto contexto institucional en el que intervienen los sindicatos analizados.

5. Conclusiones

Recordemos que el carácter exploratorio de los datos aquí presentados proviene de la novedad del objeto de estudio, tanto en su conceptualización como en resultados que puedan ser comparables. Así, dado el desconocimiento y la escasa investigación que sobre la materia hay en nuestro país, un primer objetivo ha sido la descripción y cuantificación del fenómeno de la desafiación en el sindicato considerado. El hecho de que en un año se haya ido el 11% de los miembros (sólo se consolida el 3,5% de las entradas) nos conduce a una reflexión práctica que puede trasladarse a las organizaciones sindicales: ¿ha de acompañarse la estrategia de reclutamiento de nueva afiliación de iniciativas de retención y consolidación de nuevos miembros? Nuestra respuesta, como la de Waddington y Whitston (1997) o Waddington (2006), para el caso británico, es que sí: necesariamente deben explorarse dichas iniciativas.

Pero esta primera interrogante, siguiendo a Lévesque, Murray y Le Queux (2005), nos conduce a la siguiente: ¿por qué se van? Una de las explicaciones posibles, desde la óptica de la acción racional, es que el sindicato no es eficaz para conseguir los resultados instrumentales individualmente perseguidos. Desde la visión institucional, son

Por qué los afiliados al sindicato se dan de baja

los cambios en el contexto económico, laboral y del mercado de trabajo los que favorecen la salida. Finalmente, desde otras propuestas teóricas, se pone el énfasis en la creciente diferenciación y segmentación de los trabajadores (que dificulta la acción colectiva o acrecienta la insatisfacción con el sindicato), o en las estrategias hostiles o antisindicales de las empresas. En nuestro caso, coincidimos con los autores que han estudiado el caso británico y holandés en que la mayor parte de los que se desafían lo hacen por motivos laborales (53%), entre los que cuentan, sobre todo, la jubilación o los cambios de situación ocupacional, actividad o empresa, y escasamente la actitud hostil de la empresa; un 10% se va por motivos personales y familiares de distinto orden (enfermedad, economía doméstica); y, finalmente, el 37% deja el sindicato por diferencias con la organización. Estas diferencias son instrumentales para el 20% (se van porque el sindicato no es útil o porque los servicios no funcionan) y para el restante 17% se trata de desacuerdo con la acción sindical. Por tanto, podemos decir que un 20% de las causas de la desafiación tienen que ver con la acción racional; algo más de la mitad de las bajas se relacionan con circunstancias de cambio de contexto institucional: sector, empresa, mercado de trabajo, situación ocupacional individual; y una tercera parte de causas se relacionan con factores individuales y grupales, entre las que destacan las circunstancias personales o familiares y el desencuentro entre los valores del trabajador o de sus objetivos de sociabilidad y la acción sindical efectiva.

El tercer objetivo ha sido, siguiendo a Visser (2002), identificar a los grupos más proclives a causar baja en el sindicato, en contraste con aquellos que tienden a estabilizarse. Aquí también el análisis cuantitativo nos muestra tres conjuntos de observaciones. Una de ellas refleja una tendencia contradictoria, dado que se consolida la afiliación de los grupos que paradójicamente producen más bajas (y, asimismo, más altas): mujeres, jóvenes, precarios (temporales, tiempo parcial), inmigrantes; podemos decir que el sindicato les atrae o les protege, pero no dispone de medios para retenerlos. Otra es el hecho de que el 25% de los que se van lo hacen porque se jubilan. Por último, sólo el 8% se va a otro sindicato; es decir que la baja organizativa, al menos a medio plazo, es definitiva.

El cuarto objetivo, al cual hemos dedicado más atención en el texto y en nuestras hipótesis de trabajo, es el análisis conjunto de los grupos que causan baja y los motivos de la misma. Así, hemos observado que algunos trabajadores (no manuales y con niveles medios de estudios) causan baja por motivos sindicales, frente a otros jubilados y

pensionistas (nivel bajo de estudios), que causan baja por motivos no sindicales. Otro tipo de afiliados (jóvenes, de micro y pequeñas empresas, con contrato temporal o empleo inestable, trabajadores manuales y con poca antigüedad en la empresa y en el sindicato) también se desafilian, aunque por causas no sindicales; estos coinciden con los más proclives a causar baja según Visser (2002). Frente a ellos, hay miembros de colectivos más estables, con mayor tendencia crítica y proclives a la salida por disconformidad con el sindicato.

Esta constatación nos ha permitido plantear tres hipótesis, que nos llevan a las siguientes conclusiones.

- Primera, que los afiliados periféricos (jóvenes, mujeres, inmigrantes, empleo incierto), que consolidan una mayor afiliación que los centrales, se desafilian por razones que tienen que ver con cambios de empresa y de situación ocupacional; son también los que tienen menor antigüedad en la organización y/o han recurrido a los servicios jurídicos del sindicato. Se confirma que su búsqueda de defensa y protección constituye el eje principal de su relación con el sindicato.
- Segunda hipótesis: encontramos un perfil de afiliado que se corresponde con los colectivos asimilables al segmento primario o central del mercado laboral (empleo estable, de mediana edad, estudios medios y permanencia media en el sindicato) que causa baja por diferencias con el sindicato.
- Tercera hipótesis: un grupo importante de bajas corresponde a afiliados centrales, con nivel de estudios bajo, antigüedad afiliativa muy elevada, y edad más avanzada. Es un grupo que además, posiblemente por su afiliación en los años de la transición política, muestra unos niveles muy elevados de fidelidad al sindicato. Aunque la explicación no coincide exactamente, el grupo se asemeja a los denominados por Labbe y Croisat (1992) miembros “reconstructores” (afiliados a la CFDT francesa antes del 68), ya que son los menos críticos con la organización. Su marcha coincide con el paso a la jubilación.

Una vez aquí, es posible que comencemos a plantear alternativas de intervención en este orden de cosas. El sindicato tiene ante sí diferentes opciones para reclutar o para retener a sus miembros (Hyman, 1997 y 2004). Puede poner el énfasis en la defensa exclusiva de los suyos o bien en reclutar a nuevos afiliados con el objetivo de ampliar la composición de sus bases (por ejemplo, de la industria a los servicios,

de la gran a la pequeña empresa, etcétera); no obstante, si la primera opción (exclusividad) garantiza más homogeneidad interna, la segunda (inclusión) comporta mayor heterogeneidad y el aumento de las dificultades organizativas y de representación. Cualquiera que sea la opción elegida, debe ser coherente con una estrategia de acción que incluya demandas instrumentales y vinculadas a determinadas condiciones de trabajo, o demandas de defensa y protección unidas a la representación de intereses, centradas en términos de identidad y/o solidaridad. Finalmente, la estrategia organizativa del sindicato se puede orientar hacia formas de administración, organización, gobierno y toma de decisiones con énfasis en la democracia y la participación, o en la eficacia; en acentuar la movilización de los afiliados y de los trabajadores en general, o en construir más y mejores servicios (véase Waddington, 2006, y Cregan, 2005). Que se decida en uno u otro sentido o que se intenten combinar ambos, repercutirá en las tasas de afiliación, así como en la capacidad de retención y apoyo de los afiliados. En este marco hemos situado nuestro análisis y propuestas. Hasta el momento, las investigaciones sobre el sindicato aquí analizado (Rebollo *et al.* 1993; Alós *et al.* 2004; Jódar *et al.* 2004) muestran una tendencia a la navegación, con mayor o menor fortuna según el momento y lugar considerados, entre los dos polos mencionados. Por ejemplo, no sólo potencia a los trabajadores centrales, sino que también tiene en cuenta a los periféricos. Dado que está inmerso en un subsistema sindical de corte latino (pluralismo medio y oposición), la negociación, acuerdo e intercambio político y simbólico —que le acercaría al gobierno y a la organización empresarial— se combina necesariamente con la movilización (conflicto y huelga general), para la que es imprescindible contar con determinadas cuotas de afiliación o de representatividad (voto en las elecciones sindicales, presencia en las mesas de negociación).

Las diferencias entre los colectivos que argumentan motivaciones laborales, motivaciones personales y familiares, y entre los perfiles de los que sostienen motivaciones sindicales para causar baja, justifican seguir profundizando esta vía. Por otra parte, sería deseable completar estos perfiles teniendo en cuenta no sólo variables demográficas, ocupacionales o de trayectoria sindical, sino también de participación en la vida sindical, como el ejercicio de cargos internos y unitarios, la asistencia y participación en reuniones, etcétera; así como actitudes, valores o motivaciones para la afiliación.

Por último, en referencia a las motivaciones sindicales para causar baja, las respuestas de los entrevistados ofrecen algunas pautas de inte-

res para el sindicato; así, más información y asesoramiento y mejora y proximidad de los servicios en general pueden animar a los trabajadores frágiles o precarios a que se acerquen al sindicato para que se favorezca la identificación con la organización y se eviten respuestas como "desde que me afilié nunca he necesitado nada", que justifican la baja. El compromiso colectivo no sólo es reforzado por la existencia o no de identidades de trabajo y ocupación, sino que el sindicato puede aumentar la propensión a la afiliación o la permanencia si dispone de servicios y de mecanismos adecuados de participación y atención a los afiliados. Esta es también una aportación a explorar en futuras investigaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alós, R.; Jódar, P.; Martín, A.; Martí, J. y Bonet, X. (2004), *Relaciones laborales y actividad sindical en los centros de trabajo. Informe sobre la encuesta a delegados de CCOO de Catalunya*, Barcelona, CERES.
- CERES (2000), *Els processos d'afiliació i desafiliació a la CONG*, Barcelona, CONG (mimeo).
- Checchi, D. y Visser J. (2005), «Pattern Persistence in European Trade Union Density. A longitudinal analysis 1950-1996», *European Sociological Review*, vol. 21, núm. 1, pp. 1-21.
- Cregan, C. (2005), «Can organizing work? An inductive analysis of individual attitudes toward union membership», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 58, núm. 2, pp. 282-304.
- Gallie, D. (1996), «Trade Union Allegiance and Decline in British Union Labour Markets», en D. Gallie; R. Penn y M. Rose (eds.), *Trade Unionism in Recession*, Oxford, Oxford University Press.
- Goerke, L. y Pannenberg, M. (2004), «Norm-Based Trade Union Membership: Evidence for Germany», *German Economic Review*, vol. 5, núm. 4, pp. 481-504.
- Guest, D. y Dewe, P. (1988), «Why do Workers Belong to Trade Unions? A Social-Psychological Study in the UK Electronics Industry», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 26, núm. 2, pp. 178-194.
- y Conway, N. (2004), «Exploring the paradox of unionized worker dissatisfaction», *Industrial Relations Journal*, vol. 35, núm. 2, pp. 102-120.
- Hirschman, A. (1970), *Exit, Voice and Loyalty*, Cambridge, Harvard University Press.

Por qué los afiliados al sindicato se dan de baja

- Hyman, R. (1997), «Trade unions and interest representation in the context of globalisation», *Transfer*, vol. 3, núm. 3, pp. 515-533.
- (2004), «The Future of Trade Unions», en A. Verma y T. A. Kochan (eds.), *Unions in the 21st Century. An International Perspective*, New York, Palgrave Macmillan.
- Jódar, P.; Ortiz, L.; Martí, J.; Martín, A. y Alós, R. (2004), «Los perfiles de la afiliación sindical. Una propuesta metodológica a partir de un estudio de CCOO de Cataluña», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 22, núm. 2, pp. 35-61.
- ; Garrell, D.; Humbert, A. y Labrador, A. (2006), *Afiliació i desafiliació sindicals. Estudi dels processos i factors que determinen el comportament afiliatiu a CCOO de Catalunya*, Barcelona, CERES-CONG.
- Klandermans, B. (1986), «Psychology and trade union participation: Joining, acting, quitting», *Journal of Occupational Psychology*, núm. 59, pp. 189-204.
- (1997), *The Social Psychology of Protest*, Oxford, Blackwell Publishers.
- Labbe, D. y Croisat, M. (1992), *La fin des syndicats?*, Paris, L'Harmattan.
- Lévesque, C.; Murray, G. y Le Queux, S. (2005), «Union Disaffection and Social Identity», *Work and Occupations*, vol. 32, núm. 4, pp. 400-422.
- Miguélez, F.; Recio, A.; Lope, A.; Rebollo, O. y Alós, R. (1991), *1.ª Encuesta de relaciones laborales en Catalunya. Análisis de las empresas de la industria de la alimentación, metal, químicas y textil*, Barcelona, CERES.
- Rebollo, O.; Martín, A.; Miguélez, F. y López, P. (1993), *El sindicalismo a través de sus protagonistas. Estudio sobre la afiliación de Comissions Obreres de Catalunya*, Barcelona, CERES.
- Streeck, W. (2005), «The Sociology of Labor Markets and Trade Unions», en N. Smelser y R. Swedberg (eds.), *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton, Princeton University Press.
- STUC (2004), *The Scottish Membership Challenge. A Summary*, en www.stuc.org.uk/files/import/6/Sum1Challenges.pdf.
- Van Rij, C. y Saris, W. (1993), «Time dependency of trade union membership. An event-history analysis», *Quality and Quantity Journal*, vol. 27, núm. 1, pp. 73-93.
- Visser, J. (2002), «Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 4, núm. 3, pp. 403-430.
- Waddington, J. (2006), «Why Do Members Leave? The Importance of Retention to Trade Union Growth», *Labor Studies Journal*, vol. 31, núm. 3, pp. 15-38.
- y Whitston, C. (1997), «Why do People Join Unions in a Period of Membership Decline?», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 35, núm. 4, pp. 515-546.
- y Kerr, A. (1999), «Trying to stem the flow: Union membership turnover in the public sector», *Industrial Relations Journal*, vol. 30, núm. 3, pp. 184-196.

Resumen. «Por qué los afiliados al sindicato se dan de baja. Un estudio de la desafiliación a partir de CCOO de Cataluña»
Existen abundantes estudios sobre la afiliación sindical, así como sobre su evolución, pero son pocos los que analizan la desafiliación y sus causas. Sin embargo, la elevada rotación en altas y bajas hace que también la desafiliación a los sindicatos sea una cuestión clave para estas organizaciones. En este texto realizamos una exploración que nos permite analizar la composición y causas de las bajas de afiliación del sindicato CCOO en Cataluña. Para ello hemos estudiado datos del registro de afiliación del sindicato, además de un trabajo de campo guiado por cuestionario. Los datos obtenidos permiten la comparación con investigaciones realizadas en otros países y avanzar algunas conclusiones de interés para las organizaciones sindicales.

Palabras clave: sindicato, afiliación sindical, desafiliación, reclutamiento y retención de afiliados.

Abstract. «Why do union members leave? A study of leaving from CCOO of Catalonia»

Many studies have focused on labour union membership and its evolution, however we know little about membership disaffection. The latter is relevant since turnover rates have increased and become key question for these organizations. The manuscript is an exploratory analysis of causes of disaffection and composition of leavers of the Workers' Comissions of Catalonia (CCOO de Cataluña). For the analyses we used two different sources of data, the membership register and survey to union leavers guided by questionnaire. The collected data allowed us to do cross-country comparative analyses implying relevant conclusions which should interest labour organizations.

Keywords: trade union, trade union membership, leaving trade union, recruiting and retention members.

Trayectorias laborales fragmentadas en un contexto de privatización

Un estudio de caso en Argentina

Leticia Muñiz Terra *

Recibido: 27-II-08

Versión final aceptada: 28-VIII-08

1. Presentación

En este artículo perseguimos el objetivo de comprender las transformaciones que la privatización y reestructuración productiva de la empresa petrolera argentina Yacimientos Petrolíferos Fiscales (en adelante, YPF) acarreo sobre las trayectorias laborales de sus ex obreros.

* Este artículo presenta las ideas centrales desarrolladas en nuestra tesis de maestría: «Camino truncados: un estudio de las consecuencias de la privatización de YPF en las trayectorias laborales de los ex trabajadores petroleros», Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Doctoranda en Ciencias Sociales en la Universidad de Buenos Aires; es docente de la UNLP y becaria doctoral de CONICET con lugar de trabajo en el CEIL-PIETTE de CONICET, Saavedra 15, Planta Baja, Ciudad de Buenos Aires, C1083ACA, Argentina. Tel/Fax: +541149539853/7651. Correo electrónico: lmuniz@ceil-piette.gov.ar, leticiamunizterra@yahoo.com.ar.

Esta compañía fue creada en 1922 y desde sus orígenes se transformó en la empresa explotadora de recursos naturales más importante del país.

En la década de 1990, en un contexto de cambio del modelo de acumulación caracterizado por la reconfiguración del marco regulatorio de la economía en general y de sectores en particular, la profundización del proceso de apertura externa y la privatización de empresas públicas proveedoras de bienes y servicios (Azpiazu, 1995), la empresa YPF fue reestructurada y luego privatizada. Sus diferentes establecimientos sufrieron un proceso de disminución de plantilla que determinó la desvinculación de miles de trabajadores petroleros.

La relevancia del caso escogido radica en que la desestatización de esta empresa representa un caso extremo, por su profundidad y celeridad, de las privatizaciones realizadas en Argentina, las cuales mostraron rasgos que en otros países se dieron de manera desacoplada, como, por ejemplo, los profundos cambios macroeconómicos, las transformaciones en la organización del trabajo y la flexibilidad de las normas y prácticas laborales.

En este estudio enfocamos la mirada a la situación particular de los trabajadores del más importante activo de YPF: la refinería La Plata, reconstruyendo, específicamente, las distintas trayectorias laborales seguidas por sus ex trabajadores, con la idea de identificar aquellos factores que nos permitirían comprender dichas diferencias.

La reconstrucción y el análisis de las trayectorias laborales son abordados a partir de un concepto de trayectoria que pretende construir una síntesis entre las concepciones y perspectivas más subjetivas del trabajo, y el aspecto más objetivo y medible del mismo, señalando del trabajo, y el aspecto más objetivo y medible del mismo, señalando su mutua interrelación y dependencia. El enfoque escogido nos permite así situarnos en el punto crucial de convergencia entre lo subjetivo y lo objetivo.

De esta manera, a partir del caso, presentamos las transformaciones macrosociales y analizamos los márgenes de acción que poseen los individuos frente a la sobredeterminación que imponen estos cambios. Partiendo de una mirada integradora, estudiamos las trayectorias laborales a través de un abordaje que combina el mundo de las decisiones individuales con los aspectos más objetivos del trabajo y su mutua relación a lo largo del tiempo.

En cuanto a la estrategia metodológica, desarrollamos una investigación basada en un estudio intrínseco de caso (Stake, 1994; Kröll,

2004) en el que combinamos técnicas metodológicas cualitativas y cuantitativas¹. La perspectiva subjetiva de los actores fue captada a partir de la realización de 30 entrevistas semiestructuradas², una entrevista grupal³ y observación participante⁴. La dinámica estructural fue, por su parte, aprehendida a partir de la construcción y análisis de una serie de datos cuantitativos⁵.

En primer lugar presentamos el particular abordaje teórico-metodológico que utilizamos. Señalamos así la articulación de perspectivas que utilizamos como estrategia de análisis en la investigación.

En segundo lugar estudiamos la importancia de YPF a nivel nacional y de la refinería La Plata en especial, estudiando luego las particularidades del trabajo que los obreros petroleros realizaban en esta unidad productiva. La idea central de este apartado es, entonces, comprender la importancia que tenía el trabajo petrolero para los agentes de la refinería.

En tercer lugar desarrollamos el proceso de reestructuración y privatización de la empresa petrolera y analizamos la importancia que este proceso tuvo en la ruptura de las trayectorias laborales de sus ex trabajadores.

En cuarto lugar analizamos las trayectorias laborales construidas por los ex trabajadores a largo plazo. Presentamos y explicamos los diferentes caminos laborales a partir de un análisis que centra su explicación en la estructuración de distintos caminos laborales basados en distintas dimensiones de análisis.

Finalmente presentamos cuáles serían los principales hallazgos y contribuciones de esta investigación.

¹ El proceso de investigación comenzó a finales del año 2001, y se prolongó, con algunas interrupciones, hasta mediados del año 2006.

² A lo largo del artículo irán apareciendo fragmentos de los relatos que obtuvimos en el trabajo de campo. Estos fragmentos servirán para ilustrar nuestras afirmaciones.

³ Las entrevistas fueron realizadas a ex trabajadores de la refinería La Plata que tenían diferentes edades, calificaciones, antigüedad (en el trabajo petrolero) y que habían pertenecido a los tres diferentes sectores de esta unidad productiva.

⁴ La observación participante fue realizada en las reuniones de la coordinadora de ex trabajadores de YPF y en la refinería petrolera.

⁵ Entre ellos cabe mencionar los datos de personal extraídos de los Informes y Balances de YPF y el padrón de ex trabajadores de la refinería, que fue reconstruido por nosotros.

2. Las trayectorias laborales como concepto teórico-metodológico: especificaciones sobre la perspectiva abordada

Antes de entrar en el desarrollo específico de la investigación, es necesario precisar a qué nos referimos cuando hablamos de trayectorias laborales. Las trayectorias laborales, en tanto concepto teórico-metodológico, forman parte del método biográfico. Así, la reconstrucción de las trayectorias laborales de los ex trabajadores de YPF es realizada a partir de la recuperación de las tres dimensiones fundantes del enfoque biográfico, pues analizamos tanto la estructura de oportunidades del mundo externo como el conjunto de disposiciones y capacidades de los sujetos y la variable del tiempo. La estructura de oportunidades del mundo externo refiere a las probabilidades de acceso a bienes, servicios o a las posibilidades de desempeño de actividades con las que el sujeto se encuentra. Las disposiciones y capacidades aluden a los saberes, disposiciones culturales, relaciones con los demás, habilidades, proyectos, que ponen en juego en la vida cotidiana. La dimensión temporal traspasa a los otros dos ejes y define su mutua relación en el pasado y el presente, y la proyecta hacia el futuro.

En el presente trabajo recuperamos estas tres dimensiones a partir de una articulación particular de diferentes miradas disciplinares, después combinamos las conceptualizaciones de trayectoria laboral, desarrolladas en la sociología por Godard, con los modelos temporales presentados por este mismo autor y De Coninck, y las instituciones sociales que conforman la idea de proyecto biográfico laboral de Pries. Asimismo articulamos la noción de tiempo cronológico coyuntural de la disciplina histórica aportada por Braudel y algunas reformulaciones sugeridas por Wallerstein y la idea de tiempo lógico subjetivo del psicoanálisis propuesta por Lacan⁶.

Sucintamente, la conceptualización de trayectoria laboral de Godard señala que el análisis de las trayectorias puede ser desarrollado en tanto "temporalidades sociales", es decir, en tanto método sociológico de biografías que permite una organización temporal de las existencias o historias de vida en términos de organización causal. A partir de una aproximación longitudinal, el investigador debe construir

⁶ Para un desarrollo más detallado de estas conceptualizaciones y de la articulación de perspectivas propuesto, véase L. Muñiz (2007).

"cadenas causales", cadenas de acontecimientos (individuales y estructurales) que parecen organizar la vida del sujeto y que son potenciales de cambio en su trayectoria individual. Este autor afirma, además, que determinados periodos históricos suelen implicar momentos de ruptura, que traen consigo cambios en la vida de las personas, constituyéndose así nudos o puntos de bifurcación que suponen ciertas transformaciones en el destino de los individuos.

En nuestra investigación analizamos las trayectorias laborales a través de un encadenamiento de diferentes momentos que resultan muy importantes en la vida laboral de los obreros petroleros, tomando la privatización de la refinera como un acontecimiento externo que inscribe una ruptura en las trayectorias laborales.

Los modelos temporales presentados por De Coninck y Godard refieren a un conjunto de marcos analíticos que enfocan su mirada en la dimensión del tiempo en tanto eje que contribuye a entrelazar la dimensión objetiva y subjetiva en el itinerario laboral de una persona. Según estos autores, los relatos biográficos pueden analizarse utilizando un modelo temporal arqueológico, un modelo temporal centrado en la trayectoria (o procesual) o un modelo temporal estructural. En nuestra investigación utilizaremos el modelo procesual o de trayectoria y el modelo estructural.

El modelo de trayectoria refiere a la descripción del proceso, pues se trata de construir una lógica temporal del desarrollo o del enlace de acontecimientos que permitan comprender las conexiones causales. La cuestión central es, así, la transición por parte del sujeto de un estado a otro a lo largo del tiempo. En nuestro caso, iremos analizando las trayectorias laborales a partir de un estudio de la transición de los trabajadores por distintos momentos de su vida.

El modelo estructural, por su parte, nos muestra una utilización del tiempo centrada en la convicción de que los trayectos de vida pueden ser preestructurados por temporalidades externas, organizadas según cadenas causales independientes y preexistentes al desarrollo de las vidas individuales. La reestructuración y privatización de YPF es tomada así como un acontecimiento externo que irrumpe en las trayectorias laborales.

La noción de proyecto biográfico de Pries hace referencia a "las ideas y nociones de normalidad de la secuencia temporal y material de las diferentes fases de la vida y a las prácticas y los planes de vida correspondientes de los actores" (Pries, 1999, p. 11). La reconstrucción de las trayectorias laborales puede, entonces, ser estructurada a grandes rasgos por cuatro instituciones sociales: el mercado, la empre-

sa/organización, el oficio/profesión y el clan; y su correspondiente articulación a lo largo del tiempo.

En nuestra investigación, si bien tomamos los conceptos generales aportados por Pries, en dos de ellos hemos decidido hacer una modificación en su nominación y en uno hemos cambiado específicamente su conceptualización. Estos cambios se fundamentan en el hecho de que consideramos que los términos empleados nos permitirán comprender con mayor especificidad nuestro caso de estudio. Así, si bien las instituciones sociales mercado y clan serán nombradas y concebidas de igual forma, las instituciones sociales empresa/organización y profesión/oficio sufrirán una modificación. La institución social empresa/organización será nombrada por nosotros únicamente con el término *empresa*⁷. La institución social oficio/profesión será concebida y estudiada como *calificación*.

La conceptualización de las cuatro instituciones sociales que utilizaremos será, entonces, la siguiente:

- Con la noción empresa, en tanto institución social, haremos referencia a las organizaciones que tienen por fin producir bienes y servicios con fines de lucro, en las que el trabajo está regulado por una serie de normas institucionales y administrativas, entre las cuales las más relevantes son: la forma de ingreso, las tareas a desarrollar, las posibilidades de movilidad laboral (carrera), la calificación requerida, la jornada laboral, los ingresos y la seguridad social⁸.
- La institución social mercado aludirá, en contraposición, a aquellas actividades laborales que están únicamente reguladas según las “leyes de los mercados”. La actividad laboral desarrollada es determinada entonces por la oferta y la demanda de

⁷ El concepto *organización* no será utilizado por nosotros debido a que lo consideramos demasiado amplio como para hacer referencia a las instituciones mencionadas en este trabajo. Así, dado que una organización puede o no ser una empresa y que nosotros enfocamos la mirada únicamente en estas últimas, hemos decidido conceptualizar a las instituciones que estudiamos únicamente con el término *empresa*.

⁸ Al igual que Pries, sostenemos que la definición de la institución social empresa debe ser tomada de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Las características de la institución social empresa variarán a lo largo del tiempo: en principio, la institución empresa aludirá a una organización que ofrecía óptimas condiciones laborales (YPF), más adelante la noción empresa se referirá a organizaciones en las que condiciones de trabajo son precarias y/o flexibles (empresas prestadoras de servicios a Repsol YPF u otras).

trabajo existente en el mercado laboral. Así, entonces, al no haber normas establecidas como en las empresas, no existen institutos laborales precisos que definan las características del trabajo⁹.

- Con la noción *calificación* hacemos alusión a aquellos conocimientos que se construyen y adquieren socialmente en el proceso de trabajo. Ahora bien, como este concepto es muy general y, en consecuencia, resulta un poco difuso a los efectos de esta investigación, hemos decidido que esta institución social sea aprehendida a partir de dos conceptos fundamentales que pueden ser incluidas en ella, es decir, las nociones de *saber hacer* y *oficio*. Ambas nos permitirán iluminar, con mayor precisión, los conocimientos utilizados por los ex trabajadores entrevistados. Con el concepto *saber hacer* aludimos a una serie de conocimientos técnicos (en sentido instrumental) y procedimentales generales, y a la posibilidad que tienen algunos trabajadores de apropiarse y poner en acción estos conocimientos en el mundo laboral y en el sistema social (Mercier, 1985)¹⁰. Con el concepto *oficio* hacemos referencia al conjunto de habilidades y destrezas manuales adquiridas por los individuos en el proceso de trabajo (Mercier, 1991).
- La institución social *clan* remitirá a la red social de compromisos mutuos fundados en la confianza, normalmente centrada en la familia ampliada. De esta forma, cuando hagamos referencia a la institución clan nos estaremos refiriendo a las relaciones sociales cercanas que tiene el trabajador, tales como: la familia, los vecinos, los conocidos, los ex compañeros de trabajo y los amigos (Pries, 1999).

Así, en este trabajo estudiamos las diferentes trayectorias laborales identificando la particular articulación entre las cuatro instituciones sociales y analizamos cuál de ellas resulta más importante en los diferentes momentos reconstruidos (durante el trabajo en YPF, en el momento de la privatización y a largo plazo).

La existencia de los modelos de temporalidad nos invitó, por otra parte, a reflexionar sobre la problemática del tiempo en sí misma. Decidimos enfocar la mirada hacia aquellas perspectivas que nos permi-

⁹ Esta conceptualización ha sido también tomada de la teoría de la segmentación de los mercados de trabajo.

¹⁰ Citado en M. Spinoza (2004).

tieran arrojar luz sobre la comprensión de la dinámica temporal en las trayectorias laborales que analizamos.

Por un lado nos acercamos a las ideas de tiempo histórico desarrollado por Braudel (1979), exponente contemporáneo fundamental en el análisis temporal. Si bien este autor sostiene la existencia de una multiplicidad de tiempos (tiempo eventual o de los acontecimientos, tiempo coyuntural o de corta duración y tiempo estructural o de la larga duración¹¹), nosotros escogimos la noción de tiempo coyuntural.

El tiempo coyuntural, o de corta duración, remite a un conjunto de años, a un ciclo que puede durar 10, 15 y hasta 50 años, en el que se producen procesos externos a los individuos, transformaciones, que son coyunturales, y que tienen que ver con las particularidades del momento histórico que el sujeto esté viviendo. En nuestro caso podríamos, en principio, identificar dos tiempos coyunturales distintos. Uno sería el tiempo anterior a la privatización de YPF, en el que primó un modelo de fuerte intervención estatal. Otro sería el tiempo posterior al proceso de desestatización, que va desde 1991 a 2006. En este periodo se produjeron cambios y transformaciones particulares, diferentes a las sucedidas en la década anterior y distintas de las que vendrán.

Ahora bien, el tiempo coyuntural es percibido por las personas de manera diferente de acuerdo al espacio del que estemos hablando. Es decir, que los sucesos acontecidos en un periodo determinado probablemente sean vividos por los sujetos de manera distinta en función del espacio en que se encuentren. Así, por ejemplo, es posible que la privatización de la empresa petrolera, que se dio en un determinado momento histórico, tenga consecuencias diferentes sobre los ex trabajadores de acuerdo a si estos trabajaban en la extracción de petróleo en el sur argentino, si trabajaban en las refinerías petroleras del norte o en la refinería que estudiamos. Es decir: cada contexto tiene una específica temporalidad.

Wallerstein sostiene que este es un tema importante que Braudel no desarrolló. Para este autor a cada tiempo mencionado por Braudel le corresponde, en contrapartida, alguna noción espacial determinada. Así, entonces, al tiempo coyuntural, también llamado por Wallerstein "ideológico", le corresponde la categoría espacial oriente-occidente

¹¹ Si bien sabemos que Braudel clasificó la temporalidad otorgándole suma relevancia a la larga duración, en esta investigación nos pareció interesante destacar su noción de tiempo coyuntural.

o norte-sur. El tiempo coyuntural en que transcurre nuestro objeto de estudio, es decir, las trayectorias laborales de los ex trabajadores de YPF, se corresponde con un espacio ideológico que le dice adiós a un modelo con fuerte intervención del Estado y, con ello, al monopolio estatal de los recursos petroleros. Este es un espacio ideológico que podríamos conceptualizar como neoliberal y transnacional, como espacio temporal en el que el sistema se globaliza y la organización y producción industrial, incluida la de petróleo, se transnacionaliza.

Finalmente, la noción de tiempo lógico de Lacan, que tomamos, refiere específicamente al tiempo subjetivo. Señalamos entonces la existencia de un tiempo lógico, es decir, de un tiempo que no es ya cronológico, pues la continua sucesión de hechos ya no es tomada como elemento central para explicar, por ejemplo, las decisiones tomadas por una persona.

Según Lacan (2002) en el desarrollo de la acción de un sujeto podría advertirse la existencia de una temporalidad lógica, constituida por tres tiempos: el instante de ver, el tiempo para comprender y el momento de concluir. El instante de ver refiere para este autor al instante de la mirada, circunstancia que es efímera, pues se esfuma rápidamente dando lugar al tiempo para comprender. Este tiempo es, por su parte, el de la reflexión. Un tiempo que no es un instante, sino un periodo que debe prolongarse y desplegarse todo lo que sea necesario para que el sujeto pueda asimilar una determinada situación. Una vez que esta comprensión se ha producido, se precipita en el sujeto el momento de concluir, de tomar una decisión. Cada uno de los tiempos se subsume en el otro. Esta idea nos permite pensar entonces que en el mundo de las decisiones y de las acciones de los sujetos subyace una lógica temporal que es dialéctica, pues antes del pasaje al acto, su subjetividad atraviesa este movimiento lógico.

Esta conceptualización teórica resulta interesante en tanto nos permite enriquecer la lectura de nuestro estudio, suponiendo que a lo largo de su trayectoria los ex trabajadores petroleros tomaron decisiones en las que desplegaron un movimiento lógico temporal particular, transitando dialécticamente, o no, el instante de ver, el tiempo para comprender y el momento de concluir.

Así, entonces, estas distintas perspectivas teóricas y disciplinares se transformarán en este trabajo en elementos iluminadores, en tanto nos ayudarán a analizar la complejidad del fenómeno en estudio.

3. El momento del trabajo en YPF. La importancia de ser un obrero petrolero

Yacimientos Petrolíferos Fiscales era la empresa pública nacional explotadora de recursos naturales más importante de Argentina. Después de su creación en 1922, fue extendiendo sus dimensiones a lo largo de todo el país, transformándose en una gran empresa integrada verticalmente, es decir, en “una empresa activa en todas las fases de producción” (Informe OIT, 1998, p. 5).

