

El valor del trabajo

Las ciencias sociales fundamento del debate sobre el valor del trabajo

El trabajo, fundamento de un desarrollo económico sostenible

La supervivencia de empresas estatales en contextos de privatización

¿Hacia dónde van las relaciones laborales en los centros de trabajo?

El trabajo no clásico

La incorporación de los hombres en la esfera doméstica

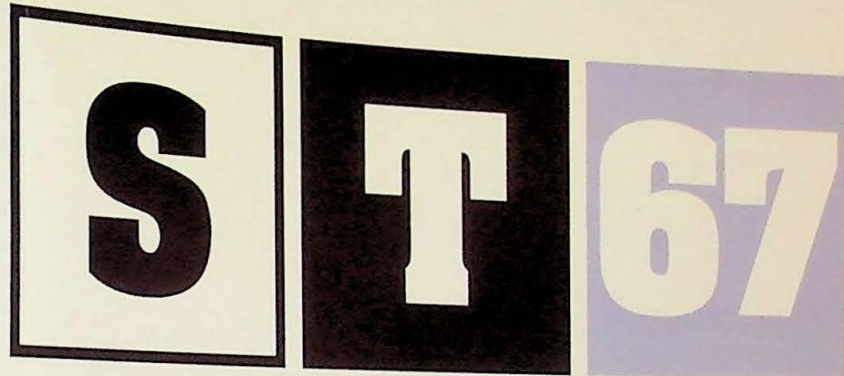
Trayectorias laborales y enfoque de las capacidades

Transporte, trabajo y salud

ISSN 0210-8364



67



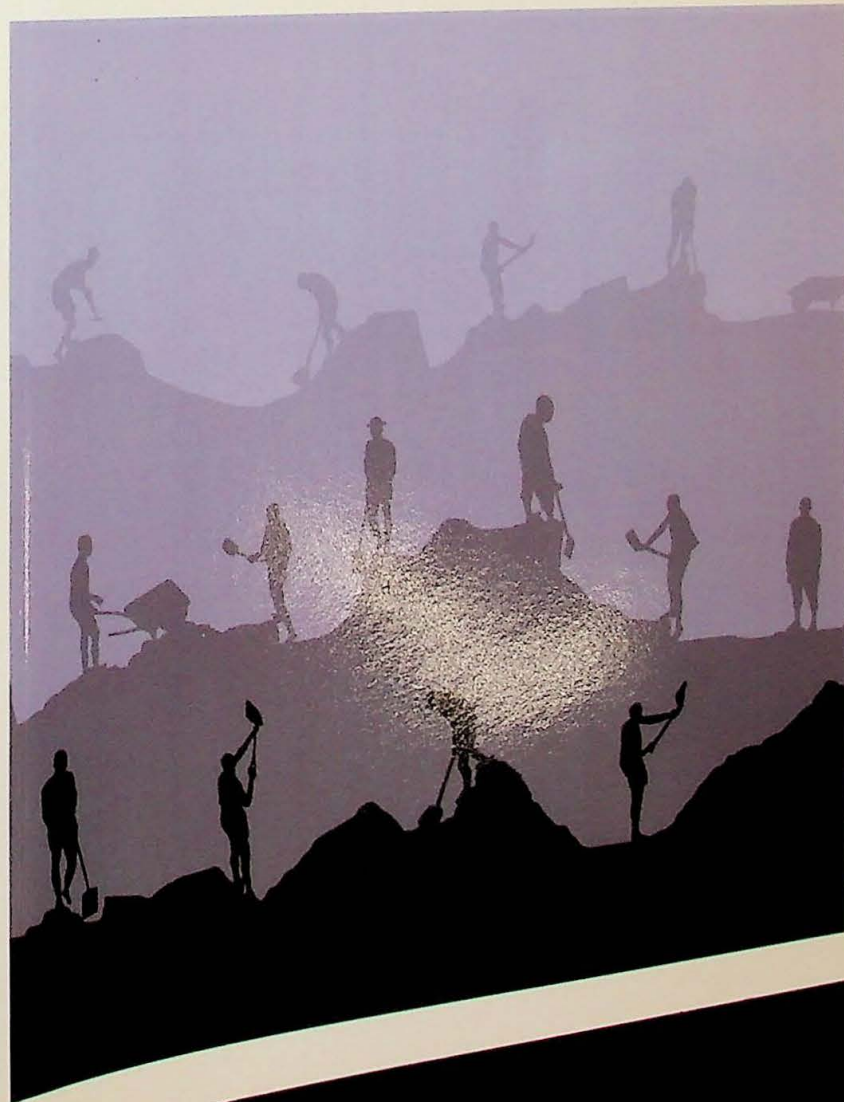
SOCIOLÓGICA DEL TRABAJO
NUEVA ÉPOCA / OTOÑO 09

OTOÑO 2009



EL VALOR DEL TRABAJO

Sociología del Trabajo
NUEVA ÉPOCA



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, Departamento di Sociologia, Universidad de Turín.
Juan José Castillo, Dpto. de Sociología III, U. Complutense, Madrid.
Santiago Castillo, Dpto. de C. Política y de la Admón. III, U. Complutense, Madrid.
Daniel Cornfield, *Work and Occupations*, Vanderbilt University (Estados Unidos).
Michel Freyssenet, CSU-IRESO, CNRS, París.
Enrique de la Garza, UAM, Iztapalapa, México.
Juan Manuel Iranzo, Dpto. de Sociología, Univ. Pública de Navarra.
Ilona Kovács, Instituto Superior de Economía e Gestão, Lisboa.
Marcia de Paula Leite, Universidade de Campinas, Brasil.
Ruth Milkman, Institute of Industrial Relations, UCLA, Estados Unidos.
Alfonso Ortí, Dpto. de Sociología, U. Autónoma, Madrid.
Andrés Pedreño, Dpto. de Sociología, Universidad de Murcia.
Michel Pialoux, Centre de Sociologie Européenne, EPHES, París.
Ludger Pries, Ruhr-Universität Bochum, Alemania.
Helen Rainbird, 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)

Suscripciones

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

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

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

Impreso por

Service Point S.A.

Sociología del Trabajo 67

NUEVA ÉPOCA
Otoño de 2009

SUMARIO

Juan José Castillo, El valor del trabajo: las ciencias sociales como fundamento del debate actual.....	3
El trabajo, fundamento de un desarrollo económico sostenible. Declaración. Junio 2009	9
Juliana Frassa, La supervivencia de empresas estatales en contextos de privatización. El valor del trabajo	13
Miguel Ángel García Calavia, ¿Hacia dónde van las relaciones laborales en los centros de trabajo?	39
Enrique de la Garza Toledo, El trabajo no clásico: la ampliación de los conceptos de producción, control, relación laboral y mercado de trabajo ..	71
Vicent Borràs, Sara Moreno, Carolina Recio, La incorporación de los hombres en la esfera doméstica	97
Joan Miquel Verd, Josiane Vero y Martí López, Trayectorias laborales y enfoque de las capacidades. Elementos para una evaluación longitudinal de las políticas de protección social	127
Antonio López Peláez y Sagrario Segado Sánchez-Cabezudo, Transporte, trabajo y salud: perspectivas sociológicas sobre la liberalización del transporte ferroviario	151

a la
arch
cha

995

oír
ion
so-
s y
las

por

liti-
ón.

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 entre las revistas de su área en el índice de impacto acumulativo para el período 2004-2008 y el segundo lugar para el período de 1994-2008 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 período 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\$

Sociología del Trabajo

Nueva época, núm. 67 - otoño 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, octubre de 2009

ISSN: 0210-8364

Depósito legal: M. 27.350-1979

Fotocomposición: EFCA, S. A.

Impresión:

Printed in Spain

El valor del trabajo: las ciencias sociales como fundamento del debate actual

Juan José Castillo *

Recibido: 20-VI-2009

Versión final aceptada: 20-VI-2009

Sabemos que bajo la imagen revelada existe otra imagen más fiel a la realidad, y bajo esta, otra más, y que detrás de esta última puede aparecer de nuevo otra imagen. Hasta llegar a la imagen verdadera de dicha realidad absoluta, misteriosa, que nadie verá jamás.

MICHELANGELO ANTONIONI, *Al di là delle nuvole*, 1995

Como sociólogo, como científico social, me desagrada leer u oír "opiniones" que pretenden ser *sentido común* sobre asuntos que son difíciles de interpretar y sobre los que, por otro lado, las ciencias sociales han acumulado una ingente cantidad de estudios, evidencias y teorizaciones, que permiten una más profunda comprensión de las complejas transformaciones actuales.

* El artículo recoge la intervención en la presentación pública de la Declaración por el Trabajo, Madrid, Paraninfo de la UCM, 19 de junio de 2009.

Juan José Castillo, Departamento de Sociología III, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid, 28223 Pozuelo de Alarcón. Correo electrónico: jjcastillo@cps.ucm.es.

Las imágenes, por no decir las imaginaciones, que se transmiten a la sociedad sobre el trabajo y su porvenir, sobre su situación institucional o sobre el papel que ha de jugar en la sociedad son, a mi juicio, cada vez más superficiales. Cada vez menos ancladas en los conocimientos bien establecidos sobre nuestras sociedades.

Cada vez más extendida, hay una auténtica proliferación de discursos y manifestaciones, hoy en día, especialmente dañina para las ciencias sociales del trabajo: el menosprecio del *sentido común científico*, para decirlo como Antonio Gramsci.

Y esa ignorancia de los conocimientos científicos acumulados en la comunidad científica y en la sociedad es más grave por el hecho de que esos pretendidos portavoces del sentido común suelen presentarse y adornarse con títulos o lugares institucionales que en modo alguno les califican para emitir esas "opiniones" como científicas. Pero que tienen un efecto de convencimiento, de retórica argumentativa. Ideológico, en suma.

Esa retórica se presenta, en muchas ocasiones, bajo la apariencia de lo que son habituales recursos en la comunidad científica, con presentaciones electrónicas que, analizadas, provocan el rubor de los científicos establecidos. Pero que crean la ilusión, con unos cuantos datos, fabricados para la ocasión, de que sus argumentos son sólidos. Siendo así que no traspasan la superficie de la verdadera realidad.

Uno recuerda el clásico argumento del economista Donald McCloskey, en su libro *La retórica de la economía*: ¿quién ha visto una curva de alquileres sobre el cielo de Nueva York? Para estos pseudo-científicos la realidad no es la realidad que hay que descubrir tras pacientes investigaciones, sino sus curvas y gráficos contruados expresamente para demostrar lo que ya tenían en su cabeza antes de investigar.

Opiniones que, desprovistas de la parafernalia y el oropel que las arropa, si las oyera uno en la barra de un bar (de facultad) o en la cola del paro, las tomaría por bromas de mal gusto.

Esa nueva especie, aparentemente ilustrada, de tertulianos mediáticos se queda con unos datos estadísticos falazmente interpretados, eso sí, desde un cómodo despacho. Y toman, o hacen creer que toman, los efectos por las causas.

Me explico, brevemente, y entro inmediatamente en lo que, como punto de partida, queremos plantear con esta Declaración por el Trabajo que hoy nos congrega aquí.

La situación de los trabajadores de todas clases, su capacidad de negociación y presencia en los mercados de trabajo y en la sociedad

tienen su fundamento en el *modelo productivo* que se ha instalado en España en los últimos veinticinco años.

Y quienes hablamos de modelos productivos, de distintos tipos de capitalismo, o de variedades de capitalismo, señalamos un área de investigación desarrollada, y con una ingente cantidad de publicaciones y congresos, desde hace más o menos esos mismos veinticinco años.

Nosotros mismos, desde 1993, hemos participado en el comité de dirección, y en las investigaciones sobre el terreno, de un equipo internacional, la red GERPISA, que ha publicado, y continúa haciéndolo, más de veinte libros, muchos de ellos en inglés, pero también en castellano, francés, alemán, italiano o japonés, sobre este asunto¹.

En cambio, quienes se asoman como "aficionados" a esa reflexión sobre modelos tratan de ironizar sobre un enorme fondo de investigación y reflexión, muchas veces llevado a cabo en estrecha colaboración con los agentes institucionales y sociales: es la burla del ignorante.

Por mi parte, por otro lado, y ya desde la década de los años ochenta del pasado siglo, he participado en, y dirigido, programas europeos sobre lo que entonces se llamaba, con un melifluido nombre, muy propio de las instituciones europeas, "nuevas formas de trabajo y actividad"². Y que la gente corriente llamaba, y llama, "contratos precarios", o de duración determinada.

Para los gobernadores de bancos, o para los economistas del *todo a 100* o de los modelos matemáticos, no existe otro mundo (y aun ese, mal interpretado) que los contratos oficiales. Y cuando quieren argumentar a favor de un desequilibrio aún mayor en las relaciones laborales, se presentan como homogeneizadores de los tipos de contratos. Su "reforma laboral" es poco más que eso. Nada que decir sobre las muchas formas que podrían constituir una verdadera reforma de las relaciones sociales en el mercado de trabajo. En realidad sus "reformas" son siempre "contrarreformas". Y de ahí la viveza con la que responden los sindicatos y los trabajadores y trabajadoras.

Lo que nosotros, científicos sociales, proponemos es el tener en cuenta la ingente cantidad de estudios, análisis, reflexiones y experiencias que hoy en día existen en nuestro país. Y que esos conocimientos puedan servir de base para extender el campo posible de la

¹ Para una información detallada y al día, véase <http://www.gerpisa.univ-evry.fr/>.

² La referencia fundamental es la Fundación Europea para la Mejora de la Calidad de la Vida y el Trabajo <http://www.eurofound.europa.eu/about/index.htm>.

negociación entre los actores sociales. Ese es nuestro objetivo: abrir y extender los "márgenes de maniobra".

Porque, frente a los datos que manejan, que manipulan habría que decir, para ser más claro, esos presuntos científicos, cuya toma de posición es evidente, hay muchos otros datos e informaciones, publicados o disponibles en bases de datos y repertorios electrónicos, que revelan el flanco más débil, el que invade y contamina todos los mercados de trabajo en España. Y esos datos, por ejemplo, revelan la existencia de una enorme cantidad de *no contratos* de hecho. Y ese sí que es un indicador, y potente, de la pérdida de presencia y capacidad de negociación de las trabajadoras y trabajadores, como un todo. Del *colectivo de trabajo*, como lo describía Marx.

Y se trata de unas cifras cada vez más abultadas, una multitud de personas que trabajan sin contrato alguno. A merced de (presuntos) empresarios, capaces no sólo de esquilmar su fuerza de trabajo, de destruir sus capacidades de futuro, su biografía, sino, literalmente, de tirar a la basura una parte de esa misma fuerza de trabajo, como la prensa ha recogido en estos mismos días.

En las investigaciones que hemos publicado en los últimos ocho años, sobre *el trabajo invisible en España*, hay datos y evidencias, con trabajos de campo detallados y minuciosos, de lo que aquí argumento. Y las hay en muy distintos sectores productivos, desde el textil de la alta moda hasta el sector turístico o de ocio, pasando por el automóvil o la logística, la construcción o los centros de atención de llamadas. Y más recientemente sobre las fábricas de software y el trabajo del conocimiento³.

La subcontratación generalizada, la externalización de trabajos, la división internacional e interregional del trabajo, la globalización, dicen otros, las empresas pantalla, la generación masiva de "autónomos por cuenta ajena", de "asalariados disfrazados", la forma más degradada de la relación salarial, que ahora se ha convertido en una relación mercantil, son también parte de esa otra cara, invisible, de un modelo de producción que debilita y degrada el trabajo, que cierra empresas perfectamente viables porque se puede obtener trabajo más barato, con menos derechos, menos decente, en otro lugar.

³ Véanse, por todos, mis libros: *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, 2005; *El trabajo fluido en la sociedad de la información. Organización y división del trabajo en las fábricas de software*, 2007; *La soledad del trabajador globalizado. Memoria, presente, futuro*, 2008.

Y este modelo no viene sólo con la crisis. Viene de lejos. En 1991, en un estudio para el Instituto de la Mujer, cuantificamos en el sector del comercio los contratos precarios: el 30%. Pero más grave fue el constatar que entre las jóvenes vendedoras, con una media de edad de 27 años, las sin contrato suponían el 19% más, a añadir al 30%: casi el 50% del total.

Termino. La Declaración por el Trabajo que hoy nos reúne aquí quiere ser un punto de partida, a partir del cual converjan la investigación científica con la voluntad de poner en primer plano el trabajo: a las trabajadoras y trabajadores que viven y trabajan en España, a jóvenes, mujeres, inmigrantes, trabajadores experimentados, del conocimiento o que viven por sus manos.

Y que esta sea una ocasión para que los debates y reflexiones sobre nuestro futuro como ciudadanos libres e iguales estén anclados y fundamentados en los saberes actuales sobre el trabajo, la economía y la sociedad. Y en la voluntad de buscar la felicidad para la mayoría.

Mucho nos queda por hacer. Y ya no es tiempo de lamentar otras ocasiones perdidas. Porque tengo, personalmente, y en lo que pueda creer hablar como lo haría la comunidad científica de los sociólogos, tengo, digo, una gran fe en el inmediato futuro.

Tenemos que pensar, juntos, todos y todas, en las vías y formas de desarrollo, despliegue y afirmación de esta iniciativa que hoy nos reúne.

En esta sede institucional, solemne, que nos acoge, el Paraninfo de la Universidad Complutense, presididos por su rector, el doctor Carlos Berzosa, he creído que valdría la pena proponer una iniciativa que nos concierne a los universitarios y a los investigadores en primer lugar, seguro de que recibirá una favorable acogida, y que para su puesta en marcha podemos recoger lo positivo de otras iniciativas semejantes en el pasado.

Se trata de ponernos manos a la obra, ya, sin demora, para la creación de un *Instituto Interuniversitario de Ciencias Sociales del Trabajo*, en el que participarían todas las universidades aquí representadas a través de los firmantes del manifiesto.

Con un horizonte temporal preciso. Y con compromisos expresos de las personas e instituciones que pueden apoyarlo. El camino mismo de su creación tiene que ser una forma, concreta e inmediata, de ponernos a trabajar en el desarrollo de las líneas que en la Declaración no están sino indicadas.

Trabajos de ponencias y propuestas que podrían ir perfilando el carácter del instituto, su vinculación con los actores sociales y con la

sociedad y, desde luego, en primer término con los sindicatos y los trabajadores y trabajadoras, así como todas las organizaciones cívicas que puedan aportar conocimiento y propuestas.

Es, queridas y queridos colegas, compañeros de los sindicatos, querido rector, amigos todos, lo que quería deciros. Con mi abrazo más solidario. Gracias por estar aquí.

Resumen. «El valor del trabajo: las ciencias sociales como fundamento del debate actual»

El autor argumenta a favor de que la fundamentación del debate social sobre las políticas de empleo y de desarrollo económico en la sociedad española, tome como punto de partida los conocimientos actuales en las ciencias sociales, en lugar de partir de visiones ideológicas que ignoran los saberes establecidos en las ciencias sociales. Este argumento permitiría una mayor profundización del diálogo social en una situación de grave crisis económica como la actual. Para avanzar en esa dirección propone la creación de un Instituto Interuniversitario de Ciencias Sociales del Trabajo, al que podrían recurrir los distintos actores sociales.

Palabras clave: declaración por el trabajo, usos de las ciencias sociales, sindicatos, economistas 'todo a cien', papel social de la sociología.

Abstract. «The value of work: the social sciences as the foundation of the current debate»

The author argues for the validity of the social debate on employment policies and economic development in Spanish society, need to take as its starting point the current knowledge in the social sciences rather than the ideological visions that ignore the knowledge established in the social sciences. This argument would allow a deepening of social dialogue in a situation of grave economic crisis like the present. To move in that direction proposes the creation of an Inter-University Institute of Social Sciences on Work, which could be used by the various social actors.

Keywords: declaration for work, use of social science, trade unions, economists 'around a hundred' social role of sociology.

Declaración. Junio 2009¹

El trabajo, fundamento de un crecimiento económico sostenible.

De manera unánime, expertos de todas las disciplinas sociales, gobiernos y organizaciones internacionales consideran que la legislación laboral no ha sido la causa de la crisis. Sin embargo, y por paradójico que resulte, las consecuencias de la misma están teniendo un intenso y negativo impacto sobre el empleo.

La actual crisis económica internacional se produce debido a un crecimiento desregulado del sector financiero de la economía con una escasa supervisión, lo que, unido a otros factores económicos, ha venido generando un fuerte incremento de las desigualdades sociales a escala planetaria.

Entre otras, se puede extraer una lección del proceso de la crisis actual: los mercados son imperfectos de manera natural. Precisamente cuando la oscuridad, la falta de transparencia y la pérdida de credibilidad en la actuación de los operadores se adueñan de los mercados financieros, se ponen de manifiesto los riesgos que acarrea un tipo de crecimiento basado en la revalorización de activos financieros frente a la generación de valor en la economía real y, por tanto, más necesaria resulta la intervención de reguladores públicos.

En el caso español las lecciones a aprender también son importantes, porque si bien es correcta la regulación del sistema bancario, ha habido muchas carencias en la prevención de los riesgos derivados de la fuerte implicación de este en la actividad inmobiliaria. A ello hay que añadir el pinchazo de la burbuja en dicha actividad, con la que convivíamos en los últimos años en el marco de un modelo de crecimiento extremadamente vulnerable.