El carácter estatal de la actividad petrolera propició, además, un importante proceso de interiorización del discurso industrialista que colocaba el acento en el control estratégico de los recursos naturales como pilar de la soberanía nacional. La empresa petrolera fue investida con un sentimiento de misión nacional que dio origen a una alta motivación y prestigio de su personal.

Asimismo, la firma desplegó en todos aquellos lugares donde se asentó un “modelo particular de civilización territorial”, caracterizado por una ocupación del territorio que no se circunscribía a la explotación de los recursos naturales, sino que, al ser una empresa pública, incluía en todos los casos la puesta en práctica de una extensa red de servicios sociales, recreativos y residenciales para su personal permanente y para la comunidad en general (Rofman, 1999).

De esta forma, YPF desplegó una estrategia de desarrollo urbano y regional al “subsidiar” el territorio local donde se asentaba, logrando traspasar su función productiva para introducirse profundamente en los espacios de la vida cotidiana de los habitantes de la región, de los trabajadores petroleros y sus familias.

Esta situación fue reproducida en las ciudades de Berisso y Ensenada, donde se encontraba ubicada la refinería La Plata.

En el año 1925 se construyó, entre los partidos de Berisso, Ensenada y La Plata (provincia de Buenos Aires), la refinería La Plata. Esta refinería fue, desde entonces, la unidad productiva más importante que tuvo la empresa.

Al igual que en el resto del país, el modelo de integración fuertemente ligado al trabajo en la empresa estatal fue una condición de posibilidad para que la vida familiar y social del trabajador de YPF empezara a girar en torno a la empresa. Los obreros “ypfeanos” compartían cotidianamente, con sus esposas e hijos, el fuerte sentimiento de pertenencia que los unía a la compañía petrolera.

Quienes trabajaban en esta unidad productiva eran generalmente hijos o familiares de agentes de YPF que valoraban fuertemente el trabajo petrolero, pues no sólo les permitía acceder a una elevada remuneración salarial, con seguridad social y buenas condiciones de trabajo¹², sino también desarrollar una fuerte identificación laboral y ser un “representante” y defensor de la soberanía nacional. Como nos decía uno de los trabajadores:

Y el trabajador de YPF también era palabra mayor [...], era algo importante, no creo que en la zona hubiera algo que vos digás como el trabajador de YPF [...], vos trabajabas en YPF y estabas bien visto, eras un tipo [hombre] bien, que con su trabajo aportaba al país. [Entrevista 15].

Al igual que en la industria de la refinación a nivel mundial, en esta refinería se implementó un proceso de producción continua, pues el petróleo circulaba a través de las diferentes plantas productivas a un ritmo ininterrumpido, obteniéndose productos diferentes en las distintas fases de refinación (Vatin, 2004).

El trabajo en la refinería estaba dividido en tres sectores bien diferenciados: el sector productivo, el sector mantenimiento y servicios, y el sector administrativo, en los cuales los trabajadores realizaban distintas actividades y desarrollaban diferentes calificaciones.

En el sector productivo los trabajadores se abocaban al desarrollo del proceso productivo propiamente dicho, que consistía básicamente en controlar y regular las instalaciones y los procesos, ya fuera trabajando en el campo o en la sala de control.

Las actividades de campo significaban para el obrero petrolero la realización de un conjunto de tareas sencillas, con un escaso contenido técnico, que se ejecutaban a la intemperie y que requerían inicialmente el aprendizaje del curso de las líneas de caños que, con diferentes colores y tamaños, iban y venían a lo largo de toda la planta. De esta forma el trabajador de campo colaboraba con los operadores de sala, abriendo y cerrando válvulas, controlando que la presión y la temperatura que iba adquiriendo el producto fueran las adecuadas.

El trabajo de los operadores de sala consistía, por su parte, en la regulación y supervisión, a través de las salas de control, de la información que transmitían las diferentes consolas sobre el funcionamiento del proceso productivo que se estaba llevando a cabo. Esta actividad

¹² Características laborales diferentes a las que existían en el mercado de trabajo de la región.

exigía mayores responsabilidades, pues debían advertir la aparición de anomalías, interpretarlas y corregirlas, comunicándose con los trabajadores de campo para solucionar lo que fuera necesario. En palabras de uno de los trabajadores entrevistados:

El trabajo era seguir líneas, tenías que tener los dos mil millones de cañerías en la cabeza, para saber dónde va cada producto. Eso es lo que es el campo, una vez que estabas en el campo, después de unos años, entrabas a la sala y manejabas todo desde la sala. [Entrevista 18].

El sector mantenimiento y servicios estaba organizado en diversas áreas compuestas por diferentes talleres, en los cuales los trabajadores se encargaban de realizar el mantenimiento del complejo industrial en su conjunto. En estos talleres el trabajo era ejecutado principalmente de manera individual por trabajadores que tenían conocimientos técnicos o de oficio.

Por otro lado, en este sector algunos trabajadores organizaban y ponían en funcionamiento un conjunto de actividades de apoyo y logística que consistían, básicamente, en servicios de transporte encargados de manipular y distribuir los productos que se obtenían en la refinería y en otros servicios auxiliares de apoyo como los laboratorios.

Finalmente, en el sector administrativo los trabajadores realizaban actividades estrictamente vinculadas con otras cuestiones (recepción y distribución de correspondencia, pedido de los materiales, cargado de datos, etcétera) que estaban organizadas en diferentes departamentos.

La división del trabajo en la refinería de YPF estaba organizada mediante una clara integración de tareas desarrollada por los diferentes sectores sobre las cuales se erigía un mercado interno que poseía trabajadores con distintos atributos: operarios del sector productivo que se caracterizaban por la relevante posición que ocupaban en dicho proceso, obreros del sector mantenimiento y servicios que tenían una calificación de oficio y empleados del sector administrativo que, debido a sus funciones, tenían calificaciones estrictamente ligadas al trabajo burocrático.

En la refinería la carrera laboral suponía que la calificación se adquiría a través de la práctica concreta en el puesto de trabajo o, en otros términos, a partir del *learning by doing*. Los trabajadores aprendían a "hacer el trabajo" al mismo tiempo que lo desarrollaban. La calificación era así el resultado de una construcción social producida en

el proceso de trabajo. Como nos contaban dos de los ex trabajadores que entrevistamos:

En el taller aprendí bastante el oficio de carpintero, bastante, uno tenía que aprender de ver no más, uno iba copiando y con los años aprendía. [Entrevista 17].

En síntesis, trabajar en YPF tenía para los obreros petroleros una gran importancia, pues significaba la posibilidad de tener un trabajo estable, con buenos beneficios sociales, que otorgaba cierto prestigio e identidad laboral. Así, entonces, en este momento, la trayectoria laboral de los obreros "ypefeanos" que trabajaban en la refinería estaba estructurada por la institución social empresa, pues su vida laboral giraba en torno a la compañía petrolera.

La institución social *calificación* tenía, asimismo, mucha importancia, dado que venía de la mano de la pertenencia a la empresa. Como hemos visto, una de las particularidades del trabajo petrolero era la calificación que los trabajadores podían desarrollar en el proceso de trabajo.

La institución social *clan* aparece tercera en orden de importancia, ligada a la influencia que la familia de origen, que era generalmente petrolera, solía ejercer.

Finalmente, la institución social *mercado* es la que adquiere menor relevancia, pues sólo emergió en los relatos de los entrevistados cuando señalaron la importancia que le atribuían a la posibilidad de ingresar en YPF, dados los beneficios que la empresa otorgaba en comparación con los puestos de trabajo existentes en el resto de las fábricas de la región.

Por otro lado, si retomamos alguna de las conceptualizaciones desarrolladas en el segundo apartado, podemos señalar que, en este momento, los trabajadores petroleros vivían un tiempo cronológico coyuntural con una fuerte intervención estatal y un tiempo lógico subjetivo sin alteraciones, ya que la empresa petrolera era de patrimonio público y la lógica subjetiva temporal no se veía expuesta a profundas transformaciones.

4. La privatización de YPF: momento de ruptura y de desorientación laboral

Como señalamos en la presentación de este artículo, a principios de la década de 1990, el nuevo Gobierno optó por implementar un mo-

delo económico de inspiración neoliberal que determinó la puesta en práctica de un programa general de reformas estructurales. El proteccionismo económico, las políticas "keynesianas" de demanda y la alta regulación del mercado laboral, característicos de los Gobiernos peronistas, fueron reemplazados por un modelo de apertura comercial, liberalización financiera, ajuste fiscal y privatización de gran parte de las empresas públicas.

En este contexto, la visión estatista, que concebía la producción petrolera como un recurso estratégico de la nación, sería abandonada al impulsarse la privatización de YPF, que fue organizada en tres etapas diferentes. La primera consistió en la racionalización de la empresa a su tamaño óptimo (a través del cierre y la venta de activos considerados poco importantes), tal la desregulación del sector petrolero. La segunda fue la reestructuración productiva, que trajo consigo una nueva organización y gestión del proceso de trabajo y de la fuerza laboral de las instalaciones que quedaron en manos de la empresa. Una vez completadas estas dos etapas, se procedió a la privatización, que fue realizada fundamentalmente en dos momentos diferentes: entre los años 1993 y 1995 y en 1999, cuando fue definitivamente adquirida por el grupo económico español Repsol.

Una de las consecuencias más importantes que trajo aparejada la privatización de YPF fue la drástica disminución en el número de empleados. Si comparamos la cantidad de trabajadores que poseía YPF en 1989 —año en que la empresa tenía el mayor número de agentes— con los 5.690 trabajadores que, según el *Boletín de Informaciones Petroleras*, 42, continuaban trabajando en la empresa en 1995¹³, podemos señalar que se produjo la desvinculación de 31.356 trabajadores, es decir, del 84,6% de la dotación de personal existente en 1989. Esta reducción de la plantilla de trabajadores fue viabilizada a través de una política de "retiros voluntarios" y otras formas de desvinculación como los despidos y las cesantías.

En el caso específico de la refinería La Plata, se implementó una importante reestructuración productiva que incluyó la implementación de una política de racionalización de personal. Su plantilla de trabajadores fue reducida en un 89%, ya que pasó de estar conformada por 5.400 empleados en 1991 a 600 en el año 1994 (SUPE, 1996). Se produjo de esta forma un importante cambio en la gestión de la mano de obra de la refinería.

¹³ En este año se dio por culminado el proceso de reducción de plantilla.

Esta política de despidos no fue azarosa, pues el conjunto de trabajadores desvinculados de la refinería estaba conformado, en líneas generales, por obreros mayores de 45 años, con muchos años de antigüedad en la empresa (entre 6 y 25 años de trabajo petrolero) y que realizaban sus actividades laborales en el sector mantenimiento y servicios o producción. De esta forma, muchos trabajadores idóneos, dueños de un "saber hacer" o un oficio construido sobre la base de su experiencia en el puesto de trabajo, fueron desafectados de esta unidad productiva entre los años 1991 y 1994.

La privatización y reestructuración productiva de esta empresa fue así un acontecimiento externo que trajo consigo una profunda ruptura en los caminos laborales de los ex trabajadores petroleros. Este proceso se tradujo en un "antes" y un "después", es decir, en un hito temporal fundamental en las trayectorias laborales de los ex trabajadores entrevistados. De esta forma la desestatización y reestructuración de la empresa puede ser entendida como una marca externa, "estructural", que creó una nueva coyuntura en donde los agentes fueron convocados a iniciar nuevos trayectos. Estos acontecimientos son entonces la manifestación de los que hemos denominado modelos procesual y estructural.

La reestructuración producida en la refinería evidencia además un tiempo cronológico coyuntural privatizado, es decir, un tiempo en el que el modelo de acumulación existente sufría una reforma estructural que propiciaba el achicamiento del Estado.

El espacio en que se desarrolló este tiempo coyuntural sufrió, asimismo, una depresión económica creciente. Este espacio puede ser concebido entonces como "depreciado", pues padeció una profunda crisis económica y perdió gran parte de su relevancia en materia de desarrollo regional. Las ciudades de Berisso y Ensenada, en las cuales se encontraban, además de la refinería de YPF, diversas empresas que habían absorbido una gran cantidad de mano de obra, vivían también procesos de cierre, reestructuración y/o privatización.

La desestatización y reestructuración productiva de la refinería de YPF generaba así un corte con la dinámica espacio-temporal anterior, pues con la privatización de la empresa petrolera y su venta a la compañía multinacional Repsol se inauguraba un tiempo coyuntural específico, el "tiempo privatizado", y un espacio ideológico particular, el espacio "depreciado". Espacio y tiempo que impusieron a los ex trabajadores inevitables cambios en sus trayectorias ocupacionales.

En el marco de este espacio específico y de este tiempo particular, los ex trabajadores petroleros debieron iniciar nuevos caminos labo-

rales a lo largo de los cuales comenzaron a experimentar un profundo proceso de pérdidas, tanto laborales como materiales y simbólicas. La pérdida laboral se transformaba inevitablemente en un fuerte sentimiento de incertidumbre. En palabras de uno de los ex trabajadores entrevistados:

El sufrimiento después de la privatización fue ver cómo se me caía todo [...], tenía la desesperación de no saber cómo íbamos a seguir viviendo nuestra vida. [Entrevista 2].

La necesidad de reducir los gastos cotidianos puso de manifiesto las pérdidas materiales sufridas. El relato de otro ex trabajador entrevistado nos transmite lo difícil que fue acomodarse a la nueva situación:

Después de la privatización hubo que ajustar, yo empecé a hacer algunos trabajos [...], mi esposa trabajaba y bueno, con lo que yo levantaba [ganaba] en el taller mecánico que había puesto, con el sueldo de mi esposa y con algo de plata del "retiro voluntario" que me habían dado, con eso nos íbamos manteniendo... [Entrevista 23].

Asimismo, la desvinculación del trabajo petrolero quebró el sueño de trabajar toda la vida en YPF, pues los obreros petroleros no sólo perdían su trabajo, sino también la identificación laboral que habían podido construir a lo largo de los años. Como nos cuenta otro de nuestros entrevistados:

Lo que se sintió mucho fue la parte emocional, porque vos entrabas en YPF y te jubilabas o te morías dentro de YPF. Porque YPF era para toda la vida... [Entrevista 30]

Librados a su propia suerte, debieron encontrar un nuevo trabajo en el marco de un mercado laboral que ya no absorbía mano de obra como antes. La necesidad de continuar solventando los gastos de sus hogares les condujo a una búsqueda rápida de nuevo trabajo, sin poder tomarse "tiempo para comprender" qué estaba sucediendo y cuáles eran sus posibilidades.

Se ponía así de manifiesto el trastocamiento de lo que hemos denominado "tiempo subjetivo", pues dada la urgente necesidad de conseguir un trabajo, es decir, de "concluir", debieron prescindir del tiempo de comprender. La temporalidad lógica de la subjetividad sufrió, entonces, un importante trastocamiento al padecer un rápido

pasaje del "instante de ver" (la privatización y reestructuración de la empresa petrolera y su desvinculación) al "momento de concluir" (lograr una rápida inserción laboral), sin poder detenerse para comprender lo que estaba sucediendo. Los ex trabajadores petroleros vivían así un tiempo de desorientación. Excepto un pequeño grupo de obreros que pudieron iniciar los trámites jubilatorios, el resto no sabía cuál sería la trayectoria laboral que seguirían.

Si bien las instituciones sociales empresa, calificación, mercado y clan estaban presentes en los caminos que comenzaban a trazar, no había todavía una que primara claramente sobre las otras.

5. Trayectorias laborales a largo plazo

A largo plazo cada uno fue construyendo un camino propio, similar al de algunos ex compañeros de YPF y diferente al de otros.

Un grupo de ellos, que había trabajado generalmente en el sector de mantenimiento y servicios de la compañía, tuvo la oportunidad de formar emprendimientos productivos para seguir desarrollando esta actividad de manera independiente. De esta forma, estructuraron su trayectoria laboral en torno a la pertenencia a estas empresas, desarrollando en muchos casos la misma actividad en el mismo espacio físico y utilizando el "saber hacer" desarrollado en la refinería. La estrategia de externalización de actividades implementada por YPF después de la privatización constituyó así una importante posibilidad para continuar sus trayectorias laborales manteniendo un vínculo, aunque indirecto, con el trabajo petrolero. En palabras de uno de nuestros entrevistados:

Y bueno, ingresamos al mismo lugar de trabajo, para hacer las mismas funciones que anteriormente, nada más que con una cámara diferente, antes lo de YPF, en ese momento la de la empresa que habíamos formado. [Entrevista 13].

Otros trabajadores no tuvieron esta posibilidad y desarrollaron diversas trayectorias laborales utilizando los recursos que tenían a su alcance: su calificación, sus redes sociales, etcétera.

Quienes tenían una calificación, ya fuera un "saber hacer" u otro oficio, pudieron desarrollar una trayectoria laboral ligada a esta. Por algunos trabajadores comenzaron recorridos laborales en los que el

“saber hacer”, es decir, el conjunto de conocimientos técnicos y procedimentales desarrollados y aprendidos en la refinería, fueron un elemento clave para construir un camino ocupacional medianamente estable. Como nos contaba uno de ellos:

Mi viejo [padre], leyendo el diario, encontró un cartelito chiquito que decía que precisaban operario con experiencia en planta. Entonces hice el currículo, lo llevé, y bueno tuve la suerte de que me llamaron. Tuve una entrevista con la gente de ahí, y aparentemente, la experiencia que yo había tenido en YPF les servía y bueno, me tomaron. [Entrevista 23].

Otros, que poseían un oficio, es decir, una serie de habilidades y destrezas manuales aprendidas o perfeccionadas en la firma petrolera, decidieron reencauzar su trayectoria laboral utilizando esta calificación. Con un oficio en las manos, iniciaron trayectorias laborales en relación de dependencia o como cuentapropistas:

Conseguí entrar en el Astillero, con las grúas, que es lo que hago ahora [...]. Como gruista, hice lo que me correspondía, lo que era mi oficio, que aprendí en la refinería. [...] Me tomaron para manejar grúas, ya no móviles, sino las que andan sobre vías. [Entrevista 8].

En el taller naval de YPF yo hice carpintería de ribera, o sea, carpintería de barcos. Aprendí bastante el oficio de carpintero [...]. Y después, cuando privatizaron YPF, me indemnizaron y compré esta casa. Y acá yo tengo un tallerito y trabajo de carpintero. [Entrevista 17].

Finalmente encontramos un tercer grupo de ex trabajadores que no pudieron utilizar una calificación, ya fuera porque la que habían desarrollado a lo largo de los años en la refinería resultó obsoleta, o porque en realidad no pudieron adquirir ninguna específica. Estos trabajadores decidieron, entonces, lanzarse al mercado laboral para ver qué actividad podían realizar. Comenzaron a desarrollar diversas ocupaciones inventándose un trabajo, como abrir negocios o comprar autos y camionetas para trabajar. Como nos cuenta uno de nuestros entrevistados:

El kiosco lo compramos por el diario, ya estaba montado el negocio, estaba funcionando. Vinimos, nos gustó el lugar, el movimiento, y lo compramos [...] con la indemnización de YPF. Juntamos las dos partes, las dos indemnizaciones, para comprarlo, la de él [es compañero de YPF] y la mía. [Entrevista 20].

En este camino sólo algunos pudieron permanecer en el mercado laboral. Otros comenzaron, en cambio, a vivir prolongados periodos de desocupación. Como nos decía uno de ellos:

Y cuando me fui de YPF compré un negocio, una rotisería. En el negocio estuvimos hasta 1998, que nos fue muy bien, y después, ¿qué pasó?, abrió Carrefour y Wall Mart, que están ahí nomás [cerca del negocio] y nos fundimos. Después no pude conseguir ni medio trabajo... [Entrevista 7].

La conformación de estos diferentes caminos laborales puede entonces explicarse por la importancia que en ellos adquirieron las diferentes instituciones sociales. La empresa, la calificación o el mercado se transformaron así en ejes centrales para comprender los distintos rumbos trazados por los ex trabajadores. Las trayectorias laborales de quienes pudieron comenzar a trabajar en los emprendimientos productivos prestadores de servicios a Repsol YPF estuvieron así estructuradas por la institución social empresa. Las trayectorias laborales de quienes, para reinsertarse, utilizaron principalmente su “saber hacer” o su oficio estuvieron estructuradas por la institución social calificación. Y, finalmente, las trayectorias laborales de aquellos que salieron al mercado laboral a buscar o “inventarse” un trabajo estuvieron estructuradas por la institución social mercado.

Si nos guiamos por la clasificación de los diferentes caminos laborales reconstruidos, resulta evidente que el trabajo en la refinería fue fundamental en las trayectorias laborales posprivatización, pues los itinerarios de trabajo seguidos a largo plazo están indefectiblemente vinculados con el trabajo petrolero. Quienes estructuraron su trayectoria laboral por las instituciones sociales empresa o calificación, pudieron hacerlo por las posibilidades que la empresa petrolera privatizada les dio o por la calificación adquirida o perfeccionada en la refinería. Quienes estructuraron su trayectoria laboral por la institución social mercado padecieron, en cambio, una situación peor, pues quedaron presos de una calificación petrolera que resultó obsoleta, o ni siquiera recibieron por parte de YPF algún conocimiento utilizable en el mercado laboral.

Ahora bien, aunque las diferentes trayectorias laborales pueden ser entendidas de acuerdo a la institución social sobre la cual se erigen, no pensamos que sólo ella permita explicar el devenir transitado por los trabajadores petroleros. Es decir, en todas las trayectorias laborales reconstruidas, la presencia de las cuatro instituciones sociales resultó fundamental, pues su particular articulación fue central para la

constitución o el sostenimiento a largo plazo de los trayectos alcanzados¹⁴.

Por otro lado, consideramos pertinente hacer una reflexión en torno a la importancia que adquiere la institución social calificación, pues, como puede verse, el tener o no tener un "saber hacer" o un oficio marcó una clara distinción entre las posibilidades que tuvieron los trabajadores. Si bien, a nuestro entender, la explicación de las distintas trayectorias laborales debe estar centrada en la institución social en torno a la cual se articula la trayectoria, creemos muy importante señalar la relevancia que en ellas adquieren las calificaciones que tenían los trabajadores. Es decir, a pesar de que todos los entrevistados sufrieron una movilidad laboral descendente, resulta evidente que quienes tenían algún "saber hacer" u oficio pudieron encontrar una inserción laboral medianamente sostenida en el tiempo. Quienes no poseían calificación o no pudieron utilizar la que tenían, comenzaron, en líneas generales, a deambular por diversos trabajos de manera inestable.

Los ex trabajadores petroleros fueron así construyendo distintas trayectorias laborales en las que pusieron en juego o no sus calificaciones. Sus horizontes laborales comenzaron a fragmentarse siguiendo senderos que conducían a distintos lugares.

Aunque el paso del tiempo los invitó a caminar disímiles trayectos, les ofreció, sin embargo, una oportunidad, pues en los años que pasaron entre su desvinculación de la empresa petrolera y el presente, pudieron resignificar aquel difícil momento que vivieron cuando fueron desafectados de la refinería. Con el transcurso del tiempo tuvieron la posibilidad de "comprender" aquello que sufrieron y resignificaron solos o de manera colectiva. Entonces, de manera correlativa a esta resignificación, se producía una recomposición del tiempo de comprender que, según nuestra conjetura, había sido trastocado por la urgente necesidad de concluir, es decir, de conseguir una nueva inserción laboral.

Esta resignificación no implicó, sin embargo, que los trabajadores olvidaran sus años de trabajo en la empresa petrolera. Los recuerdos de los tiempos en que eran empleados de la refinería, y que fueron expresados una y otra vez en sus relatos, nos develan la importancia

¹⁴ La extensión de este artículo no nos permite explayarnos demasiado en torno a las características e importancia que cada institución social adquirió en cada uno de los diferentes tipos de trayectorias laborales reconstruidos. Para una profundización de la importancia y combinación de las mismas, véase L. Muñiz (2007).

que para ellos tiene, aún hoy, el haber sido trabajadores "ypefeños". El sentimiento de pertenencia a esta gran empresa nacional no se ha esfumado del todo, pues ella es un marco de referencia inevitable, que evoca aquello que tuvieron y perdieron, aquello que fueron y dejaron de ser.

Si quisiéramos entonces presentar la reconstrucción de las diferentes trayectorias laborales realizadas, podríamos plasmar nuestro trabajo en la figura sintetizadora de la página siguiente.

Como puede verse, este modelo teórico-metodológico se presenta como una combinación de varios elementos: los modelos de temporalidad procesual y estructural, el tiempo cronológico coyuntural privatizado y depreciado, el tiempo lógico subjetivo, el momento de transición y el proyecto biográfico laboral (y sus cuatro instituciones sociales).

El "modelo procesual" nos recuerda que estas trayectorias laborales deben entenderse como entrelazamientos de acontecimientos internos y externos que se producen a lo largo del tiempo, en los que la privatización y reestructuración productiva de la refinería es un hito histórico central, en tanto introduce un cambio inevitable, una ruptura.

El "modelo estructural" se presenta aquí como una "marca externa" que crea una coyuntura particular. Es decir, el proceso de desestatización de la compañía petrolera se transforma en un acontecimiento externo que impacta fuertemente sobre las trayectorias laborales de estos trabajadores, generando un corte en las mismas.

El "tiempo cronológico coyuntural", que pasa de tener una "fuerte intervención estatal" a presentarse como "privatizado y depreciado", hace referencia a las transformaciones que sufre el contexto específico en que se produce el proceso de desestatización de la refinería, que se encuentra atravesado por un conjunto de cambios estructurales a nivel mundial y nacional.

El "tiempo lógico subjetivo", que en el momento de desvinculación del trabajo petrolero se ve "trastocado", remite a las decisiones individuales que tomaron los obreros petroleros en el momento de ruptura, momento en el que debieron prescindir del tiempo de comprender (la privatización y reestructuración productiva de la refinería) por la imperiosa necesidad de concluir, es decir, de conseguir una nueva ocupación.

El "momento de transición" evoca el tiempo en el que prima una importante desorientación e incertidumbre después de la desvinculación de la refinería, razón por la cual no puede establecerse la primacía de ninguna institución social en las trayectorias laborales.

conformación de la familia; *f*) el impacto en la subjetividad; *g*) la pérdida de identidad laboral; y *h*) el trastocamiento del tiempo subjetivo, etcétera.

Así, la reconstrucción de estos elementos "externos" e "internos" y su imbricación a lo largo del tiempo, es decir, la construcción de puentes entre lo objetivo y lo subjetivo en una dinámica temporal, nos ha permitido comprender aquellos factores que explican los disímiles caminos laborales emprendidos, es decir, las trayectorias laborales fragmentadas que pudimos reconstruir.

La articulación de los diferentes modelos (procesual y estructural) con la noción de proyecto biográfico laboral, el momento de transición y los tiempos coyunturales y subjetivos, contribuyó a recrear las distintas perspectivas de análisis de las trayectorias laborales para formular una específica y propia para nuestro problema de investigación. Con este modelo teórico-metodológico pretendimos entender las disímiles trayectorias laborales de trabajadores que formaron parte de un colectivo particular, desarrollando una articulación de miradas que nos permitiera aprehender de manera profunda el pasado de esas personas y su contexto.

Para comprender la complejidad del fenómeno en estudio consideramos que era necesario, como sostiene Calhoun, "saltar las barreras disciplinarias tradicionales y reconocer que dentro y a través de las disciplinas hay distintas perspectivas que arrojan luz sobre nuestro tema de investigación" (Calhoun, 1992, p. 141). La articulación de miradas se expresa en nuestro modelo teórico-metodológico a través de la utilización de enfoques provenientes de distintas disciplinas de las ciencias sociales tales como la sociología, la historia y la psicología.

La idea de comprender las trayectorias laborales como procesos que se van desarrollando a lo largo del tiempo nos invitó, asimismo, a reflexionar sobre la importancia de la temporalidad. La adopción, en nuestro caso, de una visión retrospectiva en la que miramos el pasado y tomamos el proceso de reestructuración productiva y la privatización de la refinería de YPF como un corte entre un "antes" y un "después", es decir, como un momento de transición de un estado a otro, resulta interesante en tanto nos revela la importancia del encadenamiento de acontecimientos que se van sucediendo de manera causal.

Con la idea de causalidad no queremos significar aquí la simple noción de causa y efecto, sino la complejidad que encierra un encadenamiento articulado de eslabones que alberga tanto el presente como el pasado, tanto la estructura de oportunidades del mundo ex-

terno como las disposiciones y capacidades individuales de los sujetos. Es la manera en que estos eslabones se funden en el recorrido, articulando la estructura social con la acción individual, el pasado con el presente y su consecuente proyección hacia el futuro, lo que permite comprender los diversos caminos laborales recorridos.

Mirar el "antes" con visión retrospectiva significa bucear desde el presente en la imbricación establecida entre las decisiones individuales y la dinámica estructural en el pasado, y comprender cómo esa fusión se fue transformando y amalgamando a lo largo de los años.

En nuestro caso de estudio, el "antes" estuvo dado tanto por la posibilidad que tuvieron los ex trabajadores de ser empleados por la empresa petrolera, en un sector específico, en el que podían desarrollar o no una calificación particular, como por la decisión que tomaron estos ex obreros petroleros de aceptar trabajar en la refinería, y desarrollar allí una calificación, construir una identificación como trabajadores petroleros, formar su familia, establecer ciertos vínculos sociales, etcétera. La articulación de estos elementos en el pasado nos permite, entonces, desentrañar el particular encadenamiento de eslabones que, combinados con otros elementos, terminaron configurando las distintas trayectorias laborales que hemos reconstruido.

Así, la importancia atribuida a la temporalidad y a su combinación con los elementos estructurales e individuales resulta fundamental para comprender los caminos laborales recorridos. De allí la relevancia que decidimos atribuirle a esta articulación de elementos en la dinámica temporal. Es decir, que para explicar las trayectorias laborales de los individuos es importante saber de dónde vienen, cuál es su pasado y la articulación de elementos que este esconde. Si el investigador puede aprehender este momento, será capaz, entonces, de comprender en profundidad aquello que observa en el presente, y podrá, quizá, interpretar su proyección futura.

Después de este trabajo de investigación podemos concluir que esta articulación de "miradas" disciplinares de manera retrospectiva propicia un profundo acercamiento al conocimiento de la realidad social que deseamos interpretar y aporta una serie de elementos que pueden ser considerados en otros estudios longitudinales sobre trayectorias laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Azpiazu, Daniel (1995), «La industria argentina ante la privatización, la desregulación y la apertura asimétrica de la economía», en D. Azpiazu y H. Nochteff, en *El desarrollo ausente*, Buenos Aires, FLACSO, Norma. *Boletín de Informaciones Petroleras*, 17, p. 42.
- Braudel, F. (1979), *La historia y las ciencias sociales*, México, Alianza.
- Calhoun, C. (1992), «Sociology, other disciplines, and the project of a general understanding of social life», en T. C. Janovitz y M. Halliday (eds.), *Sociology and its publics. The form and fates of disciplinary organization*, Chicago y Londres, The University of Chicago Press.
- Carrillo, J. e Iranzo, C. (2002), «Calificación y competencias laborales en América Latina», en E. de la Garza Toledo (coord.), *Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Coninck, F. de y Godard, F. (1998), «El enfoque biográfico a prueba de interpretaciones. Formas temporales de causalidad», en *Cuadernos del CIDS*, Serie II, Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales, Bogotá, Universidad Externado de Colombia.
- Godard, F. (1998), «Uso de las historias de vida en las Ciencias Sociales», en *Cuadernos del CIDS*, Serie II, Colombia.
- Informe OIT (1998), *El empleo y las relaciones de trabajo en las refinerías de petróleo*, Informe para el debate, Ginebra, OIT, Programa de actividades sectoriales.
- Kröll, H. G. (2004), «El contexto histórico de los estudios de caso», en Tarrés (coord.) *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en investigación social*, México, FLACSO.
- Lacan, J. (2002), «El tiempo lógico y el aserto de certidumbre anticipada. Un nuevo sofisma», en J. Lacan, *Escritos I*, Buenos Aires, Siglo XXI.
- Mercier, C. (1991), «La gestión de los oficios», en F. Stankiewicz, *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos*, Buenos Aires, Humanitas.
- Muñiz, L. (2008), «Camino truncados: un estudio de las consecuencias de la privatización de YPF en las trayectorias laborales de los ex trabajadores petroleros». Tesis de maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, Argentina, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- Pries, L. (1999), *Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográficos laborales*, México, Mimeo.
- Rofman, A. (1999), *Las economías regionales a fines del siglo XX*, Buenos Aires, Ariel.
- Spinoza, M. (2004), «El conocimiento en la conformación de identidades profesionales. ¿Los técnicos, una especie en vías de extinción?», en O. Battistini (comp.), *El trabajo frente al espejo*, Buenos Aires, Prometeo.
- Stake, R. E. (1994), «Case Studies», en N. K. Denzin e Y. Lincoln (eds.), *Handbook of Qualitative Research*, California, Sage Publication.
- SUPE (1996), *Resúmenes históricos, en el cincuentenario de la biblioteca Gral. Mosconi*, Pop. 182, Ensenada.

- Vatin, F. (2004), *Trabajo, ciencia y sociedad. Ensayos de sociología y epistemología del trabajo*, Buenos Aires, Trabajo y Sociedad y Lumen Humanitas.
- Wallerstein, I. (1998), «El invento de las realidades del tiempo-espacio: hacia una comprensión de nuestros sistemas históricos», en I. Wallerstein, *Impensar las ciencias sociales. Límites de los paradigmas decimonónicos*, México, Siglo XXI.

Resumen. «Trayectorias laborales fragmentadas en un contexto de privatización: un estudio de caso en Argentina»

En este artículo perseguimos el objetivo de comprender las consecuencias que la privatización y reestructuración productiva de la empresa estatal argentina Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF) acarreó sobre las trayectorias laborales de sus ex trabajadores. Esta firma constituye un caso extremo del proceso de privatización de empresas públicas que tuvo lugar en Argentina en la década de 1990, proceso que presentó rasgos que en otros países se dieron de manera desarticulada.

En este artículo en particular desarrollamos los resultados de una investigación empírica en la que enfocamos la mirada en las diferentes trayectorias laborales de los ex agentes de la refinería La Plata. Esta refinería se encuentra ubicada en la provincia de Buenos Aires y es una de las unidades productivas de refinación más importante de Argentina y América Latina.

A partir de un estudio que complementa técnicas de investigación cualitativas y cuantitativas analizamos las diferentes trayectorias laborales seguidas por los ex obreros petroleros de esta refinería, con la idea de identificar aquellos factores que nos permitirían comprender dichas diferencias.

Palabras clave: trayectorias laborales, YPF Argentina, Refinería de La Plata.