¹ Este documento, firmado por más de 750 investigadores y científicos sociales, se presentó el 19 de junio de 2009, en el Paraninfo de la Universidad Complutense de Madrid. El manifiesto ha sido iniciativa de un amplio grupo de mujeres y hombres expertos de la economía, el derecho y la sociología y está siendo ampliamente respaldado por profesores y catedráticos de estas disciplinas, así como por economistas, sociólogos, abogados laboristas... En el acto estuvieron presentes los Secretarios Generales de CC OO y UGT, Ignacio Fernández Toxo y Cándido Méndez, a quienes se les hizo entrega de dicho manifiesto. El acto estuvo presidido por el Rector de la Universidad Complutense de Madrid, Dr. Carlos Berzosa.

Es tiempo de actuar para salir de la crisis y paliar sus efectos. La secuencia de salida de la crisis requiere de la intervención pública en, al menos, tres escenarios interconectados, temporal y funcionalmente.

En primer lugar, se trata de frenar y revertir la estrategia conservadora de restricción del crédito, por la que han optado buena parte de las instituciones financieras, que está agudizando la delicada situación de las empresas y las familias.

Lo prioritario es lograr un clima de confianza que impregne a todos los sujetos de la economía y la sociedad española, y estimule la definición de un proyecto de futuro con credibilidad y recursos para ponerlo en marcha, recursos públicos para impulsar políticas industriales y energéticas y recursos financieros para incentivar la actividad del sector privado.

Es urgente inyectar liquidez para hacer frente al endeudamiento del sistema financiero con el exterior e impulsar la circulación crediticia, al tiempo que se abordan sus problemas de solvencia, investigando en profundidad la situación de las principales instituciones financieras del Estado español. No debería olvidarse el interés que tiene, en esta dirección, promover una red de entidades públicas que permitan al Estado canalizar sus recursos financieros directamente a la economía real, para sortear los problemas de distribución a los que se enfrenta en la actualidad su agencia financiera, el ICO.

En segundo lugar, el Estado ha de intensificar sus esfuerzos para paliar los efectos de esta crisis en los trabajadores, extendiendo las redes de protección a todos los desempleados y alargándola en el tiempo. Y en tercer lugar, ha de actuar incentivando la recuperación del consumo privado y la generación de empleo, a través de una política de incremento controlado del gasto público, que promueva la creación de infraestructuras económicas y sociales, creando empleo y ofreciendo oportunidades de actividad productiva en los sectores más dinámicos de nuestro tejido empresarial, particularmente entre las PYME.

Junto a estas actuaciones en el corto plazo, es también precisa la intervención del sector público para impulsar una salida de la crisis que lleve consigo un cambio paulatino y profundo del modelo productivo que ha agotado sus posibilidades de sostenibilidad en la actual crisis. Es necesario sustituir el modelo de crecimiento económico vigente hasta la fecha, apoyado en el uso intensivo de trabajo precario, mal remunerado y poco cualificado, por otro nuevo basado en la innovación que permita incrementar la calidad y la productividad del trabajo; de ahí el protagonismo que han de alcanzar las políticas industriales, energéticas y medioambientales y educativas para

desbloquear los principales cuellos de botella que dificultan el cambio mencionado en España.

Para ello se requieren también modificaciones profundas en las pautas y formas de gestión de las empresas, cubriendo lagunas tanto en el ámbito de la innovación gerencial y empresarial como en la formación de los trabajadores, para lo que la negociación colectiva tiene una importancia crucial. Es ahora, más que en ningún otro momento de nuestra historia moderna, cuando la innovación y la formación tienen la posibilidad de convertirse en el auténtico motor de la economía española.

Lejos de mantener posturas inmovilistas, sostenemos que los sistemas económicos han de ser reconstruidos mediante la atribución al trabajo de una inexcusable centralidad. El trabajo es la fuente primera y esencial de derechos de ciudadanía social, confiere libertad individual, asegura progreso económico, garantiza cohesión y solidaridad social y ofrece seguridad material. De ahí la imperiosa necesidad de situar el trabajo en el centro de las políticas diseñadas por los agentes públicos y de las decisiones económicas adoptadas por los agentes privados. La creación de más y mejores empleos ha de ser un objetivo irrenunciable y compartido por poderes públicos, actores y organizaciones productivas.

No es promoviendo el despido sin causa ni control judicial como se avanza hacia un mercado laboral en el contexto de un nuevo modelo económico más productivo. La pretendida simplificación en el régimen de la contratación terminaría haciendo aflorar su verdadero propósito: la simplificación del régimen de despido. Ya no habría, salvo en limitadísimas ocasiones, despidos procedentes ni improcedentes; el resultado sería la precariedad generalizada de los trabajadores y el abaratamiento del despido.

Por tanto, si resulta unánime la opinión de la inexistencia de conexiones entre la actual crisis económica y la regulación del mercado de trabajo, no es en modo alguno congruente querer aprovechar la presente situación para reducir o eliminar derechos sociales. O en palabras más enérgicas, nos parece políticamente indecente pretender desplazar a los trabajadores una parte sustancial de los costes de la crisis económica.

Las medidas de reforma laboral que se adopten han de estar coordinadas con las medidas que se introduzcan para favorecer el cambio de patrón de crecimiento. En muy buena parte, la prosperidad de la economía española y el incremento de las tasas de actividad y de empleo han estado basados a lo largo de estos años atrás en un mo-

delo económico que ha dado de lado, hasta terminar menospreciando, las inversiones generadoras de valor añadido, las políticas de investigación, innovación y desarrollo, favorecedoras de empleos cualificados, las mejoras de la competitividad mediante la innovación y el establecimiento y potenciación de servicios eficientes o, en fin, la búsqueda de la calidad en las acciones formativas de capital humano.

La negociación colectiva constituye el escenario natural en el que pueden concretarse y tomar cuerpo las medidas de reforma del mercado de trabajo que se pacten en el Diálogo Social y sean transpuestas a las leyes respectivas. Una de las más urgentes necesidades de nuestro sistema de relaciones laborales es modificar el principio rector dominante en la gestión de la mano de obra, que de estar anclado en el uso y abuso de reglas de flexibilidad externa (contratación temporal y despido con escasos controles) ha de transitar a fórmulas de flexibilidad interna, negociada y con participación sindical. Y ahí es donde la actividad contractual colectiva puede colaborar de manera eficiente y equitativa. Por lo demás, la adecuada contribución de la negociación colectiva a estas tareas precisa la inmediata y urgente adaptación de su estructura, que ha de racionalizarse a través de unas técnicas de vertebración y articulación dotadas de seguridad y certidumbre jurídica, atributos estos que son los que, precisamente, hoy no ofrece el marco legal.

Estos cambios han de orientarse hacia la búsqueda de mayores niveles de productividad del trabajo, que no en la disminución en los niveles salariales o en la generalización de la precariedad laboral.

No permaneceremos indiferentes al tiempo que nos ha tocado vivir. Y por ello rechazamos visiones que consideramos profundamente equivocadas, que sólo cualifican como adecuadas las reformas laborales que contienen recortes en los derechos sociales y laborales. Por el contrario, abogamos por un horizonte de cambios estructurales que propicien una economía más productiva y consecuentemente un trabajo decente, más cualificado y, por extensión, más productivo.

Junio de 2009

La supervivencia de empresas estatales en contextos de privatización. El valor del trabajo

Juliana Frassa *

Recibido: 20-VI-2009

Versión final aceptada: 9-VII-2009

1. Introducción

A lo largo de los años noventa se han aplicado en Argentina diferentes políticas económicas de corte neoliberal que consolidaron la constitución de un nuevo modelo de crecimiento que transformó la estructura socioeconómica nacional. La implementación de estas políticas, entre ellas, principalmente, la desregulación, la apertura económica y la desestatización (Aspiazu, 1995; Schorr, 2005), provocó el trastocamiento de las reglas del juego en las que se desenvolvían las empresas hasta ese entonces.

* UNLP/CEIL-PIETTE del CONICET. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-PIETTE, Saavedra 15 PB y 4.º piso - C1083ACA - Buenos Aires (Argentina). Correo electrónico: mfrassa@ceil-piette.gov.ar. El presente trabajo forma parte de una investigación más extensa desarrollada en el marco de la tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires.

En este trabajo abordamos un sector paradigmático de las consecuencias que dichas políticas y, especialmente, el retraimiento del Estado de la actividad económica tuvieron sobre la producción y el empleo: a saber, la construcción naval. En un contexto internacional de contracción de la demanda, las políticas de desregulación implementadas en el sector y en la política naviera (desregulación del mercado de transporte internacional y eliminación del régimen de bandera nacional) afectaron fuertemente a la producción local, provocando la reducción de la ocupación directa y el cierre de grandes astilleros con la consiguiente desintegración de la industrial auxiliar y la pérdida de puestos de trabajo indirectos (Frassa, 2006; CEP, 2005).

El estudio de caso que aquí presentamos, el Astillero Río Santiago (ARS), fue creado en 1953 en el marco de una fuerte política de industrialización nacional. Emplazado en la localidad de Ensenada, a unos 60 kilómetros de Buenos Aires, es actualmente la fábrica naval de mayor capacidad productiva del país y la única de carácter estatal. Especializado en la fabricación y reparación de bienes de capital (construcciones navales y mecánicas), el ARS logró ser la única empresa de tal envergadura que logró evadir la privatización pretendida por el Gobierno nacional y mantener su capacidad productiva gracias a una particular configuración de variables. Contradiciendo aquellas posturas que sostienen la vía de la reestructuración y flexibilización como la única "receta" válida para enfrentar los cambios económicos actuales, la empresa logró su reactivación productiva manteniendo, aunque con algunas variantes, su estructura y funcionamiento tradicionales; es decir, sin haber experimentado una política explícita de lo que las teorías sobre nuevos modelos productivos y de organización del trabajo han denominado "modernización empresarial" (Dombois y Pries, 1993; Linhart, 1997).

La apuesta fundamental de este trabajo es desarrollar, desde un abordaje sociológico de la empresa, una reflexión crítica acerca de los múltiples factores que intervienen en el devenir de la misma, prestando especial atención a aquellos elementos que, sin responder a una lógica económica, hicieron posible su supervivencia productiva en un contexto fuertemente restrictivo. Nos preguntamos, entonces, cómo logró la empresa, luego de dos años de paralización de la actividad, reactivar su proceso productivo a pesar de no haber desarrollado una estrategia explícita de reestructuración.

Asumiendo la premisa metodológica que plantea Linhart (1995, p. 133) de "analizar los cambios tal como se manifiestan en las empresas", nos proponemos dar cuenta de los elementos que, a nuestro en-

tender, explican la supervivencia productiva del astillero, utilizando para ello un abordaje metodológico de tipo cualitativo basado, principalmente, en la técnica de análisis de documentos internos de la empresa y de los testimonios de las entrevistas realizadas¹.

2. Las respuestas empresariales frente a los desafíos del entorno

Desde la corriente francesa de la sociología de las organizaciones (Bernoux, 1985; Crozier y Friedberg, 1990; Reynaud, 1989), la empresa se presenta como una institución portadora de valores en la que se produce una compleja interacción social. Es decir, las empresas son concebidas no sólo como unidades económicas, sino como organizaciones productivas en las que los sujetos interactúan, creando y reproduciendo reglas, valores y significaciones simbólicas.

Adoptando varios de los supuestos de esta corriente, en este trabajo consideramos la organización como una construcción contingente y no una adaptación mecánica de comportamientos según unas reglas establecidas (Crozier y Friedberg, 1990), donde se producen reglas sociales, siempre abiertas, que aceptan y legitiman actores relativamente libres, que actúan dentro de un esquema de racionalidad limitada, pero guardan siempre un margen de libertad para hacer uso de las fuentes de poder disponibles (Bernoux, 1995).

Ahora bien, toda organización está inserta en un sistema de poder más amplio que constituye su entorno, o contexto organizativo, del que participa y del cual adopta características. Sin embargo, el entorno también constituye una fuente de incertidumbre para la organización; plantea exigencias fluctuantes, ambiguas y, con frecuencia, divergentes que constituyen, al menos potencialmente, fuentes de cambio para la organización.

La influencia que ejerce el entorno sobre el cambio organizacional puede ser vista desde dos posturas bien diferenciadas (Bernoux, 2002). Por un lado, está aquella que afirma que las estructuras socioe-

¹ La muestra de 14 entrevistados se construyó en base a criterios teóricos, considerando como principales variables el puesto de trabajo ocupado, la categoría ocupacional, el sector productivo, la antigüedad en la empresa y la participación sindical. En las transcripciones de los testimonios hacemos uso de nombres ficticios con el objetivo de resguardar las identidades de los entrevistados.

conómicas juegan el rol determinante que impone el cambio sobre las organizaciones. Esta postura, que asume una lógica principalmente económica, sostiene que factores como la tecnología, la competencia o el grado de estabilidad del entorno son coacciones inevitables que explican, en última instancia, todo cambio organizacional (Lawrence y Lorsch, 1967). Por otro lado, hallamos la postura que sostiene que el cambio sólo es posible en la medida en que es promovido y aceptado por los actores que lo ponen en práctica. Si bien se acepta el peso de la coacción económica, no se la concibe como determinante y se asegura que el cambio dependerá, finalmente, de la manera en que los actores se enfrenten y administren la transformación del contexto. Los autores que asumen esta perspectiva acentúan las capacidades de los individuos y grupos de modificar sus relaciones y, a través de ello, de hacer evolucionar las organizaciones. El cambio organizacional, entonces, no es un mero resultado de las coacciones externas, sino que está siempre mediado por la capacidad y voluntad de los actores de definir de otra manera sus relaciones. Así, la respuesta que cada empresa adopte frente a los cambios externos varía, dentro de un conjunto de opciones limitadas por el desarrollo socio-técnico existente, de acuerdo a una multiplicidad de factores.

Posicionándonos en esta última corriente, sostenemos que el cambio "no puede ser comprendido más que como un proceso de creación colectiva a través del cual los miembros de una determinada colectividad aprenden juntos, es decir, inventan y determinan nuevas formas de jugar el juego social de la cooperación y el conflicto, y adquieren las capacidades cognoscitivas, de relación y organizativas correspondientes" (Crozier y Friedberg, 1990, p. 29). El modo particular de resistencia y/o adaptación de cada empresa a la situación cambiante del contexto dependerá, entre otras cuestiones, de la relación de fuerzas establecida en la organización, la cultura organizacional existente y las habilidades y saberes acumulados por la firma (Linhart, 1997). Veamos, entonces, qué lugar ocuparon estos elementos en la manera en que la empresa aquí analizada se enfrentó a los cambios de su entorno.

3. Nuestro estudio de caso: el Astillero Río Santiago y la transformación de su entorno

El Astillero Río Santiago, creado en 1953 bajo la dependencia del Ministerio de Marina, fue ideado como parte de un ambicioso plan estra-

tégico de industrialización encarado por el segundo Gobierno de Perón con el objetivo de fortalecer la industria pesada y fomentar la creación de un entramado industrial nacional. Con el correr de los años el ARS experimentó un proceso de expansión tanto en términos de producción y empleo como de capacidad instalada, llegando a posicionarse, en los años setenta, como el astillero más grande de Sudamérica.

En el marco del modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones la empresa desarrolló un amplio espectro de producción conexas a la naval que implicó la creación de importantes eslabonamientos productivos, incorporación de nuevas tecnologías y desarrollo de nuevos saberes y capacidades (ARS, 2003). En su carácter de empresa integrada, el ARS construía la casi totalidad de los componentes del buque (motor, casco, equipos de cubierta, grúas) contando para ello con una importante infraestructura técnico-administrativa y una mano de obra altamente calificada. Hasta los años ochenta el Astillero Río Santiago podía ser caracterizado como una empresa de producción diversificada, con una extendida industria auxiliar, promotora de altos niveles de ocupación de mano de obra calificada y fuertemente dependiente del Estado.

El desarrollo de la industria naval en nuestro país se caracterizó por la fuerte intervención del actor estatal, quien no sólo ocupaba un lugar central en la oferta, al ser propietario de grandes astilleros, sino también en la demanda de buques a través de sus empresas. Así se conformó un extenso entramado productivo y comercial de carácter estatal que se vio desarticulado a partir de la desaparición y/o privatización de las empresas públicas en los años noventa. La industria naval, en este sentido, puede ser considerada un ejemplo paradigmático del retraimiento del Estado en tanto regulador de mercados y productor directo de bienes y servicios.

La transformación del modelo de crecimiento económico, iniciada en los años setenta y afianzada en los años noventa, modificó por completo las "reglas de juego" dentro de las que se desenvolvía la empresa, poniendo en cuestionamiento su propia existencia. El tipo de cambio instaurado con el régimen de Convertibilidad, que encareció los productos argentinos favoreciendo la importación; la apertura brusca al mercado externo y la desregulación sectorial y el cierre o privatización de las grandes empresas estatales constituyeron los nuevos rasgos que adquirió el entorno en el que se desarrollaba la industria nacional (Kosacoff, 2000). A nivel sectorial se estableció la desregulación del mercado de transporte internacional de mercaderías y la eliminación del régimen de bandera nacional, la disolución del Fon-

do de la Marina Mercante (principal fuente de financiamiento para la construcción naval doméstica) y la puesta en práctica de estrategias privatizadoras en los astilleros estatales.

Como resultado de la caída de la demanda interna de buques, la pérdida de competitividad de los productos argentinos y los cambios introducidos en el marco regulatorio del transporte marítimo, el ARS se enfrentó, en 1991, a la paralización casi total de su producción y al intento de privatización, según lo establecía la Ley de Reforma del Estado². Esta situación fue acompañada de una política de racionalización laboral que, a través de la modalidad de retiros voluntarios, produjo, entre 1991 y 1993, la reducción del 60% del personal³.

Durante este periodo se desarrollaron agudos conflictos laborales en los que los trabajadores y el sindicato reclamaron por la reactivación y permanencia del ARS bajo la órbita estatal y por el pago de salarios adeudados (Pérez Pradal, 2003). Debido a distintos factores, que señalaremos a continuación, el ARS logra finalmente evadir la privatización y ser transferido, en 1993, al Gobierno de la provincia de Buenos Aires, reactivando su producción. Desde entonces el ARS ha incrementado progresivamente tanto su nivel de producción como de empleo.

4. La supervivencia productiva del ARS: a la búsqueda de factores explicativos

Desde un nivel estructural, Kosacoff (1998) sostiene que los principales factores que determinaron la diversidad de respuestas de las empresas argentinas frente a la transformación del contexto macroeconómico en los años noventa fueron: la trayectoria desarrollada por cada sector y empresa en particular durante el modelo sustitutivo, los

² La ley 23696, de Reforma del Estado, promulgada en agosto de 1989, declara el estado de emergencia de todo el ámbito público, la intervención de todos los entes, empresas y sociedades estatales y la privatización total o parcial de las empresas públicas. Por su parte, la ley 24045 (promulgada en diciembre de 1991) declara sujetas a privatización a una serie de entidades que operaban en el ámbito del Ministerio de Defensa, entre ellas el ARS.

³ De los 2.460 efectivos con los que contaba la empresa hacia 1990 se pasó a sólo 1.036 en 1993. Cabe señalar que el astillero alcanzó su pico de ocupación máxima en 1975 con cerca de 5.000 trabajadores y que actualmente ocupa a alrededor de 2.500 trabajadores de plantilla.

cambios ocurridos a nivel internacional en el paradigma tecnoproductivo de cada sector, el tamaño y dinamismo del mercado doméstico, y las políticas industriales y comerciales selectivas implementadas por el Estado. Estos factores habrían determinado, fundamentalmente, dos tipos de respuestas empresariales: *de reestructuración ofensiva*, por un lado, y *de supervivencia defensiva*, por otro (Kosacoff, 1998). Sin desconocer estos factores, nuestra mirada se orienta aquí hacia las particularidades propias de la organización y la acción desarrollada por sus actores que permiten explicar desde un nivel microsocioal la supervivencia de la empresa.

Como anticipamos en la introducción, sostenemos que no existe una explicación unicausal del funcionamiento de las empresas, sino una multiplicidad de elementos que, en conjunto, nos permiten explicar su evolución. Considerando que la trayectoria organizacional y productiva del astillero en los años noventa sólo puede ser explicada a partir de la peculiar articulación de las condiciones del entorno, las estrategias desplegadas por los actores y las características propias de la organización, en este trabajo nos centramos en el papel jugado por los elementos culturales y organizacionales presentes en dicho proceso.

Asumiendo que las condiciones económico-estructurales en los años noventa favorecían el cierre de la empresa, cabe preguntarse, entonces, cuáles son los elementos que permiten explicar la supervivencia productiva del ARS frente a un contexto económico fuertemente restrictivo y a la carencia de una política de reestructuración encarada por la gestión empresarial.

En primer lugar hay que señalar que la empresa logró su "sobrevivencia" organizacional, al evadir la política de privatización dispuesta por el Gobierno central, gracias a dos elementos fundamentales: uno coyuntural, referido a las condiciones del mercado de la construcción naval internacional a principios de los años noventa, y otro "dinámico", que se refiere a la articulación de las estrategias de los actores organizacionales⁴. Estos elementos, que por cuestiones de espacio dejaremos fuera de consideración en este trabajo, dan cuenta de por qué

⁴ En este punto nos referimos, por un lado, a la crítica situación del mercado de la construcción naval mundial, que hacía inviable la aparición de un comprador en el corto plazo, y, por otro, a la particular articulación de las estrategias desplegadas por los trabajadores y el Gobierno provincial frente a la política de privatización promovida por el Gobierno nacional. Estos actores lograron alcanzar un acuerdo satisfactorio a sus propios intereses que se vio cristalizado en la decisión de provincialización de la empresa.

el astillero logró evitar su cierre o privatización y permanecer bajo la órbita estatal como empresa de producción naval.

Sin embargo, a pesar de haberse pactado la transferencia al Gobierno provincial, la empresa se hallaba frente al desafío de poner nuevamente en funcionamiento la capacidad instalada, luego de dos años de paralización de la actividad. En este sentido, nos interesa conocer cómo y por qué se reactivó el proceso productivo del ARS y qué capacidades y recursos fueron movilizados en dicho proceso.

A partir de las fuentes analizadas, podemos señalar que la supervivencia productiva de la empresa fue favorecida por sus particulares rasgos organizativos y culturales; nos referimos específicamente a las características de la organización del trabajo, estructurada en torno a los oficios, la preservación de los saberes y la mano de obra calificada, y la cultura organizacional existente, expresada en la identidad laboral de sus trabajadores. Veamos, a continuación, cómo se manifestaron cada uno de estos elementos.

4.1. La organización del trabajo

La organización de la producción en el astillero se ordena según la especialización de las tareas, estructurándose fuertemente alrededor de los trabajos de oficio. De acuerdo a las especificaciones técnicas dispuestas por el departamento de Ingeniería, la realización de las actividades es encargada a cada una de las secciones de trabajo, las cuales organizan por sí mismas la utilización de los recursos humanos y las maquinarias disponibles para cumplir con los plazos de producción fijados. La propia organización posibilita la concurrencia simultánea de los diversos oficios en las distintas etapas del proceso, así como también el trabajo conjunto de técnicos, supervisores y operarios. En esta planificación y organización de tareas, los grupos de oficio aún conservan un importante margen de autonomía.

A nuestro entender, esta particular organización del trabajo ha sido fundamental a la hora de mantener la capacidad instalada de la empresa y de poner nuevamente en funcionamiento su proceso de producción, a partir de la utilización de las reglas informales del oficio, las rutinas organizacionales y las capacidades productivas acumuladas en la empresa a lo largo de su historia.

En la organización las reglas pueden ser de dos tipos: las producidas por los grupos ejecutantes (regulación autónoma) y las que proceden de la dirección (regulación de control) (Reynaud, 1989). Sin

embargo, la regulación de control y la regulación autónoma terminan conjugándose de manera original, creando reglas organizacionales propias y dando lugar a la denominada *regulación conjunta*, que representa "la realización de un compromiso, de un equilibrio entre las reglas autónomas elaboradas por los ejecutantes a partir de su propia cultura profesional y valores, por un lado, y las reglas de control definidas a partir de la autoridad y la racionalidad oficiales dominantes, por el otro" (Linhart, 1995, p. 29).

Es la regulación conjunta la que fija una suerte de equilibrio entre el trabajo real y el prescrito que permite el funcionamiento de la empresa. Las prácticas informales, o regulación autónoma del trabajo en palabras de Reynaud (1989), tuvieron una importancia fundamental en la reactivación productiva del astillero, en tanto permitieron paliar los inconvenientes no previstos y permitir el funcionamiento real del sistema productivo.

A diferencia de la organización del trabajo típica de producciones estandarizadas, las características del proceso productivo del ARS posibilitaron la existencia de un importante grado de flexibilidad en las tareas y de cierta polivalencia de los trabajadores, lo cual contribuyó a la adaptabilidad de la producción a la incipiente demanda.

Uno de los primeros obstáculos con los que se enfrentó la reactivación fue la merma de personal que el ARS había sufrido entre 1991 y 1993, lo cual obligó a la reorganización de las secciones, la redistribución de sus trabajadores y la reunificación de tareas en un mismo puesto de trabajo. La tradicional coexistencia e imbricación de los diversos oficios en la práctica concreta favoreció el intercambio de conocimientos y destrezas, lo cual posibilitó, en mayor o menor medida según la tarea a desarrollar, que los trabajadores abarcaran, ahora, una mayor cantidad de tareas, llevando adelante una práctica polivalente. En este sentido, se llevó a cabo una limitada y coyuntural reorganización del trabajo que respondió, principalmente, a la insuficiencia de personal calificado en las secciones necesarias para encarar las nuevas obras⁵.

La reactivación productiva se puso en marcha utilizando los mismos métodos de trabajo que poseían hasta ese entonces, aunque adaptados al contexto de escasez de equipamiento y materiales en que se vivía. El funcionamiento productivo se siguió desarrollando

⁵ En estos primeros años las obras que requerían de mayor cantidad de trabajadores eran las construcciones mecánicas, lo cual implicó el movimiento de personal hacia este taller.

sobre la base de la relativa autonomía de los grupos de oficio y las rutinas acumuladas en la empresa.

Recordando que la regulación autónoma ejercida por los ejecutantes del trabajo hace referencia a “el saber hacer, el saber estar juntos, que les permiten dar respuestas a las contingencias que constantemente se manifiestan en la práctica” (Linhart, 1995, p. 11), podemos señalar que, en nuestro caso, dicha regulación se ha impuesto por sobre la regulación de control en el proceso de reactivación, ya que esta última se circunscribió a favorecer la continuidad de la actividad sin introducir cambios importantes.

4.2. La preservación del ‘saber hacer’

La construcción naval demanda una mano de obra altamente calificada y de rigurosa especialización en cada rubro, lo cual determina que los trabajadores de oficio ocupen un lugar central en el proceso productivo del astillero, en tanto que son los encargados de organizar y mantener la cohesión de los grupos de trabajo y controlar, de modo informal, la producción. Citando a Vatin, podemos definir el sistema de oficios como “una forma de organización del trabajo caracterizada por un recorte flexible de las tareas entre individuos dotados de una gran autonomía en la preparación y ejecución de su trabajo” (Vatin, 2004, p. 179).

Según la bibliografía consultada, definimos aquí el *trabajo de oficio* como aquel que se caracteriza por detentar un grado relativo de autonomía en el proceso productivo (Vatin, 2004); actuar, en mayor o menor grado, como principio de organización del trabajo (Touraine, 1971); conformarse en base a una memoria colectiva constituida por acumulación y transmisión de conocimientos; y estructurarse en una clara jerarquía basada en el nivel de maestría o habilidad alcanzado (Villena López, 1998).

Si bien entre 1990 y 1993 la ocupación del ARS se redujo en el 58%, produciéndose una importante merma en términos absolutos⁶, la estructura por categoría profesional no presentó modificaciones sustanciales. Este hecho, sumado a que la categorización más baja del ARS requiere de un nivel relativamente alto de calificación, dada la

⁶ Según los registros de movimiento de personal del ARS, entre 1990 y 1993 se adhirieron al régimen de retiros voluntarios 70 trabajadores fuera de convenio, en su mayoría profesionales, y 436 oficiales especializados.

actividad desarrollada, nos permite señalar que la mano de obra que permaneció en la empresa presentaba un alto nivel de calificación, estando constituida en su mayoría por trabajadores de oficio experimentados que eran, también, quienes presentaban los mayores índices de edad y antigüedad. En este sentido sostenemos que la preservación de la mano de obra calificada, depositaria de los saberes de oficio, fue otro de los elementos que permitieron la supervivencia productiva del ARS.

Ahora bien, dado que estos saberes son inseparables de la materialidad del proceso productivo y de las relaciones laborales en las que se enmarcan, situaremos los mismos en el marco concreto del espacio de trabajo. El plantel de trabajadores del ARS comprende una amplia diversidad de especialidades y profesiones que se caracteriza por poseer una alta calificación. Por lo general estos trabajadores se formaron en sus oficios a través de la práctica concreta en el puesto de trabajo (*learning by doing*) y, muchos de ellos, mediante la adquisición de saberes y habilidades básicas en la escuela técnica del propio astillero⁷. Estos saberes no sólo se refieren a conocimientos teóricos, sino también al manejo de maquinaria específica, a la realización de tareas manuales de gran precisión y a la organización propia del trabajo. En este sentido podemos hablar de “saberes altamente contextualizados” que favorecen la “producción de conocimiento local” (Puiggrós y Gagliano, 2004).

Así mismo, estos trabajadores han asumido a través de sus vivencias los valores de una determinada estructura profesional, fuertemente jerarquizada, basada en una calificación construida por la empresa mediante los distintos grados de formación y experiencia exigidos por los perfiles profesionales. En este sentido, la fuerte vinculación de la formación y ejercicio del oficio con la propia empresa explica, en gran medida, el rechazo de una parte de los trabajadores, especialmente aquellos que presentaban mayor nivel de antigüedad y calificación, a abandonar el astillero adhiriéndose al retiro voluntario, lo que posibilitó la preservación de mano de obra calificada.

Considerando la situación del contexto, y de acuerdo a los testimonios recogidos, estos trabajadores permanecieron en el ARS de-

⁷ Cabe señalar que el ARS cuenta con su propia Escuela Técnica de Fábrica, que capacita a sus alumnos en oficios afines a la industria naval. Tradicionalmente la empresa ha incorporado a sus egresados como personal permanente de la planta. Dicha práctica estuvo cancelada entre 1990 y 2001. En este último año se reinicia la política de ingreso “directo” anual de los egresados de la escuela a la empresa.

bido a la existencia de una sobreoferta de mano de obra en el mercado de trabajo regional, como consecuencia del achicamiento y reestructuración de las principales fábricas de la región, y al fuerte sentido de pertenencia que sentían hacia la empresa, que se tradujo en la acción de resistencia a la política de privatización y, luego, en el compromiso con el devenir productivo del astillero. La conservación de trabajadores calificados constituyó una ventaja a la hora de sortear los obstáculos presentes en la producción en condiciones de fuerte restricción de recursos, en tanto que fueron los organizadores directos del trabajo, haciendo uso de los saberes teórico-prácticos aprendidos a lo largo de su trayectoria. Cabe entonces preguntarnos qué acciones concretas se llevaron a cabo para mantener la capacidad instalada y reactivar la producción en un contexto de ajuste.

Durante los dos años de paralización de las actividades del ARS los trabajadores mantuvieron la maquinaria, las herramientas y el equipo en condiciones de producir. Los testimonios son muy claros al respecto:

Creo que fue una conciencia colectiva, resultado de discusiones, charlas, mates, en la cual se dijo: la mejor manera de mantener esto abierto es manteniendo con dos mangos, porque no había plata, de mantenerlo latente. Entonces, cuando surgió la posibilidad, las máquinas estaban funcionando. Y eso creo que fue fundamental, estoy convencido. [Pedro]⁸.

Al no existir una política explícita de reorganización por parte de la gestión empresarial, la reactivación comenzó al nivel del taller, con el reordenamiento de los sistemas operativos y la puesta en funcionamiento de las rutinas productivas tradicionales. El propio taller constituyó el entorno adecuado para la creación de nuevos y eficaces conocimientos que derivaron en un *aprendizaje colectivo* que, en tanto proceso por el cual los actores “aprenden —es decir, inventan y fijan— nuevos modelos de juego con sus componentes afectivas, cognitivas y relacionales” (Crozier y Friedberg, 1990, p. 323), permitió llevar adelante un “readaptado” proceso productivo. Aunque dicha práctica no era nueva en la empresa, las adaptaciones realizadas a la maquinaria fueron centrales para llevar adelante la producción en el

⁸ Pedro, ingeniero mecánico. Actual coordinador comercial de Construcciones Mecánicas. Fue presidente de la Asociación Personal Superior entre 1990-1993 y 2004-2006. Cumplió 30 años de trabajo ininterrumpido en la empresa.

contexto de los años noventa, ya que lograban introducir nuevas funciones a los equipos⁹.

Asumiendo que la organización del trabajo constituye un marco cognitivo que estructura las actividades de fabricación y resolución de los problemas (Lazaric y Lorenz, 2000), la organización del trabajo por oficios propició la comunicación y articulación de los saberes entre las distintas categorías de trabajadores. Dicha articulación promovió la búsqueda de soluciones a los problemas que se presentaban en la producción, desarrollándose nuevas capacidades que se hicieron manifiestas en las distintas adaptaciones realizadas por los trabajadores sobre las técnicas existentes.

En los años setenta nosotros teníamos que apelar a que nuestra calidad se transformara en productividad y toda la creatividad estaba en aprovechar las máquinas de alta calidad para producir más, no mejor. Entonces hacíamos adaptaciones a la máquina para que produjera más piezas [...]. Y así las hicimos también en los noventa, con lo que había, porque era una necesidad impuesta por la situación. [Héctor]¹⁰.

Así, la obsolescencia de la maquinaria disponible y la carencia, dado el contexto de racionalización de la empresa, de una política de renovación tecnológica reforzaron el lugar central que los saberes de oficio y profesionales ocupaban en la producción, poniendo en evidencia la imposibilidad de su reemplazo.

En síntesis, la calificación de la mano de obra y la movilización de sus saberes hizo posible el mantenimiento de los equipos y máquinas, la realización de adaptaciones técnicas en la producción y la creación de innovaciones de proceso que favorecieron la reactivación. Estas prácticas informales fueron las que permitieron solucionar inconvenientes no previstos, mantener en funcionamiento la maquinaria, “reinventar” ciertos procesos productivos con los escasos medios materiales disponibles y, en definitiva, permitir el funcionamiento real del sistema adaptándolo a las nuevas condiciones institucionales.

⁹ Entre las innovaciones técnicas realizadas cabe señalar la construcción de un horno de tratamiento térmico (con capacidad de carga de 100 toneladas), diseñado y fabricado por personal del astillero, que permitió el ahorro de los recursos destinados a la subcontratación de ese servicio.

¹⁰ Héctor es ingeniero. Ingresó al ARS en 1974 como peón y desde entonces ha desarrollado una carrera laboral extensa, de más de 30 años, ocupando diversos cargos en los sectores de cordería, mecánica, abastecimiento y dirección técnica. Actualmente se desempeña como gerente de Calidad. Su participación gremial lo llevó a formar parte del Consejo Directivo nacional y provincial de ATE.

Asumiendo que “la imprevisibilidad técnica de la producción entraña la fragilidad de las reglas formales de organización” (Touraine, 1971, p. 412), podemos concluir que en el ARS las reglas informales permitieron enfrentar exitosamente el restrictivo contexto en el que se encontraba la empresa. La capacidad colectiva de los trabajadores, que preservó las “formas de hacer el trabajo”, permitió poner nuevamente en marcha la producción.

4.3. La cultura organizacional y la identidad laboral

Ahora bien, no podríamos comprender acabadamente la reactivación productiva del ARS sin entender cómo y por qué fueron movilizadas las capacidades y saberes de los trabajadores en función de los requerimientos productivos, teniendo en cuenta que no hubo una movilización explícita de dichos recursos por parte de la empresa. La particular cultura organizacional y el fuerte sentido de identidad asociado a la empresa son, a nuestro entender, otros dos elementos que actuaron como soportes simbólicos de la lógica de acción desarrollada por los trabajadores.

4.3.1. La cultura organizacional como marco simbólico de actuación

Asumiendo que en el espacio laboral se producen y reproducen formas simbólicas que conforman los procesos de constitución de vínculos sociales e identidades (Castel, 1997; Hopenhayn, 2001), planteamos que la cultura organizacional de la empresa constituye un elemento relevante a la hora de explicar las acciones desplegadas por los trabajadores.

Al indagar sobre la cultura organizacional¹¹ nos referimos a los esquemas simbólicos e interpretativos compartidos que hacen posible la organización y que fueron construidos y transmitidos a lo largo del tiempo entre distintas generaciones de trabajadores. Este conjunto de producciones, valores y presunciones básicas subyacentes que consti-

¹¹ No pretendemos aquí plantear un análisis exhaustivo de la cultura organizacional, lo cual implicaría buscar mediaciones e indicadores específicos. Dados los objetivos propuestos en la investigación, sólo planteamos un acercamiento general a la cuestión a partir de los testimonios recogidos en las entrevistas.

tuye la cultura organizacional es el sustrato sobre el que se desarrolla la socialización de los trabajadores y a partir del cual se va conformando su identidad laboral (Etkin y Schvarstein, 1989).

Una de las conceptualizaciones más utilizadas en la literatura académica es la que propone Schein (1982), quien define la *cultura organizacional* como “un modelo de presunciones básicas —inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna— que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y, en consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas”. A pesar de que esta definición presenta cierto rasgo instrumental, al concebir los componentes de la cultura organizacional sólo en función de la resolución de problemas, plantea un eje relevante en tanto que la considera como un elemento constitutivo de las estrategias de los actores organizacionales.

Así, la cultura organizacional es entendida como un conjunto de estructuras significantes que inducen y regulan¹² los cursos de acción de los actores, ya que estos aprenden constantemente a servirse de los instrumentos materiales y simbólicos a su disposición para enfrentarse a las restricciones y oportunidades del entorno (Crozier y Friedberg, 1990). Los valores que componen el perfil de cada cultura organizacional se vinculan, así mismo, con la misión de la empresa, el servicio que esta proporciona, el estilo de dirección y la forma en que enfrenta los conflictos. Todos estos componentes, a nuestro entender, fueron utilizados por los trabajadores del ARS en el momento de enfrentarse a la transformación del entorno y, posteriormente, a la hora de comprometerse con la reactivación de la empresa.

La cultura organizacional del astillero se nutrió de la propia cultura de la comunidad en la que se emplaza. La fuerte adhesión al movimiento peronista y la larga tradición del trabajo fabril de las comunidades de Ensenada y Beriso¹³ se introyectaron en la empresa de

¹² Sin desconocer que la promoción de una determinada cultura organizacional implica también la instauración de mecanismos de control social y laboral en la empresa, el control no constituye aquí nuestro eje de análisis. En esta investigación la cultura organizacional es considerada en tanto variable que nos ayuda a explicar la estrategia laboral de resistencia a la privatización y la movilización de las capacidades de los trabajadores en función de lograr la reactivación productiva del ARS.

¹³ La región industrial de Ensenada y Beriso, a unos 15 kilómetros de la ciudad de La Plata, cuenta con una extensa tradición de trabajo fabril que data de las primeras décadas del siglo XX con la instalación de los grandes frigoríficos Swift y Armour

manera profunda. Así, los trabajadores aportaron a la organización valores, supuestos y actitudes, es decir, una cultura de trabajo peculiar que se fue consolidando a lo largo de los años en la propia comunidad.

Ya desde sus orígenes el ARS fue concebido como una empresa al servicio del Estado nacional, lo cual promovió entre sus trabajadores un sentimiento fuertemente nacionalista sustentado en el carácter público de la empresa y en su función de afianzar y expandir el desarrollo industrial local.

En otras empresas privadas vos trabajás para el patrón porque si no el patrón te echa; acá, de alguna manera, el patrón somos nosotros mismos. Muchos nos resistimos a ser una empresa de la clase política de turno o de algún partido político, sino que si somos, somos del Estado. [Pedro].

Como se desprende de los testimonios recogidos, el carácter nacional y estatal del astillero constituyó un pilar fundamental de la cultura organizacional que se expresó en el valor adquirido por "lo público", en tanto producción en pos del bien común y promotora de la soberanía nacional. Dicho valor constituyó la premisa ideológica de la cultura organizacional sobre la que se sustentó la acción de resistencia laboral a la privatización.

Para nosotros el astillero es un bastión de soberanía, es estratégico [...]. Para nosotros defender al astillero es parte de defender la soberanía. Por eso es que está tan incorporado en los trabajadores la defensa de tantos años. [José]¹⁴.

Nosotros no defendíamos la empresa sólo por el sueldo. Cuando arman el ARS me parece a mí que trabajaban sobre la conciencia de la gente, en que era una empresa de todos, para el país. Vos tenías que estar orgulloso de la empresa en la que estabas y trabajabas para engrandecer la patria. Los viejos iniciaron esto. Cuando llegamos nosotros, también nos cuentan esas cosas, te van metiendo a la empresa, el orgullo [...]. El ARS es un sentimiento nacional, patriótico, contra los que vienen de afuera, de tener industria propia, desarrollarte como país [...]. Yo creo que ese fue el factor determinante para

en Beriso y la refinería de YPF en Ensenada. Si bien la relevancia de la industria en la región ha experimentado un fuerte retroceso en las últimas dos décadas, hasta mediados de los años ochenta este sector constituía la principal fuente de empleo local.

¹⁴ José es soldador. Hace 25 años que trabaja en el astillero y durante los últimos años ha ocupado el cargo de secretario general de ATE Ensenada.

que no pudieran privatizar. El astillero para mí es un pedazo de soberanía y, a nivel personal, la historia de mi vida. [Diego]¹⁵.

Las premisas expuestas en estos testimonios fueron utilizadas como la forma "legítima" de pensar y comprender los problemas que planteaba la transformación del entorno en los años noventa. La cultura organizacional, en este sentido, constituyó una herramienta simbólica fundamental para los trabajadores a la hora de enfrentarse a las estrategias de los otros actores, especialmente a la política privatista del Gobierno nacional. De acuerdo a lo expuesto, podemos comprender que el intento de privatización fue entendido por los trabajadores no sólo como una transformación de la situación patrimonial de la empresa, sino como el intento de instauración de un cambio, también, cultural. En dicha política se cristalizó el enfrentamiento entre dos posturas ideológicas distintas que planteaban dos modelos de país, y de empresa, diferentes.

Mientras que el Ejecutivo nacional concebía la empresa como un mero activo que contribuía a aumentar el déficit público, para los trabajadores el astillero representaba un proyecto ideológico peculiar, encarado en sus orígenes por el peronismo, que asume como ideal el desarrollo y la soberanía económica del país aceptando y promoviendo una fuerte intervención del Estado. La lucha laboral no implicaba, únicamente, la defensa de los puestos de trabajo y la fuente de ingresos, sino, también, la preservación del carácter nacional y estatal del astillero, acorde a su misión y razón de ser original. Así lo expresan sus trabajadores:

Los noventa fueron traumáticos para nosotros, muy duros. Sueldos muy bajos, sobrevivíamos. La verdad es que nos quedamos acá porque la veíamos más como una pelea de defensa y soberanía que por lo que realmente ganábamos. [Antonio]¹⁶.