Abstract. «Labour paths fragmented in a context of privatization: a case study in Argentina»

In this work we prosecute the aim to understand the consequences that the privatization and productive restructuring of the the Argentine firm Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF), transported on the labour paths of his ex-workers. This company constitutes an extreme case of the process of public companies privatization that took place in Argentina in the decade of 1990, process that presented features that in other countries were given in a dismantled way.

Especially we develop the results of an empirical research in which we focus the look in the different labour paths of the ex-agents of the refinery La Plata. This refinery is located in the province of Buenos Aires and is one of the productive units of more important refining of Argentina and Latin America.

From a study that complements qualitative and quantitative methodological strategy we analyze the different labour paths followed by the petroleum ex-workers of this refinery, with the idea of identifying those factors that would allow us to understand the above mentioned differences.

Keywords: Labour Paths, YPF Argentina, Refinery La Plata.

**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

Trabajo y política: tensiones y singularidades de las relaciones laborales en el empleo público

Nicolás Diana Menéndez *

Recibido: 30-I-08

Versión final aceptada: 28-VIII-08

1. Introducción ¹

El presente trabajo se enmarca en un proceso de investigación que desarrollamos desde hace tres años en torno a la representación sindical en el Estado, a partir de los casos de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), los dos sindicatos estatales con ámbito nacional. Nuestra intención es presentar algunas reflexiones en torno a lo que consideramos un aspecto nodal de las relaciones laborales en el interior del Estado: la centralidad de la dimensión política.

A nuestro entender, las relaciones laborales en la administración pública contienen una serie de especificidades y son de gran interés

* Licenciada en Ciencia Política (UBA), magister en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA), doctorando en Ciencias Sociales (UBA), miembro del área Representación e Identidad del CEIL-PIETTE/Conicet; tel.: (0054) 11-4952-7440, Saavedra 15, piso 4°, Ciudad de Buenos Aires (1083). Correo electrónico: ndiana@ceil-piette.gov.ar.

¹ Agradezco las enriquecedoras sugerencias de los evaluadores de este artículo.

para comprender más cabalmente el mundo del trabajo y, particularmente, del actor sindical. En primer lugar, en virtud del doble y paradójico papel del Estado, actuando en tanto empleador y regulador de las relaciones laborales de los empleados públicos. Asimismo adquiere especial gravitación la dinámica de las relaciones entre el Estado empleador y sus trabajadores en el desarrollo de la conflictividad sindical, particularmente en las últimas dos décadas (Gómez, 1996; Orlandi, 2001). Finalmente, se configura en este ámbito una excepción a una de las reglas centrales del derecho colectivo en Argentina: la del monopolio de la representación de los trabajadores por rama de actividad.

Durante los últimos años, en el ámbito de la Administración Pública Nacional en Argentina (en adelante: APN), a instancias de las dos reformas de Estado², se han producido muchas modificaciones que atañen a las relaciones laborales, entre las que podemos destacar: despidos masivos, congelamiento de la plantilla permanente, implementación de modalidades precarias de contratación de trabajadores (muchas de ellas aún vigentes), firma de dos convenios colectivos de trabajo³, y un nuevo escalafón para la función pública (SINAPA⁴). Todas ellas constituyen un marco general en que se inscribe el análisis que llevaremos adelante.

El universo al que hemos circunscrito nuestra investigación es el de los organismos centralizados del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación argentina (MT). Asimismo, si bien nos valemos de herramientas cuantitativas, este trabajo se realizó desde un abordaje fundamentalmente cualitativo, en base a entrevistas en profundidad realizadas a trabajadores, delegados y dirigentes sindicales de dicho ministerio y a funcionarios de otros organismos públicos.

² Respecto de las reformas implementadas durante la presidencia de Carlos Menem (1989-1999) pueden diferenciarse dos etapas tanto en términos temporales como por los objetivos que se propusieron. Las primeras reformas provocaron un cambio ostensible del rol del Estado, reduciendo significativamente su injerencia en la esfera económica y social, vía privatización de funciones estatales clave, transferencia de los monopolios públicos a manos privadas, desregulación y descentralización. Las reformas denominadas de segunda generación tuvieron por objeto la "refuncionalización" del Estado, buscando modificar su fisonomía y comportamiento interno.

³ En el año 1999, durante la presidencia de Menem y con la sola firma del sindicato UPCN, se firmó el primer convenio colectivo de la Administración Pública Nacional, y en 2005, ya con Néstor Kirchner en el poder, se rubricó el segundo convenio, esta vez refrendado por las dos organizaciones sindicales.

⁴ Sistema Nacional de Profesión Administrativa.

2. El empleo público en números

En el presente acápite realizaremos una breve aproximación al marco jurídico vigente para el empleo en la administración pública, y repasaremos algunos números sobre empleo público para ubicar el marco general en que se inscribe este trabajo.

El marco legal general de regímenes vigentes en la administración pública está contemplado en la ley marco del empleo público nacional (25.164) y reglamentada por el decreto 1421/2002. En estas dos normas están contemplados los trabajadores de la plantilla permanente (agentes públicos, cabalmente), y los contratados en virtud del decreto 1421/02, quienes constituyen una planta de trabajadores con características "híbridas", dado que poseen casi todas las mismas prerrogativas que la plantilla permanente, con excepción de la estabilidad, ya que son contratos con plazo de vencimiento máximo de un año.

Otra forma de vinculación es la que se realiza mediante contratación externa (ya sea Programas de Naciones Unidas —PNUD—, Banco Mundial, etcétera), donde los trabajadores no revisten formalmente el carácter de empleados públicos, dado que su relación contractual se hace a través de organismos externos. Sin embargo, la amplia mayoría de ellos realiza tareas en el mismo puesto de trabajo durante años junto al personal de plantilla permanente. Tanto es así que en los últimos dos años gran parte de estos contratados han ido pasando al régimen contemplado en el mencionado decreto. También se encuentran los inscritos bajo el decreto 1184/01, que habilita contratos para tareas concretas y por un tiempo especificado. Estos contratos no reconocen un vínculo de dependencia laboral, sino la contratación de un servicio profesional. Durante los últimos años esta modalidad, al igual que la anteriormente mencionada, fue muy utilizada como forma de contratación de trabajadores que realizaban tareas cotidianas a lo largo de muchos años. Algo similar sucedió con los contratos de asistencia técnica, que son vinculaciones con las universidades para la realización de tareas específicas de carácter técnico y a plazo, pero que devinieron en otra forma de vincular personal. Finalmente, la ley de pasantías educativas habilita la contratación de estudiantes universitarios con fines formativos.

La realidad es que desde el congelamiento de la plantilla permanente en 1994, los trabajadores que ingresaron en la administración pública debieron hacerlo bajo alguno de los regímenes contractuales

mencionados, pasando muchos de estos trabajadores de uno a otro tipo de contrato a lo largo de los años. Es necesario destacar que el régimen contemplado en el decreto 1421/02 comenzó a hacerse efectivo de modo significativo entre 2005 y 2006; y que la amplia mayoría de los trabajadores que hoy se rigen por él vienen de los otros regímenes de contratación. Por tanto, y más allá de las falencias que comporta, este régimen constituye un proceso creciente de reconocimiento de vínculos de dependencia laboral.

A continuación presentamos algunos datos sobre la situación actual del empleo público, que nos permiten situar la problemática general. En las estimaciones del cuadro 1 se observa, para el año 2007, la distribución del empleo según la pertenencia al sector público o privado y según se encuentren o no registrados los trabajadores. El primer dato de relevancia es que el sector público en Argentina reúne una quinta parte del total del empleo. Otra característica ostensible es que si bien el empleo no registrado del sector privado es sumamente elevado, casi un 48%, no se puede dejar de destacar como muy significativo el porcentaje de empleo "en negro" del sector público, un 17,4%.

CUADRO 1. Asalariados según registración y ámbito, 1^{er} trimestre de 2007

Tipo de asalariado	Privado	Público	Otros establecimientos	Total
No registrado	4.382.521	416.684	49.834	4.849.758
Registrado	4.765.093	1.983.049	48.398	6.796.540
Total	9.147.613	2.399.733	98.232	11.646.298
% de asalariados en negro ..	47,9	17,4	50,7	41,6

Fuente: Informe sobre sector público IDEF-CTA (elaborado en base a datos del INDEC, boletín fiscal y Mecon).

Las estimaciones del cuadro 2 nos muestran la distribución del empleo dentro del sector público, discriminado por niveles de gobierno y según la situación contractual. Para el caso del personal no registrado y precario se considera a todos aquellos trabajadores que a

pesar de cumplir funciones de la plantilla permanente no forman parte de ella, ya sea porque están contratados (y por tanto se trata de una relación laboral con fecha cierta de finalización) o por no contar con los aportes al sistema de seguridad social. En este cuadro podemos ver que el grueso del empleo público se concentra en el nivel provincial, quintuplicando el nivel nacional. Asimismo es destacable que el empleo no registrado y precario crece a medida que se desciende en el nivel de gobierno.

CUADRO 2. Empleo público por nivel de gobierno a julio de 2007

	Empleo formal	No registrado y precario	Empleo total
Admón. nacional..	286.365	31.551	317.916
Provincias	1.297.777	283.674	1.581.451
Municipios	398.907	101.459	500.366
Total	1.983.049	416.684	2.399.733

Fuente: Informe sobre sector público IDEF-CTA (elaborado en base a datos del INDEC, boletín fiscal y Mecon).

El cuadro 3 nos muestra la distribución del empleo de las áreas centralizadas del poder ejecutivo nacional. Los datos vertidos corresponden sólo a 3 tipos de vinculaciones; no están contempladas las asistencias técnicas, los contratos externos, ni las pasantías, dado que esa información no es facilitada por los organismos oficiales. En este cuadro podemos observar que en el poder ejecutivo hay mayor cantidad de trabajadores contratados que en la plantilla permanente, los que nos habla del proceso de deterioro del empleo en este ámbito. Podemos destacar, en particular, que en el Ministerio de Trabajo los trabajadores no estables duplican a los estables, y que en el Ministerio de Desarrollo Social los decuplican.

Finalmente, las estimaciones que presentamos en el cuadro 4 nos muestran la distribución de trabajadores bajo los distintos regímenes en el organismo que específicamente hemos analizado. Las fuentes son variadas debido a la escasez de información oficial acerca de tipos de vinculación, por lo que debimos complementarlas con datos propios recabados en nuestra investigación a partir del cruce de informa-

CUADRO 3. Empleo público por áreas centralizadas del poder ejecutivo

	Contratos decreto 1184/01 (1)	Contratos decreto 1421/02 (1)	Planta Permanente (2)
Presidencia	138	1.021	1.956
Jefatura de Gabinete	248	792	666
M. ^o Defensa	31	100	523
M. ^o de Desarrollo Social	237	3.880	330
M. ^o de Economía	745	1.964	3.018
M. ^o de Educación	543	639	732
M. ^o de Justicia	57	9	1.207
M. ^o de Planificación	387	29	930
M. ^o de R. Exteriores	53	596	552
M. ^o de Salud	339	662	1.651
M. ^o de Trabajo	93	1.868	968
M. ^o del Interior	362	550	668

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Subsecretaría de la Gestión Pública. (1) Datos a enero de 2008. (2) Datos a enero de 2006.

ción brindada por distintos actores. Aquí podemos observar que sumando el resto de las categorías de contratos no contempladas en el cuadro anterior, la diferencia entre trabajadores contratados y estables se amplía ostensiblemente conformando una relación de 3 a 1.

CUADRO 4. Ministerio de Trabajo, áreas centralizadas de todo el país

Planta permanente (1)	968
Contratados decreto 1421 (1)	1.868
Régimen de pasantías educativas (2)	18
Contratados decreto 1184 (1)	96
Contratados financiamiento externo (PNUD y otros) (2)	455
Contratos de Asistencia Técnica (2)	70
Total	3.475

Fuentes: (1) Subsecretaría de la Gestión Pública, y (2) Estimaciones en base a datos propios; salvo los datos de la planta permanente, que corresponden a 2006, el resto corresponden todos a 2007.

En el próximo apartado daremos cuenta de algunos de los debates jurídicos que se desarrollaron en torno a la “adaptación” de las relaciones laborales en el ámbito de la APN, y de la vigencia de viejas posturas.

3. Carácter de la relación de empleo en la administración pública

El plano jurídico ha sido el ámbito dominante de discusión en torno a la relación de empleo público. Dos son las corrientes que han debatido históricamente sobre la naturaleza jurídica de la relación establecida entre la administración pública y sus empleados. Iniciada en el siglo XIX, esta polémica aún se encuentra vigente, aunque haya cambiado la relación de fuerzas entre estas posiciones. La primera de estas corrientes es la denominada “teoría de la relación unilateral”, la cual sostiene que es la voluntad exclusiva de la Administración la que hace nacer la relación jurídica entre esta y el funcionario. Esto implica la imposibilidad de acuerdo contractual debido a la desigual posición jurídica de las voluntades en juego: voluntad pública-voluntad privada. A esta teoría se le opuso la “tesis contractualista”, que asevera que la existencia de un interés individual reconocido, aunque sea implícitamente, por el ordenamiento jurídico, es la base del derecho subjetivo⁵. En consecuencia, la defensa de los intereses económicos o profesionales —condiciones laborales en general— del empleado público puede ser perfectamente admitida como constituyente de un derecho subjetivo (Rial, 2001).

Durante muchos años la perspectiva administrativista resultó ampliamente dominante. Sin embargo, el proceso de “transferencia” del cuerpo de disposiciones desde el sector privado hacia el sector público se ha ido operando lentamente desde los años setenta en América Latina. Esta transferencia fue bastante más sencilla en relación a las normas que rigen las relaciones individuales, que las que regulan el

⁵ Por derecho subjetivo se entiende la facultad que el ordenamiento jurídico (Derecho objetivo) le reconoce a un individuo o a las personas, para que exijan de otro un comportamiento determinado, o una abstención, que se constituye para estos en un deber jurídico u obligación. Es decir, es la situación de poder concreto otorgada por el ordenamiento jurídico a un sujeto para hacer respetar o satisfacer sus intereses.

derecho colectivo. Esto es coherente con la creencia de la corriente unilateral o administrativa que sostenía que algunas disposiciones, fundamentalmente las consagradas en los derechos de sindicalización, negociación y huelga, eran incompatibles con los principios de jerarquía, lealtad, fijación unilateral de las condiciones de empleo y continuidad de servicios que supone la función pública (Córdoba, 1980)⁶.

Ahora bien, pese a estas corrientes unilateralistas, que predominaron durante varias décadas, los hechos fueron haciendo evidente —particularmente a partir de los años setenta— la necesidad de reestructurar las relaciones laborales en el ámbito estatal. En efecto, el deterioro de las condiciones de trabajo y de vida ha impactado fuertemente en la reacción de los trabajadores del Estado. Particularmente en Argentina, las condiciones salariales de este sector se vieron deterioradas durante las décadas de los años ochenta y noventa, lo que redundó en una creciente movilización gremial de estos sectores, desplazando en términos relativos la centralidad de la movilización de los sectores industriales (Bonanotte, 1994; Orlansky, 2001, y Gómez, 1996).

Respecto del estado actual de la situación en torno a la relación de empleo público en Argentina, es muy gráfico el extracto de una entrevista —que reproducimos a continuación— realizada a un alto funcionario de la APN. Allí se expresan algunas de las tensiones (nunca resueltas) que venimos señalando:

Lo que pasa es que la paritaria en el Estado es distinta, entendés, porque el Estado es un Estado, entonces el Estado sigue teniendo supremacía, facultades... la misma ley dice que hay facultades que no se negocian, lo que pasa es que no las define, entonces es un quilombo total, porque dice: la facultad de dirección, la facultad de organización y el principio de idoneidad para entrar a la función pública. Entonces de acuerdo a cómo cada uno lo interpreta esto es o no es facultad de dirección. Por supuesto, los gremios avanzan sobre todo lo que pueden, ellos quisieran arrogarse todo: la estructura, el

⁶ En Argentina, a diferencia de otros países del continente americano, la sindicalización del sector público es un derecho reconocido casi desde principios del siglo XX. De hecho, ATE data de 1925, y UPCN fue fundada en 1948, a partir de un gremio que existía también desde los años veinte: la Liga de Empleados Públicos. En lo referente al derecho de huelga, al menos en la administración pública que no es considerada como un servicio esencial en la legislación argentina, la sindicalización no está sometida a un régimen especial, si bien el convenio colectivo vigente prevé diversos mecanismos para “la solución de los conflictos colectivos laborales”, entre ellos: la autocomposición del conflicto en el seno de la Comisión permanente de aplicación y relaciones laborales (COPAR), la mediación y el arbitraje.

presupuesto... y nosotros, en las discusiones internas, que es donde más nos matamos, y bueno algunos..., para algunos todo es facultad de organización, de dirección y principio de idoneidad [...]. Porque acá..., por ejemplo acá..., alguna gente no, pero en general se ha visto muy mal la negociación colectiva, porque atenta contra nuestras facultades, contra nuestras competencias”. [Funcionario responsable de las negociaciones con los sindicatos].

El citado párrafo evidencia cómo las discusiones en torno a las potestades del Estado empleador y del carácter de su vinculación con los empleados públicos continúan sin zanjarse fundamentalmente en las concepciones de los funcionarios que, a la sazón, representan al Estado como parte. Si bien hasta la fecha se han firmado en Argentina algunos convenios colectivos de la APN incorporando cada vez más trabajadores en ellos, vemos que ciertas nociones pertenecientes a la corriente unilateralista continúan con fuerte arraigo entre los funcionarios.

Esta tensión, entre el carácter soberano del Estado y su rol como empleador, remite a las concepciones en torno a la naturaleza y al rol del Estado, que subyacen a las interpretaciones sobre la relación de empleo. Algunos autores (Iturraspe, 1984) sostienen que en el fundamento de las visiones unilateralistas se encuentra una mirada mistificada del Estado heredera de las corrientes autoritarias de la doctrina alemana. Otros autores aseveran, sin negar la influencia de concepciones autoritarias, que poseen, también en su origen, una visión del Estado liberal de derecho a partir de su imagen de la administración pública como una estructura ejecutiva y neutral. De este modo, contra la “patrimonialización” de los cargos propia del Estado absolutista, surgió el principio de igualdad en el acceso y, sucesivamente, los de independencia y neutralidad del empleado público, la prevalencia del “interés general” y la sujeción a la supremacía especial de la administración (Rial, 2001).

Con el incremento del aparato estatal, de sus funciones y de la “proletarización” de los funcionarios públicos, comenzaron a debilitarse las visiones que anteponian la potestad del Estado para imponer unilateralmente sus condiciones frente a las interpretaciones más ligadas al derecho laboral, que colocan mayor peso en la voluntad contractual de las partes, pasando de este modo de un dominio del derecho administrativo al derecho laboral. En este sentido la tesis contractualista sostiene que entre el Estado y quien le presta un servicio personal, subordinado y remunerado, se genera una relación laboral igual a la que existe en el sector privado, dado que la naturaleza

del empleador no justifica la exclusión de este vínculo de su configuración como tal, aunque sí quepa implementar una regulación especial para determinados casos (Neves Mujica, 2005).

Estas contradicciones que marcamos también tienen su expresión del lado de los trabajadores, entre su carácter de empleados y de funcionarios (no en el sentido de los cargos denominados políticos, sino en el de formar parte del engranaje de la implementación de las políticas públicas), y de los sindicatos. Para ilustrar la complejidad del tema, puede pensarse esa tensión en los encargados de representar al Estado como empleador, que muchas veces son personal de plantilla que lleva varios años en la función pública. En ese sentido, estos funcionarios están atravesados, al mismo tiempo, por diversas lógicas: la lógica del empleador, la lógica del funcionario, la lógica del trabajador y —extremando el argumento— la del sindicato —si fueran afiliados o delegados.

4. Un espacio singular: las relaciones laborales en el ámbito público

La ley de contratos de trabajo (20744), vigente en Argentina desde 1974, aclara en su artículo 2:

Las disposiciones de esta ley no serán aplicables: a) a los dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal, excepto que por acto expreso se incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo; b) a los trabajadores del servicio doméstico; c) a los trabajadores agrarios.

Lo mismo hace el decreto 6582/54 en su artículo 19, que reglamenta la ley 14250/53 de convenios colectivos, excluyendo del régimen legal de convenciones colectivas de trabajo al personal ocupado por la administración pública.

Queda claro que la especificidad de las relaciones laborales en el ámbito de la administración pública se reconoce al menos en la norma jurídica, al restringirla a un régimen particular de regulación. En el mismo sentido, la Constitución Nacional en su artículo 14 bis le otorga estabilidad en el empleo a los trabajadores del Estado nacional, a fin de protegerlos de los vaivenes del poder político. Empezamos ya a vislumbrar algunas de las particularidades a que hemos hecho mención. Como veremos, muchas de las características de este

ámbito laboral modifican el escenario donde los actores colectivos deben desenvolverse, así como los recursos con los que pueden contar para llevar a cabo sus propósitos.

5. Dos lógicas superpuestas: “pluralización” y “publicidad” del conflicto

Dejando de lado la cuestión presupuestaria, que no abordaremos aquí, queremos señalar, junto con Moreno (1992), un elemento relativo al aspecto económico. Nos referimos al hecho de que “la relación de subordinación que se configura respecto del Estado plantea una relación específica que resulta de interés general para la comunidad en esa relación y que surge, entre otras causas, del hecho de que en primera o en última instancia, para el pago de los salarios o remuneraciones de los dependientes de la función pública se afecta, precisamente, a los recursos de esa comunidad”. En este sentido podemos afirmar que la relación que se establece en este ámbito no implica solamente a empleador y trabajadores, sino que incluye a un tercer agente que está constituido por esa comunidad, aunque en mucho menor medida.

Esta mención nos conduce a reparar en una de las particularidades de la relación “dentro-fuera” que afecta a la dinámica laboral de la Administración. En ese sentido, aquí nos encontramos con otra forma de la relación Estado-sociedad. Nos referimos al carácter de “pluralización y publicidad” que interviene en el conflicto laboral en este ámbito. La participación del público en los conflictos (algunos autores lo han denominado rehén de los conflictos)⁷ es un elemento común al sector terciario de la economía, fundamentalmente en los servicios públicos⁸, puesto que, como su nombre sugiere, afecta a un

⁷ Pipan (1989).

⁸ Un hecho a tener en cuenta respecto de la huelga en los servicios públicos es que en muchos casos son considerados servicios esenciales y por tanto sometidos a regímenes especiales. Para el caso argentino, la ley del Régimen Laboral (25877) establece en su artículo 24: “Cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción. Se consideran esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo. Una actividad no comprendida

número masivo de usuarios con potenciales consecuencias en el desarrollo cotidiano de la economía. El público usuario del servicio (para el caso de algunos organismos del sector público o sectores dentro de un organismo) es una variable fundamental en la definición de un conflicto gremial, que además opera como un mecanismo de presión para la resolución del conflicto.

A partir de toda esta movida del paso de una modalidad a otra de contratación, empezaron a prestar mucha más atención al SECCO⁹, porque el SECCO, corta el SECCO y se arma un revuelo bárbaro, porque viene mucha gente, aquí hay atención al público, y es mucha gente... Entonces, este..., tiene un efecto fenomenal..., repercute, viste..., se arma un lío..., se pudre, se pudre, viste, y se enteran... y entonces con esos efectos que tiene un paro en el SECCO empezaron a prestarnos más atención. [Trabajador del SECCO, MT].

Según sean las características del grupo de usuarios del sector afectado, y la centralidad de la demanda, así serán las medidas tomadas por los trabajadores en función de su reivindicación. Lo inobjetable es que la presencia de público, de una manera u otra, interviene a la hora de la definición y puesta en marcha de un conflicto.

Los paros que se llevaron a cabo en este sector fueron paros activos..., nunca vimos con agrado esto del paro en la casa, sino lo que hacíamos era... que en forma progresiva, se dejaron siempre guardias, o sea, el servicio nunca se interrumpió prácticamente. Lo que fuimos incrementando progresivamente la cantidad de horas en que se veía afectado el servicio. Pero lo hicimos tratando de dejar a salvo inclusive hasta... por ahí las demandas de quienes utilizan el servicio habitualmente... La regla era ahí..., una hora un día, dos horas al día siguiente... [...] y de hecho hasta se logró cierta adhesión en su momento, me acuerdo que una de las formas de difundir esto, de llevar a conocimiento público nuestra situación y los reclamos que estábamos llevando

en el párrafo anterior podrá ser calificada excepcionalmente como servicio esencial por una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación, previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad, la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.
- b) Cuando se tratare de un servicio público de importancia trascendental, conforme los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo".

¹⁰ SECCO: Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria. Por esta oficina deben pasar todos los reclamos laborales individuales en una primera instancia.

adelante era contarle a la gente [...] y la gente del otro lado apoyaba. [Trabajador del MT].

Nosotros antes de sumarnos a un paro indefectiblemente pensamos..., pensamos en la gente y muchas veces tratamos de resolvérselo, [...] nosotros tenemos una responsabilidad..., o sea, no podemos hacernos los giles y decir..., no pensar en la gente, pensamos en la gente..., pero también el paro hay que hacerlo. [Trabajador del MT].

Pero además de este carácter público (común a los servicios públicos aunque estén en manos de particulares) encontramos otra forma de intervención de este actor "externo", que es particular del sector estatal (por oposición al privado), que reclama la "competencia" de toda la población en la "cosa pública", una especie de "intervención política" de la comunidad, como mínimo, desde su carácter de contribuyente. El ciudadano se siente legitimado para "participar", aunque sea discursivamente, en las cuestiones que atañen a la "propiedad colectiva". Una suerte de atribución ciudadana que habilita la injerencia de la alteridad en los conflictos al interior del Estado, muy bien ilustrado en la idea de que es el ciudadano quien paga el salario a los empleados públicos, quienes por tanto deben cumplir su servicio.

Esta participación "ampliada" que mencionamos no se limita al ciudadano: involucra también a otros actores "interesados" por los más variados motivos. Tal es el caso de los medios de comunicación, que, de manera cada vez más influyente, intervienen en las disputas laborales del sector público, también amparados por la legitimidad que les otorga la "publicidad" de la entidad afectada. Ya destacamos que esto no es exclusivo de los conflictos y negociaciones que se producen en el sector estatal, pero en este ámbito adquiere un carácter específico, una variación en su naturaleza, en la medida en que se apela a lo público como legitimante de esa intervención, más allá de otro tipo de argumentos a los que pueda recurrirse.

En términos generales, la existencia de un "tercero" (el público en general, la comunidad, otros actores particulares de la escena social) adquiere una dimensión "política" de particular atención para las partes a la hora de afrontar un proceso de negociación (y fundamentalmente durante el conflicto). El espacio público se expande y opera políticamente en la medida en que los medios de comunicación publicitan lo que es privado, exponiendo fragmentos arbitrarios de la realidad a ingentes cantidades de personas en un tiempo cada vez menor. La apelación a la "opinión pública", buscando su complicitad

dad, es una estrategia obligada de todas las partes de cualquier conflicto¹⁰; esto se potencia cualitativamente cuando la conflictividad se despliega en aquella instancia en donde se juega el más común de los intereses: el Estado.

Huelga decir que este hecho se ve agravado por el estigma que la administración pública en particular, y lo público en general, poseen en el imaginario social, según el cual lo público lleva inmanentemente el carácter de: ineficiente, corrupto, burocrático, etcétera.

Pero las particularidades del conflicto en este ámbito no concluyen allí. Como dijimos, este tipo de servicios se encuentran frente al conflicto con una reacción social que suele tener mayor impacto en virtud de la "publicidad" que asume. En este sentido, lo particular que adquiere la huelga en el sector público es que parece afectar al empleador sólo de manera indirecta o mediada por la comunidad, porque lo que se pone en juego no es una determinada rentabilidad perdida por ella, sino la autoridad pública (como veremos en detalle en el próximo apartado).

De la misma manera que lo público otorga cierta legitimidad a los "terceros", a la comunidad, en la medida en que está implicada —aunque sólo sea tributariamente—, para los trabajadores del sector público existe un campo de legitimidad que les atribuye la "publicidad" de su esfera laboral y el rol socialmente vigente del Estado. En este sentido, las reglas y los comportamientos deben ajustarse a lo esperado por ellos. Es decir, muchas de las atribuciones que el empleador posee en la actividad privada, y que operan arbitrariamente sobre los trabajadores, no son toleradas, al menos no en la misma medida, en la actividad pública. Siempre estarán sujetas al marco que establecen las relaciones de fuerza sociales y al margen de negociación y maniobra que estas permiten.

Para mí los dos lugares pecan de lo mismo, y además, bueno, viste, cuando vos trabajás en una empresa privada te tenés que bancar algunas cosas que en el Estado no te bancás. [Trabajador del MT].

¹⁰ La presencia e intervención de los medios de comunicación en los conflictos laborales obliga a elaborar (de modo creciente) una estrategia al respecto por parte de los sindicatos y del resto de los actores, dado que la ampliación mediática del conflicto puede operar a favor o en contra de estas organizaciones, esto es, puede potenciar e instalar en la escena un reclamo o puede debilitarlo si pone en contra a la "opinión pública". El límite entre uno y otro es, evidentemente, muy estrecho.

En el mismo sentido, entre las motivaciones de las huelgas en el sector público encontramos cuestiones que trascienden lo meramente laboral, y que en muchos casos están fundadas en aspectos de índole ética o social. Esto también es válido para reclamos sectoriales, en la medida en que lo que se considera "justo" en términos sociales y políticos puede officiar de eje vertebrador de reclamos sindicales, asociados en este caso a las condiciones de trabajo. Pero no en el estricto sentido de las condiciones de trabajo, sino de ellas relacionadas con lo que se espera del Estado como representante de un interés general.

El Ministerio de Trabajo no puede tener trabajadores contratados... no puede tener personal en negro... no se puede, no se puede tolerar bajo ningún punto de vista. Cómo si no... cómo va a ejercer de contralor de las relaciones laborales en el sector privado. No puede, no tiene... [Trabajadora del MT].

Aquí se expresa de otra forma la tensión entre la condición soberana del Estado y su condición de empleador, dado que, como vemos, pueden manifestarse ciertas dinámicas del conflicto laboral que se legitiman más en función de demandas políticas que en demandas estrictamente sectoriales, hecho que pone en cuestión lo que la corriente unilateralista asocia a la soberanía del Estado. Si ya plantea una tensión la aceptación de la posibilidad convencional en ciertas cuestiones laborales que minan (desde la mencionada perspectiva) la primacía del interés público, la posibilidad de poner en cuestión esa voluntad pública a partir de fundamentos político-ideológicos constituye una tensión aún mayor en la medida en que habilita la injerencia sobre un "acto soberano".

6. "Lo político" entre "lo sindical" y "lo laboral"

Iniciamos ahora la descripción y análisis de uno de los aspectos que consideramos capitales y que constituyen pilares de referencia para entender mejor la dinámica que adoptan los intercambios entre trabajadores (en términos colectivos e individuales) y el Estado (en todas sus dimensiones).

Cabe destacar que, al menos en primera instancia, el interés del empleador (el Estado) en la negociación no sería inherentemente contradictorio con el de los trabajadores, como de hecho se produce en la esfera privada entre el capital y el trabajo. Si bien la relación ca-

pital-trabajo se expresa en el Estado, en la medida en que este condensa materialmente esa relación de fuerzas, y varía con ella (Poulantzas, 1980; Thwaites, 2005), aparece en un plano distinto, que no es directamente aprehensible, y que no está directamente determinada. Existe entonces una mediación que otorga al Estado un plano de independencia relativa del conflicto entre capital y trabajo.

Ahora bien, en términos generales, la concepción hegemónica en torno al carácter y naturaleza del Estado varía considerablemente a la que postulamos. Más cercana se encuentra a lo que el mismo Poulantzas denomina Estado-Sujeto, concepción que entiende dicha autonomía como absoluta, y que la reduce a la voluntad del Estado “como instancia racionalizante de la sociedad civil. Esta concepción confiere la autonomía al poder propio supuestamente ostentado por el Estado y a los portadores de ese poder y de la racionalidad estatal: la burocracia y las elites políticas, en especial” (Poulantzas, 1980, pp. 154-155). Esta concepción subyace en el fundamento de las intervenciones del público y la sociedad.

6.1. *El intercambio político: la impronta de la acción sindical*

Es insoslayable que la relación laboral está atravesada por otro aspecto más característico de este ámbito, que es la dimensión política. Si bien lo político se encuentra presente en la totalidad de las relaciones laborales, en esta instancia deviene una de las cuestiones centrales, en la medida en que lo que está en juego es un “intercambio político”. En efecto, a diferencia de lo que sucede en la negociación colectiva clásica entre patrones y trabajadores, donde se intercambian beneficios por continuidad del trabajo (levantamiento de huelgas) en tanto reproducción del capital, en el “intercambio político” lo que se intercambia es consenso social (Pizzorno, 1989).

Lo característico es que la moneda de cambio, el objeto de intercambio, entre empleador y trabajadores organizados en el ámbito público es de carácter político, dado que el daño que causa o que amenaza causar la acción sindical es político. En este punto son casi inescindibles¹¹ las dimensiones del Estado: sus caracteres material y simbólico se unen, y el daño a la materialidad de la administración

¹¹ Con la noción de la inescindibilidad queremos hacer mención a la imposibilidad de separar las dimensiones del Estado, en su carácter material y simbólico. Esto es, la imposibilidad de hacer una separación entre empleador y gobierno.

deviene como daño simbólico al poder político. En otras palabras —utilizando la terminología de Thwaites (2005)— el Estado como “lugar de la política” no puede deslindarse del Estado como “conjunto de aparatos”, dado que el conjunto de aparatos puesto en conflicto cuestiona la legitimidad del Estado como “lugar de la política”, el gobierno.

Visto desde otro ángulo, es innegable que todo gobierno pretende llevar adelante un determinado proyecto político que incluirá inevitablemente un tipo de Estado, un tipo de administración pública y un tipo de empleo público. En la medida en que, a través de los aparatos del Estado, de su materialidad, se lleva a cabo gran parte de ese proyecto, cuando estalla el conflicto laboral en su interior se pone en tela de juicio, en alguna medida, la viabilidad del proyecto, la puesta en práctica de la política. En tal sentido, el conflicto altera no sólo el orden social (lo que podría hacer cualquier conflicto social), lo hace en el lugar político por definición, en donde la política se dirime y en donde el gobierno se “hace carne”. La amenaza es para el orden político y social a la vez: se hiere el corazón del gobierno.

Ahora bien, esto puede operar en dos sentidos o direcciones. Ante la problemática sectorial, en virtud de las demandas de los trabajadores por problemas laborales, el sindicato, y no sólo él, se encuentra frente al dilema de poner en cuestión un gobierno. Por ejemplo, frente a un gobierno aliado o con el que se tienen afinidades políticas, el sindicato estatal se puede encontrar con la tensión de tener que realizar una medida de fuerza, que afectará inexorablemente a un gobierno con el que no quiere enfrentarse. Esto ilustra cómo empleador y gobierno son, en algún punto, inseparables.