La cultura organizacional del ARS se fue conformando en íntima vinculación con la gestión empresarial llevada adelante por la Marina, lo cual impregnó a la empresa de rasgos peculiares como la valoración de los principios de jerarquía, orden, eficiencia y experticia

¹⁵ Diego, oficial especialista de mantenimiento eléctrico, delegado gremial y militante de una agrupación de izquierda. Desde 1978 se desempeña en la sección de mantenimiento de la empresa.

¹⁶ Antonio, técnico jefe de sección de Programación del Departamento de Estructuras. Ingresó al ARS en 1976 como ayudante, con 16 años, y desde entonces recorrió todas las categorías profesionales.

profesional. Dichos valores promovieron el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa, lo cual posibilitó la movilización de los saberes en el proceso de reactivación productiva. Como se desprende de los testimonios, el "involucramiento" con el devenir de la empresa se explica por la socialización de los trabajadores en los valores de su cultura organizacional.

Para llevar a cabo la productividad, se teorizó el involucramiento del trabajador. En los procesos de producción, primero fue con el taylorismo que utilizaron la mecanización del obrero, después fue el fordismo que utilizó la estandarización y ahora el toyotismo que trabaja con el justo a tiempo, los círculos de calidad, pero con un involucramiento. Los japoneses lo tuvieron que inventar. Toyota reunía a los obreros y les hacía cantar la marcha de Toyota, izaban la bandera..., en el astillero está acá en el cuero. Nosotros le dijimos siempre a los nuevos directores: ustedes no tienen que inventar el toyotismo, acá hay un toyotismo argentino, patriota, que lo hacemos nosotros. [Diego].

4.3.2. La identidad laboral y el compromiso con la organización

El desarrollo de esta cultura a través de los años, sumado a los beneficios materiales y la estabilidad laboral que otorgó tradicionalmente el ARS, forjó en los trabajadores una fuerte identidad socio-laboral asociada íntimamente a la empresa que nos permite explicar su estrategia de resistencia a la privatización y la movilización de los saberes en el proceso de reactivación productiva.

Asumiendo que la identidad debe pensarse como una actividad de subjetivación que se conforma en el proceso de interacción con los otros, diversos autores han abordado la problemática de la identidad laboral a partir del análisis de la particular configuración que se produce entre las características de los espacios de trabajo y las relaciones sociales existentes en su interior (Dubar, 2002; Dubet, 1989). El proceso de construcción identitaria implica, así, la introyección de las relaciones sociales en las que el sujeto se desenvuelve, en una relación dialéctica entre lo intersubjetivo (aquello que es realizado con otros) y lo intrasubjetivo, vale decir, la apropiación que cada sujeto hace de su entorno material y de las relaciones sociales que en él tienen lugar¹⁷ (Dubar, 2002).

¹⁷ En este sentido, Dubar (2002) hace referencia a la existencia de una doble dimensión: una *personal*, que aludiría a la unidad y continuidad temporal del individuo.

A partir del análisis de los testimonios recogidos, podemos señalar que la identidad laboral de los trabajadores del ARS se construye sobre dos pilares fundamentales. Por un lado, el saber hacer y la experiencia de trabajo acumulada (que tiene una especial relevancia en el caso de los trabajadores de oficio) y, por otro lado, el sentido de pertenencia a la empresa en sus dos dimensiones: en tanto unidad simbólica que representa un proyecto ideológico (nacional-industrialista) concreto y en tanto organización productiva proveedora de ingresos, estabilidad laboral y formación profesional. Sin embargo, cabe señalar que, aun en el caso de los trabajadores de oficio, la empresa se posiciona como el elemento central, frente al que la identificación por la calificación pierde relevancia.

La identidad laboral se expresa también en el ámbito familiar y comunitario. Varios de los entrevistados tienen hijos y hasta nietos trabajando en la empresa, lo que sugiere una transmisión de valores y representaciones simbólicas de generación a generación reforzada por la prioridad que, de manera informal, se establece para los familiares de trabajadores y habitantes de las ciudades de Beriso y Ensenada en el momento de incorporar nuevo personal. Esta tradición, sumada a las regulaciones formales que ordenan el mercado interno de trabajo, promueve, en este sentido, la transmisión de la cultura organizacional y la formación de un colectivo de trabajo identificado con la empresa. Así lo expresa, desde una visión externa, quien fuera interventor de la empresa en los años noventa:

Es gente que se dejaba matar por el astillero, que le tenía un amor..., tenían el corazón para el astillero. Es un amor especial. Y es lógico porque la mayoría de los operarios es gente que cuando eran chiquitos escuchaban el silbato y veían salir a todos, y que el padre trabajó, y si no, el tío o el primo. Y se criaron en el ambiente del astillero y después entraron a trabajar ellos; lo traen en la sangre. [Raúl]¹⁸.

Esta identificación de los trabajadores con la empresa se expresó acabadamente en la lucha de resistencia a la privatización a principios de los años noventa. Esta experiencia, al mismo tiempo, les otorgó un

es decir, a las identificaciones reivindicadas por uno mismo (*identidad para sí*), y otra social que se construye mediante el vínculo con los demás y que estaría relacionada entonces con las identificaciones atribuidas por los otros (*identidad para otros*).

¹⁸ Raúl es capitán retirado de la Marina. Se desempeñó como interventor del ARS entre 1990 y 1993 y luego, entre 1996 y 1999, como presidente de la empresa nombrado por el Gobierno provincial.

nuevo elemento de valoración en la construcción identitaria: el reconocimiento en tanto "luchadores laborales" por parte de la comunidad local, la opinión pública y otros colectivos de trabajadores.

La capacidad de resistencia y el éxito logrado en su estrategia ubican simbólicamente al colectivo de trabajadores en una posición diferente a otros gremios vencidos en su lucha por el proyecto neoliberal. Recordando que la identidad es el resultado de una doble operación de diferenciación y generalización que se gesta y afirma en la diferencia y/o confrontación con otras identidades en el proceso de interacción social (Giménez, 1997), el diferente posicionamiento de los trabajadores del ARS respecto a la política privatista, en comparación con las estrategias de otros actores sindicales, reforzó la construcción de la identidad colectiva.

Si hay algo que nos diferencia con el resto de los trabajadores, es algo que nosotros llevamos pegado en el corazón, nosotros tenemos la camiseta del astillero pegada a fuego. [Jorge]¹⁹.

Pero es tanto el respeto que le tenían los políticos a la lucha de los trabajadores del astillero..., porque lo de astillero fue único, pura garra, pura lucha, en el buen sentido de la palabra [...]. Adonde hablas te dicen que a la gente de astilleros hay que respetarla. En la comunidad hay un respeto total. [Julio]²⁰.

La identidad asociada al trabajo concreto desempeñado y a la organización como tal logró visibilidad en la experiencia de la resistencia. Desde entonces, la historia de lucha y "recuperación" compartida no ha hecho más que reforzar el sentimiento de pertenencia a la empresa y al colectivo de trabajo. La resistencia a la privatización parece haber reforzado la construcción de la identidad colectiva que se afirma en el autorreconocimiento de los logros conseguidos. Es el actor "nosotros" el que los trabajadores reivindican como aquel que permite dar cuenta tanto de la resistencia a la privatización y posterior reactivación como del desarrollo productivo actual de la empresa. El testimonio de Héctor es explícito al respecto:

¹⁹ Jorge es técnico electricista y trabaja en el ARS desde 1983. En los años noventa militó activamente como delegado gremial en una agrupación ligada al partido peronista.

²⁰ Julio está actualmente jubilado, luego de 46 años de trabajo en la empresa como oficial especializado en soldadura. Desde 1963 ha ocupado diversos cargos gremiales, llegando a desempeñarse en dos oportunidades como secretario general de la seccional de Ensenada y un periodo como secretario general de ATE Provincia.

Nosotros somos el astillero, los 2.600, la masa que mantiene continuidad. Han pasado muchas administraciones que tratan de meternos impronta, pero nosotros tenemos un eslogan que dice: "Astillero Río Santiago, tan fuerte como sus trabajadores". Todos los que somos de carrera, los que nos hicimos acá en el astillero, somos el astillero. A esta altura del partido queda muy claro quiénes son parte de una administración temporal y quiénes no. [Héctor].

Respecto a la identificación con la posesión de un saber hacer y la experiencia de trabajo acumulada, este elemento aparece íntimamente vinculado a la empresa. Ya sea a partir de la valoración de los conocimientos aprendidos en la escuela de fábrica o de la experiencia acumulada en el trabajo cotidiano con técnicos y trabajadores expertos, observamos que el saber de oficio y la empresa son, para nuestros entrevistados, campos totalmente imbricados. Este hecho explica la primacía de la identificación con la empresa por sobre la identificación con la calificación u oficio en los trabajadores del ARS.

Yo me formé y capacité acá. La experiencia que yo tengo la hice acá, con los cursos de la escuela técnica y la experiencia que adquirís con distintos tipos de trabajo. [Antonio].

Entonces la entrada al astillero significó la entrada a un lugar de complejidad industrial que yo no conocía. Ahí aprendí todo junto, la complejidad industrial, los derechos del trabajador, doctrina peronista, me enseñó todo el astillero... [Héctor].

Dicha imbricación entre el saber hacer y la empresa posibilitó la preservación de las capacidades y saberes indispensables para la supervivencia del astillero. La opción tomada por los trabajadores de permanecer en el ARS, aun siendo desfavorable desde el punto de vista económico, encontraba su sustento en el saberse parte de una comunidad fabril, una comunidad profesional. Así lo expresan algunos de nuestros entrevistados:

Yo soy uno de los casos que nos hemos quedado acá en el astillero... Nunca me fui, nunca... Eso sí, por ser un oficial calificado me venían a buscar para hacer trabajos afuera, pero preferí quedarme acá. Porque amo al astillero. De mis compañeros que trabajábamos afuera ninguno quiso abandonarlo. Hicimos toda la carrera acá, el oficio lo aprendí acá, las amistades también. [Miguel]²¹.

²¹ Miguel, de oficio, oxigenista. Maestro de la sección Calderería del Departamento de Estructuras. Entró al ARS como aprendiz en el año 1969. Desde hace

Claramente también surge la valoración de la empresa en términos económicos, como la proveedora de un ingreso, de estabilidad laboral, de beneficios sociales, etcétera. Sin embargo, a nuestro entender, la dimensión económica no es el eje central de construcción de esta identidad. La identificación con la empresa se sustenta, como ya señalamos, en el carácter estatal de la misma y en la posibilidad de formación en un saber de oficio.

En síntesis, la identificación de los trabajadores con la empresa y el trabajo desempeñado fueron los elementos simbólicos movilizados de la acción de resistencia a la privatización y la implicación en la reactivación productiva del astillero. Desde entonces, la historia de lucha y "recuperación" compartida no ha hecho más que reforzar la identificación de los trabajadores con la empresa y el colectivo laboral.

5. A modo de conclusión

Como hemos visto a lo largo del texto, la trayectoria seguida por las firmas no se explica única y acabadamente por lógicas externas, como podrían serlo el avance tecnológico o las condiciones macroeconómicas, que imponen sobre las empresas cambios universales. Las trayectorias de las empresas pueden ser divergentes aunque se enfrenten a las mismas condiciones del contexto, ya que dependen de la conjunción, siempre original y en cierto punto imprevisible, de las estrategias que despliegan los actores que intervienen en la empresa a fin de enfrentar los desafíos que representa la transformación del entorno.

Aceptar que ninguna lógica (especialmente la económica) se impone plenamente sobre la organización es el primer paso para dar cuenta de la real complejidad que tienen las relaciones sociales desarrolladas en su interior. Revalorizar el lugar de la acción de los sujetos dentro de la organización, creemos, constituye el acercamiento más adecuado para dar cuenta de la manera en que los cambios globales recientes afectan al mundo del trabajo. Son los actores los que administran y buscan la manera de enfrentar, con mayor o menor éxito según el caso, los cambios del entorno, haciendo uso tanto de los recursos materiales como de los culturales, organizacionales y cognitivos.

cuatro años es instructor en los cursos de formación en el oficio para los trabajadores más jóvenes.

En el caso aquí analizado podemos observar que la lógica hegemónica de privatización y ajuste encarada por el Gobierno nacional en los años noventa, que, en teoría, debía imponerse sobre todas las empresas involucradas, fue rechazada por los trabajadores y sus dirigentes gremiales. Sin embargo el "salvataje" de la empresa, obtenido con su transferencia al Gobierno provincial, no garantizaba su supervivencia productiva, dada la crítica situación coyuntural del sector, tanto a nivel local como internacional, y la paralización de su actividad.

Frente a la carencia de una política empresarial de reestructuración, la capacidad productiva del ARS logró mantenerse en funcionamiento gracias a las características de la propia organización del trabajo y la preservación de calificación y el saber hacer de los trabajadores, que, por su fuerte identificación con la cultura organizacional de la empresa, desplegaron una estrategia confrontativa de defensa de su fuente de trabajo y del proyecto ideológico que aquella representaba. Dicha identificación se vio, así mismo, expresada en el compromiso asumido por los trabajadores con la reactivación productiva del astillero.

En nuestro estudio de caso se evidencia que los saberes construidos y movilizados colectivamente en el ámbito de la empresa fueron el motor fundamental en la reactivación de su proceso productivo. Aunque las corrientes dominantes en teoría de la organización a menudo propongan la aplicación de modelos importados, de producción "flexible" y saberes estandarizados, como únicas vías para lograr la "modernización" de las empresas, creemos que las formas propias de la empresa de organizar el trabajo y producir conocimientos constituyen el verdadero soporte del proceso productivo. Nuestro caso pone de relieve que son los propios rasgos de la organización y los saberes, construidos colectivamente a lo largo de los años, los que constituyen el verdadero acervo productivo de la empresa. Los saberes acumulados, las rutinas productivas, las "formas de hacer el trabajo" y las premisas y valores compartidos en la organización e internalizados en tanto elementos identitarios, conforman el conjunto de recursos cognitivos y simbólicos que hacen posible la actividad productiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Astillero Río Santiago (2003), *Presentación oficial de la empresa*, Ensenada, ARS.
- Azpiazu, D. (1995), «La industria argentina ante la privatización, la desregulación y la apertura asimétrica de la economía», en D. Azpiazu, y H. Nochteff (1995), *El desarrollo ausente*, Buenos Aires, FLACSO, Edit. Norma.
- Bernoux, P. (1985), *La sociologie des organizations*, París, Editions du Seuil.
- (2002), «Le changement dans les organisations. Entre structures et interactions», en *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 57, núm. 1.
- Castel, R. (1997), *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires, Paidós.
- Castillo, J. J. (2005) (comp.), *El trabajo recobrado*, Madrid-Buenos Aires, Miño y Dávila Editores.
- Centro de Estudios para la Producción (CEP) (2005), *La industria naval en la argentina*, Subsecretaría de Desarrollo Productivo de la Secretaría de Industria de la Nación (<http://www.industria.gov.ar/cep>).
- Crozier, M. y Friedberg, E. (1990), *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*, México, Alianza Editorial Mexicana.
- Dombois, R. y Pries, L. (1993), «Modernización empresarial y cambios en las relaciones industriales en América Latina y Europa», en *Modernización empresarial: tendencias en América Latina y Europa*, Fundación Ebert.
- Dubar, C. (2002), *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*, Barcelona, Ed. Bellaterra.
- Dubet, F. (1989), «De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto», en *Estudios Sociológicos del Colegio de México*, vol. 21, México.
- Etkin, J. y Schwarstein, L. (1989), *La identidad de las organizaciones*, Buenos Aires, Paidós.
- Frassa, J. (2006), «Políticas públicas de desregulación y sus consecuencias sobre la producción y el empleo. El caso de la política naviera y la industria naval argentina», en *Revista Informe IEFE*, núm. 139, julio, La Plata, Instituto de Estudios Fiscales y Económicos.
- Giménez, G. (1997), *Materiales para una teoría de las identidades sociales*, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, en www.prodigyweb.net.mx/pemiber/Documentos/identidades.
- Hopenhayn, M. (2001), *Repensar el trabajo. Historias, profusión y perspectivas de un concepto*, Buenos Aires, Norma.
- Kosacoff, B. [ed.] (1998), *Estrategias empresariales en tiempos de cambio. El desempeño industrial frente a nuevas incertidumbres*, Bernal, Universidad Nacional de Quilmes y CEPA.
- [ed.] (2000), *El desempeño industrial argentino más allá de la sustitución de importaciones*, Buenos Aires, CEPAL.

- Lawrence, P. R. y Lorsch, J. W. (1967), *Organization and Environment. Managing differentiation and integration*, Cambridge, Harvard University Press.
- Lazarcic, N. y Lorenz, E. (2000), «Collective learning and the Theory of the Firm», en *European Journal of Economic and Social Systems*, 14, núm. 2.
- Linhart, D. (1995), *La visión francesa de la evolución del trabajo y la empresa*, Documento de Trabajo núm. 2 del PIETTE del CONICET, Buenos Aires.
- (1997), *La modernización de las empresas. Asociación Trabajo y Sociedad*, Buenos Aires, PIETTE del CONICET.
- Mintzberg, H. (1988), *La estructuración de las organizaciones*, Barcelona, Ariel.
- Neffa, J. C. (1998), *Modos de regulación, regímenes de acumulación y sus crisis en Argentina (1880-1996). Un enfoque desde la teoría de la regulación, trabajo y sociedad*, Buenos Aires, PIETTE/CONICET, EUDEBA.
- Pérez Pradal, C. (2003), «Contra el naufragio. Un estudio sobre los conflictos laborales en el caso de Astilleros Río Santiago: 1989-1999», en CD de *Tesinas finales de Sociología UNLP, 2003*, La Plata.
- Puiggrós, A. y Gagliano, R. (2004), *La fábrica del conocimiento. Los saberes socialmente productivos en América Latina*, Rosario, Homo Sapiens Ediciones.
- Reynaud, J. D. (1989), *Les règles de jeu. L'action collective et la regulation sociale*, París, Armand Colin Editeur.
- Schein, E. (1982), *La cultura empresarial y el liderazgo*, Madrid, Prentice Hall.
- Schorr, M. (2005), *Modelo nacional industrial. Límites y posibilidades*, Buenos Aires, Colección Claves para Todos, Edit. Capital Intelectual.
- Schvarzer, J. (1995), *La reestructuración de la industria argentina en el periodo de ajuste estructural*, <http://www.clasco.edu.ar>.
- Touraine, A. (1971), «La organización profesional de la empresa», en G. Friedmann, y P. Naville, *Tratado de Sociología del Trabajo*, vol. 1, México, Fondo de Cultura Económica.
- Vatin, F. (2004), *Trabajo, ciencia y sociedad*, Buenos Aires, Asociación Trabajo y Sociedad, CEIL-PIETTE/CONICET.
- Villena López, J. (1998), «Conocimiento, calificación y experiencia: la exclusión de los trabajadores mayores en los procesos de innovación y la pérdida de la memoria colectiva», en J. J. Castillo y J. Villena (1998), *Ergonomía: conceptos y métodos*, Madrid, Editorial Complutense.

Resumen. «La supervivencia de empresas estatales en contextos de privatización. El valor del trabajo»

Durante los años noventa numerosas empresas estatales se vieron sometidas a procesos de ajuste y disminución de la actividad productiva como consecuencia de la abrupta transformación del contexto socioeconómico. Sin embargo, algunas de ellas lograron sobrevivir a dicho entorno gracias al despliegue de estrategias defensivas y a la puesta en juego de recursos cognitivos y simbólicos propios.

Asumiendo la complejidad y autonomía relativa de toda organización, este artículo aborda los elementos que, sin responder a una lógica económica, permiten explicar la subsistencia productiva de una empresa estatal argentina dedicada a la construcción naval en la década de los años noventa. Frente a la política privatizadora de pretensión hegemónica que se implementó, el estudio de caso que aquí presentamos evidencia que las características productivas, organizacionales y culturales de la propia empresa son elementos centrales para dar cuenta de las trayectorias recientes de las firmas.

Desde una mirada sociológica de la empresa y utilizando un abordaje metodológico de tipo cualitativo, el estudio critica aquellas aproximaciones teóricas de carácter determinista que, en su intento de analizar lógicas de acción globales, desdeñan el análisis de los juegos de poder existentes al nivel de la organización. Un análisis interdisciplinario que, alejándose de la centralidad del enfoque económico y administrativo, incorpore dimensiones sociológicas, cognitivas y culturales es, de acuerdo al artículo, el camino adecuado para lograr un abordaje profundo de las empresas.

Palabras clave: privatización, empresa estatal, cultura organizacional, saberes, construcción naval, Argentina.

Abstract. «The survival of state owned companies within privatization oriented context. The value of work»

Throughout the 1990's, several state owned companies underwent processes of resettlement and reduction of their productive activities, as a consequence of the shocking transformation in the socio-economical context. However, some of them survived in that environment by deploying defensive strategies and using their own cognitive and symbolic resources.

Assuming the complexity and relative autonomy of every organization, this paper tackles the elements that, without responding to the economic logic, allow us explaining the productive survival of an Argentinean state owned company of the naval construction sector during the 1990's. As opposed to the hegemonic aim of the privatization policy, the current case study shows that productive, organizational and cultural features of a given company are central elements for the highlighting of the recent path of the companies.

This paper embraces a sociological approach of the enterprise, using a qualitative methodology. It criticizes the deterministic approaches which, attempting to analyze global action logics, actually disdain the analysis of the power games existing in the level of the organization. Far from focusing on the economic and administrative approach, this paper holds that an interdisciplinary analysis, adding the sociological, cognitive and cultural dimensions, is the correct way to reach a deep understanding of the enterprise.

Keywords: privatization, state owned companies, organizational culture, knowledge, naval construction, Argentina.

¿Hacia dónde van las relaciones laborales en los centros de trabajo?

Miguel Ángel García Calavia *

Recibido: 21-IV-2009

Versión final aceptada: 10-VI-2009

Baja afiliación sindical, alta participación de los trabajadores en las elecciones de delegados y de representantes en los comités de empresa, caída de la actividad huelguística e incremento de los convenios colectivos de empresa son algunos de los datos de las relaciones laborales españolas que dejan entrever fenómenos que las caracterizan: debilidad sindical, dualización de la representación obrera, decadencia de la protesta laboral, empresarización de la negociación colectiva. En relación con este entorno, no son pocos los interrogantes suscitados: ¿los mencionados fenómenos tienen lugar en todos los ámbitos susceptibles de delimitación analítica?, ¿tienen el mismo alcance?, ¿qué comportan?, ¿qué relación guardan con las formas de gestión de mano de obra en los centros de trabajo?, ¿y con las demandas e intervenciones de los sindicatos?

Una parte de ellos ha sido abordada en diferentes contextos. Se señala que la organización de los trabajadores en los sindicatos es dé-

* Una primera versión de este artículo fue presentada en la tercera sesión del grupo de sociología del trabajo en el IX Congreso Español de Sociología, celebrado en Barcelona del 13 al 15 de septiembre de 2007 aprovechando los resultados de los primeros estudios de casos.

Miguel Ángel García Calavia es miembro del Departamento de Sociología y Antropología Social, Universitat de Valencia. Correo electrónico: Miguel.A.Garcia@uv.es.

bil, sobre todo de los empleados atípicos, muchos de ellos jóvenes, mujeres e inmigrantes; también su representación y defensa, lo que supone una importante diferenciación interna de la mano de obra. Así mismo, se indica que la negociación colectiva se “empresariza”, ahora bien, no sólo en el sentido de que han aumentado los convenios colectivos a esta escala, sino en el de que es en el espacio de la empresa donde se dirimen cada vez más las condiciones laborales (Miguélez, 2004, pp. 50-51). De igual modo, se indica que la relación de empleo experimenta una creciente individualización llegándose incluso a vislumbrar fatalmente un horizonte caracterizado por la misma y su correlato inevitable, la intensificación del trabajo (Castillo, 2007, p. 42). Desde perspectivas más estrictas, se apunta que la regulación del empleo se fragmenta (Martínez Lucio, 2002, pp. 575-577) y que la acción sindical en la empresa se mueve entre el desconcierto y la reacción (Lope y Alós, 1999, pp. 220-228). La mayor parte de las afirmaciones anteriores se relaciona con las formas de estructuración empresarial de la producción y de la norma social del empleo; también, en alguno de los enfoques, con las líneas de actuación de los sindicatos.

Con el fin de contribuir a su conocimiento, se va a examinar la regulación del empleo en centros de trabajo delimitando su configuración compleja y contradictoria; los procesos en que se produce, desencadenados en ocasiones a partir de conflictos abiertos y, por tanto, las estrategias y prácticas de los actores que los protagonizan, y en otras, simplemente a partir de las decisiones empresariales. Se asume que la regulación del empleo se desarrolla entre dos extremos: por un lado, la que rige las condiciones de empleo (y de trabajo) de determinados colectivos (o segmentos) proporcionándoles una cierta estabilidad, satisfaciendo una parte de sus aspiraciones, mayoritariamente de carácter económico, y dotándoles de algunos dispositivos de protección ante contingencias imprevistas; por otro, la que rige las de otros colectivos dejados más al azar de las fuerzas del mercado y de las prerrogativas empresariales. La mayor parte de este continuo está recorrido por una regulación pública que garantiza un salario mínimo y un tope de horas laborales y facilita procedimientos para la negociación. Se acepta, además, que la regulación en los centros de trabajo puede estar mediada por las instituciones colectivas de los trabajadores, tanto más cuanto más se acercan sus condiciones laborales a las del primer extremo, lo que no sucede (o sucede en menor grado) cuanto más se acercan a las del otro, ya que las relaciones entre empresario y trabajador son más directas, de manera que tienen un

carácter individualizado. En este sentido, se considera que la regulación es el resultado de una negociación que puede tener lugar después de un periodo de conflictividad laboral, pero también sin ella, resultado nada más de la primera; incluso sin tal negociación. Por último, se supone que las perspectivas de los actores sociales que producen tal(es) regulación(es) no traducen un modelo único de gestión empresarial ni una alternativa sindical común, sino que son heterogéneas y pragmáticas; en el caso de los empresarios, las preocupaciones que las guían de una manera más o menos unánime son la disposición de una plantilla mínima y la flexibilidad laboral; en el caso de los sindicatos, reducir las consecuencias de las pretensiones empresariales en la reformulación de la relación de empleo para los ya empleados e intentar representar y atraer organizativamente a los más precarizados aunque sin conseguir crear un proyecto identitario común.

Para ello, se efectúan 12 estudios de casos en empresas del mueble (Mariner), de tableros y puertas (Finsa, ex Faus Group), de construcción (Ballester, Cavibete —que responden al par subcontratante, subcontratista—, URBEM, Puigcons y Conlad), de transporte público (EMT), de ambulancias (Autónomas), de logística comercial (IDL), de limpieza (Esabe, Klüh Linaer, y Limpertiz), una casuística diversa respecto al producto o servicio que proporcionan; también en cuanto al tamaño, que oscila entre los 19 de Conlad y los 857 de Faus o los 1.500 de la EMT. En casi todas, hay organización sindical, en algunas muy extendida y consolidada; y en una parte, representación. La información se obtiene mediante entrevistas en profundidad a miembros de comités de empresa, un delegado, un técnico de la patronal, dos asesores sindicales; también a trabajadores para conocer sus actuales condiciones laborales y cómo reaccionan ante las mismas, cuatro afiliados a CC OO.

El texto se estructura mediante una primera caracterización del sistema de relaciones laborales en España efectuada a partir de la revisión de literatura específica que permite suponer las consideraciones iniciales sobre la regulación del empleo; después, se realiza el examen, en primer lugar, de las transformaciones organizativas habidas en los centros de trabajo señalados; en segundo lugar, de las prácticas promovidas por los trabajadores desde sus organizaciones e instituciones ante las mismas, así como en defensa de sus propias aspiraciones; en tercer lugar, de las reacciones que suscitan las actuales formas de gestión laboral entre algunos trabajadores; y por último, se extraen las aportaciones y precisiones que se derivan de la investigación con respecto a los planteamientos iniciales.

Regulación del empleo en España: su fragmentación y desigual orientación

Desde hace treinta años, las relaciones laborales españolas están equiparadas institucionalmente a las de los países del entorno europeo occidental. Esto implica, en primer lugar, el reconocimiento social de que los intereses de trabajadores y empresarios son diferentes. En segundo lugar, la aceptación de las entidades de representación colectiva como instituciones legítimas. En tercer lugar, la pretensión de que un ajuste organizado de los intereses de las partes puede constituir una base efectiva para la regulación del empleo y del trabajo que comporta; en este sentido, se considera que la negociación colectiva es una institución adecuada para dar voz a sindicatos y patronales. En cuarto lugar, la declaración de la huelga como instrumento de defensa del interés colectivo de los trabajadores. Tácitamente, se considera, al menos desde las perspectivas próximas a los trabajadores, que unas organizaciones colectivas amplias y una regulación centralizada son rasgos óptimos de un sistema de relaciones laborales. Su desarrollo tiene lugar singularmente de acuerdo, entre otros hechos, a las líneas de intervención de los actores, así como a la correlación de fuerzas entre los mismos.

Pues bien, uno de los rasgos que distingue la configuración inicial del sistema de relaciones laborales en España es la existencia de instituciones de representación obrera en la empresa —comités y delegados— diferenciadas de los sindicatos. La existencia de dichas instancias es central, al menos formalmente, a la hora de representar a los trabajadores en los centros de trabajo ante empresarios y gerentes; también en la actividad cotidiana de los sindicatos, ya que condiciona de alguna manera su organización en dichos centros.

Otro de los rasgos institucionales es la existencia de sindicatos acreditados legalmente como más representativos. Tales sindicatos tienen reconocidas legalmente facultades dentro de la empresa, el derecho a negociar convenios colectivos de eficacia general, estar presentes en organismos públicos tripartitos y el acceso a recursos de distinto tipo.

El tercero de los rasgos característicos del sistema nacional de relaciones laborales es la libertad de las partes para establecer los ámbitos de la negociación colectiva siempre que cuenten con la representatividad requerida. Esto supone que las fuentes potenciales de

producción de normas de empleo son muchas y posibilita la existencia de convenios colectivos a nivel de empresa o sectorial, local, provincial, autonómico o nacional.

El último rasgo a destacar es el reconocimiento de las huelgas como un derecho constitucional en 1978, reafirmado por el Tribunal Constitucional “como un derecho necesario para la obtención de la igualdad contractual en el marco de las relaciones laborales”. Sin embargo, este derecho es cuestionado tras la huelga del 14 de diciembre de 1988 de manera que hay una amenaza latente de ley de huelga para intentar limitar la capacidad de movilización obrera, que si bien no se materializa, ha traído consigo una autolimitación en su práctica. Más aún, su ejercicio se ha estrechado mediante la imposición de servicios mínimos, de modo que aunque oficialmente se reconoce el derecho de huelga, sin embargo, su práctica es obstruida cotidianamente.

Ahora bien, ¿cómo evoluciona este sistema? De una manera generalizada, se acepta que hay cambios tanto en la regulación del empleo (y del trabajo que comporta) como en las estrategias y en las formas de intervención de los actores que la promueven y producen. Todo ello en un entorno en que las cifras de parados no han dejado de ser significativas en ninguno de los últimos treinta años, lo que constituye un importante dispositivo de debilitamiento del poder de negociación de los asalariados (organizados) y, por tanto, de moderación de las reivindicaciones laborales.

Los cambios en la regulación social del empleo consisten en una diversificación importante en sus formas respecto a la imperante hasta hace unas décadas, la estándar o típica, caracterizada sintéticamente por ser a tiempo completo, estable, con derecho a la negociación y prestaciones poslaborales. Dichos cambios se traducen en una proliferación de las que implican contratos a tiempo parcial y, especialmente, inestables y con baja capacidad de (re)negociación y de aplicación de los acuerdos colectivos. En buena medida es el resultado de la mayor influencia de las estrategias de empresarios y Estado que persiguen ampliar la regulación privada e individualizada, sobre todo los primeros, frente a las de los sindicatos, que buscan mantener la regulación pública y colectiva; es decir, de las políticas de “descolectivización” del trabajador colectivo llevadas a cabo desde hace décadas, uno de cuyos efectos es la creciente individualización de los trabajadores, su aislamiento y soledad (Castillo, 2007, p. 39) en medio de grupos que aún están empleados bajo la regulación social estándar.

Las políticas gerenciales que concretan dichas estrategias empresariales se plasman en la propia configuración de las empresas, cada vez más atomizada, pero también en el uso de la fuerza de trabajo, en la actitud ante prácticas significativas de las relaciones laborales. Nuevamente, las medidas y acciones promovidas empresarialmente son más influyentes en los procesos laborales abiertos, ya que las de los sindicatos se producen después y son defensivas, en buena medida debido a la correlación de fuerzas entre las partes, así como a la configuración del mercado laboral.

Uno de los ejes básicos en la nueva estructuración productiva de las empresas es la evaluación contable de las partes que pueden ser autónomas en el proceso productivo conforme a una serie de criterios, entre los cuales los costes laborales unitarios son uno de los más importantes, y su subcontratación cuando no resulta rentable mantenerlas integradas en las mismas. Sus materializaciones concretas pueden ser: el reforzamiento de la capacidad de control de los empresarios, especialmente de la empresa subcontratante, y el debilitamiento del poder de la mano de obra, al menos de una parte de ella, la de las empresas subcontratistas (Castillo, 2005, pp. 34-36; 2007, p. 42; Miguélez, 2004, p. 47); el ajuste de las plantillas de las empresas subcontratantes; la intensificación del trabajo (Castillo, 2007, p. 42); la emergencia de nuevas dificultades para que el Estado controle la regulación vigente, entre otras razones porque la empresa descentralizada puede dispersar sus centros de trabajo por varios países (Miguélez, 2004, p. 47).

Junto a la externalización productiva, otro eje básico en la configuración empresarial es la flexibilidad en la gestión de mano de obra, tanto en el empleo como en el proceso laboral. Lo primero se consigue incorporando la mano de obra bajo modalidades contractuales con escasas o nulas garantías jurídicas y políticas de manera que en la regulación del empleo prima lo privado e individual no sólo porque el empresario aumenta sus prerrogativas a la hora de decidir el modo de iniciar o de rescindir la relación de empleo, también porque la actitud del trabajador suele ser individualizada, dado que su principal preocupación es el mantenimiento o la prórroga del mismo. En el desarrollo de esta dimensión de la flexibilidad resultan operativas las reformas legislativas del Estatuto de los Trabajadores, promovidas por el Estado desde 1984, que regulan dichas modalidades contractuales inestables con el fin de crear empleo. Una de sus principales consecuencias es la explosión del empleo atípico y, con la misma, la agudización de la segmentación del mercado laboral.

En lo que se refiere a la flexibilidad en el proceso laboral, son muy diversas las fórmulas organizativas: definición amplia de la carga individual y colectiva de trabajo, que supone en muchos casos disponibilidad laboral de la mano de obra, vinculación del salario con la productividad obtenida. En casi todas subyace la pretensión de reducir la regulación pública que pueda afectar a la organización laboral, así como la autónoma de los trabajadores, y conseguir la implicación productiva del trabajador. A este respecto, se activan empresarialmente otras formas de sociabilidad buscando un mayor compromiso en torno a la cultura o al proyecto de empresa.

En los procesos desencadenados con la puesta en marcha de las políticas que traducen dichas estrategias empresariales, los sindicatos pueden estar presentes con inferior capacidad operativa que el resto de actores. En este sentido, se señala la debilidad no sólo organizativa, sino también representativa, especialmente en lo que se refiere a los trabajadores más precarios. Las razones invocadas académicamente son: el nuevo funcionamiento del mercado laboral que agrava la diferenciación interna de la mano de obra; las presiones de los estables, que pueden propiciar que los inestables se conviertan en amortiguadores de ese funcionamiento segmentado (Miguélez, 2004, p. 49); las actitudes individuales y coyunturales de los inestables, que dejan de lado las colectivas ante la poca eficacia sindical (Miguélez, 2004, p. 49); la inoperancia de los sindicatos a la hora de construir una alternativa global (Recio, 2003, pp. 26-27).

Ahora bien, la situación sindical no ha sido siempre así, ni en la representatividad ni en la acción: en la segunda mitad de los años setenta se produce una explosión de la presión colectiva motivada por exigencias tanto económicas como políticas. A principios de los años ochenta, la actividad huelguística decae, aunque hay que esperar a 1985 para que la tendencia se confirme. Algunas de las razones apeladas para explicar esta decadencia son la institucionalización del conflicto mediante la negociación colectiva, la activación de dispositivos de mediación y arbitraje desde mediados de los años noventa, la firma de "compromisos de productividad" por las partes en las grandes empresas y la amenaza de desinversión (o el incentivo de la inversión) para conseguir la cooperación de la mano de obra.

A pesar de esta decadencia, una determinada presión colectiva se mantiene. Se producen huelgas notorias por su proyección pública en aquellos centros de trabajo amenazados de cierre o de expedientes de regulación de empleo. Sin embargo, buena parte de las huelgas se produce, según los anuarios de estadísticas laborales, con motivo de los

procesos de negociación colectiva: de una manera bastante ritualizada, los sindicatos buscan presionar sobre los empresarios para iniciarla o para conseguir alguna reivindicación prioritaria. También tienen lugar ante el impago de salarios, para conseguir mejoras independientes de los convenios colectivos y ante problemas relacionados con la organización del trabajo (García Calavia, 2008, pp. 105-108).

También pueden tener lugar negociaciones colectivas si hay representantes de los trabajadores. Condición necesaria es, pues, la existencia de representación obrera, lo que no siempre sucede, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas. En ese sentido, la fluidez de la negociación colectiva guarda relación con su grado de institucionalización, así como del de la representación.

Dichas negociaciones tienen que ver mayoritariamente con problemas cotidianos, pero también con la contratación colectiva. En este último sentido, los convenios colectivos pueden ser sectoriales, bien sea a escala provincial o a escala nacional, constituyendo un marco de referencia o de empresa. Los convenios suelen reproducir disposiciones de la normativa legal, fijan escalas salariales, el tiempo de trabajo y poco más. El contenido de la negociación colectiva es, pues, limitado, si bien modificaciones legales efectuadas en su estructuración a mediados de los años noventa posibilitan la introducción de nuevas orientaciones en su desarrollo, ya que permiten a las partes negociar una serie de asuntos que hasta entonces se establecen legislativamente, entre otros, duración y retribución de determinados contratos laborales, la ordenación del tiempo de trabajo a lo largo del año, pago por resultados y organización del trabajo... Esta supresión de las limitaciones legales sobre aspectos que pueden ser objeto de negociación aumenta potencialmente su contenido aunque también comporta el riesgo de que los acuerdos queden por debajo de los mínimos fijados legalmente, sobre todo en aquellos ámbitos en los que los sindicatos y su acción son débiles. La configuración propiciada por tales modificaciones lleva a hablar de "empresarización" de la negociación en tanto que algunos de los pocos aspectos negociados se "cierran" cada vez más en los ámbitos inferiores, sobre todo en el de la empresa.

La regulación emanada del entorno que se acaba de describir es desigual. En las empresas que ocupan buenas posiciones en el mercado del producto y hay estructuras de representación obrera consolidadas, así como experiencias de intervención sindical, los trabajadores poseen buenas condiciones laborales y ciertas expectativas. Lo contrario acontece donde las empresas atraviesan por dificultades para colocar sus productos o servicios y/o las mencionadas estructuras y

experiencias son débiles o inexistentes. Más aún, en el primer tipo de empresas, los sindicatos suelen salir reforzados, lo mismo que las instituciones laborales, lo que no sucede en el segundo. En este sentido, la empresarización de la negociación fortalece determinadas estructuras laborales mientras hace más difícil que emerjan donde no hay, ya que segmenta todavía más las posibilidades de reivindicación y defensa eficaz de los trabajadores según las circunstancias de la empresa en la que se emplean (Miguélez, 2004, p. 50).

Junto a la empresarización de la negociación, otro hecho característico es su creciente individualización, lo que significa que determinadas modificaciones de la gestión de mano de obra se negocian empresarialmente al margen de la representación colectiva, con el trabajador (o pequeños grupos de trabajadores) que ocupa(n) posición(es) estratégica(s), ofreciéndole(s) posibilidades de formación y de promoción interna a cambio de asumir responsablemente ciertas condiciones laborales (Miguélez, 2004, p. 50). Hay que precisar que este proceso de individualización en el que se negocia es diferente obviamente del que no se negocia cuando el trabajador (o grupo de trabajadores) se encuentra(n) en posiciones precarias, de modo que sus condiciones laborales no son sino una simple imposición empresarial (Castillo, 2007, pp. 39 y 42).

Se puede derivar, pues, la existencia de una fuerte dualización en el sentido de que cada vez hay más áreas de la economía en las que las fuerzas del mercado y las relaciones de autoridad y control empresarial operan sin trabas o, dicho en otras palabras, se han expandido extraordinariamente las relaciones de empleo que, en lugar de estar regidas por normas, están directamente condicionadas por las fuerzas de mercado o sujetas a las decisiones de los empresarios —regulación privada e individualizada—, pero sin que desaparezcan ni mucho menos las reguladas por la legislación, las normas emanadas de los acuerdos colectivos o de la capacidad de acción organizada de los trabajadores —regulación pública y colectiva—. Tanto unas circunstancias como otras pueden ser consideradas los límites de un continuo que comprende una gran diversidad de configuraciones, ya que los modos de gestión de mano de obra y el grado de estabilidad de la demanda del producto varían de unas empresas a otras, también las instituciones de representación y las formas de acción de los sindicatos, por tanto, la posición de los trabajadores en la relación de empleo y sus situaciones laborales y sociales.

Por ello, profundizar en el conocimiento de esas circunstancias en el ámbito de la empresa, entre otras, las correspondencias entre la(s)

regulación(es), ciertas instituciones y las prácticas de los actores; desenrañar estas últimas y sus nexos, así como las reacciones (ideológicas y fácticas) de los trabajadores ante las formas de organización laboral, constituyen retos importantes para la sociología de las relaciones laborales; también para los actores colectivos, especialmente para los sindicatos y los movimientos sociales que puedan estar promoviendo los trabajadores.

Cambios en la gestión de mano de obra (en las empresas). Impacto en la regulación del empleo

Desde mediados los años ochenta, se observa una proliferación de las empresas en España. Esta rápida multiplicación es el resultado de las estrategias de externalización de las empresas, que de manera generalizada persiguen configurarse con una estructura mínima para reducir los costes laborales unitarios desgajando parte(s) de su actividad productiva —las unidades elementales de trabajo— o no integrándola(s) cuando (las empresas) son de reciente creación y subcontratándola(s). Así mismo, es el producto de la ampliación y apertura de oportunidades de negocio.