El dilema de la inescindibilidad entre empleador y gobierno opera entonces de las dos maneras, constituyéndose como un corsé contra el conflicto o como un facilitador del mismo, asumiendo en ambos casos un lugar preponderante. Para ilustrar esto con un ejemplo podemos observar que a lo largo de los dos Gobiernos de Menem (1989-1999) como del medio Gobierno de De la Rúa (1999-2001), para el sindicato ATE, la oposición a muchas medidas de su empleador no generó contradicciones internas a la organización, ni se produjeron obstáculos para llevar adelante una medida de fuerza. Por el contrario, en virtud de su oposición ideológica a la gestión¹², casi podría decirse que se opuso sistemáticamente a toda medida que fuera im-

¹² Cabe aclarar que la oposición ideológica fue producto de la oposición a las grandes líneas de la política implementada.

pulsada desde el empleador, incluso a lo que habían sido reivindicaciones de larga trayectoria para el sindicato, como fue el caso del primer convenio colectivo. Con el cambio de gobierno y de políticas que llevaron al poder a Kirchner (2003-2007), el mismo sindicato reafirmó el segundo convenio colectivo, que, en rigor, no contiene grandes modificaciones respecto del anterior, salvo el hecho de que cambió la contraparte.

La política del Gobierno logró meter la discusión en el interior de las organizaciones y entonces salí a pelear con los taponés de punta, salir a reclamar, no salir a reclamar... entonces provoca todo esto y provoca la inmovilidad. Consciente, yo creo que es consciente porque es una política... [...] Lo que pasa es que yo trabajé dos años como delegado y particularmente no lo he vivido. Se mantuvo estable el cuerpo de dirección del ministerio, con lo cual uno tiene los pros y los contras de esto pero, salvo que ATE a nivel nacional tiene cierta simpatía y hay un sector que no la tiene, y que entonces también se enfrenta. Vos podés tener buena relación, podés hablar, todo lo que quieras, pero estas cosas que bajan desde la política, necesariamente influyen. [Miembro de la comisión interna de ATE del MT].

La situación aquí señalada se potencia en virtud de las características del organismo al que circunscribimos el análisis, lugar estratégico en donde se negocian y definen los problemas vinculados a la conflictividad laboral.

Mis compañeros siempre me corrigen porque digo la patronal, me dicen que no son la patronal, que les diga funcionarios, que es lo que son, pero yo no puedo ver funcionarios, para mí son los que me aumentan el sueldo y todo eso, son los patronés [...]. Acá las decisiones sobre el ministerio las toma la comisión interna, pero siempre se pide aprobación a la dirigencia nacional, ya que esta tiene en cuenta toda la coyuntura, tiene una mirada más estratégica, pero esto hay que cambiarlo, limita mucho... no puede ser que siempre se nos postergue en función de la coyuntura. Creo que el hecho de que sea el Ministerio de Trabajo hace que el sindicato no quiera armar mucho quilombo acá, porque es el ámbito de negociación por excelencia, y siempre nos relegan. [Miembro de la comisión interna de UPCN del MT].

Resumiendo, hay una especificidad de la acción sindical en el ámbito público que denominamos *intercambio político* y que tiene que ver, básicamente, con la naturaleza del objeto del intercambio, es decir, con cuál es la amenaza de la que se vale el poder sindical, que evidentemente es de grado diferente del que se vale el poder sindical en el sector privado. Esta especificidad es común —por ser constitutiva

de su campo de actuación— a los sindicatos que se desenvuelven en este ámbito.

Como hemos sostenido, el signo político del gobierno de turno es una variable fundamental para que accionen los sindicatos estatales. Lo es, ya está muy dicho, de los sindicatos en su conjunto, máxime en el sindicalismo argentino, cuyo legado histórico fundamental es su carácter sociopolítico (Bunel, 1992); pero en el caso que aquí analizamos, esta realidad se juega en un plano de mayor cotidianidad, permeando lo sectorial. Ahora bien, en otro plano —aunque similar— se juega una nueva especificidad del campo, que adquiere magnitudes diferentes según la lógica de representación que despliega cada sindicato, y que está en la base de sus concepciones ideológicas, y en consecuencia, de sus estrategias. Esto se relaciona con la inescindibilidad de las dimensiones del Estado que acabamos de mencionar. Es la existencia de un cierto *quantum* de “relacionamiento político”, es decir, de la forma de relacionarse con el Estado empleador. Cada sindicato (aunque a veces sostenga lo contrario) se enfrenta a una realidad insoslayable, su contraparte es el Estado-Gobierno, que siempre posee un signo político; este puede ser coincidente o no con las posturas de la organización sindical, pero tal hecho impactará —en mayor o menor medida— en la acción sindical. Este otro plano que mencionamos se refiere justamente a esa mayor o menor medida.

Ahora bien, esta dimensión del intercambio político que en ocasiones es un dilema, no es exclusiva de los sindicatos. Para los trabajadores el hecho de la inescindibilidad de Estado empleador y Gobierno, también se presenta como un dilema, ante la posibilidad de adherirse a una medida de fuerza colectiva.

Ahora, cuando vos laborás para el Estado... y ya depende... cómo ves al tipo que está en el Gobierno. Yo hoy en día me resulta más difícil oponerme a las políticas del Estado que cuando estaba Menem. Y ahí hay una visión con respecto a tu empleador que va más allá de la condición de empleador... tiene que ver con quién es..., la estrategia de políticos, ¿no? A mí me gusta Kirchner... Si le hago quilombo en términos de..., en lo local..., y me parece que hay una contradicción ahí, ¿no? Igual me parece que... [...] Me parece que los compañeros tienen que cobrar, hay que generar una cosa... desde el sindicato, de empezar a movilizar un poco. Y por otro lado..., la verdad que yo ganas de hacerle paro a este gobierno no tengo. [Trabajador del MT, afiliado a ATE].

Esta tensión a nivel individual expresa a veces un grado mayor de contradicción que en el nivel de la organización, en la medida en que el trabajador puede quedar atrapado entre dos tipos de lealtades: por

un lado, con el sindicato del que forma parte y, por el otro, con el Gobierno al que apoya. Es también factible la posibilidad contraria: formar parte de una organización sindical que cierra filas con un Gobierno al que individualmente se opone. Esta contradicción de lealtades es un juego complejo para el trabajador por todo lo que puede implicarle en términos de proceso de identificación en la relación individuo-colectivo de referencia (Pizzorno, 1989).

6.2. Dilema funcionario-trabajador

Es necesario dar un paso más: el intercambio político permite observar aspectos que afectan a la acción colectiva. Es, de alguna manera, un intercambio entre actores colectivos (aunque hemos visto que contiene una dimensión individual). Nos interesa desarrollar otros elementos que hemos encontrado y que denotan dimensiones políticas particulares, aunque esta vez sólo sea al nivel del trabajador individual, que consideramos específico de este campo y de consecuencias inevitables en lo sindical.

Sobre el primero de estos dilemas, diremos que existe una tensión eminentemente política, que tiene que ver con la tarea desarrollada en la cotidianidad del trabajo. Esta tensión que atraviesa la conciencia individual se juega en dos planos: la tensión entre ser trabajador y ser funcionario. Vale aclarar que este dilema se encuentra mucho más presente en determinado nivel de responsabilidad (en términos verticales) y es más notorio en determinadas actividades (en términos horizontales).

A esta tensión funcionario-trabajador la hemos definido del siguiente modo: es la sensación de que la tarea cotidiana individual (sea más o menos relevante) es parte de un engranaje mayor, de una política pública, que tiene consecuencias —en mayor o menor medida— sobre “la vida de la gente”, y con la que se tienen diferencias de fondo. Es el paso de trabajador a funcionario (no en el sentido de funcionario como cuadro político que viene de la mano de un Gobierno o gestión y se va con él); nos referimos a quienes ya están trabajando (y lo seguirán haciendo) y forman parte de los engranajes necesarios para que la política —esta vez en el sentido de acción estatal— se lleve a cabo. Este componente se encuentra fuertemente expresado a partir de la implementación de las políticas neoliberales de los años noventa, pero no es privativa de ella; se modifica a lo largo y ancho de la administración, al ritmo de las diferentes gestiones, y depende fundamentalmente de las inclinaciones político/normativas de los diferentes trabajadores.

Y como yo tengo, digamos, algunos... eh... problemas ideológicos de fondo con la estructura del ministerio, me es difícil asumir una responsabilidad... Ponele algún programa o en la coordinación cuando de hecho hay que responder a ciertas líneas del ministerio que de hecho yo no comparto, ¿no? Como el tema de la empleabilidad..., como el tema del Plan de Jefes de hogar... Entonces, comprometerte con eso es ser responsable de algo que... [Trabajadora del MT].

El tema del control de los beneficiarios, en ese sentido, es un proceso medio pesado. Felizmente nosotros tomamos la información que nos viene... y es a partir de ahí que vos mostrás lo que tenés; después si... hay un criterio o no de..., hay una decisión o no de dar de baja a esos beneficiarios es una cosa que felizmente no tiene que ver conmigo... lo cual me hace dormir más tranquilo o menos intranquilo. [Trabajadora del MT].

6.3. Compromiso político con los destinatarios de la tarea

El entrecruzamiento de aspectos políticos con aspectos laborales, hemos notado, cuenta en nuestro campo con una presencia nodal. Otro dilema o tensión que encontramos en este ámbito se expresa en una suerte de “compromiso político con los destinatarios de la tarea”; este elemento está directamente asociado a la finalidad de la tarea desarrollada; y es característico de ciertos sectores laborales cuyos destinatarios son grupos altamente vulnerables.

De lo que se trata es de la conciencia de que incluso ante las malas condiciones laborales propias, ante la necesidad de tomar una medida de fuerza en virtud de reivindicaciones particulares, los trabajadores entran en tensión con las necesidades de los sectores vulnerables con los que trabajan y que son los destinatarios de su tarea. Cuando desarrollamos el tema de la incidencia del público como un integrante forzado del conflicto, nos referimos a algo similar, pero visto desde otro punto de vista. Ahora lo que destacamos es la tensión, que en los trabajadores se genera viendo qué consecuencias de sus medidas de fuerza tendrán incidencias (negativas) sobre públicos vulnerables (cabe destacar que no todos los públicos a los que atiende el MT suelen ser sectores vulnerables).

Lo que de hecho mencionábamos en su momento, o sea, a la hora de organizar de acá el trabajo era difícil, era difícil y siempre uno trataba de buscar el mayor compromiso de los chicos, pero no tanto por lo que uno ve internamente, sino la salida que esto tiene. Es decir, tratamos de que los chicos, de

alguna manera no, no terminen haciendo pagar por esta situación en la que nosotros nos encontramos al beneficiario del Programa Jefes, que ya de por sí está en una posición bastante aflictiva y que fue dado de baja y que está llamando para que alguien lo oriente acerca de cómo hay que hacer un reclamo, una mala atención a esa persona era injusta para mí, y sigue siendo injusta [...], siempre se trataba de preservar, como te decía, los derechos de aquellos que están demandando, no había que dejar de descuidar que esto es un organismo nacional, que es el Estado, y que para el beneficiario del Programa Jefes que llama..., o para el trabajador que llama al 0800 de laboral éramos como la palabra de alguna manera del ministerio. [Trabajador del MT].

Pero también sucede que el compromiso por trabajar en el Estado se expresa no sólo en función del destinatario vulnerable. También se expresa en concepciones respecto del rol social y político del Estado en términos generales, es decir, más allá de la tarea específica de cada trabajador. En este caso el compromiso es directamente con el trabajo, con la conciencia de sentirse parte de una entidad que de alguna manera interviene en el bienestar general, o debería hacerlo. Es la concepción del Estado como garante de derechos. Esto podría expresarse en la tensión trabajador-servidor público o como dilema del trabajador en tanto servidor público (en el sentido de servir al interés general). Esta idea se diferencia del dilema funcionario-trabajador en que no es con una política en particular; se asemeja en que informa cierta concepción sobre el rol del Estado por parte del trabajador.

Yo creo..., desde lo personal, trabajar en una empresa privada y en el Estado, el Estado te genera mayor compromiso, en lo personal, a mí me genera mayor compromiso trabajar en el Estado. Yo trabajo en el Estado, porque yo elegí trabajar en el Estado, no porque me tocó y acá me quedé [...]. Porque yo soy una persona que soy consciente que cualquier cosa que yo hago en mi trabajo repercute afuera, repercute afuera quiere decir en la vereda, en vos, en la calle, en el kiosquero, entendés. [Trabajadora del MT].

6.4. Resistencia a la norma considerada "injusta"

Queremos destacar todavía un elemento más respecto de las dimensiones políticas que atraviesan el ámbito del Estado considerado como espacio de trabajo. Un nuevo dilema, el trabajador y su tarea cotidiana, otra vez en tensión. Nuevamente a partir de las concepciones que poseen los trabajadores sobre el Estado, sobre su rol y sobre lo que consideran "justo". Hemos encontrado, en nuestro trabajo de

campo, que para muchos trabajadores (nuevamente está mucho más presente entre aquellos que trabajan directamente sobre público vulnerable, aunque no sólo en ellos), en no pocas ocasiones, la normativa que deben aplicar se contradice con lo que consideran justo o, más exactamente, produce situaciones de injusticia. Es decir, ocurre con exactitud que el cumplimiento de la norma de la administración por parte del burócrata (en sentido weberiano) genera situaciones en las que si el trabajador aplicara la norma al pie de la letra, el destinatario (vulnerable) quedaría postergado del beneficio, generando así una situación considerada *injusta*.

Yo cuando tengo que evaluar los proyectos de pago único..., hay algunas normas que tengo que cumplir, sí o sí..., y algún papelero... así, y después... es como... como, los contadores que no evaden pero eluden impuestos... y terminas haciendo ese laburo... ajustando... de decirles: "Mirá no pongas esto acá...", le haces recomendaciones; si no, tenés que rechazarle el proyecto al tipo y la verdad que es una cagada, al tipo no le sirve..., tenés que estar jugando siempre un poco con eso..., pero en algún lugar tenés que ajustar, digamos, o lo cagas al tipo..., digamos, si te cubrís todo la legalidad los están cagando. Si no, me parece que es insostenible el laburo desde el Estado. [Trabajador del MT].

A diferencia de lo que hemos denominado "dilema funcionario-trabajador", lo que se produce ahora es una acción deliberada sobre la aplicación de la norma. Si antes nos hemos referido a una tensión sobre el "sentirse parte de una política general a la que no se adscribe", es decir, "sentirse parte del Gobierno", de alguna manera ahora re-marcamos la existencia de operaciones concretas sobre la aplicación de la norma alterando la implementación de lo planificado, siempre a raíz de una motivación ideológico/política. Por otra parte, en esta instancia no necesariamente se debe estar en contra de la concepción de esa política pública.

Como observamos, es posible encontrar en todas estas dimensiones el cruce entre lo político y lo laboral, el desfase que se produce entre la noción del burócrata como correa de transmisión típicamente weberiana y la realidad cotidiana del trabajador en el Estado.

Incluso las políticas del New Public Management¹³, que intentan dar un paso más allá de la tradicional burocracia weberiana, tienden a soslayar los aspectos políticos del Estado, negando no sólo que la defi-

¹³ Estas teorías alimentaron muchas de las lógicas que fueron fundamento de la segunda reforma del Estado en Argentina. Véase López, 2005.

nición de un plan de acción es una cuestión política, sino que también lo es su ejecución, que altera significativamente rumbos y estrategias, en la medida que está atravesada por las pujas políticas que cristalizan en su interior (Thwaites, 2005). Pero además vela las dimensiones políticas que atraviesan a quienes hacen de las tareas del Estado su vida cotidiana.

6.5. Cuando la inestabilidad política se convierte en inestabilidad laboral

Frente a la realidad del acceso al poder, cualquier nuevo gobierno se encuentra con el problema de cómo poner en marcha un proyecto político a través de instancias organizativo-burocráticas preexistentes. La desconfianza en la lealtad de los funcionarios de carrera, así como en las capacidades técnicas de los burócratas, hace que los nuevos funcionarios pretendan grandes reformas en la administración que se adecuen a sus pretensiones (Thwaites, 2005). Como dijimos, en términos generales un nuevo proyecto político incluye un tipo de Estado, un tipo de administración y un tipo de empleo público. La década de los años noventa en Argentina fue paradigmática en ese sentido: en la medida en que se llevaron adelante las políticas que redefinieron el rol estatal, se produjeron importantes y significativos cambios en la administración y en el empleo público.

Por otro lado, muchos de los puestos a ocupar por un nuevo gobierno constituyen cargos políticos y, por tanto, una cantidad importante de nuevos agentes ingresa a las estructuras de la administración pública conformando lo que un alto funcionario de UPCN denominaba como “capas geológicas” que van quedando sedimentadas en la estructura de la administración:

Todos los funcionarios creen que llegan fundando el ministerio que les tocó, todo lo que hizo el anterior es pésimo, y vienen con desconfianza del personal que tiene, entonces se llena de asesores que lamentablemente después quedan como capas geológicas. [Dirigente de la seccional Capital de UPCN].

De esta manera se genera una lógica de acumulación de personal que impacta en las relaciones interpersonales entre trabajadores como la identificación político-partidaria. Del mismo modo —aunque en un sentido opuesto— siempre existe la posibilidad de quedar “ligado” al sector político que haya ocupado el poder en el momento

del ingreso, dando lugar a las arbitrariedades que culminan en el despido de los identificados con los “colores adversos”, algo que fue común y que le costó el puesto a muchos trabajadores en los tiempos inmediatamente posteriores al Gobierno de Menem, puesto que se acusaba a los trabajadores ingresantes durante los años noventa de ser partidarios del menemismo. En un contexto donde todos los que ingresaron durante aquellos años se encuadraban bajo la modalidad de contratados, los despidos fueron una posibilidad cierta y concretada.

Me echaron dos veces igual de acá, las dos veces me volvieron a contratar..., una estuve echada 24 horas... Cuando cambian los gobiernos..., cuando llegó la Alianza me echaron, porque, bueno, cuando llegó la Alianza estaba esta cosa de que todos los que trabajábamos en el Gobierno menemista éramos todos menemistas... [Trabajador del MT].

Se observan aquí dos procesos en algún punto contradictorios. En primer lugar, uno que informa de aquello que postulaba la corriente unilateralista del empleo público, que pretendía limitar el reclutamiento político por intermedio de la profesionalización del empleo público. Muchos cuadros políticos ingresan con esas funciones en la administración y logran, posteriormente, permanecer como personal “estable”.

Por otro lado, se destaca esa salvaguarda constitucional (incorporada por la reforma del año 1959), otorgándole estabilidad al empleado público de plantilla, que intenta salvar al trabajador de los vaivenes del poder político, de sus cambios de signo y de voluntades. Pero con el congelamiento de la plantilla permanente durante los albores de la década de los años noventa y el ingreso al empleo estatal a través de los contratos, se logró sortear esa garantía y volver a sujetar la continuidad del trabajo a la voluntad política del poder de turno. En consecuencia, desde aquellos años el cambio de gestión se convirtió en el motivo que mayores temores infunde entre los trabajadores del Estado contratados.

El ingreso al empleo público y la promoción de cargos a través de concursos, al menos en su letra, es una política que pretende salvar esta contradicción, puesto que por intermedio de los concursos se logra reducir el ingreso clientelar y mantener la estabilidad. Pero las mencionadas políticas de empleo de los Gobiernos de Menem y de la Alianza echaron por la borda toda posibilidad y habilitaron más que nunca las posibilidades de esta paradoja. Del lado del clientelismo, el contrato permitió el ingreso de cuadros políticos a sectores claves

con remuneraciones desproporcionadas en relación al resto del empleo (Thwaites, 2005); por el lado de la estabilidad de los trabajadores ajenos a esos “enjuagues”, se produjo la situación de terrible inestabilidad que hemos señalado.

7. La múltiple coexistencia sindical

La representación sindical en el Estado rompe con la lógica tradicional en Argentina del monopolio de la representación por rama de actividad. En este ámbito coexisten a nivel nacional los dos sindicatos que hemos referido: ATE y UPCN. Pero además existen una serie de sindicatos menores por organismo que fragmentan mayormente la representación y amplían la oferta, a la vez que dificultan la identificación de representantes para el caso de los trabajadores y de interlocutores a la hora de la negociación.

La coordinación de la acción sindical en un ámbito con la representación tan fragmentada complejiza enormemente el desempeño gremial y afecta, muchas veces de manera decisiva, el desarrollo de negociaciones y de conflictos. En este sentido, es insoslayable que las estrategias desplegadas por parte de los sindicatos, orientadas a lograr la participación entre sus representados, se encuentran influidas por la existencia de un competidor en la representación. Algo similar sucede con las prácticas orientadas a la relación con la patronal, mucho de lo cual hay en las instancias de negociación, aunque más en las de conflicto. En efecto, las posturas adquiridas en torno a la mesa de negociación tomarán muy en cuenta la presencia y posiciones del *otro-par*; pero en el conflicto, donde se ponen en juego muchos de los recursos movilizables de una organización, tanto materiales como simbólicos, el papel que desempeñen cada uno de los sindicatos es determinante. La intensidad del conflicto, su permanencia, su sostenibilidad, su resolución dependerán de las alianzas que construyan, entre sí o con su empleador, de la coherencia de acciones, del compromiso asumido por cada parte en la acción conjunta, así como de la coherencia de objetivos a alcanzar. Los cuales —vale la pena aclararlo— no están prefijados, y son función del programa estratégico trazado por cada organización. El extremo en este arco de posibilidades es la puesta en conflicto de un sindicato con la oposición del otro, que haría de la resistencia de los trabajadores involucrados una empresa imposible (Diana, 2005).

8. Conclusión

Como pudimos ver, las relaciones laborales en el ámbito estatal son de carácter muy diferente a las relaciones entre empleador y trabajadores en la economía privada, de tal manera que, según entendemos, se constituye un interesante campo de análisis si aspiramos a conocer mejor el mundo del trabajo. Evidentemente, de las distintas configuraciones de los espacios laborales y del carácter de los actores involucrados (al menos desde el lado del empleador) se producirá un impacto insoslayable en las formas de configurar la negociación y el conflicto.

Algunas de estas características pueden operar limitando las posibilidades de la acción sindical y constreñir de alguna manera la libertad de acción de los trabajadores, tanto en términos materiales como simbólicos, o mejor dicho, tanto objetiva como subjetivamente. Por otro lado, el campo particular de existencia otorga a las organizaciones de trabajadores un lugar estratégico, central, en el mundo laboral, al ubicarse en el espacio donde habita el núcleo del poder político. Vimos que la politicidad es una constante de las relaciones laborales en este ámbito político por definición. El concepto de *intercambio político* nos permitió, en ese sentido, dar cuenta de la especificidad que creemos sustancial. Resulta dificultoso concebir la acción sindical sin remitir, en algún grado, a la acción política. En efecto, como hemos señalado también aquí, la acción política, la dimensión política de la acción desplegada por un sindicato, trasciende en muchos casos, lo que podría pensarse como una lógica estrictamente sindical, es decir, remitida con exclusividad a reivindicaciones de tipo sectorial.

Este hecho se produce independientemente de cómo construyan y recreen su representación cada uno de los sindicatos. Como atributo del campo trasciende las lógicas particulares de la acción sindical. Por encima (o por debajo) de este atributo propio de la estructura se encuentra cada lógica de representación desplegada. Es, de algún modo, un segundo nivel de análisis, en donde radican las prácticas concretas, las acciones, etcétera. Tema que hemos desarrollado en otros trabajos (Diana, 2008), aunque hay que destacar que en los casos que analizamos (ATE y UPCN) las dinámicas de representación son marcadamente diferentes.

Como hemos podido observar, la singularidad de este “espacio” genera situaciones diversas, tensiones y paradojas que le imprimen una dinámica propia. El Estado es a la vez soberano, empleador y Go-

- Poulantzas, N. (1980), *Estado, poder y socialismo*, Madrid, Siglo XXI.
- Rial, N. (2001), «La relación laboral en la administración pública central», en N. Rial (comp.), *Estado argentino: transformación de las relaciones laborales*, Fundación Unión y UNITREF, Argentina.
- Thwaites, M. (2005), «Estado: ¿qué Estado?», en M. Thwaites Rey y A. López (eds.), *Entre tecnócratas globalizados y políticos clientelistas*, Prometeo, Buenos Aires.

Resumen. «Trabajo y política: tensiones y singularidades de las relaciones laborales en el empleo público»

El Estado como espacio de trabajo constituye un ámbito sumamente complejo por la cantidad de tensiones y singularidades que allí se desarrollan. En este trabajo se pretende realizar algunas reflexiones en torno a las relaciones laborales en el ámbito público. En primer lugar haremos una aproximación a las discusiones acerca de la relación de empleo público; posteriormente, analizaremos las características centrales y particulares de este ámbito, prestando especial atención a la centralidad que la dimensión política asume en las relaciones laborales en general y en la acción sindical en particular. La estrategia metodológica seguida es eminentemente cualitativa, a partir fundamentalmente de entrevistas en profundidad realizadas a trabajadores del Ministerio de Trabajo de la nación argentina, delegados sindicales y funcionarios de distintos organismos.

Palabras clave: sindicatos, Estado, intercambio político, trabajadores públicos, conflicto.

Abstract. «Work and politics: tension and singularities of labour relationships in State employment»

Government as a work place is an extremely complex field because of the amount of tensions and singularities developing within there. This paper aims to perform an overview of labour relationships on the public sector. First, we will fulfil an approach to debates about State employment relationships. Secondly, we will study the central, particular features of the sector, paying special attention to the central position assumed by the political dimension towards labour relationships and trade union action. We use a mainly qualitative methodological strategy, based on in-depth interviews to workers of the Argentinean National Ministry of Work, trade union representatives and civil servants of different public organizations.

Key words: trade unions, State, political exchange, civil servants, conflict.

Entre la tradición y la innovación: políticas de empleo femenino y desarrollo rural *

Encarnación Aguilar, Carmen Lozano, Ignacio
L. Moreno y Alberto Pérez

Recibido: 5-V-08

Versión final aceptada: 24-X-08

1. Introducción

Este estudio pone en relación las políticas de empleo femenino con los Programas de Desarrollo Rural. Trata de analizar las causas del relativo éxito que estas políticas de empleo están teniendo en la inserción laboral y la autonomía económica de la mujer rural, así como ver cuál es la filosofía que dichos programas propugnan.

Nuestra hipótesis de partida es que el éxito o fracaso de muchos de estos programas radica en su grado de adecuación a la realidad del mer-

* Departamento de Antropología Social. Universidad de Sevilla. Grupo PAI Junta de Andalucía (SEJ-418). Correo electrónico: eaguilar@us.es. Subvencionado por: «Cultura Local y mercados globales. Propuestas para la gestión del Patrimonio en las políticas de desarrollo rural», I+D (SEJO2004-01372/SOCI), Ministerio de Educación y Ciencia y Fondos Feder; y por «Territorio, calidad e innovación: El diseño de la nueva ruralidad europea», I+D (SEJ2007-63537/SOCI), Ministerio de Educación y Ciencia y Fondos Feder. Una primera versión fue presentada en el I Seminario Internacional sobre Género, Trabajo y Economía Informal. Elche, 2008. Los autores agradecen los comentarios de los evaluadores anónimos de la revista que se han incorporado en su redacción.

cado local y a la construcción social del género sobre las que se sustentan las trayectorias vitales y la inserción laboral de esta población femenina. Por tanto, este tipo de políticas debe enfrentarse a un escenario laboral marcado por un doble condicionamiento: el género y la ruralidad.

El objetivo principal de este trabajo, que forma parte de una investigación más amplia sobre las transformaciones sociales en áreas rurales andaluzas, es analizar los ambivalentes resultados obtenidos por estas políticas en los últimos años en lo relativo a la inserción laboral y el fomento de la autonomía económica de las mujeres rurales. Por un lado, comprobaremos su fracaso en relación a los ingentes recursos financieros empleados allí donde la tutela administrativa termina por alimentar a una población rural subsidiada y, por otro, señalaremos su éxito allí donde estas acciones han conectado con los intereses de los actores sociales y han potenciando los recursos locales.

Este texto se estructura en cinco apartados. En primer lugar abordaremos la importancia que la categoría de género tiene en la segmentación del mercado de trabajo y el modo en que se produce la inserción de las mujeres en el mismo. En un segundo apartado analizaremos las características diferenciales que presenta el mercado de trabajo en los ámbitos rurales y, más concretamente, el paisaje que se ha dibujado en estos espacios a partir de la implantación de los Programas de Desarrollo Rural. En la tercera parte realizamos una breve presentación de los casos etnográficos que se van a analizar y de la metodología implementada a lo largo de la investigación, para pasar al estudio detallado de cada una de las experiencias. El cuarto epígrafe aborda las luces y las sombras de estos programas y sus consecuencias para el fomento del empleo femenino rural. Concluimos señalando los factores que originan el fracaso o el éxito de dichos programas, así como los retos que, en este ámbito, debe asumir la nueva generación de programas de desarrollo rural.

2. Género y participación laboral

El género constituye uno de los elementos sustantivos de las desigualdades sociales y, por tanto, sirve de base para la segmentación laboral¹ (Comas, 1995). Las categorías de género condicionan el modo

¹ Las categorías de clase social y etnia son los otros dos componentes fundamentales que actuarán en la estructuración selectiva de dichos mercados. Cualquiera de

Entre la tradición y la innovación...

en que se desarrollan las respectivas inserciones laborales de hombres y mujeres, los sectores concretos en los que esta se realiza, así como las distintas posiciones dentro de la estratificación laboral, modelando, finalmente, la composición de los mercados de trabajo (Borderías, 1991; Aguilar, 1995; 1998).

Esta condición marca la participación laboral de la mujer, no sólo por conducirla de forma preferente hacia determinados sectores de producción, sino también por influir en el modo en que se efectúa tal inserción, determinando su ausencia, continuidad o intermitencia en dichos procesos productivos. Las trayectorias laborales de las mujeres se adecuan así a los ciclos vitales femeninos dentro de su grupo de pertenencia, de forma relevantemente diferencial a la de los hombres.

Aunque es indudable que la participación laboral femenina ha sido un hecho constante entre las clases trabajadoras y no un fenómeno reciente, como se repite en exceso, es verdad que, en términos generales, la creciente feminización de la población activa es una realidad incuestionable. Una tendencia que marca tanto la composición de los mercados laborales en los países desarrollados, como la evolución de las representaciones sociales sobre el trabajo de la mujer, y que ha pasado de un modelo dominante marcado por la opcionalidad hacia otro en el que se combinan dedicación profesional y obligaciones familiares.

Lo interesante es que, si analizamos la lógica que rige la composición de estos mercados laborales, constataremos que esta nueva dinámica no ha conseguido anular los mecanismos de construcción social de la discriminación. Ello explica que la población trabajadora femenina tenga una mayor presencia en la economía informal y en el trabajo a tiempo parcial (Maruani, 1991) como parte de una estrategia empresarial que se presenta adecuada a los intereses de estas trabajadoras. Este principio nos permite entender, igualmente, que los sectores de preferente inserción laboral femenina sigan siendo los que requieren conocimientos, técnicas y destrezas naturalizadas como femeninas porque son fruto de su mismo proceso de socialización: servicio doméstico y cuidado de personas y turismo, entre otros. Unos trabajos, en muchos casos, poco cualificados y mal retribuidos que les facilitan el cumplimiento de sus obligaciones. En definitiva, que re-

estos elementos condiciona el distinto acceso a conocimientos, recursos y potencialidades de acceso a los mismos, lo que terminará por materializarse en la jerarquización laboral y en la composición diferencial de los mercados de trabajo.

producen unas condiciones laborales que no sólo no han cuestionado su posición social, sino que han venido a reforzarla (Comas, 1995).

De este modo, la desigual posición de hombres y mujeres en el mundo del trabajo hay que entenderla como resultado de la interacción entre el conjunto de conocimientos, recursos y valores que modelan sus distintas trayectorias vitales/laborales y las oportunidades externas que los mercados de trabajo les otorgan. Es evidente que tales condicionantes van a adquirir aspectos diferenciales en un ámbito como el medio rural, caracterizado por un menor dinamismo de su mercado laboral. Ello explica que desde la década de los años noventa, la inserción de la población laboral femenina haya sido uno de los ejes de los Programas de Desarrollo Rural. La filosofía de estas actuaciones ha intentado transformar el horizonte de muchas de estas mujeres, aunque sus efectos, como veremos, han estado mediatizados tanto por la naturaleza y la gestión de estas mismas acciones como por las determinaciones sociales del género que siguen pesando sobre las estrategias laborales.

3. Los Programas de Desarrollo Rural y las políticas de empleo femeninas

Entender que el género es una construcción social (Caplan, 1987; Ross y Rapp, 1984) y que, por tanto, se halla sujeto a continuas y distintas elaboraciones nos remite a la necesidad de conocer el contexto, las condiciones en las que se enmarcan dichas determinaciones.

El hecho de que este trabajo se desarrolle en el medio rural otorga a estos procesos de integración laboral una serie de características diferenciales, ya que a los problemas comunes derivados de la falta de infraestructuras y de accesos a los servicios, a la tecnología, la educación, etcétera, a los que se enfrenta la población rural, hay que añadir la suma de condicionantes derivados de su condición de mujer. El caso dinamismo de los mercados laborales rurales y las limitaciones estructurales del medio rural español ofrecen menos posibilidades a unas mujeres, que, a medida que adquieren responsabilidades familiares, ven limitado su acceso a mercados de trabajo extralocales. Una situación que se manifiesta no tanto en las diferentes tasas de actividad entre mujeres rurales y urbanas, como en el significativo saldo positivo a favor de mujeres rurales en el sector de la economía informal (Camarero y Oliva, 2004).

Entre la tradición y la innovación...

De este modo, las limitadas expectativas de empleo las terminan situando en aquellos sectores que requieren de una escasa o nula cualificación, que son poco estables y que están altamente precarizados. Ello explica que las mujeres tengan una presencia mayoritaria en trabajos a tiempo parcial y de carácter temporal, con especial incidencia en el sector turístico y de servicios. Observamos, por tanto, cómo el panorama laboral de esta población femenina viene marcado por una doble determinación relacionada con su condición de mujer y de ruralidad (Cruces y Palenzuela, 2006).

Estas circunstancias han situado a la población rural femenina entre los colectivos de atención preferente de las Políticas de Desarrollo Rural europeas, a partir del diseño de una serie de proyectos orientados específicamente a la formación e inserción laboral de las mujeres rurales. Se instituye así un nuevo contexto social desde el que analizar la realidad y también los cambios que están afectando a la población laboral femenina en la actualidad.