Esto se constata entre las empresas estudiadas: hay un grupo que surge o se desarrolla en este proceso y otro que lo ha facilitado. Entre las primeras, Cavibete o Conlad, pequeñas empresas de la construcción que trabajan mayoritariamente para grandes constructoras. También Ambulancias Autónomas, empresa dedicada al transporte sanitario, crece y se consolida a mediados de los años noventa y Esabe (Klüh Linaer), empresa de seguridad que en los últimos años ofrece limpieza y mantenimiento; esto ha sido posible a partir de la decisión de la administración autonómica de subcontratar el transporte sanitario, que se ha ampliado extraordinariamente, y la limpieza de hospitales y centros de salud por un corto periodo en concursos públicos a los que concurren grandes empresas privadas que han abierto divisiones de limpieza y mantenimiento¹. A las empresas que ganan se les adjudica la gestión de dicho servicio subrogándose la plantilla exis-

¹ Otros grandes grupos empresariales que efectúan estas mismas actividades son Acciona, ACS y FCC.

¿Hacia dónde van las relaciones laborales...?

tente. Una parte del proceso se repite en IDL y la logística de una cadena de hipermercados, cuya gestión se subcontrata así mismo a la empresa que presenta la mejor oferta, subrogándose igualmente la plantilla. Entre las empresas que facilitan el proceso de multiplicación, el segundo grupo, EMT y Ballester. Realizan y controlan partes sustantivas del servicio o de la obra residencial que ofrecen en el mercado subcontratando otra(s), mantenimiento, suelos, tabiques..., a empresas, por ejemplo, a Cavibete. Se amplía así la trama empresarial en la producción de bienes y servicios.

Además de los orígenes de las empresas y de su posición en la trama productiva, interesa conocer sus plantillas, sus organizaciones laborales y el desarrollo de la regulación y también algunos de los cambios que registran. Así, en cuanto al empleo, se infiere que la cadena de hipermercados y la administración sanitaria efectúan sendos ajustes de plantillas cuando subcontratan una parte de su actividad: logística, limpieza y transporte sanitario. En segundo lugar, se observa que las grandes empresas seleccionadas, con la excepción de las de la construcción, mantienen los niveles de empleo existentes a mediados de los años noventa². En tercer lugar, se percibe que la mayor parte de las plantillas de dichas empresas, casi el total en el caso de Finsa (ex Faus) y de EMT, están contratadas bajo modalidades indefinidas y a tiempo completo. A este respecto, hay que señalar que aunque la modalidad de integración contractual suele ser un aspecto de la gestión de mano de obra sustraído empresarialmente a la negociación, sin embargo, sí que se plantea sindicalmente de modo que en EMT hay un acuerdo formal y en Ambulancias Autónomas, informal, para que personas contratadas inestablemente tengan preferencia en la ocupación de puestos de trabajo que se creen establemente por el aumento de la carga de trabajo. Por otro lado, los sindicatos de EMT y de Esabe (Klüh Linaer) incitan a personas próximas a que se inscriban en las bolsas de trabajo que existen en ambas empresas.

No sucede así en la pequeña empresa de limpieza ni en las de la construcción, donde la inestabilidad es la norma para buena parte de las plantillas, si bien la ley de subcontratación, fruto de la iniciativa legislativa popular promovida por los sindicatos y aprobada parcialmente en 2007, exige que el 30% de la plantilla ha de estar fijo en el plazo de tres años (el 10% el primero, el 20% el segundo y el 30%

² La crisis desencadenada en la segunda mitad de 2008 ha comportado ajustes de plantillas. Así, en Faus se realiza un expediente de regulación de empleo que ha supuesto la salida de 325 trabajadores.

el tercero). Con dicha iniciativa, los sindicatos pretenden reducir la precariedad laboral y sentar las bases para el ejercicio de la representación en las mejores condiciones. Nada se sabe del grado de ejecución del plan que supone la ley, entre otras razones porque los sindicatos no tienen capacidad para verificarlo ni forma parte de su táctica requerirlo a la administración en un momento en que la crisis sobreviene destruyendo empleo: Puigcons, Cavibete y Conlad han desaparecido. Únicamente en Ballester, gran empresa, se ha estabilizado parte de una plantilla que encadena contratos temporales en los últimos nueve años, y no por la aplicación del plan, sino como consecuencia de la amenaza sindical de efectuar paros y de denunciar la situación a la autoridad laboral. Sopesados costes y beneficios, la dirección la estabiliza paulatinamente al mismo tiempo que reduce sin parar la plantilla en los últimos meses.

Y no acontece así no sólo en lo que respecta a la estabilidad de los empleados, tampoco en lo que se refiere a estar contratados a tiempo completo con reconocimiento y retribución de días de descanso y vacaciones: seis de las ocho trabajadoras de la pequeña empresa de limpieza están contratadas a tiempo parcial y una parte de los de la construcción están a tiempo completo bajo alguna de las modalidades contractuales temporales, pero únicamente les serán retribuidas las horas exactas que trabajen. Esta situación comporta de manera harto frecuente que a estos trabajadores les sea anulado el contrato durante el periodo vacacional establecido en la empresa.

A los sindicatos les resulta difícil atajar la situación descrita, por un lado, por la actitud autocrática de empresarios y gerentes y, por otro, porque no hay predisposición ni colaboración efectiva de la mayor parte de los trabajadores, cuyo comportamiento laboral se guía por el principio de "o lo coges o lo dejas", sabedores de que una denuncia implica la inmediata rescisión del contrato, poder pasar a listas negras y, por último, embarcarse en un proceso judicial que no les compensa económicamente —presentar la denuncia, declarar y asistir al juicio dejando de trabajar.

En lo que se refiere al proceso laboral, hay cambios en todas las dimensiones organizativas. Resulta significativa la división del trabajo, menos intensa y más laxa en la delimitación de tareas que la realizada hasta hace dos décadas. Su traducción, una ampliación de las mismas en EMT, Ambulancias Autónomas, ID Logística, buscando que los trabajadores realicen todo lo que saben hacer (conducir y cobrar e informar; conducir y auxiliar sanitaria y personalmente; clasificar y seleccionar), esto es, disponibilidad laboral. Su activación es el resulta-

do de una iniciativa empresarial que sólo en EMT es consultada, pero no cogestionada conjuntamente.

Tampoco es compartido el control de la actividad laboral en la empresa. La gerencia activa dispositivos técnicos o personales más o menos objetivos. El más determinante es la evaluación permanente del rendimiento del trabajador ejercido por el encargado (o por el dueño), las más de las veces, intensamente, las menos, laxamente. En el primer tipo de ocasiones, suelen acabar drásticamente quienes no alcanzan determinados niveles, ya que se les rescinde el contrato. La medida se adopta fácilmente (y sin apenas coste económico) en los casos de trabajadores contratados temporalmente, frecuentes en empresas de construcción y de limpieza. En el segundo tipo, alguna cuadrilla de Cavibete permanece inactiva dos días esperando las directivas del encargado de Ballester, que no las da a pesar de habérselas solicitado. En general, el control empresarial ha aumentado, como lo prueba que algunos supervisores de Cavibete y de Puigcons que no cumplen objetivos se vayan a la calle.

La salida de la empresa adquiere notoriedad en los últimos tiempos, sobre todo en su aspecto colectivo, como consecuencia de los "cierres" empresariales, especialmente numerosos en la construcción. Las tres empresas medianas han desaparecido después de recorrer un proceso similar: los trabajadores dejan de cobrar un mes pero continúan trabajando bajo la promesa del dueño de que cobrarán en las próximas semanas; por otro lado, tampoco la pueden abandonar porque supone pérdida de derechos devengados en el empleo; tras un periodo variable, la empresa cierra y sus trabajadores emprenden un largo periplo que se puede ver mitigado si encuentran empleo en alguna otra: demanda judicial, celebración del juicio, sentencia reconociendo la deuda empresarial a los trabajadores. Dada la insolvencia habitual del empresario, el FOGASA se hace cargo de la deuda y la abona (tres o cuatro meses después de la sentencia), aunque tras la aprobación de la ley de subcontratación, la empresa subcontratante es responsable subsidiaria de lo que acontece en la subcontratista —lo que le ha sucedido a Ballester con Cavibete—. Por tanto, debe ser aquella quien abone la deuda, para lo que cuenta con el depósito que efectúa la empresa subcontratista al iniciar su actividad. Ahora bien, en tanto que responsable subsidiaria, tiene la posibilidad de recurrir la sentencia —lo que ha hecho Ballester—, abriéndose un nuevo periodo de un año como mínimo para que haya nueva sentencia y realice el pago (si es condenatoria) o que lo asuma el FOGASA (si es absolutoria). Así pues, cerrada la

empresa, pasaran tres años hasta que los trabajadores vean satisfechas sus reclamaciones.

También son significativas algunas formas de ordenar el tiempo de trabajo y de retribuir salarialmente. Así, la jornada laboral impuesta gerencialmente en Ambulancias es muy larga, 12 horas, de 8 a 8, sin que se reconozca el exceso de horas como extras y, por tanto, sin que se abonen, se descuentan en las jornadas siguientes; tampoco se abonan las dietas correspondientes. En parte sucede lo mismo en las empresas de la construcción, ya que los trabajadores han de realizar una jornada de nueve horas que no se puede dejar de hacer sin riesgo de perder el trabajo. También resultan llamativas ciertas jornadas laborales en la empresa de limpieza muy fragmentadas: se inician antes de la apertura de la actividad en los centros donde se ha de limpiar y se acaba después de su cierre en otros; entre ambos momentos, se puede efectuar algún servicio más.

Los salarios se rigen formalmente en su aspecto fijo por convenio colectivo que se aplica en las empresas estudiadas salvo en las de la construcción, cuyas fórmulas de pago son diversas: la estándar que corresponde a la retribución de acuerdo con el convenio (Urbem, Puigcons y Conlad), a "jornal arreglado" —entre 80 y 90 euros diarios por encofrar, tabicar, lucir..., de acuerdo a unos determinados parámetros de calidad y de cantidad— (Ballester), a destajo (Ballester, Cavibete y Puigcons) y a tanto la hora —seis euros a los inmigrantes, siete o siete cincuenta a los autóctonos— (Cavibete y Conlad). En esta última, la relación de empleo se encuentra formalizada contractualmente, pero el salario mensual recibido por el trabajador corresponde al número de horas trabajadas más la parte de pagas que le toca, aunque esté expresamente prohibido efectuarlo. Las cotizaciones a la Seguridad Social se efectúan en relación a la cantidad cobrada, lo que determina las bases futuras de percepción de prestaciones por desempleo o por jubilación. Resultan ilustrativas las referencias que hacen los trabajadores a sus salarios: "(ganamos) mil doscientos euros al mes"; "cobro a seis euros la hora". Ni los trabajadores ni sus representantes acometen esta práctica por las razones expuestas. Tampoco se aplica el convenio escrupulosamente en la empresa de limpieza (Limportiz): alguna trabajadora cobra una parte en "negro", cotizándose sólo por lo que se cobra en nómina.

En su aspecto variable, el componente salarial más importante es el de productividad. A través del mismo, se individualizan las relaciones de empleo. Tiene lugar en Mariner: las primas de productividad se orientan a mejorar la productividad, así como la calidad del traba-

jo, siendo aceptadas sindicalmente para mantener determinados niveles retributivos. También se produce en Puigcons y Cavibete, medianas empresas de la construcción, en las que el dueño asigna discrecionalmente una pequeña cantidad a cada trabajador según los informes del encargado o propios. Llama la atención la forma de articular la prima de productividad en Finsa ex Faus. A iniciativa de CC OO, guarda relación con los beneficios empresariales: está constituida por un pequeño porcentaje de los mismos que se reparte entre toda la plantilla. Finalmente, en EMT, otro componente relevante es la prima de asistencia destinada a evitar el absentismo: se deja de cobrar cuando no se acude al trabajo durante algunos días. Los salarios resultantes oscilan entre los 1.800 euros en EMT y los 600 en Limportiz.

Otra dimensión importante de la gestión de mano de obra, también de su profesionalización, es la formación. Ciertas prácticas de la misma así como de las de información son consideradas características de la denominada gestión de recursos humanos, en la que la valoración y cuidado del factor trabajo adquiere prioridad. La formación se articula conforme a criterios gerenciales en EMT y Mariner bajo la argumentación de que le cuesta dinero a la empresa no sólo porque ha de sufragarla parcialmente, sino porque si se realiza durante la jornada de trabajo, es tiempo detráido a la actividad laboral, y si se efectúa fuera, porque los sindicatos reivindican alguna compensación económica para gratificar el esfuerzo de los trabajadores. En este contexto, las gerencias la promueven selectivamente según la estimación que hacen de las necesidades productivas: unos destinatarios generalizados son los directivos, mandos y personal técnico; cuando se dirige al personal de producción (EMT), el acceso es limitado a una parte de la plantilla seleccionada por la dirección. Bastante diferente es el proceso en Finsa, donde no sólo propone la gerencia, sino también CC OO, aunque sea aquella la que finalmente decide. Así mismo es diferente en la construcción, donde existe una fundación gestionada por patronal y sindicatos que tiene entre otras funciones la de aportar su infraestructura para solicitar cursos de formación que, una vez concedidos, son organizados por las partes, sobre todo de prevención de riesgos, a los que acceden preferentemente estables y los inestables más consolidados. En las empresas de limpieza, en ID Logística y en Ambulancias Autónomas, no hay oferta formativa.

En cuanto a la información, se observa que las empresas más grandes y las que ocupan una buena posición en el mercado del producto, EMT y Finsa, activan dispositivos de comunicación directa con los trabajadores, boletines periódicos en la primera y una oficina de

atención en la segunda; en el primer caso, descendente, en el segundo, ascendente. En Mariner, la misma se produce a través del comité de empresa, a cuyos miembros se informa semestralmente de la marcha de la fábrica, de los planes futuros y del estado de los ya en curso.

Algunos otros dispositivos asociados con esa nueva forma de gestión de recursos humanos, como la autonomía laboral, no se han desarrollado especialmente en las empresas estudiadas más allá del grado que pudiera existir hace veinte años. En Mariner y en Ballester, un cierto grado de autonomía existe desde siempre en ciertas actividades efectuadas por profesionales. Menos se puede afirmar respecto al trabajo en equipo.

Se constatan, pues, cambios en los modos empresariales de emplear, cada vez más alejados de la norma laboral existente a finales de los años setenta y principios de los ochenta; en los modos de usar la fuerza de trabajo cada vez más flexible y en los de controlarla. Así mismo, se comprueba que apenas hay iniciativas en lo que se refiere a determinadas dimensiones características de las nuevas formas de gestión: únicamente en la relativa a información, en empresas grandes y con buena posición en el mercado del producto; también en la de formación, pero limitadas a ciertas categorías de cuadros y trabajadores. Tampoco hay iniciativas encaminadas a la eliminación de la organización y de la negociación colectivas en las empresas en las que están institucionalizadas (EMT, Faus, Mariner, Esabe —Klüh Linaer—) y Logística), aunque sí las hay en las que no lo están y constituyen experiencias recientes (Ballester, Ambulancias Autónomas). A este respecto, la actitud de gerencias y de empresas se desenvuelve entre el pragmatismo (en las primeras) y el despotismo (en las segundas), y ha aumentado su poder en las relaciones de empleo y se han diversificado sus formas de control, de modo que no sólo son técnicas, sino también económicas. Sus preocupaciones son la disponibilidad laboral de los trabajadores y el ajuste de plantillas.

Empresarios y gerentes son los promotores de los cambios descritos, que son abordados por los sindicatos donde están presentes, con diferentes propuestas, y también con diversas actitudes y prácticas. Las condiciones laborales resultantes traducen un aumento de la influencia empresarial en su configuración, sobre todo en las empresas en las que no hay presencia sindical, o dicho en otras palabras, un mayor sentido privado e individualizado en la regulación del empleo. En las empresas en las que existe presencia sindical, se modifican sustantivamente las estrictamente laborales mientras se mantienen (más o menos) las de empleo; en estos casos, se aprecia un mayor equilibrio

entre regulación privada y pública, entre regulación individual y colectiva dentro de la asimetría existente. En el primer tipo de empresas, se puede derivar que las políticas de gestión de mano de obra son muy impositivas y poco o nada integradoras; en el segundo, se reproduce esta actitud respecto a algunos aspectos de la misma, mientras que es más abierta en lo que se refiere a otros.

Organización sindical y representación obrera en centros de trabajo

Una de las dimensiones básicas de las relaciones laborales es la organización sindical de los trabajadores, ya que traduce su comportamiento social más básico, en lo que se refiere a la acción sindical, limitado por el entorno organizativo de la propia empresa así como por la regulación laboral existente más allá de la misma. También la representación de la mano de obra regulada de forma singular a través de comités de empresa y de delegados es otra dimensión importante.

La afiliación es muy elevada en Faus, más de dos terceras partes de la plantilla pertenece a CC OO; igual sucede en EMT, aunque es más diversificada, ya que los trabajadores pertenecen a CC OO, UGT, un sindicato corporativo y CGT. La afiliación es importante en Mariner y Ballester. En esta última, la explosión se produce en los últimos dos años al pasar de 15 a 150 (casi el 50% de la plantilla) a partir de la constitución del primer comité de empresa. Se trata de grandes empresas. Dicha afiliación es el resultado del proselitismo sindical basado en la información diaria (a escondidas en Ballester por miedo a represalias) y en la defensa de las demandas obreras por los activistas, sobre todo desde el comité, que es hostigado en la empresa de construcción. La afiliación es inferior en Logística, en Ambulancias Autónomas y en Esabe (Klüh Linaer), si bien aumenta en los últimos años: especialmente en la empresa de limpieza, siendo los trabajadores inmigrantes uno de los colectivos que la nutre.

En Faus, Mariner y EMT, hay secciones sindicales. En las dos primeras, del único sindicato que tiene afiliación, CC OO. En la tercera hay cuatro, tantas como sindicatos con representación en el comité de empresa. Su funcionamiento se estructura en torno a comisiones ejecutivas que recogen las demandas colectivas y, sobre todo, indivi-

duales de los afiliados, negocian con la dirección y organizan la actividad sindical: los procesos de (s)elección de candidatos, preparación de campañas y movilizaciones... En Faus y Mariner hay preelecciones para seleccionar y ordenar los candidatos en las que participan los afiliados. Su principal fórmula organizativa es la asamblea, a la que acude entre el 5 y el 10% de la afiliación.

En el resto de empresas estudiadas no hay secciones sindicales, lo que no quiere decir que no haya actividad sindical. En Ambulancias Autónomas y, especialmente, en Construcciones Ballester discurre bajo el temor de los empleados que participan en la misma a ser estigmatizados por la dirección, de modo que rehúyen el encuentro visible con los activistas sindicales. Además, en Ballester se desarrolla bajo la coerción directa que suponen encargados apuntando quiénes van a las asambleas informativas, aunque sean fuera del horario de trabajo, o estando presentes en las mismas retrayendo la participación de los asistentes; los miembros del comité se quejan así mismo de las dificultades que encuentran para difundir propaganda sindical. En la pequeña empresa de limpieza y en las medianas de la construcción, la actividad sindical es casi nula aunque haya algún afiliado, lo que dificulta también la representación institucional: solamente con motivo de la proximidad de elecciones sindicales o de alguna movilización se realizan reuniones informativas.

En EMT, Faus, Mariner, ID Logística, Esabe (Klüh Linaer), Ambulancias Autónomas, Ballester, hay comités de empresa, en las dos últimas desde hace apenas dos años y después de haber sorteado el ambiente intimidatorio existente, especialmente intenso en Ballester por la rescisión empresarial del contrato de obra y servicio a dos candidatos de CC OO en los días previos a las elecciones. Tras su constitución, se intenta amedrentar gerencialmente a los miembros de CC OO con el despido: "Cuando acabe la candidatura, te irás a la calle" (TR1BLL)³. En

³ TR1BLL, albañil, representante en el comité de empresa de Ballester, 35 años, afiliado a CC OO desde hace tres años; T2UR, encargado de la construcción en Urbem, 46 años; TR3AA, conductor, representante en el comité de empresa de Ambulancias Autónomas, 39 años, afiliado a UGT; TR5BLL, albañil, representante en el comité de empresa de Ballester, 46 años, afiliado a CC OO desde hace tres años; T6UR, albañil, oficial 1ª en Urbem, 59 años; TR7EMT, conductor, representante en el comité de empresa de EMT, 42 años, afiliado a UGT; T8FF, moldeador en Finsa (ex Faus), 44 años, afiliado a CC OO; T9CV, peón de construcción en Cavibete, 54 años, afiliado a CC OO.; T10MR, comercial de Mariner, 49 años, afiliado a CC OO.; T11PC, soldador de Puigcons, 43 años; T13UR, albañil oficial 1ª, senegalés, en Urbem, 52 años, afiliado a CC OO.

el resto de empresas seleccionadas no hay comités ni delegados, salvo en Conlad, donde hay uno, no sólo porque las circunstancias de empleo retraen a potenciales candidatos, sino también porque la elevada rotación laboral de la mano de obra obstruye la construcción de una vinculación permanente en la empresa. Se constata, pues, la polarización entre empresas con representación y sin representación, mayoritariamente pequeñas, pero no sólo, como se comprueba en Ambulancias Autónomas y en Ballester.

En las elecciones de los miembros de los comités de empresa, la participación es elevada. En su composición, se observa la presencia de CC OO y de UGT en todas, salvo en Ballester, donde sólo están la primera y en Ambulancias, donde sólo está la segunda. Además, en dos de ellas (EMT, Ballester) hay sindicatos corporativos o filioempresariales que limitan el horizonte de las demandas o las bajan.

La geografía empresarial de la representación sindical se reproduce en su ejercicio fáctico. En EMT, Faus y Mariner, la gerencia respeta la representación sindical, facilita locales a las secciones sindicales, le informa de sus planes o medidas y escucha y negocia las demandas de los representados, sobre todo las concretas e individuales. Algunos de los resultados del ejercicio de la representación son la existencia de un plan de estabilización ocupacional para grupos de trabajadores inestables, la regularidad de la ordenación del tiempo de trabajo y el mantenimiento de la capacidad adquisitiva de los salarios de la plantilla y, por tanto, de la estructura (social) existente. También, la reducción de las horas extraordinarias (EMT). Se evidencia así la existencia de una serie de planteamientos y actitudes que hacen que las instituciones sean eficientes y sean fortalecidas más allá de su simple regulación formal por el Estado. Menos facilidades e información y, por tanto, otros comportamientos respecto a las instituciones encuentran los activistas de Logística y de Esabe (Klüh Linaer) para el ejercicio de la representación sindical, que se orienta básicamente a defender la aplicación del convenio colectivo.

No es el caso de Ambulancias Autónomas ni de Ballester, donde las gerencias no están acostumbradas a tratar con los representantes:

No les gusta que les lleves escritos y les digas que han de firmar un recibí. [...] Claro que es la primera vez que hay representantes en la empresa, desde diciembre del año 2007 [...], pero tienen que cambiar ese comportamiento. [TR3AA].

En los últimos veinticinco años, tanto en una como en otra empresa no ha habido acción sindical hasta las últimas elecciones sindicales:

La empresa estaba acostumbrada a hacer lo que quería, de modo que ahora nos sueltan cada vez que les recordamos alguna norma: "Quiénes sois vosotros para intentar ponernos leyes" [TR1BLL].

Aun así, estabilidad ocupacional, elevada en Ambulancias, menor en Ballester, mantenimiento o recuperación de la capacidad adquisitiva de los salarios son reivindicaciones conseguidas. Especial mención requiere la intervención del delegado sindical en Conlad, aunque no sea bien recibido por el empresario cuando negocia "pluses", pero sí respetado.

En el ejercicio de la representación hay que destacar la labor de los cuadros de las federaciones sindicales, no sólo como asesores expertos, sino también en tanto que personas que pueden plantear más libremente las demandas sindicales al no tener relación de ningún tipo con la gerencia, sobre todo cuando no está institucionalizada (Ambulancias y Ballester)

La representación obrera tiene lugar, pues, en las grandes empresas, tanto más cuanto más institucionalizada está, aunque también existe en alguna pequeña empresa. Se orienta mayoritariamente al mantenimiento de las condiciones de empleo y a la mejora de las de los colectivos precarios. Bastante poco se dirige al ejercicio de algún grado de control sobre la división del trabajo o la movilidad interna de la mano de obra, dimensiones organizativas sustraídas empresarialmente al control de los trabajadores. Únicamente el ejercicio de la prevención abre legislativamente estos territorios vetados a los sindicatos en EMT, Faus, Mariner y Esabe (Klüh Linaer). Ni en Ambulancias ni en Ballester pueden hacerlo aun cuando el trabajo requerido comporta un grado importante de esfuerzo y de riesgo. En esta última empresa, se utiliza en contra de los propios miembros de CC OO para limitar su actividad sindical:

Quieren que me quite la pegatina del casco aludiendo a que impide ver su estado. [TR5BLL].

Están encima de cualquiera de nosotros aplicando [...] escrupulosamente las normas de seguridad para incordiar porque unos metros más allá hay compañeros que no las respetan y no les dicen nada. [TR1BLL].

Y no sólo se incide apenas en el modo de producir, sino que también se influye poco en el tipo de producto (o de servicio) a proporcionar o en la redistribución del beneficio empresarial: únicamente se registran intervenciones en una empresa pública (diseño del trayecto de una línea de autobuses) y en una gran empresa con un grado de afiliación sindical muy elevado (plus de productividad colectiva).

Tal representación no se produce en las pequeñas empresas estudiadas, tres de la construcción y una de limpieza, donde no se celebran elecciones porque no hay candidatos, ni tan siquiera algún afiliado quiere serlo —y si no hay representación, la aplicación del convenio sectorial puede ser problemática—. Interiorización de que ser identificado con algunos sindicatos puede comportar problemas en la prórroga del contrato, poca vida colectiva con la elevada rotación laboral son hechos que explican la baja predisposición de los trabajadores a ser candidatos.

La protesta laboral y la presión colectiva en la empresa

En las entrevistas en profundidad efectuadas hay referencias a la presión colectiva realizada en EMT, Esabe (Klüh Linaer) y Ballester para conseguir demandas relacionadas mayoritariamente con el empleo y su retribución; una parte de la misma tiene lugar en los momentos que se negocia el convenio colectivo.

En la EMT es especialmente intensa en 2001 y 2008, cuando se realizan paros diarios y huelgas intermitentes convocadas unánimemente (o casi) por el comité de empresa y cuyos efectos intentan ser reducidos por magistratura laboral imponiendo unos servicios mínimos que suponen el 90% de la circulación diaria y que los sindicatos consideran abusivos. En 2001, para fijar el número de trabajadores de las distintas secciones, así como para incidir en el diseño organizativo de los recorridos de los autobuses; en 2008, con motivo de la negociación del convenio, para lograr un aumento de los salarios. En Esabe (Klüh Linaer), en 2005, cuando se apoya masivamente una huelga sectorial de siete días convocada por CC OO para conseguir una prima y que los trabajadores de limpieza general tuvieran el mismo número de días de asuntos propios que los de hospitales, 16. En Ballester, en 2008, cuando se efectúan paros convocados por CC OO

en la última hora de la jornada a lo largo de una semana para conseguir actualizar el jornal "arreglado", una de las formas de retribución en la construcción, congelado desde hacía dos años.

Los paros y las huelgas son secundados mayoritariamente tras el reparto de hojas informativas, celebración de asambleas y, en el caso de Ballester, de recogida de firmas que avalan las demandas, generando problemas importantes en el transporte de viajeros, en la higiene de un gran hospital o en el cumplimiento de plazos para la entrega de llaves. Sus protagonistas son trabajadores del sector público (o parapúblico) con una cierta tradición de combatividad, así como del sector privado sin ella; empleados en grandes empresas, lo que constituye una base para la organización de la protesta laboral, que, por otro lado, se articula alrededor de núcleos de activistas que llevan a cabo políticas sindicales en las que tienen cabida y peso estas formas de presión; una parte son miembros del comité de empresa y otra, no. En EMT y en Esabe (Klüh Linaer), encabezando los piquetes informativos en las entradas de las cocheras o del personal del hospital en los primeros momentos de la huelga; en Ballester, liderando los paros y dando muestras de firmeza cuando amenazan a los representantes de la empresa con abandonar el lugar si insisten en que el asesor sindical no debe estar en la mesa de negociación; y cuando no acatan plegarse a los acuerdos del comité, como proponen los miembros del grupo paraempresarial (mayoritario en el mismo), aludiendo a que denunciarán todo lo que vaya en contra de los intereses de los trabajadores.

La protesta es valorada positivamente porque las demandas son satisfechas, aunque desigualmente. Las económicas se "cierran" mejor que las organizativas: en la EMT, la fijación de la plantilla de cada sección se efectúa satisfactoriamente en la de conductores, en las otras, no; en la huelga del sector de la limpieza, se consigue la prima, pero no que aumenten los días de asuntos propios del personal de limpieza general.

En el resto de empresas estudiadas no hay huelgas ni paros. En Faus y Mariner, porque el diálogo es una apuesta sindical aceptada por las direcciones de las empresas después de un escarceo de huelga en la primera y de su materialización en la segunda hace años. También lo es en Logística y en Ambulancias, aunque menos institucionalizada en la primera y peor acogida gerencialmente en la segunda. En las empresas medianas de la construcción, porque no hay organización sindical.

Además, se secunda la huelga general del 20 de junio de 2002 en algunas grandes empresas de la industria y de los servicios: en Mariner,

Faus y EMT, incluso por los afiliados de CC OO, que contravienen la actitud de las ejecutivas nacionales y territoriales que no convocan.

Obviamente, hay empresas, pocas, que registran protesta obrera, una con tradición de lucha y dos sin ella, y otras, más numerosas, que no. En este sentido, se repite la dualización observada en otros procesos sociales. Entre las demandas que originan la protesta se encuentran las salariales, aunque también las relacionadas con la estabilidad ocupacional y con el tiempo de trabajo. En su desarrollo, se aprecia la presencia de grupos de activistas con cierta combatividad en cada una de ellas y su decantamiento por políticas sindicales que incluyen la utilización de medidas de presión colectiva incluso no respetando los servicios mínimos. Entre las empresas que no registran protesta, las hay con representación y sin ella.

La negociación y el acuerdo colectivo en la empresa

Habitualmente, hay tendencia a identificar unívocamente práctica sindical con negociación colectiva y esta con convenio colectivo. A este respecto, hay que precisar que la práctica sindical es más amplia, al igual que la negociación colectiva, que también se realiza cotidianamente sin que tenga por finalidad la firma de un convenio colectivo, si bien en el presente apartado constituye el objeto de atención preferente.

Pues bien, negociación colectiva con el fin de llegar a un convenio colectivo se produce en EMT, que tiene un convenio de empresa. El proceso se endurece en los últimos tiempos ya que la gerencia municipal

no cede a demandas salariales que el ayuntamiento ha concedido a bomberos y policías locales [...]. No cede ni cuando se convocan paros parciales [...], probablemente esperando que la situación [...] favorezca electoralmente al partido que gobierna [el ayuntamiento]. Tras la huelga de fallas, [la autoridad laboral de la Generalidad Valenciana] convoca al Ayuntamiento y a los sindicatos a una reunión a la que acudimos. Nosotros, con miedo de haber movilizad y no haber conseguido nada, aun cuando se mantienen las convocatorias de huelga. Por eso, aceptamos una subida próxima a la que pedíamos al mismo tiempo que manteníamos la unidad. [TR7EMT].

Salto cualitativo en la acción, de los paros a la huelga sin respeto de servicios mínimos, aunque con temor sindical no sólo de no conseguir nada, sino también de que arrastre a una desmovilización futura. En esta coyuntura, la invitación a las partes a una nueva mesa negociadora por la autoridad laboral de la Generalidad Valenciana en manos del mismo partido que gobierna el Ayuntamiento y su mediación es aceptada acabando en una subida próxima al incremento reivindicado por los trabajadores. El Ayuntamiento abre más de 800 expedientes disciplinarios, que se cierran en los meses siguientes.

En el resto de empresas seleccionadas se rigen por convenios sectoriales. La negociación se produce alrededor de la concreción de determinados aspectos que dichos convenios dejan abiertos (parte variable del salario y ordenación del tiempo de trabajo). Este proceso tiene lugar donde hay representación sindical, esto es, en Faus, Mariner, Logística, Esabe (Klüh Linaer), Ambulancias Autónomas y Ballester, fluida en las tres primeras, donde está institucionalizada, menos en la cuarta, y forzada en las dos últimas, donde las respectivas gerencias desprecian la práctica:

Están acostumbrados a “yo pago, yo mando” [...] y eso que somos partidarios de hablar con la gerencia, que no ha habido denuncias, que vamos a buenas. Creemos más en la palabra que en las denuncias, pero están muy poco acostumbrados a dialogar. [TR3AA].

Un proceso similar al de la EMT tiene lugar en Esabe (Klüh Linaer) en el año 2005, cuando también la autoridad laboral de la Generalidad convoca a la empresa y a los representantes de CC OO a negociar ante el grave problema higiénico que la huelga genera. El mediador incita a la patronal del sector a conceder el incremento salarial reivindicado por los trabajadores (el 4%) aludiendo a que no supone una cantidad inasumible dados los niveles salariales existentes. Los representantes empresariales aprovechan la situación para solicitar una revisión económica de la concesión del servicio a la Consejería de Sanidad que les permita afrontar dichas subidas salariales. El acuerdo se salda con un incremento parcial de los salarios, mientras que los días de asuntos propios permanecen igual que antes para los trabajadores que no limpian en hospitales. Previamente, existe un preacuerdo con UGT que reduce la capacidad de presión y de negociación de CC OO. En las pequeñas empresas de la construcción y de limpieza seleccionadas, no hay negociación, salvo en Conlad, donde hay un delegado.

¿Hacia dónde van las relaciones laborales...?

Las materias que se priorizan en la negociación, cualquiera que sea su configuración, son las relacionadas con las retribuciones salariales y el tiempo de trabajo, una muestra de la pobreza de su contenido. Los procesos de negociación son valorados positivamente por los sindicatos porque consiguen mantener o mejorar las condiciones salariales; especialmente significativa resulta la intervención del delegado de Conlad para fijar dietas un poco por encima de la media de este tipo de empresas; también, porque permiten desarrollar una determinada actividad sindical en la empresa.

Se constata que la negociación colectiva tiene lugar donde hay representantes obreros; también, que los temas frecuentes de negociación con vistas a la firma o aplicación del convenio colectivo son los salariales que se concretan en la empresa, al menos, sus componentes variables. Su desarrollo guarda relación con la conformación del conflicto laboral y con el grado de institucionalización (formal y cultural) de la representación y de la negociación en la empresa, así como de la unidad sindical existente, de modo que su confluencia plena da lugar a un mejor acuerdo, mientras que la ausencia de alguna de estas situaciones o su bajo despliegue alejan la consecución de las demandas de los trabajadores (y rebajan los términos del acuerdo). En este sentido, hay que señalar que el enconamiento del conflicto realza la figura del mediador, sobre todo en la empresa pública, ante los graves problemas generados por el recurso sindical a medidas de presión colectiva.

La mano de obra en las empresas. Algunas actitudes

De lo examinado, no se desprende que la mano de obra confíe más que en el pasado en la gestión de sus respectivas direcciones o propietarios. Claro que buscar la confianza de los empleados tampoco es un objetivo perseguido empresarialmente. Esta primera inferencia se constata en las opiniones contenidas en las narraciones de representantes entrevistados en las que traducen temor

[a lo] que puede pasar en 2014 cuando finalice el contrato de concesión del servicio de transporte municipal a la EMT. [TR7EMT].

Esta desconfianza se extiende a la capacidad directiva para producir (o construir) con calidad:

Tienen problemas serios con los acabados de las subcontratas [...], no han presumido tiempo de que hacían obra de calidad, pues que se jodan ahora. [TR1B].

¿Qué actitudes se aprecian, además, en los discursos de los trabajadores de una serie de empresas? ¿Qué comentarios y valoraciones efectúan? En lo que se refiere al compromiso, no hay expresiones en las que se observen sentimientos grupales de participación. Hay algunas en las que se refleja un sentimiento individual de cierto compromiso:

La empresa innova [...], no se comporta como otras que todo lo que ganan se lo llevan, ¡no!, [...] invierten... Ahora van a automatizar los moldeados, lo que supone nuevas formas de trabajar [...], pues me he ofrecido para aprenderlas [...], es bueno para la empresa y bueno para mí. [T8FF].

Estas manifestaciones corresponden a un trabajador de Finsa que muestra interés por recualificarse. Existe otro tipo de manifestaciones en las que hay referencias a modificaciones que comportan mejoras en la gestión valoradas positivamente:

Los ritmos eran fuertes [...] cuando los planes de seguridad eran poco importantes, pero ahora se han ralentizado. Es el principal cambio registrado [en la construcción], la seguridad, en la que la empresa es más rigurosa. [T2UR].

Ahora bien, lo que se aprecia más son expresiones de los que aceptan resignadamente tareas laborales que exigen más esfuerzo y atención pero sin que se comprometan con los objetivos de la gestión empresarial. La expresión que mejor traduce esta actitud es: "Lo coges [el empleo] o lo dejas" (T9CV), con la que trabajadores de la construcción resumen su posición ocupacional. Hay otras significativas en las que trabajadores de otros sectores asumen como necesario trabajar más:

Conseguir más encargos para seguir trabajando, para que sigan trabajando... resulta extenuante en determinadas temporadas [...], porque además nos controlan y nos exigen más pero no hay más remedio. [T10MR].

Por ello, se lamentan de la reacción retorcida de las gerencias cuando se reivindica y se protesta laboralmente:

Trabajando diariamente mucho más que hace años, habiendo asumido responsabilidades impensables entonces..., duele que se informe sesgadamente a la opinión pública de los salarios de los conductores. [TR7EMT].

Un último tipo de manifestaciones que se pueden distinguir son las de los trabajadores que claman la injusticia que supone su despido tras haber trabajado intensamente:

Ha habido temporadas en las que no paraba de hacer pasta, trabajaba mucho y muchas horas mal pagadas [...], una tarde te dicen que te pases por la oficina mañana, que no vuelvas. [T11PC].

En las entrevistas en profundidad, se ratifica que la confianza de los trabajadores en los empresarios y gerentes es baja. En los discursos predominan las actitudes individuales y colectivas del tipo de "ellos y nosotros". Una diferenciación no sólo narrativa, sino también, en algunas ocasiones, práctica, como se observa en el relato de un trabajador de la construcción que describe cómo, si pueden, no notifican el abandono de la obra para hacer alguna gestión con el fin de que no se les descuente las horas ausentes del trabajo:

Voy al abogado [...] y cuando vuelvo pregunto a los compañeros si ha pasado el encargado y si no lo ha hecho o no ha preguntado por mí, nada digo. [T9CV].

E incluso cómo ha habido algún compañero que sin otro motivo que no sea el de holgar, tras pasar lista en una gran obra a primera hora de la mañana se "pierde" por ella o fuera de ella hasta la hora de comer:

Ha habido algún compañero que en la obra del hotel [...], donde trabajábamos más de cien personas, ha pasado lista y se ha ido sin más hasta la hora de comer. [T9CV].

Una diferenciación, la de "ellos y nosotros", que se prolonga entre el "nosotros": en las condiciones de seguridad laboral de los trabajadores de las constructoras y de las subcontratas:

Yo me he negado dos veces a subir a andamios en mal estado, pero la gente de las subcontratas no puede, no tiene más remedio que hacer lo que le piden y en las condiciones que sean. [T3UR].

Y sobre todo, en las expectativas futuras:

Está mal, y para los extranjeros, peor, más difícil. Lo que pasa es que el extranjero es más disciplinado, está fuera de su país, se ha dejado familia que depende de su dinero y no puede actuar alegremente. [T13UR].

Así pues, las actuales formas de gestión empresarial que tienen una orientación instrumental con respecto a la mano de obra no son bien recibidas ni valoradas por la casi totalidad de los trabajadores entrevistados. Únicamente en aquellos casos en que los cambios habidos en la gestión requieren recualificación (y corresponsabilización) dan lugar a un sentimiento de mayor lealtad a la empresa.

Hacia una fuerte dualización de las relaciones laborales en los centros de trabajo y de los procesos que comportan

Sobre la base de una regulación pública de carácter social que mengua en el tiempo, se aprecia la fuerte influencia de la iniciativa privada en la regulación de los distintos aspectos de la relación de empleo, una ascendencia que aumenta en los últimos años, especialmente en las empresas en las que no hay organización sindical activa ni representación obrera institucionalizada. Ahora bien, a medida que se extiende su presencia en las empresas, se negocia y se aplican más los acuerdos (sectoriales) a los trabajadores (aunque no siempre sea bien aceptado por gerencias y empresarios).

En el entorno productivo del estudio, la regulación del empleo se puede describir como un continuo, constatándose lo supuesto en la introducción: en un extremo, empresas grandes pero también alguna mediana, con unas demandas de productos relativamente seguras y con instituciones obreras, en las que ciertos niveles salariales, la estabilidad ocupacional y el número de horas de trabajo anuales están protegidos por la legislación, los convenios colectivos o simplemente por la acción organizada de los trabajadores; en el otro, empresas medianas y una pequeña, con demanda incierta, sin presencia sindical, en las que las condiciones de empleo están más expuestas a los efectos de las fuerzas del mercado y al ejercicio de las prerrogativas empresariales.

¿Hacia dónde van las relaciones laborales...?

Los empresarios son los artífices de los cambios en la regulación de empleo (sin olvidar al Estado): promueven la minimización de plantillas, así como nuevas formas de trabajo flexible y de retribución vinculada con la productividad; aprovechan la regulación pública del último cuarto de siglo para integrar contractualmente a la mano de obra de modo inestable o a tiempo parcial. Negocian ciertos aspectos de la gestión de mano de obra cuando hay interlocutores sindicales reconocidos al mismo tiempo que sustraen otros. Esta actuación es posible a partir de determinadas intervenciones reguladoras del Estado, que cede a las presiones empresariales a favor de liberalizar el mercado y el proceso laboral, si bien son presentadas como un modo de generar empleo y de superar las rigideces que asfixian a la empresa y su modernización.

Los sindicatos abordan defensivamente las consecuencias de los cambios mencionados a través de la representación obrera en las empresas, en 8 de las 12 seleccionadas, facilitada por la regulación del Estado, ya que es independiente del grado de afiliación de los trabajadores. Los conflictos abiertos tienen lugar en torno a las retribuciones salariales, las demandas de estabilidad o relacionados con el tiempo de trabajo. Su línea de intervención preferente es la negociación con el empresario, especialmente en el momento de la renovación del convenio colectivo, confiando en establecer la viabilidad de la empresa a largo plazo sin que la plantilla empeore sus condiciones en las facetas citadas, aunque con desigual grado de eficacia. En algunas empresas, también se recurre a la presión colectiva para conseguir las demandas laborales cuando la negociación se bloquea y hay sindicatos con tradición combativa y capacidad movilizadora. Las organizaciones sindicales existentes han aumentado sus efectivos, así como su representación y su representatividad, aunque no suficientemente para influir más allá de los aspectos mencionados de la gestión de mano de obra.