La nueva filosofía del desarrollo europeo está íntimamente asociada al diseño de una nueva realidad rural, consecuencia de la función que estos espacios han adquirido en las sociedades posindustriales como proveedores de bienes y servicios a través de la incorporación de las nociones de calidad, naturaleza, territorio y tradición (Camarero y González, 2005). Una ruralidad que está sumida en pleno proceso de transformación, desde su especialización agrícola y productiva, hacia la diversificación de sus actividades económicas, lo que está favoreciendo el desarrollo del tejido industrial y de servicios y propiciando, de este modo, la terciarización de los territorios rurales así como la creciente centralidad que, desde estas acciones, se está otorgando al patrimonio y a los productos locales (Aguilar, 2007; Lozano, 2007).

Uno de los motores fundamentales de actuación de esta política de desarrollo rural ha sido la Iniciativa LEADER, que comenzaría a funcionar a partir de 1991 y que estaba concebida como un paquete de medidas específicas tendentes a paliar los efectos de la aplicación de la Política Agraria Común (PAC) en las áreas dotadas de un menor crecimiento económico, mediante la puesta en valor de los recursos del medio rural y la potenciación del turismo rural. El éxito de esta medida, caracterizada por su enfoque territorial, integrado y participativo, propició la adopción del LEADER II (1994-1999) y, en el caso español, la aprobación de un programa para dinamizar las regiones con un carácter más agrícola. Con este programa titulado Programas de Desarrollo y Diversificación de la Economía Rural (PRODER), que estuvo vigente para el periodo 1996-1999, se

pretendía reconocer la singularidad de tales áreas a partir de la aplicación de un conjunto de medidas orientadas a la diversificación de las actividades económicas.

Las actuaciones sobre el medio rural no han cesado desde entonces, ya que, a partir del año 2000, y con el horizonte de 2006, tales programas fueron prorrogados y agrupados, dando lugar a los actuales LEADER + y PRODER II. Finalmente podemos señalar que, para el ámbito temporal 2007-2013, se ha diseñado el denominado Fondo Europeo Agrícola para el Desarrollo Rural (FEADER), cuyo principal reto es la agrupación de la gran diversidad de programas existentes en la actualidad. Esta medida trata de dotar al desarrollo rural del mismo rango que las restantes políticas agrícolas de la PAC y de crear una herramienta definitiva para consolidarlo como segundo pilar de la política comunitaria (Moyano, 2005).

A raíz del éxito del modelo LEADER, la Comisión Europea aprobó, para el periodo 2001-2006, la creación de la Iniciativa EQUAL con el objetivo de favorecer a colectivos especialmente frágiles en los mercados laborales, como es el caso de jóvenes y mujeres. El último paso en este sentido ha venido marcado por la reciente incorporación horizontal de la política de género y juventud en las distintas administraciones regionales del Estado español. Esta transversalidad del género en las políticas de desarrollo tiene entre sus objetivos la dotación de recursos formativos, informativos y financieros que proporcione a estas mujeres herramientas con las que poder desenvolverse en el mercado laboral de una manera efectiva (Díaz, 2005) en consonancia con sus expectativas y motivaciones.

Este contexto de creciente intervención institucional y de concesión de importantes dotaciones económicas es el que, lógicamente, ha determinado la transformación de estos territorios rurales, que, poco a poco, han ido despojándose de su imagen anclada en la tradición para ofrecer la visión de nuevos paisajes dotados de dinamismo. La figura del emprendedor constituye uno de los paradigmas de este proceso (Sampedro y Camarero, 2007) ya que supone una de las estrategias fundamentales para abordar el problema de paro estructural al que se enfrenta una parte importante de los territorios españoles y evitar el éxodo continuo de la población (Camarero, 2005). En el caso de la población femenina, se ha apoyado la creación de este tipo de experiencias mediante el fomento de las iniciativas de autoempleo, así como la promoción de la participación y el asociacionismo, lo que ha encaminado a estas mujeres hacia nuevos nichos laborales propios de una economía rural cada vez más diversificada (Díaz, 2006).

4. Viejas y nuevas respuestas femeninas al desarrollo rural

Es evidente que, frente a estas macropolíticas, se sitúan las realidades locales sobre las que actúan, y que es en ellas donde es posible evaluar el alcance que estas medidas están teniendo en la población rural femenina. Los casos que vamos a exponer a continuación forman parte de un proyecto de investigación más amplio desde el que se reflexiona sobre el papel de cultura local en la nueva dinámica del desarrollo de los territorios rurales. Un análisis sustentado en el estudio de seis comarcas andaluzas, seleccionadas en función de sus características socioeconómicas así como de los diferentes proyectos de desarrollo implementados en cada uno de estos territorios².

La metodología que sustenta esta investigación ha combinado el análisis de las fuentes documentales y estadísticas con el estudio cuantitativo y cualitativo realizado en base a una muestra representativa. El análisis documental, que se ha dedicado a ahondar en la abundante normativa de la PAC, así como en los programas específicos que se han implementado en las comarcas, nos ha proporcionado un adecuado acercamiento a la realidad institucional de estos territorios. Por otro lado, el desarrollo del trabajo de campo en las distintas zonas de estudio se ha sustentado en la observación de los procesos a estudiar y en la realización de 81 entrevistas semidirectivas a una diversa muestra de actores locales (41 hombres y 40 mujeres). En una primera etapa se efectuaron entrevistas abiertas a informantes-clave: agentes de desarrollo local, alcaldes y otros agentes institucionales, a través de las cuales obtuvimos una visión altamente cualificada de las características de la zona y de los procesos que se pretendían analizar, lo que nos permitió identificar a los principales actores sociales implicados. A partir de esta información, seleccionamos una muestra representativa de actores locales, clasificados en las categorías de empresarios y promotores; políticos y técnicos; miem-

² Se trata de las comarcas de Sierra de Cádiz y Doñana (Cádiz), representativas de la relación entre proyectos de desarrollo y parques naturales; Sierra de Segura (Jaén) y Guadajoz-Campaña Este (Córdoba), significativas en cuanto territorios especializados en agroindustria de olivar; Alpujarra Alta (Granada), zona caracterizada por su línea prioritaria de desarrollo en turismo cultural, y Guadalteba (Málaga), comarca arquetípica de la nueva demarcación administrativa generada por los programas de desarrollo.

bros de asociaciones y agricultores y ganaderos, a los que se realizaron las pertinentes entrevistas.

La aplicación de esta técnica nos ha proporcionado una valiosa gama de información sobre la perspectiva de los actores, dado que sus discursos y valoraciones sobre sus itinerarios personales, sus expectativas laborales, así como su visión de las políticas de desarrollo, constituyen los elementos medulares de esta investigación.

Ilustrar la vertiente de género implícita en estas acciones nos llevó a escoger las tres comarcas más representativas para los objetivos del trabajo que aquí proponemos: Sierra de Cádiz, Guadalupe (Málaga) y Sierra Mágina (Jaén). Las razones de la elección se basaron tanto en criterios de representatividad espacial, dada la extensión de Andalucía, como en el interés por valorar diversos sectores económicos sobre los que actúan unos u otros proyectos de desarrollo.

Debemos señalar que, aunque la comarca constituye la unidad territorial de aplicación de las políticas de desarrollo, no hay datos estadísticos oficiales desagregados a este nivel. A pesar de ello, hemos tratado de caracterizar la composición de los mercados laborales de cada uno de los territorios analizados con objeto de vincularlos con algunas de las razones del éxito o fracaso de estas actuaciones sobre el empleo femenino.

CUADRO 1. Porcentaje de trabajadores ocupados por sector de actividad a nivel comarcal

Sectores de actividad	Guadalupe	Sierra de Cádiz	Sierra Mágina
Agricultura	50,0	48,3	63,6
Industria	7,6	8,9	9,9
Construcción	15,0	13,6	7,9
Servicios	27,4	29,2	19,6
Total	100	100	100

Fuente: Datos económicos y sociales de los municipios de España, Caja España (2008). Elaboración propia.

Los datos que hemos elaborado para el cuadro 1 muestran que la distribución e importancia de los sectores económicos en las tres comarcas tienen una estructura bastante similar, ya que en todas ellas el sector agrícola y ganadero es el que ofrece mayores tasas de población

Entre la tradición y la innovación...

empleada. Las diferencias entre ellas son de grado al interior del sector y relativas a la centralidad y especialización productiva. En este sentido, la ganadería porcina tiene una gran importancia en la comarca malagueña de Guadalupe, ya que sustenta una importante industria agroalimentaria de elaboración de embutidos, así como diversas empresas de fabricación de piensos. Por su lado, la especialización olivarera en Sierra Mágina muestra una comarca articulada histórica y económicamente en torno a su potente agroindustria, que en los últimos años se ha orientado a la potenciación del valor añadido del producto para la comarca (denominación de origen del aceite, marcas de calidad, fábricas de embotellado y etiquetado, distribuidoras...).

De todas formas, y a efecto de lograr un acercamiento más aproximado a la composición de estos mercados de trabajo, hay que señalar que, en los tres casos, los porcentajes del sector industrial muestran un número inferior al de su presencia real en cada comarca. La razón de este desfase estriba en el tratamiento estadístico de los datos, que cuantifica como artesanales pequeños negocios con especialización agroalimentaria que no cumplen con los requisitos numéricos de extensión y a los trabajadores establecidos para su clasificación como industriales, por lo que son añadidos al sector agrícola y ganadero.

Esta calificación a la baja de los porcentajes industriales es especialmente patente en la Sierra de Cádiz, que, por sus singulares características orográficas, representa el tipo de economía más diversificada tanto en el sector agrícola y ganadero como en el industrial, con una importante y tradicional industria agroalimentaria de queso y embutidos y complementada por la del cuero, textil y madera, y lo que es más importante, por una creciente especialización turística, potenciada precisamente a partir de proyectos de desarrollo que se sustentan en la explotación de sus recursos paisajísticos, naturales y culturales. Es este sector el que mayor tasa de empleo está ofertando en la actualidad, si bien, como sabemos, con unas características muy difíciles de cuantificar estadísticamente, no sólo por su temporalidad, sobre todo por su carácter informal.

Sobre el fondo de esta amplia muestra, que nos ha aportado suficientes datos sobre el contexto socioeconómico en que se inscriben las iniciativas de empleo que queremos analizar, escogimos tres tipos de iniciativas que nos permitieran analizar, en profundidad, el modo en que a nivel local se concretan y se ejecutan estas acciones de promoción del empleo femenino. Representaban tres casos que habían

tenido viabilidad más allá de la primera etapa formativa amparada institucionalmente, pero que, en la actualidad, se encontraban en distintas situaciones de cara a su continuidad futura. Por un lado, el caso de Guadalteba presenta una mayor incertidumbre relativa a su sostenibilidad, vinculada a su mayor tutela institucional. Por otro, el caso de Sierra de Cádiz y, sobre todo, el de Sierra Mágina constituyen buenos ejemplos de las posibilidades que poseen estos programas en términos de generación de espíritu empresarial femenino y de conformación de iniciativas empresariales, más allá del primer apoyo técnico y financiero.

Los datos extraídos nos han permitido evaluar la potencialidad real de estas emprendedoras en el contexto de las iniciativas de empleo femenino implementadas en zonas rurales³. Los tres talleres representan muy bien las distintas respuestas arquetípicas con las que, a nivel local, se está respondiendo a un mismo fenómeno global. Contienen, además, un importante grado de significación para Andalucía que creemos que puede extrapolarse, con escasos matices, al actual escenario de la España del desarrollo rural. Así, el primer caso, ubicado en la comarca de Guadalteba, nos desvela el discutible éxito de estos programas cuando existe escasa vinculación entre la especialización laboral que se otorga a estas mujeres y la conformación de su mercado de trabajo. En el segundo mostramos las otras dos experiencias, en las comarcas de la Sierra de Cádiz y de Sierra Mágina, como modelos exitosos, por cuanto han conseguido incentivar el espíritu empresarial al activar recursos de la cultura local y promocionar nuevos yacimientos de empleo rural que han terminado por restituir a las mujeres saberes y técnicas que han transitado desde la invisibilidad de los espacios domésticos a su reconocimiento profesional, desde la tradición a la innovación.

4.1. El desarrollo rural como contexto institucional

La primera de las experiencias analizadas pretende ilustrar, a partir del estudio de un taller de empleo implementado en la comarca mala-gueña de Guadalteba, el escaso éxito que presenta una parte importante de estas iniciativas. Elegimos este territorio por ser un claro

³ Que están integradas en la muestra total de la investigación y representadas por las 12 mujeres participantes en estos talleres, distribuidas según comarcas: tres en Sierra Mágina, tres en la comarca de la Sierra de Cádiz y seis en Guadalteba.

ejemplo de la *densidad institucional*⁴ (Amin y Thrift, 1994) que se ha generado en los diferentes espacios rurales como consecuencia de la implantación de los programas de desarrollo rural y de la necesidad de gestionar y optimizar los recursos económicos. Una dinámica que ha propiciado la creación de una extensa red de organismos nuevos que, encabezados por los Centros de Desarrollo Rural, se han extendido por los nuevos escenarios rurales que, hoy en día, forman parte indisoluble de su paisaje.

Esta comarca se instituyó administrativamente en 1993 como consecuencia de la creación del Consorcio Guadalteba, organismo de carácter supramunicipal cuyo primer objetivo fue mancomunar los servicios de recogida de residuos sólidos de la recién creada demarcación⁵. Lo característico de este caso es que esta entidad supramunicipal se ha consolidado como un innovador sistema de gobierno territorial a través del diseño de una compleja red institucional que se configura como una plataforma de cooperación organizacional para el desarrollo.

A través de este organismo se ha centralizado la gestión y planificación de los distintos servicios y programas que se implementan a nivel territorial y en el que se integran tanto el Grupo de Acción Local (GAL) como diversas oficinas administrativas comarcales. Por supuesto, y por lo que a nuestro tema se refiere, dentro de su organigrama se integra el Centro de Iniciativas para la Mujer (CIM), creado en 1995 con el objetivo de centralizar las diversas iniciativas orientadas a este colectivo⁶.

Los Talleres de Empleo constituyen un buen ejemplo de la multiplicidad de acciones de formación y empleo que, cotidianamente, se

⁴ El concepto de *densidad institucional* desarrollado por estos autores no sólo implica la presencia de instituciones dentro de un territorio, sino que para que exista una situación de este tipo se deben cumplir cuatro elementos indispensables: 1) interacción entre instituciones; 2) conseguir la representación de la población a través de distintos entes; 3) existencia de un proyecto común; 4) unas normas y conductas comunes, lo que supone una implicación y participación social en este proyecto.

⁵ Está situada en el extremo noroccidental de la provincia de Málaga, formada por ocho pueblos con bases económicas agrícolas y ganaderas, principalmente.

⁶ Desde el año 2002 se implementa a través del CIM el Plan de Igualdad de oportunidades de la comarca. El objetivo principal II del plan (Implementar y evaluar una actuación coordinada entre los diferentes agentes sociales, políticos e institucionales de la comarca de Guadalteba, en materia de Igualdad de Oportunidades con el fin de dar respuestas concretas a las necesidades detectadas en la comarca) especifica la labor aglutinadora y facilitadora de recursos que ha intentado desarrollar este centro desde su creación.

ofertan para la formación de la población rural, así como de la tupida red de iniciativas de fomento del empleo femenino que coexiste en estos espacios. Son demandados por los ayuntamientos al Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Tienen una duración mínima de seis meses y máxima de un año, y desde el inicio del proyecto las alumnas-trabajadoras son contratadas por la entidad promotora, recibiendo un salario⁷. En ellos se imparte formación profesional teórico-práctica, a la vez que ejecutan un trabajo de utilidad pública y social con el objetivo último de motivar el autoempleo.

El taller que analizamos se desarrolló del 2004 al 2005, y constaba de tres módulos: cerámica, vidriera y encuadernación. Lo más significativo del proceso es que, del total de las 24 mujeres participantes, sólo 16 se mostraron interesadas en formar parte de la cooperativa que permitiese dotar de continuidad a la actividad, tal y como se les propuso desde el Consorcio Guadalteba. Y todo ello a pesar del apoyo que recibieron desde diferentes instancias: el ayuntamiento cedía las infraestructuras y la maquinaria y podían acogerse a una ayuda a cooperativas de nueva creación financiada por el Fondo Social Europeo al tiempo que los técnicos de la Unidad Territorial de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT) les ofrecían asesoramiento constante y gratuito.

Por tanto, aunque se han invertido múltiples esfuerzos financieros y técnicos, la realidad, año y medio después, es que esta iniciativa sólo ha tenido continuidad en un taller de encuadernación, que responde al título de ENMACA, en el que trabajan dos de las cinco mujeres que empezaron originalmente. La iniciativa se ha consolidado, tal y como señalan sus protagonistas, porque su edad (49 y 50 años) y sus situaciones familiares (casadas y con hijos mayores) favorecen su dedicación a la nueva empresa. Este proyecto ha contado desde su misma creación con un apoyo institucional continuado, tanto en el aspecto económico, desde la oficina comarcal de la UTEDLT y a través del programa *Emprender en Femenino*, como en el ámbito de la promoción y la publicidad, a través del Grupo de Acción Local (GAL), con el programa *¡Empléate y Avanza!*, así como de la página web de *emprendedoras rurales*. Por supuesto, han solicitado una subvención del programa PRODER para la modernización de la maquinaria y, desde luego, han contado con el apoyo constante en asesoramiento, gestión e información de los técnicos del Consorcio de Guadalteba.

⁷ Este salario nunca puede ser menor de 1,5 veces el Salario Mínimo Interprofesional, unos 570 euros/mes en 2007. Por lo tanto, se calcula en unos 855 euros/mes el salario medio de los Talleres de Empleo.

El futuro de esta empresa parece asegurado teniendo en cuenta que los encargos institucionales no se han reducido desde que llevan funcionando, sino más bien todo lo contrario. Tienen expectativas reales de afrontar la restauración de las encuadernaciones de los distintos archivos municipales; el número de encargos particulares también ha aumentado. Podríamos adelantar, pues, que tienen posibilidades de sostenibilidad futura. La lógica empresarial, vinculada a la obtención del beneficio económico del negocio, no es uno de los objetivos centrales de estas mujeres.

La situación que exponemos no es extraordinaria en el contexto social rural, ni en lo relativo a la movilización de abundantes recursos económicos y de conocimiento ni en cuanto a la existencia de una densa red de instituciones que auspicia tales acciones. Tampoco lo es el escaso éxito conseguido por estos programas, ni la falta de expectativas de muchas de estas mujeres para responder a ese espíritu emprendedor que tanto se intenta potenciar desde las Políticas de Desarrollo. Estos proyectos deben enfrentarse a los valores patriarcales que aún hoy persisten en muchas de estas poblaciones rurales, así como a una realidad marcada por las responsabilidades familiares que ancla a estas mujeres a sus espacios domésticos. Ello explica, en la mayoría de los casos, el desajuste que existe entre la alta participación femenina en estos talleres y los escasos resultados que se obtienen en lo relativo a la creación de empleo:

La mayoría de las personas que hacen estos cursos son mujeres porque realmente son las que están peor en cuanto a opciones laborales, y pueden pedir ayuda para sus labores en la casa a sus madres o a quien sea para hacer el curso, pero luego cómo van a ponerse a trabajar si tienen que volver a sus quehaceres cotidianos. ¿Cuántas mujeres han acabado trabajando después de estos talleres? Si miras estas estadísticas, ves que el porcentaje es mínimo [Técnica de Desarrollo, 36 años].

Podemos indicar, por tanto, que la verdadera motivación que impulsa a muchas de estas mujeres a participar en estas iniciativas sigue estando muy lejos del pretendido espíritu empresarial que se trata de fomentar desde la Administración. Para responder a otras expectativas se sitúan, de un lado, en la esfera de la sociabilidad que toda actividad extradoméstica supone y, del otro, en su conversión en una estrategia económica para sus grupos domésticos, una forma segura y fácil de obtener un salario y un medio para asegurar la percepción futura de una prestación de jubilación, a partir de su actual cotización fiscal como empresarias:

Mis hijas están en Málaga estudiando, prácticamente yo lo tenía todo hecho [...]. Porque era una manera también de estar fuera de la casa y de aprender algo y aparte de eso aporta un dinero también a la casa porque en el taller de empleo, pues quieras que no, te dan un sueldo, ¿no? [Mujer, 50 años. Socia en empresa de encuadernación].

Hacer cursos constituye, de este modo, un fin en sí mismo, alejado de cualquier otro tipo de expectativa de empleo. Y es, desde este punto de vista, una estrategia imbricada con los proyectos familiares y con las trayectorias vitales de estas mujeres, más que una auténtica salida laboral. El resultado nos remite a la paradoja de una población rural femenina, en teoría, más cualificada que la masculina, y sin embargo con menos posibilidades de empleo:

Tengo 50 años, soy maestra y [...] he hecho muchos cursos... de informática, de Internet [...], antes de mecanografía, otro de mecanografía al tacto, de inglés básico y de inglés avanzado..., algunos cursos de cocina, hice otro curso de manualidades hace algunos años aquí en el pueblo, también hicimos un curso sobre el patrimonio de la comarca [...] en el que íbamos por toda la comarca [...], luego he hecho otros cursos relacionados con el trabajo de maestra cuando aún ejercía, cursos de didáctica. [Mujer, 50 años].

El carácter hipotético de esta formación se fundamenta en el mismo hecho de la falta de homologación de gran parte de estos ciclos formativos para acceder al mercado de trabajo. Una paradoja que cierra el círculo del desajuste entre la filosofía que estas políticas de desarrollo persiguen y los resultados reales alcanzados:

Estos títulos luego no están homologados, algo tan tremendo como eso, están seis o siete meses haciendo la teoría y otros tantos con las prácticas, pero luego no les sirve para conseguir un trabajo, no les sirve para nada. Y a pesar de estos fallos de base el dinero que reciben estos programas de Europa es algo horroroso... Pero esas personas ¿pueden cumplir el objetivo? No, porque no tienen los títulos homologados, tú evalúas comprobas y ves que no funciona. [Técnica de Grupo de Desarrollo, 34 años].

4.2. Innovando en todos los sentidos

Los dos casos siguientes constituyen el contrapunto a esta situación, pues son experiencias que, a partir de la utilización del principal producto de la zona, el aceite de oliva, han sabido combinar tradición e innovación en la elaboración de productos cosméticos artesanales. Se

Entre la tradición y la innovación...

trata de la empresa Olea Cosméticos, SL, integrada por cinco mujeres y ubicada en Pegalajar (Jaén)⁸, y de la cooperativa Esencia Oliva SCA, liderada por tres mujeres y que desarrolla su actividad en Olvera (Cádiz)⁹.

Para entender el contexto sociológico de estas iniciativas, recordemos que nos encontramos en dos territorios que concentran las singularidades espaciales y económicas ya apuntadas, pero que, además, poseen una orografía montañosa, mayor en la comarca de la Sierra de Cádiz, lo que los ha situado en una situación de periferia económica hasta bien entrada la década de los años setenta. Esta situación ha permitido, no obstante, una mayor conservación de los recursos naturales, lo que ha posibilitado la inclusión de Pegalajar en el Parque Natural de Sierra Mágina¹⁰ y de Olvera en la Reserva Natural Peñón de Zaframagón¹¹ y que ha redundado en la mayor calidad de sus aceites y en su distintividad. Unos rasgos que les han permitido obtener sendas denominaciones de origen; la DOP del aceite Sierra de Cádiz¹² y DOP del aceite Sierra Mágina¹³. Estas estrategias han posicionado a dichos territorios en una situación ventajosa en la actualidad, de cara a las nuevas directrices del mercado y consumo (Aguilar y Lozano, 2008).

Se trata además de dos zonas que han sido objeto de actuaciones diversas por parte de la variada gama de programas de desarrollo ru-

⁸ La empresa se creó en 2001 en Pegalajar, una pequeña localidad de algo más de 3.000 habitantes, situada al sur de la provincia de Jaén y perteneciente a la comarca de Sierra Mágina.

⁹ Se creó en 2002 en Olvera, un municipio de 8.583 habitantes, situado al noreste de la sierra de Cádiz y enclavado en la Ruta de los Pueblos Blancos.

¹⁰ El Parque Natural de Sierra Mágina fue declarado en 1989. Se extiende sobre 19.900 hectáreas de terreno con una orografía abrupta y de difícil acceso, incluyendo en sus límites una parte o la totalidad de nueve términos municipales.

¹¹ La Reserva Natural Peñón de Zaframagón se localiza en el límite entre las provincias de Cádiz y Sevilla, en los términos municipales de Olvera y Coripe, respectivamente. Fue declarado como tal en el año 2000 y ocupa una superficie comprendida por 135 hectáreas de la reserva natural y 311 hectáreas de zona de protección. Al sur del mismo, se encuentra el Parque Natural de Grazalema, cuyo atractivo turístico, junto con la existencia de la vía verde, está posibilitando el desarrollo de diversas iniciativas ligadas al turismo rural.

¹² El Reglamento de la Denominación de Origen Sierra de Cádiz y de su Consejo Regulador fue aprobado mediante el orden de 12 de junio de 2002.

¹³ La Denominación de Origen Sierra Mágina fue constituida mediante reglamento, aprobado por orden de 29 de noviembre de 1995 de la Consejería de Agricultura y Pesca y ratificado por orden de 25 de febrero de 1997 del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca. Se inscribió en el Registro Unión Europea, mediante el Reglamento CE n.º 2107/1999 de la Comisión de 4 de octubre de 1999.

ral, tanto europeos como de ámbito estatal y regional, a los que hemos hecho mención anteriormente. A partir de ellos se han tratado de superar los problemas estructurales que presentaban dichos espacios a través de la dinamización de los distintos sectores, la reorientación de las economías comarcales con la puesta en valor de sus recursos endógenos, así como en la utilización de nuevos conocimientos y tecnologías a fin de incrementar la competitividad de los productos y servicios territoriales.

En este contexto de diversificación de la economía en torno al aceite de oliva y de valorización de las potencialidades naturales, paisajísticas y patrimoniales del territorio, se insertan estas dos experiencias, cuyas trayectorias presentan múltiples puntos de convergencia. En ambos casos, sus protagonistas poseían una trayectoria vital y laboral muy representativa de los valores de género que venimos comentando, suficientemente extendida entre la población femenina en las zonas rurales de Andalucía, en las que el valor opcional del trabajo femenino y el ciclo estacional de la agricultura modelan la vida laboral de estas trabajadoras. Por otro lado, todas sus integrantes habían participado en la variada oferta de cursos ya casi instituidos como *propios de mujeres*.

Lo novedoso en el caso de la empresa Olea Cosméticos, fue que ellas mismas tomaron la iniciativa de su formación al considerar que los contenidos ofertados por estos cursos no les aportaban los conocimientos necesarios para su inserción laboral. De modo que solicitaron a la Administración la realización de un taller de fabricación de jabones a partir del aceite de oliva, que les permitiera recuperar toda una serie de conocimientos y manejos tradicionalmente desarrollados por las mujeres de la zona, así como rentabilizar determinados usos del aceite, más allá de sus fines estrictamente alimenticios, hasta ese momento desaprovechados:

Todo empezó porque nosotras queríamos hacer algo con el aceite, porque como tú ya habrás visto lo que tenemos es mucho aceite, pero no servía nada más que para comer. Nosotras queríamos darle otra utilidad. [Socia de la empresa Olea Cosméticos, 44 años].

Tras la realización de estos cursos, avalados en el caso de Olea Cosméticos por la Iniciativa NOW Parques Mediterráneos del Siglo XXI, y por la DO Sierra de Cádiz para Esencia Oliva SCA, y una vez adquiridos los conocimientos básicos, decidieron crear sus propias empresas de elaboración artesanal de cosméticos utilizando ingredientes

naturales (aceite de oliva, plantas aromáticas, etcétera) que les otorgan propiedades terapéuticas y medicinales. La singularidad de esta experiencia radica, por tanto, en que la creación de esta amplia gama de productos ha ido de la mano de la recuperación y recopilación de técnicas y conocimientos locales en el uso terapéutico de las hierbas, emplastes o infusiones. Se ha acudido, claramente, a ese fondo de conocimientos que muchas mujeres poseían y al conjunto de procesos que había visto hacer a sus madres o abuelas en sus casas, pues la fabricación de jabones con el aceite que previamente había sido utilizado para cocinar era una de tantas técnicas ejercitadas por las mujeres hasta bien entrada la década de los años sesenta del siglo XX:

Aquí en el pueblo se hace jabón casero. Como en todos sitios con aceite usado [...]. Lo que pasa es que aquí en el pueblo las abuelas todo lo curan con hierbas a base de cataplasmas e infusiones y nosotras vimos ahí una oportunidad. Y luego, también, pues como estamos en la sierra, pues utilizar el tomillo, el romero, la mejorana. [Socia de la empresa Olea Cosméticos, 37 años].

De lo que se trataba con estas iniciativas era de rescatar y mejorar un producto tradicional, pasando del rústico jabón verde utilizado para fregar y lavar la ropa a una gama de delicados jabones y aceites terapéuticos para uso cosmético. Activar estos recursos con espíritu emprendedor ha requerido la aplicación de un conjunto de innovaciones que permitieran adaptar los productos a las demandas actuales, no sólo en lo relativo a los requerimientos higiénicos y sanitarios, sino especialmente en la utilización de las nuevas tecnologías, como herramientas de divulgación, comercialización y venta de los mismos, así como en la incorporación de técnicas de marketing.

Esta apuesta por la calidad de sus procesos y productos viene avalada por distintos sellos o distintivos: la utilización de aceites ecológicos y/o con denominación de origen, así como la obtención de la Marca Parque Natural, mecanismo institucional que garantiza la vinculación de estos productos con un espacio natural protegido y, especialmente, con los valores ecológicos y naturales del mismo.

En ambos casos, este recorrido no estuvo exento de dificultades, pues a las incertidumbres que devienen de la naturaleza misma de este tipo de experiencias emprendedoras, se sumó la doble condición de mujeres rurales. Están enfrentados, por ejemplo, a los obstáculos asociados a las representaciones de género que consideran que la capacidad de gestión y decisión no son destrezas vinculadas a las muje-

res, así como a los problemas para compatibilizar las labores domésticas y el cuidado de los hijos con la organización de una empresa:

Yo creo que es que no creían en nosotras, en el proyecto nuestro; yo personalmente creo en eso. Éramos mujeres, y para ellos lo que íbamos era a pasar el tiempo, y ya está. [Socia de Esencia Oliva, 44 años].

A estas trabas habría que sumar, en el caso Esencia Oliva, el escaso apoyo institucional que encontraron a la hora de ubicar y dar forma a la empresa, sobre todo si tenemos en cuenta que la formación que habían recibido había sido ofertada e impulsada desde estas instancias, lo que no deja de ser paradójico con respecto al modelo de desarrollo que se trata de fomentar desde la misma administración.

Lo importante es que, una vez superados los obstáculos inherentes a este tipo de actividades, encontramos dos iniciativas empresariales que han logrado canalizar su carácter emprendedor, y lo han conseguido con notable éxito, tal y como lo atestiguan los numerosos premios a la iniciativa empresarial y a la innovación que actualmente poseen¹⁴. Unas experiencias que han logrado fomentar la puesta en valor de recursos locales y, no lo olvidemos, han supuesto la visibilización con fines productivos y comerciales de unos conocimientos, destrezas y técnicas naturalizados como femeninos y vinculados al ámbito doméstico (Elson y Pearson, 1981).

5. Luces y sombras en la promoción del empleo rural en Andalucía

Los casos hasta aquí expuestos muestran hasta qué punto la pretendida potencialidad de los programas de desarrollo rural en la promoción del empresariado rural femenino tiene luces y sombras. Ello es

¹⁴ En el caso de Olea Cosméticos han obtenido: el segundo premio del Certamen Emprende en la categoría de Creación de Empresas (Start Up) de la Confederación de Empresarios de Andalucía y la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía. Galardón nacional del Certamen Europeo EUROWARDS de Louvain la Neuve (Bruselas) como representante nacional en la Start Up; Premio Puerta de Andalucía concedido por la Junta de Andalucía y el Grupo Summa Hoteles como ejemplo de innovación e investigación; Premio a la Iniciativa en Expoliva 2003; Premio a la Innovación y el Desarrollo en Expohuelma 2003; Premio Jaén Nuevo Milenio de la Caja Rural a la Iniciativa (Premios Jiennenses del Año 2003); Premio Meridiana 2004, que concede el Instituto Andaluz de la Mujer.

así porque tales políticas constituyen sólo la cara institucional de este nuevo contexto social en que se mueve la población rural femenina. Estos programas actúan sobre los condicionantes de género y la existencia o no de cultura empresarial en los distintos contextos locales. A este nivel se sitúan las estrategias de estas mujeres rurales cuyo poder de decisión y expectativas laborales se mueven entre ambos polos: las nuevas oportunidades de empleo que estas acciones ofertan a las mujeres y los obstáculos y expectativas relativas a su doble condición de mujeres y rurales.

Lo datos aquí expuestos nos han mostrado que las posibilidades de éxito de estas iniciativas que, en la práctica, están concebidas a escala europea e impuestas desde arriba, dependerán, en gran medida, de su adecuación a la realidad local. De este modo, la sostenibilidad de dichas acciones estará relacionada con las características propias de la composición del mercado de trabajo de cada una de las comarcas. Así, tal y como hemos visto en los estudios de caso, esta vinculación entre el sector económico y las iniciativas de empleo femenino se da en los ejemplos de Sierra Mágina y Sierra de Cádiz, dado que constituyen experiencias que suponen un paso más en la búsqueda de valor añadido, para un producto como el aceite y en la diversificación de actividades en torno a dicha actividad, abriendo nuevos yacimientos de empleo, explotando nuevas aplicaciones de los saberes locales y, en definitiva, potenciando la identificación territorial con los productos endógenos de sus respectivas comarcas.

El ejemplo de Guadalteba, por el contrario, no contiene ninguna de estas características. Apuesta por sectores que no tienen ninguna apoyatura, ni productiva ni de mercado, a nivel económico en la zona y por una actividad que está desvinculada de la cultura local y del *saber hacer* tradicional. De modo que es un buen referente de la falta de ajuste real entre la magnitud de medios y programas de apoyo a la inserción laboral rural femenina y los pobres resultados obtenidos, ya que son iniciativas escasamente productivas y con bajas posibilidades de empleo. Son actuaciones en las que la gestión y la fiscalización de la subvención termina por desviar el objetivo de muchos de estos programas y que, en realidad, responden a la existencia de unos fondos que, a toda costa, hay que gastar de forma inmediata. De ello se deriva que sus resultados mantengan escasas posibilidades de sostenibilidad a medio plazo:

Ese es el problema, el problema es que hay programas muy buenos pero que no tienen una continuidad, por ejemplo [...] resulta que cuando le toca re-

coger lo sembrado ya no viene dinero para el proyecto. [Técnica de Desarrollo, 34 años].

En este contexto generado por las políticas de desarrollo —que no es sólo privativo de los programas de empleo femenino— podemos comenzar a afirmar que este pretendido espíritu emprendedor, con su oferta continuada de ayudas, proyectos y complementos, se mantiene gracias a la insistencia institucional, con su oferta continuada de ayudas, proyectos y complementos. Ello nos lleva a plantear si estas iniciativas empresariales responden a un espíritu emprendedor independiente o a una práctica, potenciada en el contexto, de una *cultura del subsidio* (Gulati y Narayana, 2003):

Como me dan, entonces ¿para qué voy a...? Entonces esto es como un pez que se muerde la cola, luego dan también su temporada de espárragos, de melones, de aceitunas [...], la que quiere y la que no [...]. Entonces es complicadillo luchar con eso, nos encontramos con gente que está ya muy acostumbrada. [Técnica de Desarrollo, 33 años].

Es claro que esa dependencia institucional está lastrando el espíritu emprendedor de una población rural crecientemente subvencionada. Y sobre este escenario compartido de hombres y mujeres, se erigen valores culturales y condicionantes familiares que terminan por cerrar el círculo de los proyectos laborales reales de estas mujeres rurales:

Sí, puede ser que realmente tengan ganas, pero es como un círculo vicioso donde se une todo. Se une la comodidad [...], se une el hecho de la responsabilidad tan grande que tienen de llevar sus casas, [...] porque es que no tienen ganas porque tienen un par de niños o una persona mayor de la que cuidar, son las que se encargan de llevar para adelante la casa, de preparar la comida [...] y entonces tú me dirás. Ellas son totalmente responsables, ellas saben que eso es lo primero y luego ya, si pueden y tienen tiempo, harán lo demás, pero ellas primero la casa y su familia. Por eso es tan complicado. [Técnica de Desarrollo, 34 años].

Los casos de Sierra de Cádiz y Sierra Mágina nos hablan de que, a pesar de tales limitaciones, estas políticas de desarrollo están fomentando un proceso de profunda transformación del mundo rural, que abre nuevas oportunidades laborales para su población y que está generando nuevos yacimientos de empleo ligados a recursos locales. Resulta muy interesante comprobar que muchas de estas iniciativas

Entre la tradición y la innovación...

están vinculadas a sectores y trabajos tradicionalmente asociados a las mujeres rurales, como es el caso del sector servicios, o a conocimientos y tareas vinculados a la esfera doméstica.

Las empresas de cosméticos de Olvera y Pegalajar encajan a la perfección con esta dinámica, ya que constituyen dos iniciativas empresariales cuya consolidación se ha extendido más allá de esa tutela administrativa para constituir un proyecto de autonomía personal de este grupo de emprendedoras. Unas iniciativas que, además, han sabido aprovechar nuevos nichos de mercados ligados a las expectativas y gustos del consumo global en torno a valores como la naturaleza, la calidad y la elaboración artesanal (Bérard y Marchenay, 1996; Espeitx, 1996; Roseberry 1996; Aguilar, 2003).

Su éxito señala la dirección adecuada de unos proyectos en los que han convergido tanto la lógica de la planificación institucional como la de los mismos actores sociales, vinculándose a expectativas, valores y recursos locales. Experiencias lideradas por mujeres que han conseguido revalorizar un producto local, al mismo tiempo que rescataban técnicas y saberes en peligro de desaparición. Unas iniciativas que ejemplifican la recombinación de nuevas y viejas actividades que incentivan el paradigma del desarrollo rural (Marsden *et al.*, 1993; Ploeg *et al.*, 2000) y que responden a los valores de naturaleza mítica, calidad y servicios que los nuevos consumidores (Lash y Urry, 1987) asocian hoy con los espacios rurales.

6. Conclusiones

A lo largo de este artículo hemos tratado de indagar en los efectos que los Programas de Desarrollo Rural están teniendo en el fomento del empleo femenino. Un recorrido que hemos realizado a partir del análisis de tres casos que representan los ambivalentes resultados en los que se mueven actualmente estos proyectos de promoción de empleo femenino en el medio rural.

Por un lado, es evidente que las políticas públicas cumplen con su cometido al tratar de paliar los efectos discriminatorios de acceso femenino a los mercados laborales, pero es igualmente cierto que esta *so-breprotección institucional*, tal como hemos podido observar en el primero de los casos estudiados, termina por lastrar muchas de tales iniciativas, dado que la misma retórica de las subvenciones sitúa el pretendido espíritu emprendedor en la absoluta dependencia institucional.

En este sentido, los resultados obtenidos en esta experiencia nos muestran numerosas sombras y un panorama menos exitoso de lo esperado, representativo de las características de algunos de estos programas de desarrollo: la falta de adecuación entre los amplios objetivos de estas macropolíticas y la realidad local. En concreto, hemos visto cómo el diseño y la implementación de acciones no se ajustan a las expectativas y a la realidad socio-laboral de la población rural femenina ni a la composición de sus mercados de trabajo. Una situación que explica que muchas de estas acciones acaben por integrarse dentro de las estrategias económicas familiares.

Los dos restantes casos hablan de las luces que estas mismas acciones están proyectando sobre la población laboral femenina, y son exponentes del modo en que pueden alcanzarse los objetivos que persigue la transversalidad del género en los Programas de Desarrollo Rural. En la medida en que este grupo de mujeres emprendedoras de Sierra Mágina y Sierra de Cádiz han conseguido activar espacios y recursos emergentes propios, han logrado consolidar una iniciativa que, como tantas otras del mundo rural, podría haberse cerrado con la finalización de la etapa de formación de los talleres ocupacionales. En este caso, las oportunidades institucionales y la capacidad de inventiva y de riesgo de estas emprendedoras se aunaron para generar un nuevo tipo de iniciativa que, en realidad, hunde sus orígenes en una tradición heredada a punto de desaparecer.

De ahí que los nuevos Programas de Desarrollo Rural ante el horizonte 2007-2013 tengan como reto seguir enfrentándose a la problemática de las mujeres rurales y a los obstáculos que estas encuentran para su integración en el mercado de trabajo. Su oportunidad será la de incorporar, dentro de las medidas correctoras, los condicionamientos ideológicos que rigen la situación de las mujeres rurales en la actualidad. Pensamos que este es el único camino posible para que los objetivos finales de estas iniciativas tengan una incidencia real.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, E. (1995), «Los procesos productivos artesanales. Una aproximación teórica», en *Sociología del Trabajo*, 24, pp. 39-74.
- (1998), *Las bordadoras de mantones de Manila de Sevilla. Trabajo y género en la producción doméstica*, Sevilla, Área de Cultura del Ayuntamiento de Sevilla y Servicio de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- (2003), «La cultura como recurso en el ámbito de la globalización. La nueva dinámica de las industrias artesanas», en C. Bueno y E. Aguilar (coords.), *Las expresiones locales de la globalización. México y España*. México, CIESAS, Universidad Iberoamericana y Ed. Porrúa, pp. 405-423.
- (2007), «Productos locales, mercados globales. Nuevas estrategias de desarrollo en el mundo rural», en M. García Docampo (ed.), *Perspectivas teóricas en desarrollo local*, La Coruña, Netbiblo, pp. 145-169.
- y Lozano, C. (2008), «El territorio y las producciones de calidad como factor de desarrollo sostenible en el medio rural», en Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos, *Agricultura familiar en España 2008*, Madrid, Fundación de Estudios Rurales, DL, pp. 170-173.
- Amin, A. y Thrift, N. (1994), *Globalization, institutions, and regional development in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Bérard, L. y Marchenay, P. (1996), «La construcción social de los productos de la tierra», en *Agricultura y Sociedad*, núm. 80-81, pp. 31-56.
- Borderías, C. (1991), «Proyectos, estrategias familiares y trayectorias sociales femeninas», en J. Prat, U. Martínez, J. Contreras e I. Moreno, (eds.), *Antropología de los pueblos de España*, Madrid, Taurus, pp. 475-484.
- Camarero, L. (2005), *Emprendedoras Rurales: De trabajadoras invisibles a sujetos pendientes*, Valencia, Centro Tomás y Valiente-UNED.
- y Oliva, J. (2004), «Las trabajadoras invisibles de las áreas rurales: Un ejercicio estadístico de estimación», en *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 7, pp. 159-179.
- y González, M. (2005), «Los procesos recientes de transformación de las áreas rurales españolas: una lectura desde la reestructuración ampliada», en *Sociología*, 15, pp. 95-123.
- Caplan, P. (1987), *The Cultural Construction of Sexuality*, Londres, Tavistock.
- Comas, D. (1995), *Trabajo, género, cultura: las construcciones de desigualdades entre hombres y mujeres*, Barcelona, Icaria e Institut Català d'Antropologia.
- Cruces, C. y Palenzuela, P. (2006), «Emprendedoras rurales en Andalucía: posibilidades y límites de sus estrategias», en *Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros*, 211, pp. 239-306.
- Díaz, C. (2005), «Aproximación al arraigo y al desarraigo femenino en el medio rural: mujeres jóvenes en busca de una nueva identidad», en *Pa-pers*, 75, pp. 63-84.

- (2006), «Cambios generacionales en la estrategias de inserción sociolaboral de las jóvenes rurales», en *Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros*, 211, pp.307-338.
- Elson, D. y Pearson, R. (1981), «The Subordinations of Women and the New Internationalization of Factory Production», en K. Young, C. Wolkowicz y R. McCullagh (eds.), *Of Marriage and the Market*, Londres, CSE, pp. 144-166.
- Espeitx, E. (1996), «Los “nuevos consumidores” o las nuevas relaciones entre campo y ciudad a través de los “productos de la tierra”», en *Agricultura y Sociedad*, 80-81, pp. 83-116.
- Gulati, A. y Narayana, S. (2003), *The subsidy syndrome in Indian agriculture*, Oxford, Oxford University Press.
- Lash, S. y Urry, J. (1987), *The End of Organised Capitalism*, Cambridge, Polity Press.
- Lozano, C. (2007), «La agricultura ecológica en el nuevo modelo de ruralidad. Una aproximación desde la Sierra de Segura (Jaén)», en X. Neira, A. Cervera y X. Simón (eds.), *Agroecología e Agricultura Ecológica en Galicia*, Valencia, SEAE, pp. 91-99.
- Maruani, M. (1991), «La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo», en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, 13-14, pp.129-137.
- Marsden, T.; Murdoch, J.; Lowe, P.; Munton, R. y Flynn, A. (1993), *Constructing the Countryside*, Londres, UCL Press.
- Moyano, E. (2005), «Nuevas orientaciones de la política europea de desarrollo rural», en *Revista de Fomento Social*, 238, pp. 219-242.
- Ploeg, J. D.; Renting, H.; Brunori, G.; Knickel, K.; Mannion, J.; Marsden, T.; De Roest, K.; Sevilla, E. y Ventura, F. (2000), «Rural Development: From Practices and Policies towards Theory», en *Sociología Ruralis*, 40 (4), pp. 391-408.
- Ross, E. y Rapp, R. (1984), «Sex and Society. A Research Note from Social History and Anthropology», en A. Snitow, C. Stansell y S. Thompson (eds.), *Desire: the Politics of Sexuality*, Londres, Virago.
- Roseberry, W. (1996), «The rise of yuppie coffees and the reimagination of class in the United States», en *American Anthropology*, 98 (4), pp. 762-775.
- Sampedro, R. y Camarero, L. (2007), «Mujeres empresarias en la España rural. El sujeto pendiente del desarrollo», en *Revista Internacional de Sociología*, vol. LXV, 48, pp. 121-146.

Resumen. «Entre la tradición y la innovación: políticas de empleo femenino y desarrollo rural»

El contexto de la nueva dinámica rural europea sirve de marco analítico para este estudio que vincula las Políticas de Desarrollo Rural y las de empleo femenino. A partir de los datos extraídos en una investigación, actualmente en curso, en distintas zonas rurales en Andalucía, el texto muestra los divergentes resultados de estas políticas de inserción laboral femenina en relación a los ingentes recursos invertidos. Señala cómo el grado de adecuación de la filosofía de estos programas a la realidad económica y a los recursos de la cultura local constituye la base desde la que diseñar los nuevos nichos de empleo femenino que estas acciones persiguen. La exposición de tres estudios de casos representativos sintetiza los dos polos en los que actualmente se mueven estas políticas de empleo. El primero demuestra el relativo fracaso en aquellas zonas donde la desconexión de estas iniciativas con la realidad local desvirtúa sus objetivos y las sitúa dentro de la dependencia institucional. Los dos siguientes ejemplifican el éxito de aquellas actuaciones ligadas a recursos económicos locales, así como a técnicas y saberes tradicionalmente asociados a las mujeres. La tradición constituye así la materia prima de los nuevos proyectos innovadores de estas emprendedoras rurales.

Palabras clave: desarrollo rural, género, políticas de empleo rural, emprendedoras rurales, cultura local, Andalucía.

Abstract. «Between tradition and innovation: female employment policy and rural development»

This paper focus on the relationship among Rural Development Policy and female employment, and it has as main analytical framework the new rural dynamics in Europe. The ongoing research shows the discordant outcome of a well financed gender labour policy, which is unable to break down the gender inequality on rural areas. At the same time, this paper underlines the necessary adaptation of this kind of programs to local culture and economy in order to increase their labour niches. This research has been carried out in rural areas of Andalucía (Spain), three study cases has been selected as the most representative of the two main tendencies. The first case shows a relative failure consequence of disconnection between local reality and gender initiatives. The second and the third cases represent successful intervention, which support itself on local resources and traditional gender knowledge. Therefore, tradition can be defined as the perfect raw material for rural innovation.

Keywords: Rural development, Gender, Rural Employment Policy, Rural Enterprise, Local Culture, Andalucía.

El paternalismo industrial en el régimen franquista

La colonia industrial Ciudad Pegaso en Madrid

María del Mar Maira Vidal *

Recibido: 8-XII-07

Versión final aceptada: 6-VI-08

1. Presentación

El distrito obrero e industrial que fue San Blas (Madrid) a mediados del siglo XX está muy presente en todos sus barrios, a pesar de que algunos de ellos estén atravesando distintas transformaciones importantes (procesos de *gentrificación*, creciente presencia de población inmigrante, localización de empresas del sector servicios, etcétera). Entre nuevas zonas residenciales y relucientes edificios de oficinas, se

* Profesora asociada de la Sección Departamental de Sociología III (Estructura Social y Sociología de la Educación), Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Complutense de Madrid. Campus de Somosaguas, 28223. Correo electrónico: marmaira@ccee.ucm.es

Agradezco a Juan José Castillo Alonso los comentarios y sugerencias para la realización de este artículo. Mi gratitud al Colectivo Vecinal Ciudad Pegaso, a la Organización Madrid Zona Este y a los habitantes de Ciudad Pegaso que participaron en las entrevistas y me facilitaron abundantes referencias y material, así como a Elena Laruño, jefa del Centro de Documentación y Archivo General de la SEPI (antiguo INI). Mis agradecimientos también a Pablo Meseguer Gancedo, Carlos A. Castillo Mendoza, Pablo López Calle, Matilde Fernández-Cid Enríquez y a los evaluadores de esta revista por sus comentarios a una primera versión de este artículo, que me han ayudado a mejorarlo.

alza todavía el viejo distrito, un tanto decadente y olvidado, representado por los antiguos edificios de vivienda social, los pequeños talleres industriales con sus desvanecidos carteles y alguna que otra mediana o gran industria. El contraste entre el viejo y el nuevo distrito es enorme. Un gran número de solares, algunos en construcción, nos muestran el lento proceso de transición entre uno y otro.

Entre las personas que poblaron San Blas en los años cincuenta y sesenta, y que hoy siguen residiendo en él, es habitual aludir a la fábrica de la Empresa Nacional de Autocamiones, SA (ENASA-Pegaso) y, sobre todo, a la colonia industrial Ciudad Pegaso, cuando se conversa sobre las condiciones de vida y trabajo en aquellos años. Tal y como veremos, esta colonia ofrecía a sus habitantes, en las primeras décadas del franquismo, unas condiciones de vida que estaban muy por encima de las de la clase trabajadora española y madrileña en general, por lo que no es de extrañar que aún hoy tenga una importante presencia en el imaginario colectivo de los habitantes de San Blas, habiendo sido una referencia en todos los sentidos (viviendas, infraestructuras, dotaciones, etcétera).

A pesar de que las retribuciones de los trabajadores de ENASA superaban los salarios de miseria de muchas otras empresas, y de que las condiciones y características de la colonia y sus viviendas eran tremendamente ventajosas, tan sólo garantizaron, a finales de los años cincuenta, un nivel de consumo de subsistencia. Sin embargo, es importante resaltar que las condiciones de vida de los habitantes del poblado mejoraron de forma sustancial a lo largo de los años sesenta como resultado del crecimiento económico del país y de la expansión de la propia empresa (que repercutirá positivamente en las remuneraciones de los trabajadores y en la estabilidad laboral de los mismos). Estamos ante el advenimiento de la sociedad de consumo y de la clase media en España; los trabajadores de ENASA fueron paradigmáticos en este sentido en cuanto a las transformaciones acontecidas. Si en los primeros años cincuenta eran trabajadores y familias que ni tan siquiera se podían permitir una vivienda en alquiler, en los años sesenta tuvieron acceso no sólo a una vivienda (y a las dotaciones que ofrecía la colonia), sino también a un número importante de artículos de consumo (frigoríficos, lavadoras, televisores, automóviles, etcétera) que cambiaron de manera importante sus vidas. La colonia, propiedad de una empresa emblemática del régimen, representaba el progreso, el desarrollo y el crecimiento económico que acompañaban, en cierta medida, a la dictadura franquista. Simbolizaba los enormes adelantos que, como resultado de todo ello, una parte de la clase

trabajadora podía alcanzar en lo que se refería a sus condiciones de vida. El régimen concedió mucha publicidad a todos estos logros y los supo instrumentalizar a su favor, defendiendo que en España era posible alcanzar el bienestar social que ostentaban otros países gracias al "orden social" impuesto tras su triunfo en la guerra.

Todavía hoy se puede apreciar una diferencia notable entre la colonia y los barrios obreros construidos en el distrito a mediados del siglo pasado. La colonia tiene cierto aire de urbanización privada cuidada con esmero, y esto a pesar de que sus habitantes aseguren que ya no es, ni mucho menos, lo que fue cuando era propiedad de la empresa.

Por otra parte, casi cuarenta años después de que las viviendas fuesen vendidas a sus inquilinos en 1970, llama poderosamente la atención la importante presencia de la empresa en la memoria colectiva de sus habitantes. Las viviendas, las calles, las asociaciones de vecinos, las dotaciones, el discurso de sus habitantes están repletos de constantes referencias a ENASA y a un pasado que está todavía muy presente.

2. Planteamiento del estudio

Este artículo da cuenta de la investigación realizada en 2006 sobre la colonia industrial Ciudad Pegaso, colonia creada por la empresa pública ENASA-Pegaso entre 1956 y 1960 y situada en el actual distrito de San Blas. El interés por este poblado viene dado por la importante presencia que esta colonia industrial aún tiene en el imaginario colectivo de los habitantes del mismo, así como en el de los habitantes del distrito.

El objetivo principal es realizar una aproximación a un caso de paternalismo urbano de una empresa pública muy relevante del régimen franquista con el fin de recuperar la memoria del trabajo de los antiguos inquilinos de las viviendas de la colonia. En este sentido, concebimos la memoria del trabajo en un sentido amplio y entendemos que debe abordar el ámbito de la reproducción social y las relaciones sociales que lo atraviesan y lo articulan con el ámbito de la producción, además de llevar a cabo la imprescindible labor de recuperación de vestigios materiales o procesos de trabajo (Castillo, 2004).

Hemos realizado siete entrevistas abiertas a personas que vivieron en el poblado en aquellos años, cinco entrevistas individuales y dos

entrevistas grupales. A la hora de realizarlas, nuestro objetivo fue ponernos en contacto con sujetos que hubiesen vivido en Ciudad Pegaso en los años cincuenta y sesenta: trabajadores de ENASA de distintas categorías profesionales, amas de casa y personas que hubiesen sido niños y adolescentes en aquellos años¹. El fin era recoger distintos universos discursivos teniendo en cuenta las distintas posiciones de los entrevistados en la estructura ocupacional de la empresa y en la estructura social. Además, hemos acudido a distintos archivos e instituciones con el fin de revisar las fuentes documentales existentes sobre la compañía ENASA y la colonia industrial Ciudad Pegaso.

3. El régimen franquista y el paternalismo industrial

Ciudad Pegaso es una de las muchas colonias que se crearon en nuestro país en los años de posguerra, en buena parte como resultado de un régimen político que fomentaba entre determinadas empresas la recuperación del paternalismo industrial² que había caracterizado a muchas compañías en el siglo XIX (y había caído en desuso en las primeras décadas del siglo XX).

El Estado franquista se caracterizó en sus dos primeras décadas de existencia por ejercer una intervención extrema en la vida económica y las relaciones laborales y por reforzar la asimetría de poder entre capital y trabajo, permitiendo a las empresas un severo control y disciplinamiento de la mano de obra. Desde el Fuero del Trabajo de 1938 hasta la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958, el Estado se reservó el monopolio absoluto del establecimiento de las condiciones laborales, al no reconocer la negociación colectiva ni la autonomía del capital y del trabajo. El Fuero del Trabajo dejó clara la

¹ Véase tabla en anexo.

² De acuerdo con Gaudemar, la colonia industrial o fábrica-ciudad es el principal dispositivo puesto en marcha por el modelo disciplinario paternalista, en el que se equiparan la familia y la empresa. Esta imagen tiene un gran valor simbólico, ya que en la institución familiar nos encontramos jerarquía, relaciones de poder y cooperación: "La garantía de un orden interno en la fábrica parece exigir el orden exterior, el orden de ese 'exterior', vivido de manera tan fantasmagóricamente espantosa por los patronos y de donde según ellos surgirían todos los fermentos del desorden de los talleres. Y el orden exterior implica una estrategia de control de todos los espacios sociales en que podría refugiarse una identidad obrera autónoma" (1991, p. 76).

idoneidad de establecer jerarquías muy marcadas en las empresas y de propiciar la figura todopoderosa del empresario, así como la conveniencia de la intervención de la empresa en el ámbito de la reproducción social. Además, se hizo hincapié en la exigencia de lealtad y subordinación de los trabajadores a la compañía en aras de la cooperación dentro de la comunidad de intereses que se entendía que era la misma. El intervencionismo franquista significó una ruptura con el intervencionismo de la II República, que regulaba las relaciones laborales apelando al Derecho, e invocó la moral y el paternalismo empresarial al respecto (Babiano, 1998; Fernández, 2004).

El régimen se aseguró la disciplina y la sumisión de la clase trabajadora española a los propietarios de los medios de producción y al poder político por medio de la Organización Sindical y de un aparato gubernamental y una legislación laboral represiva (Molinero e Ysàs, 1993). No obstante, era preciso ir más allá y garantizar el reclutamiento de mano de obra, su fijación y su consentimiento en aquellas medianas y grandes empresas de las ramas de actividad que iban a ser protagonistas de la industrialización del país y de la introducción de la racionalización taylorista y fordista: automoción, maquinaria, electrodomésticos, química, etcétera (Babiano, 1993).

El Estado franquista hizo, desde sus primeros años de existencia, una clara apuesta por la industrialización y la racionalización de la producción a nivel estatal y promovió que las empresas que iban a liderar este cambio pusieran en marcha determinados patrones de gestión de la mano de obra, entre ellos el paternalismo³. El recurso al paternalismo como modelo de disciplina había sido muy común en los comienzos de la revolución industrial, cuando los empresarios importaban patrones disciplinarios de instituciones como la familia o el ejército (Gaudemar, 1982; Sierra, 1990; Babiano, 1993; García, 1996).

El paternalismo industrial del franquismo autárquico tuvo como objetivos, al igual que el paternalismo del siglo XIX, atraer, mantener y moralizar a la mano de obra, así como el control de todos o casi todos sus espacios sociales. No obstante, entre los objetivos del paternalismo definidos por el Estado en la posguerra española, nos encon-

³ En este línea tenemos que resaltar los estímulos oficiales del primer franquismo para que las empresas con más de 50 trabajadores construyesen viviendas para su personal, así como la obligación de las empresas de este tamaño de crear comedores en los centros de trabajo y economatos que ofreciesen artículos a precios más bajos de los del mercado.

tramos con uno que es enteramente nuevo con respecto a los del paternalismo decimonónico: es el de facilitar la instauración y progreso del fordismo⁴ y de las pautas de disciplina maquinica⁵. Asimismo, las medidas paternalistas cubrían, de alguna manera, las lagunas existentes en lo que se refiere a la ausencia de un Estado de Bienestar y de salarios directos altos.

La disciplina paternalista había caído en desuso en los países de Europa Occidental en el primer tercio del siglo XX, cuando los ciclos de disciplina panóptico y paternalista habían dado paso a la combinación de la disciplina contractual⁶ y la disciplina maquinica. Sin embargo, es interesante señalar cómo, en el marco del Estado franquista, encarnado por las élites tradicionales, se optó en los años cuarenta y cincuenta por posibilitar la acumulación de capital a largo plazo por otros medios, siendo uno de ellos la recuperación del programa paternalista de gestión de la mano de obra.

Al respecto, es importante hacer hincapié en que la implementación de los distintos ciclos disciplinarios tiene siempre relación con toda una serie de factores⁷: la situación económica del país a nivel mundial; las características del mercado de trabajo nacional, regional y local; la existencia o no de estructuras de legitimación tradicionales; la fuerza o debilidad de las organizaciones sindicales; y las posibilidades o no de división del trabajo en las distintas ramas, empresas o puestos de trabajo. En España confluyeron, en los años cuarenta y cincuenta, dos factores que, según autores como Sierra y Babiano, propiciaron o favorecieron la aplicación del modelo de disciplina pa-

⁴ Un fordismo que habría sido un fordismo inacabado o pseudofordismo en la España de los años sesenta, al menos si lo entendemos como algo más que una determinada manera de organización del trabajo y de la producción, como un modo de regulación social. Modo de regulación que implicaría un sistema público de protección y el reconocimiento institucional de las organizaciones obreras y la negociación colectiva (Babiano, 1998).

⁵ Gaudemar establece cuatro grandes ciclos de técnicas de dominación del capital sobre el trabajo, que se entremezclan unos con otros. Un ciclo panóptico, un ciclo de disciplinización paternalista, un ciclo de disciplina maquinica y un ciclo de disciplina contractual. El ciclo de disciplina maquinica tiene lugar con la introducción del sistema de producción taylorista-fordista (1982, pp. 56-57 y pp. 80-91).

⁶ De acuerdo con Gaudemar, la disciplina contractual consiste en la interiorización de la disciplina por parte del trabajador a través de "un cierto modo de delegación del poder, del patrón a los delegados obreros o a diferentes formas de organización obrera". Este tipo de disciplina hizo históricamente posible el reconocimiento institucional del papel regulador de las instituciones obreras (1982, p. 57).

⁷ No existiría una relación causal y simple entre estos factores y los ciclos disciplinarios, sino una relación dialéctica en la que habría una mutua influencia.

ternalista en determinadas empresas o ramas, la existencia de estructuras de legitimación tradicional (importante presencia de la Iglesia católica y del catolicismo en la sociedad española) y la situación no hegemónica de la economía española en los mercados internacionales (Gaudemar, 1991; Sierra, 1990; Babiano, 1998).

4. La empresa ENASA-Pegaso y la fábrica de Madrid-Barajas

La historia de la empresa pública ENASA tiene una estrecha relación con la historia política y económica de España desde su creación por el Instituto Nacional de Industria (INI) en 1946⁸, en el contexto de la España autárquica de posguerra, hasta su venta a FIAT en 1990.

El objetivo principal de su constitución fue que la producción de vehículos industriales (camiones, autobuses, tractores, etcétera) estuviese en manos del Estado en aquellos difíciles años de posguerra y autoabastecimiento del país.

El INI compró en 1946 la empresa Hispano Suiza, que había sido la empresa de automoción más relevante de España en el primer tercio del siglo XX, y que tenía una fábrica en Barcelona y otra en Guadalajara. Se sustituyó entonces la marca Hispano Suiza por la de Pegaso.

Dentro de los planes del INI también estaba la construcción de una fábrica entre los municipios de Madrid y Barajas, en la carretera de Barcelona. La construcción de esta planta industrial se retrasó casi 10 años debido a la precaria situación financiera de ENASA en los años cuarenta y cincuenta y a la escasez de todo tipo de material de obra en el país para realizarla. La planta se localizó en el kilómetro 14 de la carretera de Barcelona (Nacional II) y comenzó a funcionar en 1954. El número de trabajadores pasó de unos 3.000 a finales de los años cincuenta a más de 3.500 en los años sesenta.

Por otra parte, la fábrica Madrid-Barajas fue objeto de una importante reestructuración en los primeros años sesenta, años en los que se llevó a cabo la modernización de la empresa introduciendo cambios sustanciales con el fin de racionalizar y mecanizar la producción.

⁸ Para una historia pormenorizada de la creación de la Empresa Nacional de Automoción, SA por el INI en el contexto de la España autárquica consúltense las obras de J.M. López (1996, 1998, 1999).

ENASA se caracterizó desde sus comienzos, y a lo largo de toda su historia, por la calidad en sus productos. Fue en ese sentido una empresa emblemática del régimen y sus vehículos alcanzaron una gran relevancia en el paupérrimo panorama español de los años de dictadura⁹. El régimen instrumentalizó los buenos resultados de la compañía con el fin de que proporcionaran publicidad, dentro y fuera del país, a su capacidad productiva.

5. La colonia industrial Ciudad Pegaso como dispositivo disciplinario paternalista de la empresa pública ENASA

Las condiciones en las que se encontraban muchos barrios de Madrid en los años cincuenta y sesenta del siglo pasado eran pésimas; algunos de ellos estaban totalmente carentes de todo tipo de infraestructuras y dotaciones, ya que el Ayuntamiento y el Estado eran entidades prácticamente inexistentes en algunas zonas del municipio. En algunos de estos barrios no había asfaltado en las calles, ni alumbrado público, ni dotaciones básicas (comercios, colegios, asistencia médico-sanitaria, etcétera). Había insuficiencia de viviendas para cubrir la demanda provocada por el éxodo rural, inducido en buena medida por la creación de empleo que acompañó a la importante industrialización de la ciudad en aquellos años, mientras que las viviendas existentes eran de dudosa calidad y pequeñas dimensiones (Fernández, 2004).

Con el fin de intentar dar solución a los problemas de infravivienda o chabolismo a los que se veían abocados muchos inmigrantes españoles que desde distintos puntos del país llegaban a la capital buscando empleo, se construyeron nuevos barrios de viviendas, algunos mediante iniciativa pública, otros por iniciativa privada.

En muchos casos estos nuevos barrios tampoco se caracterizaron por ofrecer viviendas dignas o infraestructuras y dotaciones suficientes. Este fue el caso de algunos de los barrios que conforman hoy en día el distrito de San Blas, construidos en los años cincuenta y sesenta por iniciativa pública (Gaviria, 1968).

⁹ La compañía se benefició de un mercado cerrado y protegido y de que su situación, en la órbita del INI, le proporcionó unas inversiones y medios (tecnológicos, financieros, etcétera) inalcanzables en la época para muchas compañías españolas.

Por otra parte, la colonia industrial Ciudad Pegaso fue construida por la empresa pública ENASA. Se construyó en suelo urbanizable no edificado y sin infraestructuras urbanas, en un lugar despoblado y totalmente aislado, no integrado en la ciudad e independiente de otros barrios.

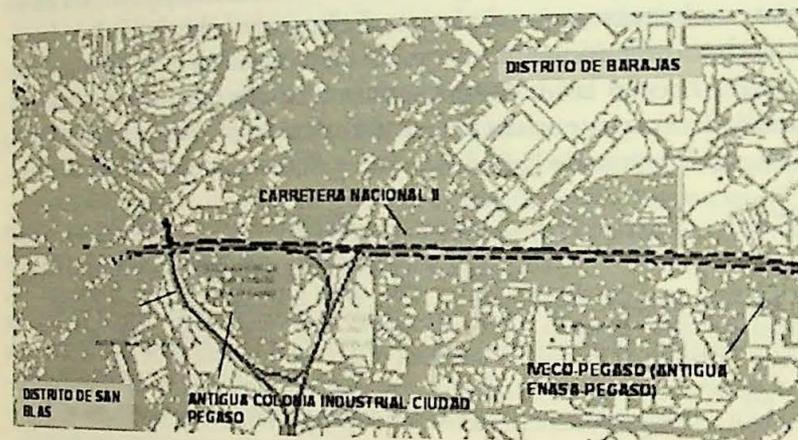


FOTO 1. Localización actual de la antigua colonia industrial Ciudad Pegaso y de las instalaciones de la empresa IVECO-Pegaso (antigua ENASA-Pegaso). Plano de los distritos de San Blas y Barajas del municipio de Madrid, Gerencia Municipal de Urbanismo del Ayuntamiento de Madrid, año 1996. (Cortesía de Rocío Maira Vidal).

La colonia se localizó en el kilómetro 10 de la carretera de Barcelona (Nacional II), a cuatro kilómetros de distancia de la planta industrial Madrid-Barajas de ENASA, situada en el kilómetro 14 de la misma carretera, para proveer de vivienda a 1.332 trabajadores de la fábrica y a sus familias, que procedían en buena medida de distintas ciudades o zonas rurales de España.

El poblado se construyó en dos fases: la primera se terminó en 1956 y la segunda en 1960¹⁰. Fue (y todavía es) una combinación de edificios y viviendas de distintos tipos y dimensiones, que fueron asignadas a los trabajadores según sus distintos rangos. En el poblado

¹⁰ El poblado fue obra de los arquitectos Francisco Bellosillo y Juan Bautista Esquer. El proyecto era de 1949, aunque sufrió modificaciones en años posteriores, antes de su realización.

vivían trabajadores de todas las categorías profesionales, desde directivos hasta peones (Mazario, 2003). Contaba con una serie de servicios comunes como campos de deporte, cine, piscinas, escuela, ateneo, economato o la iglesia que, junto con las viviendas, eran propiedad de ENASA.

Tal y como comenta en la siguiente cita el hijo de dos trabajadores de ENASA, que vivió en la colonia su infancia y juventud en los años cincuenta y sesenta, las condiciones de habitabilidad de las viviendas (dimensiones, distribución, luminosidad, instalaciones, etcétera), así como las de las dotaciones e infraestructuras de la colonia, estaban muy por encima de lo habitual en las viviendas y barrios de la clase trabajadora de la época, el país y el municipio de Madrid:

El barrio [Ciudad Pegaso] era casi modélico, ejemplar, envidiado por mucha gente en la época aquella, por las dotaciones que tenía. Aparte también por los pisos, que en aquella época eran unos pisos, para lo que había por ahí, eran bastante majetes. Con ascensores, con calefacción central. O sea, era muy distinto de lo que en la época se llevaba por la zona de aquí, sobre toda la gente que venía de Madrid, y que vivía en Mejorada, San Fernando, estaba todavía digamos cocinando con fuego, en chimeneas, y esas cosas. [Entrevista 6].

Algunos de los entrevistados afirman que hicieron todo lo posible para trabajar en ENASA-Pegaso con el fin de acceder a una vivienda. Ninguna de las personas entrevistadas se podía permitir siquiera alquilar una vivienda antes de trasladarse a vivir a Ciudad Pegaso. En todos los casos se recurría a habitaciones realquiladas con derecho a cocina o a convivir con parientes, aun cuando ya existiese una pareja o incluso hijos.

Las viviendas de la colonia fueron concedidas, en régimen de alquiler, a aquellos trabajadores que alcanzaron mayor puntuación de acuerdo con una serie de criterios establecidos en el «Reglamento de la Ciudad Pegaso»: número de hijos, condiciones de alojamiento en el momento de realizarse las adjudicaciones de viviendas, importancia del cometido del trabajador en la fábrica, rendimiento en el trabajo y antigüedad en la empresa.

No debemos olvidar que el acceso de los trabajadores a las viviendas de las colonias industriales (y a su propiedad) no ha sido generalizado prácticamente nunca. Las compañías que creaban este tipo de poblados tenían por norma construir un número de viviendas muy inferior al número de trabajadores de su plantilla (en el caso de ENASA las viviendas fueron 1.332 y los trabajadores algo más de 3.000 en los

últimos años cincuenta, cuando se asignaron las viviendas). Esto tenía como objetivo que el acceso a las mismas no fuese para todos los trabajadores de la empresa, sino tan sólo para aquellos elegidos que cumpliesen con determinados criterios, entre los que se encontraba la sumisión y la lealtad a la empresa, así como un buen rendimiento laboral¹¹. La mayor parte de las empresas que construían viviendas para sus trabajadores las concedían en régimen de alquiler, anunciando a la vez la vaga intención de su concesión en propiedad en un futuro incierto. De esta manera, la esperanza de los obreros de convertirse en propietarios, mantenida habitualmente por la empresa durante largos años, convertía con frecuencia a estos en trabajadores dóciles. Las viviendas eran un premio a la buena conducta del trabajador en la empresa, y su propiedad era el resultado del buen comportamiento del mismo y su familia a lo largo de un extenso periodo de tiempo (Sierra, 1990; García, 1996; Babiano, 1998).

El «Reglamento de la Ciudad Pegaso» para la utilización de las viviendas estipulaba que la permanencia en el poblado estaba supeditada al mantenimiento del contrato con la empresa y a consideraciones que se caracterizaban por un marcado carácter moral, algunas de ellas tan imprecisas como la limpieza en los hogares y la ausencia de actividades inmorales o escándalos. Uno de los trabajadores entrevistados hace el siguiente comentario sobre los comportamientos que podían ser motivo de despido y de expulsión de la vivienda en el poblado:

A¹²: Suponte tú que estoy casado y me lío contigo: me echan de la fábrica... y del piso. Eso podía pasar. Por ser infiel... [Entrevista 2].

La discrecionalidad de la empresa jugaba, por lo tanto, un papel muy importante a la hora de que los trabajadores accediesen a la vivienda y la mantuviesen.

La colonia fue un dispositivo enormemente útil para ENASA, a la cual confirió un gran poder de atracción sobre sus (potenciales) trabajadores en tiempos de escasez y pésimas condiciones de vida para buena parte de la población española. Los objetivos principales de su

¹¹ El hecho de que las empresas que ponían en práctica medidas paternalistas beneficiaran sólo a una parte de su plantilla era enormemente rentable para la misma, ya que por lo general fomentaba los esfuerzos por parte de todos o de una mayoría de trabajadores para hacerse acreedores de tales prestaciones.

¹² En el caso de las entrevistas grupales hemos hecho referencia a los distintos entrevistados como A, B y C.

creación fueron atraer, mantener y disciplinar productivamente a una parte importante de la mano de obra de la fábrica Madrid-Barajas. A través de la colonia se ejercía control y coerción sobre sus habitantes, permitiendo la gestión totalizadora de los trabajadores y sus familias¹³.

El aislamiento del poblado con respecto a otros barrios del municipio de Madrid era casi total en los años cincuenta y primeros sesenta, si tenemos en cuenta la inexistencia de transporte público y de vehículos privados propiedad de los trabajadores (tan sólo existía un servicio privado de autobuses directo al barrio de Ventas, que no realizaba paradas en el trayecto y que funcionaba con irregularidad y muy poca frecuencia). A esto tenemos que sumar el hecho de que no había transporte a Canillejas, el barrio más cercano, que se situaba a algo más de dos kilómetros de Ciudad Pegaso. La empresa ponía a disposición de los trabajadores de la colonia un servicio de transporte con la planta industrial, situada a cuatro kilómetros del poblado, pero no ofrecía ningún servicio para comunicarlos con otros barrios de Madrid.

En este sentido, es interesante destacar la casi total autarquía de la colonia, con autonomía en cuanto a actividades comerciales, de ocio, escolares, etcétera, que la convertían en prácticamente independiente de otros barrios. Este era un rasgo muy común de las colonias industriales características de la segunda parte del siglo XIX y las primeras décadas del siglo XX. El hecho de que las viviendas construidas se situasen en un lugar aislado, ajeno a influencias extrañas a la compañía, las convertían de esta manera en un reducto privado. La empresa prolongaba de esta forma su autoridad sobre los trabajadores y se beneficiaba de un dominio casi absoluto de las circunstancias de la vida diaria de los trabajadores, en las que tenía capacidad para intervenir de acuerdo con sus intereses. Esto era posible gracias al aislamiento y a que los ayuntamientos, por lo general, se desentendían de los poblados industriales (ahorrándose así costes importantes en tiempos de presupuestos muy ajustados), en los que las empresas se hacían cargo de todo, infraestructuras, dotaciones, orden social, etcétera (Sierra, 1990; Muñiz, 2006).

¹³ Tanto los directivos del INI como los de ENASA fueron plenamente conscientes de la importancia de la colonia como dispositivo disciplinario y de atracción de la mano de obra. A ello se debe que su construcción, que suponía un considerable coste económico, tuviese lugar incluso en unos años, los últimos años cincuenta, en los que la empresa era tremendamente deficitaria y atravesaba una muy difícil situación financiera que desembocó en una crisis en 1957 (cfr. López, 1998, pp. 67-75).

El aislamiento de la colonia por parte de la empresa tenía consecuencias positivas para esta, de sobra conocidas por los trabajadores, que, con frecuencia, hacen referencia al tema en las entrevistas:

C: A la empresa nunca le interesó que nosotros tuviéramos transporte, de ninguna manera. Que eran unos tiempos políticamente muy perversos. Entonces ellos entendían que en Ciudad Pegaso se dio todo. Nos pusieron desde el mercado, cine, bares, farmacia, médico.

B: Te querían tener como un gueto [...]. Esto era un gueto, que fábrica no quería que saliéramos de aquí, y te venían a buscar, y te llevaban a fábrica, en autocares, y luego te traían... [Entrevista 1].

ENASA resultaba así omnipresente en la vida de los habitantes del poblado¹⁴. El aislamiento tenía una utilidad muy definida en la creación de un sentimiento identitario con la empresa y en la elusión de posibles vínculos de solidaridad y apoyo con trabajadores de otros centros de trabajo o barrios.

Uno de los mecanismos de control sobre los habitantes de la colonia fue la propia presencia, entre ellos, de sus mandos intermedios y superiores, así como la vigilancia, bien conocida por todos, que llevaban a cabo determinados trabajadores que vivían en Ciudad Pegaso, y que informaban al Departamento de Personal de ENASA. En varias entrevistas llevadas a cabo se realizaron comentarios al respecto, entre ellos los siguientes:

A: Aquí [en la colonia] había 12, 14 o 15 personas más o menos, todos esos estaban aquí para vigilar.

B: Como espías.

A: Como chivatos de la Dirección. En Pegaso [en la fábrica] había también, enfrente de la fábrica, un ordenanza que su padre era capitán de la Guardia Civil, y ese nos vigilaba y todos los días daba un parte. Al Servicio de Personal. [Entrevista 1].

En la línea de lo que mencionábamos más arriba sobre la discrecionalidad de la empresa a la hora de conceder una vivienda en Ciudad Pegaso y de que los trabajadores la pudieran mantener, la infor-

¹⁴ La omnipresencia de la compañía fue especialmente destacada en la primera década de existencia de la colonia, ya que a partir de mediados de los años sesenta muchos de sus habitantes adquirirían un vehículo propio que les iba a permitir una mayor movilidad y diversificación de actividades.

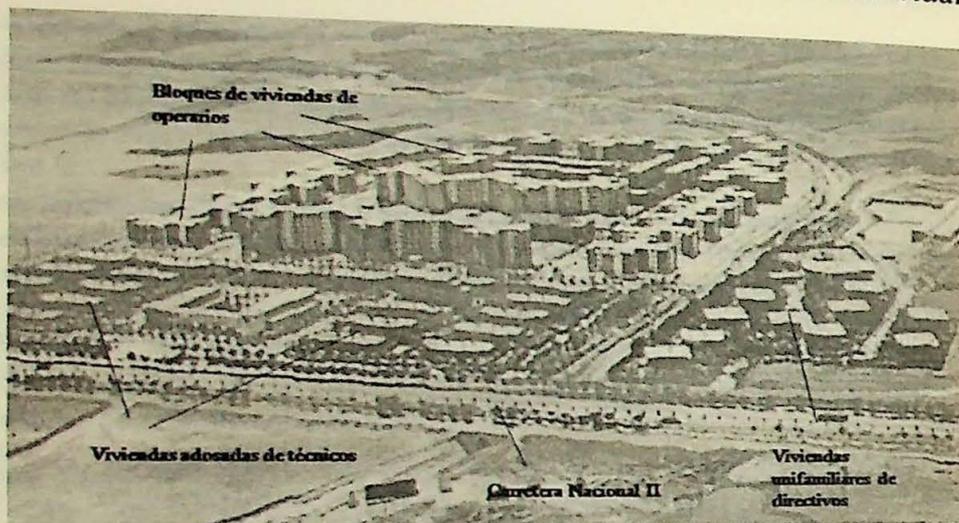


FOTO 2. La colonia industrial Ciudad Pegaso en los primeros años sesenta. En la foto se puede apreciar el aislamiento de la misma con respecto a otros barrios del municipio de Madrid. (Cortesía del Colectivo Vecinal Ciudad Pegaso).

mación que este Departamento recababa a través de estos "confidentes" o por otros medios podía incluso poner en peligro el empleo y el usufructo de la vivienda por parte de los trabajadores.

Por otra parte, como es bien sabido, el régimen franquista mantuvo siempre una importante alianza con la Iglesia católica que hacía que esta institución estuviese muy presente en la vida de todos los españoles, de manera muy especial en las primeras décadas de la dictadura. Como no podía ser de otra manera, en una colonia propiedad de una empresa pública muy vinculada al régimen, la Iglesia católica jugó un papel importante inculcando aquellos valores que beneficiaban al mantenimiento del statu quo, y participando en el férreo control que se ejercía sobre las vidas de los trabajadores y los habitantes del poblado.

En lo que se refiere a la institución familiar, la compañía fomentó siempre la familia nuclear con el fin de incentivar la dependencia de la unidad familiar con respecto a la empresa (al salario percibido en la fábrica, a sus medidas paternalistas, etcétera)¹⁵. Para ENASA era más

¹⁵ El artículo 20 del «Reglamento de la Ciudad Pegaso» recogía la normativa por la cual solamente se podían alojar en las viviendas los familiares que dependían del

que conveniente que no existiese una amplia red familiar en la colonia que mitigase esta dependencia, la cual se veía acrecentada gracias al aislamiento en que se encontraba la misma.

La unidad social básica en estos años era la familia. La dictadura franquista siempre tuvo entre sus objetivos promover unos valores y un modelo de familia muy tradicionales, con roles específicos y diferentes para el varón y para la mujer en todos los ámbitos de la vida. El modelo de familia tradicional aseguraba que, en la distribución del trabajo dentro de la unidad familiar, uno de los miembros, la mujer, llevase a cabo los trabajos de reproducción de la fuerza de trabajo. El hecho de que la mujer desempeñase este papel dentro de la institución familiar era de la mayor relevancia si consideramos que liberaba al varón de las tareas domésticas con el fin de que dedicase todas sus energías al empleo en la fábrica, lo que para esta repercutía positivamente en su rendimiento. Por otro lado, no debemos olvidar que este fortalecimiento de la institución familiar es una medida estatal, además de la de fomentar el paternalismo empresarial, que estuvo dirigida a sustituir la ausencia del Estado del Bienestar y de servicios públicos.

En Ciudad Pegaso el número de hijos era uno de los criterios para poder adquirir una vivienda, y las familias numerosas de los operarios accedían a aquellas que tenían dimensiones considerablemente más amplias que otras. Los trabajadores debían además estar casados a la hora de acceder a una residencia, ya que no había viviendas destinadas a solteros.

En lo que se refiere a los hijos de los trabajadores, estos eran previsiblemente la mano de obra de la empresa en años venideros. Por lo tanto, la colonia debía garantizar unas condiciones de vida favorables que repercutieran positivamente en su lealtad y rendimiento en el futuro. El colegio aseguraba una fuerza de trabajo socializada de acuerdo con los intereses de la fábrica.

ENASA contribuía a la reproducción de la fuerza de trabajo ofreciendo condiciones de vida aceptables en todos los sentidos. El economato, por ejemplo, garantizaba precios razonables, además de ser una manera de controlar el consumo y las costumbres. También el ocio y el tiempo libre eran condición indispensable para esta reproducción, pero tenían el inconveniente de que el trabajador podía uti-

“cabeza de familia”. Esto era muy común en las colonias industriales, en las que incluso se construían viviendas de pequeñas dimensiones, aunque pudieran constituirse de mayor tamaño, con el fin de que no diesen cobijo a una amplia red familiar o social de apoyo (Sierra, 1990, pp. 132-138).

lizarlos para realizar actividades que supusiesen un desgaste físico (perjudicial en su rendimiento laboral) o incluso para dedicarse a actividades políticas de carácter subversivo. Por esta razón, la empresa hacía todo lo posible para encauzar el ocio de los trabajadores con el fin de evitar actividades que se consideraban perjudiciales (la taberna, la organización política, etcétera) frente a otras que se consideraban beneficiosas (cine¹⁶, deportes, etcétera) y que se realizaban bajo el paraguas de la misma. La misma empresa organizaba los denominados "grupos de empresa", grupos de ocio en los que se practicaban distintas actividades lúdicas como caza, senderismo, ajedrez y muchas más.

Eran estrategias para mantener ocupados a los trabajadores en prácticas que no perjudicaban a la compañía, evitando su autonomía cultural y social. Se fomentaban además las actividades interclasistas

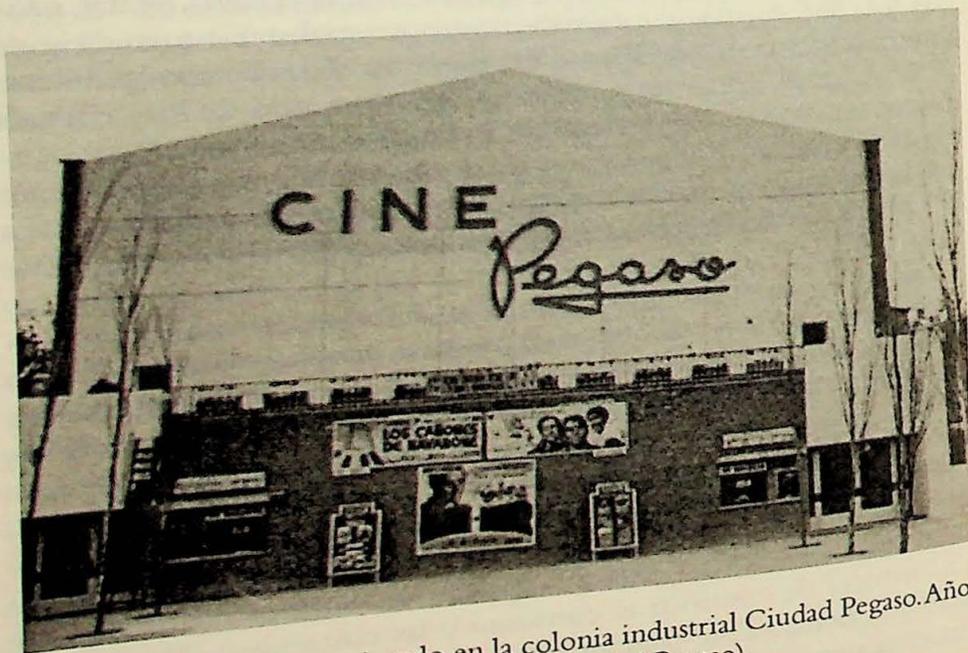


FOTO 3. Cine Pegaso, situado en la colonia industrial Ciudad Pegaso. Años sesenta. (Cortesía del Colectivo Vecinal Ciudad Pegaso).

¹⁶ Las películas que se proyectaban en el cine Pegaso habían sido sometidas a una estricta censura, al igual que las que se proyectaban en todos los cines del país, por lo que en ningún caso se consideraba que pudiesen resultar perniciosas desde el punto de vista moral o político del régimen franquista y la empresa pública ENASA-Pegaso.

(operarios junto con mandos intermedios, e incluso en ocasiones con mandos superiores) con el fin de evitar lo más posible espacios y actividades propicios al fortalecimiento de las redes entre obreros.

La existencia de la colonia y las favorables condiciones de vida que la acompañaban posibilitaron un fuerte sentimiento de gratitud y lealtad hacia la empresa, a la que un antiguo trabajador de la fábrica hace referencia de manera reiterada en una de las entrevistas realizadas como "santa empresa" o "san Pegaso"¹⁷:

A: Fue la colonia más bonita y mejor de España.

B: Era precioso todo, todo, un césped todo muy bonito. Luego lo dejó la empresa y se empezó a malear.

A: Santa, santa, santa empresa, san Pegaso, como decíamos. Ten en cuenta, no voy a decir ninguna tontería, que san Pegaso, digámoslo, nos lo daba todo, todo, porque tenemos vivienda y todo, nos lo daba Pegaso, y luego el trabajo...

B: Todo ha desaparecido...

A: Porque tú fíjate conseguir un piso antes... Y aquí te lo daban casi regalado. [...] Nos ha dado la vida. Nos ha dado el bienestar que tenemos. La fábrica Pegaso nos ha dado la vida. No me cansaré nunca de decirte, san Pegaso, que el que diga lo contrario no tiene conciencia ni idea de lo que dice. [Entrevista 2].

El poblado se caracterizaba por una importante identidad de pertenencia a la compañía y unas redes sociales de carácter comunitario. Sin embargo, estas relaciones no estaban exentas de cierto recelo y desconfianza debido a la omnipresencia de la empresa en todos los ámbitos de la vida de sus habitantes, que de alguna manera se entendía como la omnipresencia del mismo régimen franquista. Había mucho miedo a represalias por parte de ENASA ante determinados comportamientos o actuaciones que no eran aprobados por el régimen político. Dos de los antiguos trabajadores de la fábrica enfatizan este aspecto en una de las entrevistas realizadas:

C: Aquí nos hemos empezado a conocer ahora cuando la jubilación, cuando hemos dejado de pertenecer, cuando hemos dejado de trabajar en Pegaso.

¹⁷ Esta "santificación" de la empresa por parte de los habitantes de la colonia muestra un inmenso agradecimiento que se acerca en ocasiones a la veneración. ENASA, compañía que destacaba considerablemente frente a otras empresas en lo que se refiere a prestaciones, representaba una figura benefactora que, tal y como comentan y repiten de manera muy expresiva algunos entrevistados, les ha ofrecido prácticamente "todo" en lo que se refiere a bienestar y necesidades.

Entrevistadora: ¿Y por qué antes no os conocíais? ¿Por qué?

C: Nos conocíamos, pero no nos hablábamos porque era muy... ¿cómo vas a hablar con un encargado?

A: Políticamente no se hablaba, porque había mucho miedo, hombre.

B: Mucho miedo de decir cada uno lo que pensaba políticamente, miedo porque estaba el régimen y podías ir a al cárcel en cualquier momento. [Entrevista 1].

Tal y como hemos comentado, algunos de los trabajadores entrevistados eran plenamente conscientes de los mecanismos de control que ponía en marcha la compañía en la colonia, y hacen referencia a la misma en ocasiones como un gueto, un cuartel o la fábrica II (una prolongación de la fábrica en sí).

Por otro lado, la aglutinación de los trabajadores en una colonia con el fin de optimizar la producción y aplicar técnicas disciplinantes también tuvo algunos inconvenientes para la compañía, ya que posibilitó la organización de los trabajadores. La manera de intentar neutralizar esta organización fue albergar a todos los grupos sociales en la colonia (obreros, empleados y directivos) con el fin de trasladar a la misma el control que se ejercía a través de las jerarquías laborales en el centro de trabajo (Muñiz, 2006).

A pesar de los mecanismos de control implantados por la compañía, la organización política de los trabajadores fue inevitable y las movilizaciones obreras de los años sesenta y setenta en este centro de trabajo fueron relevantes. Las redes sociales existentes en la colonia facilitaron que los trabajadores de la fábrica de ENASA en Madrid se organizaran para luchar por sus reivindicaciones y demandas con relativa facilidad en aquellos años de dictadura militar tan difíciles para el movimiento obrero. El hecho de que buena parte de los trabajadores fueran también vecinos proporcionó la existencia de redes sociales muy sólidas, labradas no sólo en el centro de trabajo, sino también a partir de la convivencia en el poblado¹⁸. La existencia de una cultu-

¹⁸ Tal y como comenta J. Bogaerts en *El mundo social de ENSIDESA* (estudio sobre el paternalismo industrial y los poblados de esta empresa en Avilés), sería interesante establecer comparaciones, en lo que se refiere a la conflictividad laboral, entre las distintas empresas del INI en las que se pusieron en marcha técnicas paternalistas. Bogaerts argumenta que el sindicalismo débil que caracterizó a ENSIDESA hasta 1976 fue consecuencia del efecto desmovilizador del paternalismo de la empresa. Sin embargo, este no es el caso, tal y como este mismo autor señala, en otras empresas del INI, entre ellas SEAT. Tampoco es el caso en ENASA, empresa en la que los conflictos laborales, tanto en la fábrica de Barcelona como en la fábrica de Madrid, fueron recurrentes desde los primeros años sesenta (Palomero, 1996; Roldán, 2004).

ra de empresa muy consolidada y compartida por los trabajadores era beneficiosa a todas luces para la empresa, pero tuvo como reverso de la moneda el hecho de que proporcionó una buena base a la organización del movimiento obrero en la fábrica. El antiguo trabajador de la compañía que se refiere a esta como "santa empresa" o "san pega-so" en una de las entrevistas anteriores hace también hincapié en la importancia de la lucha obrera en la fábrica:

A: Ha habido sus complicaciones, como todo en esta vida; en esta vida no se consigue sin lucha nada de nada, la vida es lucha. [...] Tú pedías tres, ellos te daban dos, pues eso sacabas adelante, había que luchar. Había que luchar. Como ha sido siempre toda la vida, el obrero, la lucha del obrero ha sido así. Contra el patrón... [Entrevista 2].

Es interesante resaltar la existencia aún en la colonia de redes sociales muy sólidas y asociaciones vecinales que han heredado de alguna manera el espíritu reivindicativo y combativo de aquellos años. El Colectivo Vecinal Ciudad Pegaso ocupó en los años noventa las instalaciones del antiguo cine (que llevaban años abandonadas) con el fin de habilitar en ellas su local. Más tarde, este colectivo se movilizó con éxito con el fin de que el Ayuntamiento de Madrid situara en estas instalaciones un Centro de Mayores y para que se habilitase un acceso por carretera desde la colonia a la Nacional II y a la carretera de circunvalación M-40. Por otra parte, la Asociación de Vecinos Organización Madrid Zona Este ocupaba hasta hace dos años las antiguas instalaciones del Ateneo de operarios y mandos intermedios, en el que había situado su local.

Los inquilinos de Ciudad Pegaso tomaron conciencia a lo largo de la década de los años sesenta de la importancia de adquirir las viviendas en propiedad a partir de los despidos de algunos trabajadores en las huelgas de 1965 y 1968, que tuvieron como consecuencia directa la obligación por parte de los mismos de abandonar las viviendas que habitaban. El jurado de empresa creó en estos años una comisión que se encargaba de demandar y negociar la venta de las viviendas por parte de ENASA.

La compañía se resistió en un primer momento a ceder las viviendas de la colonia en propiedad. Sin embargo, los años sesenta vinieron acompañados de cambios importantes en España. Se había cumplido con éxito el objetivo marcado de atraer, mantener y disciplinar a los trabajadores de determinadas empresas, entre ellas ENASA, con el fin de introducir la racionalización del trabajo y la producción en las mismas,

Además, el consumo de masas más o menos generalizado y la aparición del sistema de Seguridad Social hicieron que buena parte de las prácticas paternalistas de las empresas, incluidas las colonias industriales, perdieran sentido (Babiano, 1998). Asistimos en estos años a una importante disminución del recurso a técnicas de disciplina paternalista en nuestro país, y ENASA vendió las viviendas a sus inquilinos y transfirió las infraestructuras de la colonia al Ayuntamiento de Madrid en 1970.

A través del análisis de los testimonios orales recogidos, hemos podido comprobar cómo todavía existe entre los habitantes de Ciudad Pegaso un recuerdo muy vivo de lo que fue y significó esta para ellos en los años cincuenta y sesenta. ENASA aún tiene hoy una presencia muy relevante en la memoria colectiva de estos sujetos, casi cuarenta años después de que el poblado dejase de ser propiedad de la compañía, y casi veinte después de que esta desapareciera como tal al ser vendida al grupo empresarial FIAT. Evocar aquellos tiempos despierta fuertes sentimientos de gratitud y orgullo (vivir en la colonia era un signo de prestigio social que distinguía a sus habitantes), e incluso cierta nostalgia de un pasado en el que la compañía velaba por sus trabajadores y sus familias.

En algunos casos estos sentimientos se encuentran entremezclados con la conciencia de la importancia de la organización obrera en años de dictadura y dificultades. En este sentido, es interesante recalcar cómo para la mayor parte de los trabajadores de ENASA la empresa no representaba simplemente una figura paternal protectora, sino que encarnaba también en cierta medida el despotismo que caracterizó al régimen franquista.

6. Conclusión

Este artículo ha tenido como objetivo realizar una aproximación a la colonia industrial Ciudad Pegaso como dispositivo disciplinario paternalista implementado por ENASA, una empresa pública emblemática del régimen franquista en los años cincuenta y sesenta del siglo XX. Esta aproximación nos ha ofrecido la posibilidad de recuperar la memoria del trabajo de los habitantes de la colonia, memoria en la que están muy presentes tanto la compañía en sí como las condiciones de vida del poblado entre 1956 y 1970, años en los que este pertenecía a la empresa.

La investigación realizada nos ha permitido examinar un caso de paternalismo industrial puesto en marcha en España en los difíciles años de posguerra con el objeto de reclutar, mantener, controlar y disciplinar productivamente a una parte de la población trabajadora. Llama la atención la recuperación de un modelo (con todas sus características: aislamiento, omnipresencia de la compañía, etcétera) que había caído en desuso en el primer tercio del siglo XX, en un contexto en el que las instituciones públicas lo impulsaban en aquellas empresas que se consideraba que iban a ser las protagonistas de la industrialización y del desarrollo económico del país.

Asistimos entonces a una nueva oleada de prácticas paternalistas en el primer franquismo. Tal y como plantea Sierra¹⁹, estas prácticas no serían un residuo del Antiguo Régimen, una forma de "feudalismo industrial", que habrían persistido a lo largo del siglo XIX y desaparecido en las primeras décadas del siglo XX. El recurso a la gestión paternalista de la mano de obra habría tenido lugar en distintas fases del desarrollo del capitalismo y con distintas formas de Estado y tendría relación, tal y como ya comentamos, con la situación de determinadas condiciones históricas.

En este sentido, podríamos hablar hoy de una nueva oleada de paternalismo en el contexto nacional e internacional actual, en el que están teniendo lugar importantes cambios en lo que se refiere a las condiciones sociales, políticas, económicas y jurídicas desde las últimas décadas del siglo XX (debilitamiento de las organizaciones sindicales, desregulación laboral, transformaciones en el Estado del Bienestar y la familia, etcétera). Paternalismo reeditado con la etiqueta "responsabilidad social empresarial" o "responsabilidad social corporativa", bajo cuyo paraguas un número destacado de empresas, sobre todo algunas transnacionales, enarbolan el discurso de la ética de los negocios y ponen en marcha técnicas paternalistas de gestión de la mano de obra. El *revival* de las "ciudades" construidas por empresas en torno a sus centros de trabajo para proveer de determinados servicios a sus trabajadores es más que significativo en este sentido²⁰.

¹⁹ Prólogo de Sierra al libro de Bogaerts *El mundo social de ENSIDESA*.

²⁰ Como ejemplos, la Ciudad de Telefónica, situada en el distrito de Fuencarral del municipio de Madrid, y la Ciudad Grupo Santander, situada en el municipio de Boadilla del Monte, a 18 kilómetros de Madrid capital. Estas "ciudades", situadas en zonas aisladas de otros barrios, han sido inauguradas en los últimos años. En ambas podemos encontrar, entre otros, los siguientes servicios: escuela infantil, clínica, instalaciones deportivas y restaurantes.

ANEXO: ENTREVISTAS REALIZADAS

- E1: Entrevista conjunta a tres trabajadores que en los años cincuenta y sesenta eran un técnico de Tipo A (A), un oficial de 1ª (B) y un peón especialista (C).
- E2: Entrevista conjunta a dos trabajadores que en los años cincuenta y sesenta eran un oficial de 1ª (llegó a ser mando intermedio) (A) y un oficial de 3ª (que ascendió a oficial de 1ª en 1965) (B).
- E3: Entrevista a un trabajador que entró a trabajar en la fábrica en 1955 como oficial de 2ª y en los años sesenta ascendió a oficial de 1ª (llegó a ser mando intermedio).
- E4: Entrevista a un ama de casa que vive en Ciudad Pegaso desde 1956. Su marido llegó a ser oficial de 1ª (y mando intermedio) en los años sesenta, y ella, al enviudar en 1971, entró a trabajar en la fábrica como peón especialista. Un año más tarde comenzó a trabajar como oficial de 3ª administrativo en la centralita hasta 1984.
- E5: Entrevista a un ama de casa que vive en Ciudad Pegaso desde 1960 y cuyo marido comenzó a trabajar en la fábrica como oficial de 2ª en los años cincuenta y llegó a ser oficial de 1ª (y mando intermedio) en los años ochenta.
- E6: Entrevista a un jefe de Ventas de IVECO-Pegaso en la actualidad, hijo de trabajadores de ENASA, que en los años cincuenta y sesenta vivió en Ciudad Pegaso su infancia y adolescencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Boletín Informativo de la Comisaría General para la Ordenación Urbana de Madrid y sus alrededores (1954), «Poblado para personal de la Empresa Nacional de Autocamiones, SA en Barajas», 27, pp. 14-27.
- Babiano, J. (1993), «Las peculiaridades del fordismo español», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 3, pp. 77-94.
- (1998), *Paternalismo industrial y disciplina fabril en España (1938-1958)*, Madrid, Colección Estudios, Consejo Económico y Social.
- Bogaerts, J. (2000), *El mundo social de ENSIDESA*, Avilés, Ediciones Azucel.
- Castillo, J.J. (2003), *En la jungla de lo social. Reflexiones y oficio de sociólogo*, Madrid, Miño y Dávila editores.
- (2004), «La memoria del trabajo y el futuro del patrimonio», en *Sociología del Trabajo*, 52, pp. 3-35.

- Castillo, C.A. (1990), «Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, 9, pp. 117-139.
- ENASA (1956), *Reglamento de la Ciudad Pegaso. Reglamento para la utilización de las viviendas protegidas y de renta limitada de ENASA*.
- *Revista de la Empresa Nacional de Autocamiones, SA*, Números 1 a 36 (enero de 1963-diciembre de 1970).
- (1966), *Empresa Nacional de Autocamiones, SA (1946-1966)*, publicación conmemorativa de los veinte años de existencia de ENASA.
- Fernández, J. A. (2004), *Buscando el pan del trabajo. Sobre la industrialización franquista y sus costes sociales, Villaverde (Madrid) 1940-1965*, Miño y Dávila Editores.
- García, J. L. (1996), *Prácticas paternalistas. Un estudio antropológico sobre los mineros asturianos*, Barcelona, Editorial Ariel.
- Gaudemar, J. P. (1991), *El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica*, Editorial Trotta.
- Gaviria, M. (1968), «Gran San Blas. Análisis socio-urbanístico de un barrio nuevo español», separata de la *Revista de Arquitectura*, 113-114, mayo-junio de 1968.
- Herrero, J. L. (1990), «El papel del Estado en la introducción de la OCT en la España de los años cuarenta y cincuenta», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, 9, pp. 141-166.
- López, P. (2004), «Cemento: fórmula química y relación social. La creación de una colonia industrial en Guadalajara», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, 51, pp. 129-159.
- López, J. M. (1996), *Los orígenes de la industria de la automoción en España y la interacción del INI a través de ENASA*, Fundación Empresa Pública.
- (1998), *Autarquía y automoción: evolución de la empresa española de autocamiones ENASA entre 1946 y 1958*, Fundación Empresa Pública.
- (1999), *El INI ante la industria de automoción: la evolución de la empresa nacional de autocares ENASA en su etapa inicial (1946-58)*, Universidad Complutense de Madrid.
- Mazario, C. (2003), «El Poblado de Ciudad Pegaso», en C. Sambricio (ed.), *Un siglo de vivienda social (1903-2003)*, tomo II, pp. 102-103, Ministerio de Fomento y Ayuntamiento de Madrid.
- Molinero, C. e Ysàs, P. (1993), «Productores disciplinados: control y represión laboral durante el franquismo (1939-1958)», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 3, pp. 33-49.
- Muñiz, J. (2004), «El entorno social de Minas de Lieres: organización espacial, urbanismo y sociabilidad», en *Sociología del Trabajo*, 52, pp. 127-158.
- (2006), *La organización social del espacio en la minería asturiana contemporánea. Los ejemplos de Solvay & Cía., real Compañía Asturiana de Minas y Sociedad Hullera Española*, tesis doctoral, Departamento de Geografía e Historia de la Facultad de Geografía e Historia de la Universidad de Oviedo.

- Palomero, D. (1996), *Los trabajadores de ENASA durante el franquismo*, Editorial Sirius.
- Peña, F. (1998), «Paternalismo y control social en la industria franquista. La empresa Segarra de la Vall d'Uixó», en *Sociología del Trabajo*, 34, pp. 109-132.
- Revista Nacional de Arquitectura* (1958), «Poblado para obreros y empleados», 201, pp. 1-5, septiembre de 1958.
- Roldán, J. (2004), *Paternalismo industrial y movimiento obrero durante los primeros años de la fábrica Pegaso en Madrid (1954-1965)*, trabajo de investigación inédito.
- Sierra, J. (1990), *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias 1860-1917)*, Madrid, Siglo XXI.

Resumen. «El paternalismo industrial en el régimen franquista. La colonia industrial Ciudad Pegaso en Madrid (España)»

Este artículo da cuenta de una investigación realizada en 2006 con el propósito de analizar un caso de paternalismo industrial en la Empresa Nacional de Autocamiones, SA (ENASA-Pegaso) en los años cincuenta y sesenta del siglo XX. ENASA fue una empresa emblemática del régimen franquista, creada por el Instituto Nacional de Industria en 1946 con el objetivo de que la producción de vehículos industriales (camiones, autobuses, tractores, etcétera) estuviese en manos del Estado en aquellos difíciles años de posguerra y autoabastecimiento.

Esta empresa construyó, en el marco del paternalismo industrial promovido por el régimen franquista en los años cuarenta y cincuenta, la colonia industrial Ciudad Pegaso (Madrid) entre 1956 y 1960. Esta colonia fue propiedad de la compañía desde su creación hasta 1970. El objetivo del estudio ha sido recuperar la memoria del trabajo de los habitantes de este poblado en aquellos años. El Estado franquista incentivó, en su etapa autárquica, la puesta en marcha de dispositivos disciplinarios paternalistas en aquellas empresas medianas y grandes, tanto públicas como privadas, que van a ser protagonistas de la introducción de la racionalización del trabajo y de la producción desde finales de los años cincuenta. Estas prácticas paternalistas fueron una manera de allanar el camino a la introducción de la disciplina maquinica.

Palabras clave: memoria del trabajo, condiciones de vida y trabajo, ciclos disciplinarios, dispositivos disciplinarios paternalistas, taylorismo-fordismo, relaciones laborales.

Abstract. «Industrial paternalism in Franco regime: the company town Ciudad Pegaso in Madrid (Spain)»

This article informs about a research carried out in 2006 in order to analyse a case of industrial paternalism in the company Empresa Nacional de Autocamiones, SA (ENASA-Pegaso) in the 50's and 60's of the 20th century. ENASA was an emblematic enterprise of the Franco regime, created by the Instituto Nacional de Industria in 1946 to ensure that the State controlled the production of industrial vehicles (trucks, buses, tractors, etc.) in the difficult years of the post Civil War period and of economical and political autarchy.

This company built, from 1956 to 1960, a company town called Ciudad Pegaso in the surroundings of Madrid. The town was a property of the company from then to 1970. The objective of this study is to recover the collective labour memory of the inhabitants of this town in those years.

In the autarchy period—the 40's and 50's—, the Franco State encouraged those companies that were going to play a decisive role in the introduction of the rationalisation of labour and production (some state and private, medium-and-large-sized companies) to put into practice paternalistic disciplinary devices. Such paternalistic measures paved the way for the introduction of the Scientific Organization of Labour.

Keywords: Collective labour memory, living and work conditions, disciplinary cycles, paternalistic devices, taylorism-fordism, labour relations.

FORMATION EMPLOI

N° 105

Janvier-Mars 2009

■ POURQUOI LES TRAVAILLEURS PRÉCAIRES NE PARTICIPENT-ILS PAS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ?

Quels sont les déterminants de la (non) participation des travailleurs précaires à la formation continue ?

Coralie Perez

■ DISCRIMINATIONS DANS L'ACCÈS AU STAGE : DU RESENTI DES ÉLÈVES À L'INTERVENTION DES ENSEIGNANTS

Certains élèves semblent subir des discriminations dès l'accès au stage en lycée professionnel.

Nicolas Farvaque

■ LA PLACE DES DIPLÔMES DANS LA CARRIÈRE DES OUVRIERS DE LA FILIÈRE AUTOMOBILE

Quelle est la place des diplômes dans la sélection des ouvriers et dans leur promotion ?

Armelle Gorgeu et René Mathieu

■ LES DISTORSIONS DIPLÔMES/QUALIFICATIONS : L'EXEMPLE DES TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DE TYPE INDUSTRIEL

Les mutations du travail industriel provoquent des décalages entre les profils des jeunes diplômés et les attentes des employeurs.

Paul Santelmann

- Revue Française de Sciences Sociales
- FORMATION EMPLOI** 105
- ▶ Les travailleurs précaires face à la formation continue
 - ▶ La discrimination jusque dans l'accès au stage
 - ▶ Quels diplômes pour devenir ouvriers dans l'automobile ?
 - ▶ Des distorsions entre diplômes et qualifications
 - ▶ Quelles sont les attentes des recruteurs ?

La documentation Française

Céreq

■ « QUI SE RESEMBLE S'ASSEMBLE... » : LE RECRUTEMENT DES JEUNES DIPLÔMÉS DANS LES PROFESSIONS DE CADRE COMMERCIAL

Les recruteurs évaluent les candidats surtout à l'aune de leurs propres représentations.

Oumaya Hidri

■ NOTE DE LECTURE

Présentation de l'ouvrage *Mobilités étudiantes Sud Nord - Trajectoires scolaires de Marocains en France et d'insertion professionnelle au Maroc*
Par Catherine Agulhon

Une revue éditée par le Céreq

Le numéro : 19 € • Le numéro spécial : 23 € • L'abonnement un an (4 numéros) : France 57,50 € (TTC) • Europe 61 € (TTC) • Dom/Tom 62,10 € (HT) • Autres pays 65,70 € (HT) • Supplément avion : 9,55 € • 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

NOTA DE LECTURA

Los nuevos braceros del ocio *

Daniel Albarracín Sánchez **

Recibido: 6-VI-08

Versión final aceptada: 6-IX-08

1. Lugar y camino habitados en la sociología del turismo

En la literatura especializada relacionada con el mundo del turismo y la hostelería se ha producido, al menos en la última década, una explosión de publicaciones caracterizadas por ser soporte de una visión promotora del negocio turístico y un singular énfasis en las proezas e iniciativas de modernización empresariales en la producción de una de las mercancías más singulares e idiosincrásicas de nuestro país: el servicio turístico. Se han desarrollado también prolijos esfuerzos por sistematizar información estadística, impulsados desde instituciones oficiales, para dar cuenta de una de las primeras industrias nacionales, con un claro propósito de reflejar los éxitos económicos de un sector

* Mari Luz Castellanos Ortega y Andrés Pedreño Canovas, *Los nuevos braceros del ocio. Sonrisas, cuerpos flexibles e identidad de empresa en el sector turístico*, Miño y Dávila Editores, 2007, Madrid-Buenos Aires, 2007, 391 páginas.

** Daniel Albarracín es profesor asociado en la Universidad Carlos III y técnico del Gabinete estatal de Estudios de la Federación de Hostelería, Comercio y Turismo de CCOO.

que hace a nuestro país una potencia puntera a escala mundial. Cuentos publicitarios y cuentas de éxito han vestido con *glamour*, de este modo, una actividad económica que emplea a más de 1.800.000 personas, sin que apenas se refleje, en cambio, sus duras condiciones de empleo y trabajo.

La investigación de Mari Luz Castellanos y Andrés Pedreño emprende la tarea de cubrir el vacío existente en cuanto al análisis sociológico de los procesos de producción de estos servicios, planteado desde la óptica y situación de los y las asalariadas; también se cuida de reconstruir y visibilizar los relatos, hasta ahora silenciados, que contradicen la imagen paradisiaca arrojada por los altavoces del capital turístico. Presenciamos una esmerada y reveladora investigación de orientación sectorial, que pondrá atención sobre las transformaciones productivas y los nuevos requerimientos competenciales para con la fuerza de trabajo moderna (o, según alguno de los pasajes, más bien posmoderna, sin que nombrarla así se confunda en ningún momento del texto con un universo de progreso), en particular, las exigencias de conductas relacionales y comunicacionales que los autores denominan inmateriales. Viene a ser no sólo un excelente trabajo de perspectiva sociológica firmemente crítica, sino también una reflexión sobre la naturaleza del cambio estructural y el llamado advenimiento —en este caso, amenaza— de una sociedad posindustrial, dando cuenta de la metamorfosis del trabajo, del papel y reestructuración neoliberal de las empresas —como meras piezas de un proceso de producción que ya no se contiene en ellas como unidades operativas básicas, sino que se difumina en redes de ancho, largo y a veces escondido alcance— y sus consecuencias en las relaciones de empleo.

Este estudio de los cambios competenciales y del proceso de producción de servicios en el sector turístico observará la incorporación de nuevas “habilidades” cuya virtualidad es la de, frente al reclamo de la atención al cliente y el servicio de calidad, desprofesionalizar y deteriorar el servicio para un mayor rédito o un más minimalista coste. Se expande así un tipo de actividad despersonalizada de requerimiento abstracto y estandarizado (lo comunicacional y emocional, la disponibilidad y la actitud entregada) que puede ser fácilmente desplegado con una ínfima formación, una decidida actitud dócil y próxima al vasallaje y una gran resistencia física y mental insensible a la angustia. A consecuencia de esto, los y las trabajadoras devienen mucho más intercambiables, polivalentes y formateados en serie, originando una movilidad laboral más fluida —en lo que se refiere a la

gestión de la fuerza de trabajo, en contra de la estabilidad laboral y la dignificación profesional—, con la inequívoca tendencia a la pérdida de fuerza estructural para la negociación de sus condiciones laborales y el deterioro observable de sus derechos sociales y sindicales.

Esto no vendrá a impedir que el desarrollo de dicho “trabajo inmaterial” (en el que se reúnen también amabilidad, empatía, adaptabilidad, afección por la empresa, atención constante, movilidad y polivalencia) como principal y novedosa exigencia de ejecución en las fábricas del ocio, tal y como los autores señalan, se venga a presentar con toda una lógica sistematizada de industrialización del trabajo vivo. Sistematización que puede tener dos caras: de manera formalizada, a través de cursos de formateo de las habilidades de la fuerza de trabajo que reiteran el mantra de “todo para la atención al cliente, pero sin el cliente”; o bien de manera informal y desestructurada, pero igualmente degradante, a través de la rutinización y repetición velocísima de tareas en agregación y un servicio para un consumo de masas prestado por empresas familiares tipo “chiringuito”, poco familiarizadas con cualquier técnica eficiente, saludable e higiénica de servicio de calidad.

2. Marco reflexivo y metodológico: un objeto “onda-corpúsculo” como partícula significativa del holograma turístico español

Esta investigación, con un *marco teórico* encuadrado en el cruce híbrido de una clásica sociología crítica bravermaniana y la inclinación posmoderna influida por la novísima moda inmaterialista italiana (con nociones directamente permeadas por, o heredadas de, las ideas de Toni Negri), se zambulle en un trabajo empírico cualitativo que opta por navegar en los procesos en caliente y su textura viva, las relaciones, actitudes y discursos, dando un espacio protagonista al punto de vista obrero (los “nuevos braceros del ocio”), vacunada así del riesgo de deslizarse por la superficie helada del mero número. Se irá más allá de la descripción de dimensiones o evoluciones cifradas en estadísticas o de la fantasmagórica y reluciente carcasa del discurso mercadotécnico, lográndose descifrar las tramas relacionales y transformaciones sociales estructurales y cualitativas en la que los sujetos muestran su rostro y verbalizan su palabra.

Su vía de aproximación y tratamiento empírico es el *estudio de caso*, escogiendo dos que, en principio, debieran ser extremos y podrían ofrecer un contraste significativo. Así, se vendrá a estudiar la situación de un complejo turístico específico en la región de Murcia, La Manga Club, con una orientación de servicio elitista y de distinción, dando cuenta de todas sus actividades principales y auxiliares; para después analizar la situación de un modelo de oferta de masas, para un turista conformista y conformado, como es la que se constituye en la ciudad de Benidorm, en Alicante.

Los estudios de caso se detienen, mediante el empleo de la entrevista abierta en profundidad y mediante la observación participante o la revisión documental de revistas de organizaciones turísticas, en las diferentes redes de empresa de un mismo microuniverso turístico local —pero formado dentro de una estrategia compleja y completa—, y en sus diferentes fases de producción o, como se vendría a decir en ciertos ámbitos, “la cadena de valor”, sea en sus actividades principales —hasta cierto punto más protegidas y reconocidas— o en las auxiliares, más exigidas y volátiles, más controladas y, en cualquier caso, menos recompensadas.

Se caracteriza integralmente la trama de actividades mutua y asimétricamente relacionadas de este ámbito económico y laboral, en dos segmentos en principio diferenciados. Se estudian las relaciones de empleo y trabajo y su presión sobre los y las trabajadoras y sus cuerpos respectivos, no sin antes haberles arrancado de sus comunidades de origen —el tradicional mundo rural agrario—, socializado en la estacional industria turística y vulnerabilizado sus condiciones laborales hasta límites poco conocidos —por la invisibilización habitual de este plano y por la reintensificada degradación habida en las últimas décadas.

Acertadamente se observa el origen de este nuevo trabajo de servicios, que, comportando un valor de uso radicado en el ocio, ofrece una dinámica continuista de las condiciones de los braceros en el ámbito agrario. El proceso es uno más de los capítulos del paso de un modo de vida agrario a otro urbano, que conserva unas redes de dependencia muy viejas con una tutela de derechos debilitada. Abundante y trepidante trabajo manual al son del cuerpo unificado, empleos itinerantes y *commuting* incesante, nómadas siempre con la cabeza en otro sitio, portadores de brazos y rostros sonrientes con imposible risa auténtica siguiendo el tren que pasa por las diferentes estaciones del clima, y nuevos requerimientos “inmateriales” para el trato con el cliente. Prácticas estandarizadas que

definirán, en suma, el carácter básico de estas actividades que, presentadas como vanguardia de la sociedad moderna del ocio, no son más que la reproducción de una clásica e intensificada relación de explotación.

El estudio revela también la degradación de la empresa como unidad jurídico-organizativa empleadora de fuerza de trabajo. La disolución de la responsabilidad empresarial a través de las redes de subcontratación y de cesión de trabajadores a través de ETT y, en su caso, el uso de empresas de servicio o, por qué no, la economía informal, va a afectar de lleno a las condiciones de vida, trabajo y empleo de los colectivos asalariados y de pequeños empresarios o autónomos dependientes en el sector turístico.

A su vez, se analiza una zona residencial turística colindante a un club de golf, sus consecuencias en el territorio y en el tipo de comunidad específica que allí se asienta, las dualidades de inmigrantes regionales, internacionales y turistas en un espacio cada vez más artificioso; y el archipiélago amplísimo de trabajos adyacentes que se producen en torno a estas islas de lujo: actividades de ocio como el casino, servicios de mantenimiento y limpieza, inmobiliarias, etcétera. O bien en el caso de Benidorm, la primacía de los turoperadores internacionales sobre las empresas locales, la configuración total de un espacio turístico como oferta global y globalizada, las nuevas tendencias en restauración y hotelería, o en ocupaciones tan específicas, cuyo perfil se retrata aquí, como la que proporciona el hamaquero en las playas de estas localidades de sol y playa; la de portero de discoteca en los locales que están a su orilla; o la de los guías turísticos en sus distintos formatos, sea en su autonomía empresarial colectiva autogestionada o en la subsumida en cadenas lideradas por turoperadores.

3. Apuntes para un diálogo respecto a la propuesta teórica de un valioso y valeroso trabajo empirista

La investigación, como hemos indicado, indaga las transformaciones producidas en las situaciones de trabajo y procesos de producción en los sectores de ocio. Estos adoptan un sistema de industrialización de la propia fuerza de trabajo en su disposición y adaptación a la cadena de servicios. En nuestra lectura, creemos que se da cuenta de cómo la

fuerza de trabajo se va a disponer y adaptar como instrumento industrializado en orientación a culminar cada vez más servicios en forma mercancía, en un formato aparente y virtual de atención al cliente, con un contenido en la práctica despersonalizado y estandarizado, caracterizado por la presencia de sonrisas y miradas estudiadas, en la forma de mueca y maniquí agitados por una cadena de gestos reiterados y pautados.

El texto nos brinda la comparación de dos microuniversos y la indagación en los microrrelatos de los y las trabajadoras insertos en ellos. En ese contraste, hay una búsqueda de tendencias globales. El estudio muestra pasajes significativos de las entrevistas que permiten reconocer los propios términos de los protagonistas afectados. Aunque la obra es coherente y muestra una visión sólida, a veces parece arrojarse al lector el habla literal del entrevistado, como si de su mismo relato pudiese desprenderse algo más, adivinándose una interpretación del discurso que no llega a culminarse, conformándose con su visibilización. Ahora bien, este esfuerzo descriptivo tiene una ventaja que combate la invisibilización tan extendida de estos procesos, por lo que tiene su valor intrínseco.

La virtud de un trabajo netamente empírico como este es la descripción de las intrahistorias y movimientos en proceso partiendo de una plantilla teórica. Pero esta última, en vez de revisarla tras pasar por la experiencia de investigación, se perpetúa, para hacer de lo observado puro soporte de una idea preconcebida. Es más, los dos estudios de caso, en principio muy diferenciados, van a converger en la justificación de dicho modelo de explicación que, aunque potente y fecundo, se nos antoja apriorístico.

Se viene a afirmar, apropiada y valientemente, que presenciaremos una *industrialización del trabajo de ocio*. No obstante, la perspectiva neorricardiana de esta obra, desarrollada al modo bravermaniano, fijará la atención en los cambios en los valores de uso de las situaciones de trabajo, pero no elabora análisis alguno sobre su evolución: los procesos de mercantilización y formación de valores de cambio. En vez de analizar los procesos de mercantilización de unas actividades que adoptan la forma de servicios en consonancia con la extensión de una sociedad superindustrial, va a enfatizarse una supuesta metamorfosis en la naturaleza de las situaciones de trabajo y en el tipo de rasgos concretos de los trabajos que habitan en la sociedad neocapitalista, sin más alcance que su descripción. Ahora el trabajo, según esta obra, devendría cada vez más inmaterial; se produce una revolución conceptual, ya anticipada por Antonio

Negri con su teorización de los valores-afecto. No parece concebirse el análisis que propone la teoría laboral del valor, ni siquiera para pasar el veredicto de una impugnación, simplemente no se le pasa ni revista.

La romántica y poética reflexión sobre los “valores-afecto” —subyacente al texto, aunque presentada en forma crítica (se reclama el reconocimiento y triunfo del nuevo valor de uso inmaterial), y no apologética, como hará Negri (que quiere confirmar una revolución mágica sobre el valor de cambio ya casi disuelto)— es confusa. En primer lugar, todo proceso que transcurra en el tiempo y en el espacio es material. Lo inmaterial sólo es concebible desde parámetros idealistas, o no existe. Las relaciones, la comunicación, los afectos e ideas son producto del esfuerzo y la actividad humana desplegada en el tiempo y en el espacio, y aunque en algún caso su soporte y materialización físicas sean de poco peso, volumen o duración física, están presentes en los movimientos, en los contactos, en los textos, en los sentidos que registran estas interacciones, pero inequívocamente materiales. En nada contribuye hablar de lo “inmaterial”, pues hasta los valores representan la expresión simbólica y discursiva de prácticas materiales que les confieren sentido.

Si bien es cierto que el contenido práctico de muchas ocupaciones concretas es cada vez más abstracto y simbólico, y la producción adopta la forma de servicios (suministro continuo y disponibilidad relacional permanente de “prestaciones y atenciones no acumulables”), esto no vendrá a interrumpir la lógica capitalista del valor, en términos de Marx, en modo alguno. El ciclo de la mercancía no se quiebra por cambios en la naturaleza de los valores de uso y en las actividades concretas de las situaciones de trabajo y producción. El valor de la mercancía será, en una sociedad capitalista, el tiempo de trabajo socialmente necesario para su producción en un contexto de intercambio, realización mercantil y explotación laboral. La forma de la mercancía adopta cada vez más la forma servicio, sustentada en una economía superindustrial y urbanizada que la hace posible, y no se deja de desarrollar una relación capitalista en el marco de una sociedad y economía de mercado porque esta adopte una apariencia fetiche de un tipo u otro.

A este respecto, el discurso de la *inmaterialidad*, sugestivo y valioso a la hora de realizar interesantes interrogantes, nos puede confundir, pues sólo, hasta la fecha, ofrece lagunas en sus respuestas. En efecto, hay pasajes, de mayor reflexión teórica, que asumen el prejuicio ricardiano, desarrollado hasta sus límites por Negri [2001; Marx

más allá de Marx, Akal, Madrid], que asimilan fuerza de trabajo y trabajo.

Es cierto que cada vez adquiere mayor importancia cómo se produce socialmente la fuerza de trabajo, esto es, cómo se desarrollan y aplican sistemas societales instituidos de conversión de la población en fuerza de trabajo disponible y potencialmente empleable y adaptable. O, dicho en términos negrinos, que la sociedad produce desde su origen los cuerpos que la constituyen y pone a estos a producir. Y que es preciso venir a discutir estos procesos si entramos a cuestionar el tipo de sociedad vigente. Es cierto también que los contenidos del trabajo están sufriendo importantes metamorfosis hacia dinámicas de mayor orientación simbólica-abstracta-transversal (empleo de códigos, uso de aplicaciones informáticas, desarrollo de habilidades comunicacionales y transversales, coordinativas y de autoplanificación, de uso transectorial, etcétera). Nos parece, quizá, un error, sin más discusión, admitir la teoría del valor-afecto, pues una de sus presunciones es la abolición de la necesaria transición y distancia entre fuerza de trabajo y trabajo efectivo. Ahora bien, a favor del texto hay que indicar que el libro simplemente desarrolla una crítica negativa sobre las “nuevas formas de explotación”, sin compartir el destino argumentativo de los inmaterialistas. A nuestro juicio, sigue vigente esta necesaria distinción entre fuerza de trabajo y trabajo, y dicho proceso de conversión es lo que hace que, en términos societales y sectoriales medios, sea el tiempo de trabajo socialmente necesario el que determine el valor y sobre el que oscilan los precios en los intercambios de la acumulación capitalista.

A este respecto, nos encontramos con una asunción, que conviene discutir, sobre el papel de los *salarios variables*. Según el texto, la predominancia de los salarios variables conlleva la fusión de fuerza de trabajo y trabajo (se asume la afirmación de Marazzi, 2003, p. 196 del texto), y a los y las asalariadas, porque, por tanto, se les remunera en función del trabajo efectivo. Es consabido que los cálculos de los salarios variables en términos medios ya están hechos de antemano por los empleadores, y que, si bien constituyen un estímulo y castigo individualizador para la plantilla como mecanismo de gestión de la organización del trabajo, ya anticipan el valor de la fuerza de trabajo específica de ese sector u ocupación. Dicho de otro modo, no es cierto que se remunere en términos generales, aunque lo parezca a escala individual, al salariado por su trabajo efectivo, sino que esto se realiza en función de la especificidad, cualificación, escasez relativa y disponibilidad de la fuerza de trabajo concreta (con su capital simbólico,

cultural y relacional determinados)¹, en lo que influyen las posibilidades de intercambiabilidad con fuerza de trabajo de otros subsectores afines, que se va a emplear; cabe también incluir factores que explican la distancia entre el valor de la fuerza de trabajo como mercancía y su precio (el salario) a dinámicas como su fuerza estructural de negociación, su papel en el aparato productivo global y su capacidad de interrumpirlo o condicionarlo, etcétera.

4. Una discusión sobre propuestas subyacentes

En el lado implícitamente propositivo del texto está la defensa de la *dignidad profesional*. Como argumento constituye una interesante estrategia útil al servicio de la acción sindical, desde una óptica de resistencia, en ausencia de otras líneas más ofensivas y un contexto de disputa más favorable. A este respecto, el contraste perpetuo con algunos segmentos de ocupaciones profesionalizadas —casi artesanales— de décadas pasadas, con la proliferación de empleos flexibles, industrializados, precarios y descualificados, tiene una potencia didáctica importante, pero una capacidad transformadora dudosa desde el análisis. La recuperación de las profesiones es coherente con una concepción del trabajo útil, enriquecida, cualificada, al servicio de las necesidades, pero en el propósito de un cambio de su naturaleza social no puede reclamarse desde los parámetros de la vieja e irrecuperable era fordista. Tampoco pueden reclamarse elementos como la remuneración por antigüedad, que si bien son útiles para conservar derechos de los colectivos más mayores en ausencia de otros sistemas de valoración y reconocimiento, desarrollados y controlables, más justos (como por ejemplo, la cualificación), son discriminatorios generacionalmente —en cuanto al género y las generaciones—; o la no movilidad laboral y la no polivalencia —ni siquiera a escala local, naturalmente regulando sus límites—, pues socavan posibles soluciones progresivas indudables. A veces no se piensa que sería muy interesante, y a veces la única vía de garantizar empleo estable y con derechos en el marco de actividades estacionales bien localizadas, una diversificación de la cualificación, y la posibilidad de

¹ Postone, Moishe (1993), *Time, labor, and social domination. A reinterpretation of Marx's critical theory*, Cambridge University Press. En castellano (2006), *Tiempo, trabajo y dominación social*, Marcial Pons, traducción de Jorge García López.

una diversidad ocupacional que pueda desarrollarse a lo largo del año, eso sí, con una relación laboral estable garantizada y protegida con derechos, limitando las cargas de trabajo, y que también exigiría cuestionar el modelo de intermediación laboral y el de empresa como sistema empleador.

Deben cuestionarse dinámicas que puedan poner en jaque esa lógica: una acción sindical ofensiva con propuestas de cambio (reducción de la jornada laboral, ingreso universal garantizado, socialización del suelo, intermediación laboral en manos del sector público en colaboración con representantes de cada sector de actividad, etcétera) y no sólo de resistencia de defensa de derechos antiguos que, si bien positivos para algunas fracciones de los y las trabajadoras, deforman la posibilidad de solidaridad de clase; una organización adecuada al modo y el nivel en que se despliega el capital a día de hoy y en la forma en que se concentran y puedan vincular los y las trabajadoras, que obliga a plantear formas más allá de la empresa —que ha acabado su papel como unidad operativa básica de producción—; y una acción pública responsable de la intermediación y gestión del empleo de la fuerza de trabajo, como salvaguarda de sus derechos de ciudadanía y propulsor del pleno empleo de calidad.

Es más, la defensa de la profesionalización sólo significa el apoyo a los segmentos obreros corporativizables y blindables —generalmente masculinos, de edad avanzada e integrados—, en detrimento de los ya vulnerabilizados y definitiva e irreversiblemente con empleos necesariamente sustituibles y transversales —y que coinciden con los colectivos que se quiere defender en el texto: mujeres, inmigrantes, jóvenes—, pero que difícilmente alcanzarán, salvo por la vía estrecha de la promoción, empleos de tal calibre. En suma, la defensa de la profesionalización sin más ingredientes conlleva aceptar la carrera jerárquica a lo largo de la vida del viejo modelo fordista, y el embudo que entraña de por sí. El discurso de la profesionalización parece que podría compartirse en algún horizonte convergente con la búsqueda de la cualificación permanente, la garantía de estabilidad laboral, la acción pública y el control o participación de los y las trabajadoras, y así, junto a la lucha por un cambio institucional profundo, podría admitirse, pero mentarlo sin más parece insuficiente, desde una óptica transformadora.

Análogamente, las sugerencias en el texto de que las lógicas de resistencia (por ejemplo, el guía turístico autónomo colectivo) para el profesionalismo, como *nuevo artesanado moderno*, se deben basar en la autogestión es una vía de incierta supervivencia, dado que estas em-

presas autogestionadas serían coherentes con (y sufrirían a largo plazo, sin interrumpir su lógica) la dinámica del mercado capitalista. Los cambios sociales profundos necesarios para una transformación cualitativa hacia una nueva sociedad no tienen atajos; deben alterar radicalmente la lógica de la mercancía y romper con la relación salarial como vínculo constituyente de nuestra sociedad. Los escapismos en los huecos del sistema son posibles, y pueden servir para un ulterior “contraataque”, pero son, en cualquier caso, transitorios y vaporosos.

En definitiva, nos encontramos con un trabajo revelador, crítico, visibilizador, que nos comunica las dinámicas laborales del sector turístico desde una óptica de resistencia a favor de los discursos obreros. Se trata, desde ya, de una referencia obligada en el análisis sectorial, recomendable para un uso sindical, para la discusión sobre los cambios en los sistemas de trabajo, empresa y empleo, y para un mejor conocimiento de la situación y condiciones de vida y trabajo de colectivos hasta ahora escondidos. A este respecto, felicitamos a su autor y a su autora por ofrecernos este excelente trabajo.

Libros recibidos en la Redacción

- Bidef, Alesandra; Borzeix, Anni; Pillon, Thierry; Rot, Gwenaële; Vatin, François** (2006): *Sociologie du travail et activité*, Octares Editions, Toulouse.
- Cruz, Rafael** (2008): *Repertorios. La política del enfrentamiento en el siglo XX*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- De Terssac, Gilbert; Saint-Matin, Corinne; Thébault, Claire** (coords.) (2008): *La précarité: une relation entre travail, organisation et santé*, Octares editions, Toulouse.
- Durand, Jeran-Pierre y Linhart, Danièle** (coords.) (2005): *Les ressorts de la mobilisation au travail*, Octares Editions, Toulouse.
- Feito Alonso, Rafael y López Ruiz, Juan Ignacio** (coords.) (2008): *Construyendo escuelas democráticas*, Barcelona, Hipatia.
- Gaborit, Pascaline** (dir.) (2007), *Les hommes entre travail et famille*, París, L'Harmattan.
- González Seara, Luis** (2008): *La aventura del intelectual antiguo*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Herbert Mead, George** (2008): *La filosofía del presente*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Herrera, Liliana** (2008): *La política de Innovación e la empresa*, Consejo Económico y Social.
- Jerez, Ariel; Sanpedro, Víctor; López Rey, José A.** (2008): *Del 0,7% a la desobediencia civil*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Marqués Perales, Ildelfonso** (2008): *Génesis de la teoría social de Pierre Bourdieu*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Martínez Gutiérrez, Emilio** (2008): *Maurice Halbwachs. Estudios de morfología social de la ciudad*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Requena Santos, Félix** (2008): *Redes sociales y sociedad civil*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Rocha Sánchez, Fernando; Aragón Medina, Jorge; Cruces Aguilera, Jesús** (2008): *Cambios productivos y empleo en España*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Rodríguez Díaz, Álvaro** (2008): *El deporte en la construcción del espacio social*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- VV AA** (2008): *Diálogos sobre política sindical*, Madrid, Fundación Sindical de Estudios.
- VV AA** (2008): *XI Xornadas galegas sobre condicións de traballo e saúde*. Fundación Caixa Galicia.
- VV AA** (2008): *Sociología y realidad social. Libro homenaje a Miguel Beltrán Villalba*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

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.

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

BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

Deseo suscribirme a *Sociología del Trabajo*

SUSCRIPCIÓN ANUAL: (3 números)	ESPAÑA	31 €
	Europa	49 €
	Resto del mundo	62 €

Nombre y apellidos

Calle

Población

Profesión

Cód. Postal

Provincia

CHEQUE ADJUNTO A NOMBRE DE MUNDI-PRENSA

GIRO POSTAL

VISA n.º

AMEX n.º

Fecha caducidad

Fecha

Firma obligatoria

A los colaboradores

Extensión: Las propuestas de artículos, o notas, no podrán exceder de 8.000 palabras, lo que incluye referencias, cuadros, notas al pie, etc. Dichos artículos deberán ir acompañados de un **resumen** de unas diez líneas y de, al menos, seis palabras clave, no incluidas en el título. Igualmente deberán incluirse tanto un **abstract**, en inglés, como seis *key words*, además de la traducción inglesa del título.

Presentación de originales: Los artículos y documentación mencionados se presentarán en formato electrónico, así como tres copias en papel, dirigidas a la redacción de la revista. Los autores indicarán, claramente, su ubicación institucional de trabajo, su correo electrónico, así como la dirección postal precisa a la que deban enviarse las copias, eventualmente, de la revista y separatas, en el momento de publicación (veinte separatas y dos ejemplares completos).

Todos los artículos sometidos a evaluación deben ser originales inéditos, incluidos los traducidos de otros idiomas.

Sociología del Trabajo acepta, para su evaluación y eventual publicación, réplicas y comentarios críticos a los trabajos que publica. La extensión de estos textos no debe sobrepasar las 4.000 palabras.

Formas de cita y referencias. Para las formas de cita y referencias bibliográficas, las o los autores deben remitirse a las utilizadas en este o en cualquier número anterior de *Sociología del Trabajo*.

Lugar de envío: Los artículos y documentos electrónicos deberán dirigirse a la Redacción de la revista *Sociología del Trabajo*: Facultad de Ciencias Políticas y Sociología; Universidad Complutense de Madrid; Campus de Somosaguas; 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid).

Proceso de evaluación, plazos y publicación: Los originales recibidos son, en primer lugar, leídos por el Consejo de Redacción, para apreciar si cumplen, tanto los requisitos formales indicados, como unos mínimos de contenido científico y de adecuación a las líneas y objetivos editoriales de la revista.

Cumplida esta apreciación, los artículos son evaluados por, al menos, dos evaluadores externos al Consejo. Con estas evaluaciones, el Consejo procede a enviar los comentarios y sugerencias recibidas, y la estimación final de modificaciones o elaboraciones en su caso, para ser aceptado para publicación. En el caso de modificaciones y alteraciones de calado, el artículo será nuevamente evaluado por dos evaluadores externos y un miembro del Consejo de Redacción, antes de su eventual publicación. Este proceso se lleva a cabo como 'doble ciego'. La revista acusa recibo del envío de originales a vuelta de correo, comunicando, con posterioridad a los autores los resultados de la evaluación, necesidad de modificaciones, y, en su caso, la eventual aceptación para publicación. Desde la comunicación de las evaluaciones a los autores, la revista envía la aceptación para publicación en un plazo no superior a tres meses, junto con el calendario tentativo de aparición.