La debilidad de la acción de los sindicatos no encuentra compensación en la política laboral impulsada por el Estado, que apuesta preferentemente por la autonomía de las partes en la relación de empleo, lo que facilita el *laissez faire* en la fijación de normas que rigen ciertos aspectos de la misma susceptibles de negociación. A este respecto, el desarrollo de la empresa se convierte en nuclear socialmente, observándose que donde las instituciones son débiles y las relaciones de empleo muy asimétricas, los empresarios imponen fácilmente sus estrategias de mano de obra, que, por otro lado, son tanto más sistemáticas e integradoras cuanto más predecible a largo plazo es la demanda del producto. En esta misma línea, se aprecia que también influye

la perspectiva prevista empresarialmente de obtención de beneficios, ya que cuanto más inmediata se presagia, más excluyente, improvisada y pragmática resulta dicha estrategia.

Así pues, hay poco espacio para el diálogo social en una parte del entorno descrito: en las empresas con incertidumbre en la demanda, empleados precarios y sin representación obrera, obviamente, no hay experiencias de negociación colectiva (o es baja). En el resto, hay empresas con demandas del producto relativamente predecibles, empleados de acuerdo a la regulación estándar y con presencia institucional, en las que se negocia colectivamente con cierta regularidad. Entre unas y otras, experiencias de negociación más o menos fluidas, más o menos amplias, según las circunstancias empresariales y sindicales. De estos procesos de negociación colectiva derivan la regulación de salarios y del tiempo de trabajo (y planes de estabilidad ocupacional) para una parte de la mano de obra estudiada, que en algunas ocasiones va precedida de protesta laboral, aunque no se vislumbra que pueda alcanzar la amplitud e intensidad que tuvo hace treinta años. No es de extrañar que apenas haya mejorado la satisfacción laboral de los trabajadores, no sólo de quienes han experimentado un aumento del esfuerzo laboral, sino tampoco de los ocupados en empresas que han registrado innovaciones organizativas (que incluyen algún dispositivo de la gestión de recursos humanos).

Por tanto, dualización en la regulación del empleo que se corresponde con la de las prácticas de los actores que la protagonizan, especialmente de los sindicatos. En este sentido, se observa que la existencia de instituciones fuertes y eficientes requiere no sólo una regulación legal que las permita formalmente, sino también una cultura de funcionamiento —no siempre fácil de generar— configurada por determinados planteamientos y comportamientos sobre sus fines y dispositivos; también, que mantengan fuertes vínculos con los sindicatos, cuyas estrategias han de confluir para evitar disensiones internas. En el espacio no cubierto por las instituciones y las prácticas, se observa su ocupación por las decisiones del empresario, que dispone libremente de su poder para gestionar la mano de obra en cualquiera de sus dimensiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Castillo, J. J. (2005). «Contra los estragos de la subcontratación: trabajo decente», en *Sociología del Trabajo*, núm. 54, Madrid, Siglo XXI, pp. 3-37.
- (2007). «La soledad del trabajador globalizado. Reflexiones sobre los retos de la sociología en el siglo XXI», en *Sociología del Trabajo*, núm. 61, Madrid, Siglo XXI, pp. 31-53.
- García Calavia, M. A. (2008). «Las huelgas laborales en el Estado español (1976-2004): tendencias, motivos, distribución y convocantes», en *Arxius de Ciències Socials*, núm. 18, Valencia, pp. 93-117.
- Lope, A. y Alós, R. (1999). «La acción sindical en la empresa. Entre el desencanto y la reacción», en F. Miguélez y C. Prieto, *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 213-236.
- Martínez Lucio, M. (2002). «España: la regulación de la fragmentación laboral y social», en A. Ferner y R. Hyman, *La transformación de las relaciones laborales en Europa*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 547-585.
- Miguélez, F. (2004). «Los veinte últimos años de las relaciones laborales», en *Mientras Tanto*, núm. 93, Barcelona, pp. 45-56.
- Recio, A. (2003). «Sindicalismo en tiempo de neoliberalismo y crisis civilizatoria», en E. Grau y P. Ibarra (coords.), *Anuario de movimientos sociales 2002*, Barcelona, Icaria Editorial, pp. 15-27.

Resumen. «¿Hacia dónde van las relaciones laborales en los centros de trabajo?»

El objetivo del presente artículo es examinar la regulación del empleo en centros de trabajo. Se efectúan estudios de caso de empresas distintas en cuanto al producto fabricado o tamaño. Los datos se extraen de entrevistas en profundidad a informantes cualificados. Su examen constituye el núcleo central del artículo tras caracterizar el sistema de relaciones laborales en España.

El texto se acaba con las precisiones derivadas de la investigación respecto a los planteamientos iniciales: intensificación de la dualización en la regulación del empleo resultado del aumento de la ascendencia empresarial (facilitada por el *laissez faire* del Estado), reacción sindical defensiva operativa en aquellas empresas en las que las instituciones colectivas funcionan no sólo formal sino culturalmente; y creciente utilitarismo en las estrategias y en las prácticas de los actores.

Palabras clave: relaciones laborales, gestión de mano de obra, representación sindical, protesta obrera, negociación colectiva

Abstract. «Where are going the industrial relations in the workplace?»
The objective of this paper is a examination of job regulation in the workplace. Case study in differents companies/sectors with regard to producte or size has made. Data have been collected of informants qualitatives. This review is the most important of paper after of to characterize the industrial relations system in Spain.

In consonance with the foregoing investigation, the text ends establishing certain points in respect to the initial approaches: the intensification of the dualization of job regulation as a result of the increased managerial influential power (furthered by the *laissez faire* of the State), the trade-unions reaction, active in those firms in which the collective institutions function not only formally but also culturally, and the mounting utilitarianism of the strategies and practices of the agents.

Keywords: industrial relations, manpower management, tradeunionism, collective bargaining.

El trabajo no clásico

La ampliación de los conceptos de producción, control, relación laboral y mercado de trabajo

Enrique de la Garza Toledo *

Recibido: 4-III-09

Versión final aceptada: 15-VII-2009

Introducción

Las tesis del fin del trabajo (Rifkin, 1996) han adoptado diversas formas desde los años ochenta del siglo anterior. Primero se trató del fin del trabajo como articulador del conjunto de las relaciones sociales por la heterogeneidad actual de las ocupaciones (Offe, 1998); luego, por la flexibilidad en las trayectorias laborales (Bauman, 2004, 2004a); su contraparte sería el trabajo industrial, por tiempo indeterminado, regulado formalmente, sindicalizado (Camaño Rojo, 2005). Ante la emergencia de nuevas formas de trabajo y la extensión de áreas antiguas no manufactureras, tratamos de reflexionar en este ensayo acerca de los contenidos objetivos y subjetivos no sólo del trabajo como actividad, sino de los propios productos de dicho trabajo. Se trata de hacer una reflexión acerca de nuevas y antiguas formas de trabajo que no siguen la línea de desarrollo de la manufactura desde la revolución industrial; se rescata sobre todo el componente subjetivo del trabajo hasta el extremo de la producción puramente simbólica (Shust).

* Enrique de la Garza Toledo es Profesor en Estudios Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad del Estado de México, C.P. 55-536, 09340, México. D.F. Correo electrónico: enriquegarza@unam.mx. Publicaciones del autor en texto completo: <http://www.sociedadtrabajo.org/>

2003a), tanto en su forma objetivada (símbolos de la cultura) como subjetivada (existencia sólo en la conciencia del sujeto) (Shutz, 2003). Todo esto diferenciando entre el trabajo clásico de aquel no clásico, tanto en su forma tradicional como moderna, definición que no coincide con la diferencia entre típico y atípico (De Grip, Hoevenberg y Willems, 1997). Se hace una propuesta de extensión de los conceptos clásicos de control, regulación y mercado de trabajo hacia los trabajos inmateriales o bien simbólicos objetivados, que forma parte de una reflexión más amplia que debate la tesis del fin de las identidades que vienen del trabajo frente a las nuevas formas de laborar.

1. Trabajo clásico y no clásico

Dos concepciones teóricas, relacionadas con la extensión del trabajo asalariado en las sociedades modernas, llevaron a la visión restringida del concepto de trabajo. Una fue la neoclásica, para la cual no hay otro trabajo a considerar sino el asalariado, el que se compra y se vende por un salario. La otra fue la marxista clásica, en la cual, aunque el concepto de trabajo no quedaba restringido al asalariado y se reconocía como trabajo toda actividad relacionada con la riqueza material de la sociedad, se privilegió también el trabajo asalariado y se pensó que la clase obrera en sentido restringido estaba llamada a cumplir una tarea histórica (De la Garza, 2007).

Desde el punto de vista de los procesos productivos, que es donde clásicamente se generaban lo fundamental de los valores y la riqueza social, en el siglo XIX y buena parte del XX, en las teorizaciones sobre el trabajo se dio mayor importancia al que se realiza maquinistamente (el proceso de trabajo como cadena de máquinas atendidas por obreros más que cadena de hombres) y con grandes concentraciones de obreros asalariados en la fábrica (trabajo capitalista en un espacio cerrado a los no productores con jornada de trabajo diferenciada de otros tiempos de vida) (Jurgens, 1995), porque se suponía que habría una línea evolutiva que iría del obrero de oficio capitalista (el proceso productivo dependiente del saber hacer del trabajador y no de la máquina) al obrero maquinizado (con la revolución industrial el obrero no sólo se subordinaría formalmente al mando del capital al vender su fuerza de trabajo, sino realmente a la máquina que le impondría las

operaciones a realizar, los momentos de intervención y el ritmo de trabajo) (Handy, 1986). De este al obrero taylorizado y fordizado (sometido no sólo a la máquina, sino a la administración científica del trabajo, con trabajo estandarizado, simplificado, rutinario y la consiguiente descalificación), al toyotizado con o sin automatización del proceso productivo (con reintegración de tareas, movilidad interna, trabajo en equipo y recalcificación) y al trabajador de los procesos informatizados, en red en tiempo real (Castells y Aoyama, 1994). A esta línea de desarrollo la llamaremos la del *trabajo clásico* (De la Garza, 2007), que además asimiló el concepto de fábrica con los atributos mencionados, por añadidura muy asociado al concepto de producción física material en la que el producto aparecía objetivado físicamente separado del trabajador, para el que había un tiempo y un espacio propiamente de producción, de otro separado de la circulación o venta y uno más para el consumo. Lo anterior no implicaba que se ignorase que coexisten con el obrero industrial de la gran empresa otros trabajadores en empresa capitalistas, de servicios y agricultura, en pymes, e incluso ubicados en formas productivas no capitalistas al mismo tiempo que el trabajo clásico, pero estas serían supuestamente marginales en la línea evolutiva principal y la investigación del trabajo en estos procesos productivos fue inicialmente marginal (Lara, 2006) o bien, cuando se incorporaron al estudio los servicios modernos, se les aplicaron mecánicamente las categorías teóricas acuñadas para las manufacturas, como en el estudio de los bancos o las telecomunicaciones, al grado de hablarse de fábricas de servicios (Micheli, 2006).

Por otra parte, aunque las estadísticas laborales consideran como trabajo al trabajo por cuenta propia, en la familia, al no remunerado, y los estudios sociodemográficos y económicos no excluyen a los no asalariados, en otra perspectiva, la sociológica del proceso de trabajo, propia de la sociología del trabajo, de las relaciones laborales e industriales, de las teorías de organizaciones, etcétera, en donde se entra a analizar el proceso de trabajo como interacción entre hombres y medios de producción, tradicionalmente ha habido un desprecio por el análisis de este tipo de procesos de trabajo (García, 2006). Esta ausencia no queda plenamente suplida por los estudios sociodemográficos o económicos, porque los problemas centrales y forma de definir los problemas son diferentes con la sociología del trabajo, a la que interesa sobre todo el estudio de las interacciones en los procesos de trabajo (De la Garza, 1997).

No estamos entendiendo por trabajo clásico lo que otros engloban dentro del trabajo formal, o bien típico, protegido, estructurado,

estándar o decente, no excluido, estructurado o no precario (Portes, 1995; Reglia, 2003; Salas, 2006; Barreto, 1999), porque las distinciones a partir de estos conceptos son comúnmente de la ocupación o de la unidad productiva (Tokman, 1987; Muckenberger, 1996), pero insuficientemente de los procesos de trabajo (sociología del trabajo *versus* sociología del empleo o del mercado de trabajo).

Pero en el heterogéneo sector de lo que llamaremos el trabajo no clásico se presentan anomalías, desde el punto de vista del proceso productivo, con respecto del trabajo clásico, como la presencia de producción inmaterial (Marx, 1974), en la que no es posible separar producción, circulación y consumo (como la obra de teatro tradicional), los traslapes entre producción y reproducción —como en el trabajo a domicilio—, y la producción meramente de símbolos —como en el diseño—. Tecnológicamente el trabajo no clásico sólo en parte siguió la línea de desarrollo del trabajo clásico, porque en muchas actividades correspondientes al primer sector una parte importante del trabajo es la interacción simbólica misma con los clientes y otros actores no productivos, que se ha resistido en parte a la maquinización, a la automatización, a la estandarización y simplificación del trabajo, y puede ser visto principalmente como interacción entre trabajadores y clientes, lo que algunos llaman la relación de servicio (Zucchetti, 2003). Es decir, en cuanto a tecnología dura, se presenta la persistencia del uso de herramientas manuales en trabajos que no pueden considerarse como primitivos, junto a otros no clásicos con alta tecnología. Lo mismo se puede decir de las transformaciones de la organización del trabajo entre los no clásicos: hay servicios modernos en los que se ha seguido la línea evolutiva del trabajo de oficio al taylorizado y de este al toyotizado, pero otros permanecen en la forma semiartesanal muy dependiente de las calificaciones del trabajador, y no por atraso de los mismos, aunque hay que reconocer los intentos gerenciales de estandarizarlos, como en el diseño de software (David y Foray, 2002). Así mismo, hay trabajos no clásicos muy formales, protegidos, no precarios, estándar y típicos junto a otros informales, inseguros, precarios, no estándar y atípicos. En cuanto al mercado de trabajo, dentro de esta tradición de estudio, sólo una parte de lo que llamamos trabajos no clásicos implicarían un mercado de trabajo, porque otra parte no serían asalariados (Senise, 2001); sin embargo, si habláramos no de mercado, sino de construcción social de la ocupación, sea esta asalariada o no, tendríamos un concepto comparable para todos los trabajadores, incluyendo todos los no clásicos. La incorporación de este concepto es importante para incluir en el análisis

no sólo a los directamente involucrados en la venta y la compra de trabajo, sino a instituciones no laborales (reglamento de tránsito para el taxista, de salubridad para los vendedores callejeros) y a actores que directamente no trabajan o compran fuerza de trabajo pero que influyen en la forma de trabajar de otros (clientes de vendedores ambulantes, agentes de tránsito para taxistas, etcétera).

La importancia clásica del trabajo asalariado en la gran industria derivaba también de la constatación de su relevancia en la creación del producto nacional, al menos en los países desarrollados, pero también de la identificación entre estructura productiva y sujeto. Esto frente a la decadencia en el primer mundo del empleo agrícola y la aparición todavía incipiente de servicios modernos. Y, efectivamente, países desarrollados como los del norte de Europa se convirtieron en la primera mitad del siglo XX en sociedades de asalariados industriales.

2. Producción no clásica, inmaterial, simbólica

A pesar de que Marx contribuyó a la imagen evolutiva del trabajo hacia el trabajo industrial, no dejó de considerar otros tipos de trabajo. En particular anotó la posibilidad de la “producción inmaterial” (Marx, 1973), como aquella en la que de manera comprimida se dan las fases de producción, circulación y consumo —como en la obra de teatro o la enseñanza del profesor convencional—. Además, sería aquella en que el producto no existe independiente del productor y del consumidor, no es posible almacenarlo y no se puede generar sin la presencia del cliente en el acto de la producción. Resultaba correcta la denominación para este tipo de producción como *inmaterial* por parte de Marx, si consideramos que el producto material no es simplemente el físico, sino de manera más profunda el que tiene una existencia objetivada, relativamente independiente de su productor (Lukacs, 1975). En general, las objetivaciones de las actividades humanas, sean estas productos físicos o simbólicos, pueden ser consideradas como parte de la materialidad. La existencia objetiva como característica de lo material en cuestiones de trabajo o de producción no es independiente de los productores, estos son los que la generan, pero se objetiva y con ello se separa relativamente de sus creadores. En esta medida, la producción de símbolos objetivados —los signifi-

jetiva, se agota en el mismo acto de su producción en la subjetividad del espectador.

La necesidad de incorporar a los servicios el análisis de la construcción social de las ocupaciones, de las regulaciones y de los procesos productivos introduce especificidades que hacen dudar de que algunas de las características clásicas del trabajo sean universales. Si una parte de los servicios implican que el producto no es separable de quien lo produce o quien lo consume, es decir, que el proceso productivo implica la compactación entre la actividad del trabajador que lo produce en el momento de su generación y la distribución a los consumidores y el acto mismo del consumo, esto implica una reformulación de quiénes son los actores en el proceso productivo. Si el servicio es capitalista, seguirán presentes trabajadores asalariados y empresarios, con posibles mandos medios, pero entrará de manera directa en el proceso de producción un tercer actor que no se presenta en el mismo como asalariado ni como patrón, que es el consumidor, usuario, derechohabiente, etcétera. Y entra de manera directa porque el producto —salud, educación, servicios bancarios, de restaurante, de transporte de personas— no se puede generar sin su presencia, al menos en momentos clave del proceso de producción. Porque estos servicios no se pueden almacenar, tienen finalmente que consumirse en el mismo momento de la producción. De tal forma que la manera de consumir es al mismo tiempo forma de producción y, especialmente, complica el problema de las relaciones sociales y de control dentro del proceso de producción.

Por otra parte, cada vez más objetos no provienen de la naturaleza, sino que son productos puramente simbólicos y aunque se plasmen en un soporte físico material, aquel sustrato es poco relevante frente al aspecto simbólico del producto. Por ejemplo, respecto a la creación de conocimiento que puede encarnar en programas de computadora (software), su valor e importancia estriba en el contenido simbólico como secuencia de códigos que permiten procesar información y resolver problemas, que es hasta cierto punto independiente del soporte material que sirve para la transmisión, como un disco duro o la red informática (Micheli, 2006).

Generalizando, objetos, medios de producción y productos, tanto en la producción material como inmaterial, pueden analizarse en sus caras objetivas y subjetivas, con la posibilidad de que en el extremo lo objetivo y la objetivación sean puramente simbólicos, simbólicos como significado objetivo (Shutz, 1996) o bien subjetivo.

2. En cuanto a la actividad de trabajar, esta implica el desgaste de energía de trabajo; sin embargo, la gran transformación viene por la mayor importancia del aspecto intelectual del trabajo con respecto del físico, sin suponer que el trabajo físico pueda realizarse sin la intervención de lo intelectual. Sin embargo, el concepto de trabajo intelectual resulta extremadamente reductivo frente a las complejidades del aspecto subjetivo del trabajo, así como la materialidad no puede reducirse a lo físico. De tal forma que cabría hablar mejor de trabajo en sus caras objetiva y subjetiva con un producto objetivado, pero que muchas veces, como en la producción inmaterial, no es posible separarlo ni siquiera del acto mismo de creación, cuando el producto se da no como objetivación, sino como subjetivación de manera automática en otro sujeto, el cliente o usuario, y no en un objeto separado de los dos, sea físico o simbólico. Pero también se puede hablar de una objetivación de la subjetividad que no sólo resulta del trabajo del productor, sino también del aporte del consumidor en símbolos o acciones, que lleva al problema de si en ciertos trabajos no clásicos trabaja también el consumidor. Por ejemplo, en el supermercado o en el MacDonald's, en los que si el consumidor no se activa y desempeña algunas tareas de interpretación, comunicación e incluso físicas, no se realiza el servicio (Durand, 2004).

El aspecto subjetivo del trabajo, tanto en su forma objetivada como no objetivada, implica conocimiento, pero también valores, sentimientos, estética, formas de razonamientos cotidianos o científicos y discursos (De la Garza, 1997). En esta medida, emoción o proximidad no son sino situaciones particulares de un proceso más general. La actividad laboral es, a la vez, interacción inmediata o mediata entre sujetos, el cara a cara en la actividad productiva actual sigue existiendo, pero no es una condición necesaria de los procesos productivos ni actuales ni pasados (la gran empresa con miles de trabajadores). Cabría mejor hablar de una comunidad simbólica del trabajo —hay diseñadores de software que establecen relaciones sociales virtuales con sus semejantes para resolver problemas que nunca llegan a la relación cara a cara— que puede tener también lazos materiales más o menos fuertes. De esta forma, el sentirse parte de esta comunidad del trabajo no depende ya del cara a cara, sino de la intensidad subjetiva y material de los lazos que pueden ser inmediatos o mediatos. Esta manera de ver la interacción laboral podría llevarnos más adelante a transformar conceptos superficiales de identidad (Dubar, 1991) que parecieran venir de una antropología de las comunidades preindustriales (De la Garza, 2008) y a cuestionar algunas de las tesis de la fragmentación de las identidades (Bauman, 2005).

CUADRO 1. Los servicios como producción y como trabajo

Con producto objetivado (físico o simbólico)	Cara a cara con el cliente	En espacios abiertos o cerrados
	Sin cara a cara con el cliente	
Producción simbólico-subjetiva	Con cara a cara con el cliente	En espacios abiertos o cerrados
	Sin cara a cara con el cliente	

Fuente: Elaboración propia.

Desde la discusión que hemos emprendido, los servicios podrían clasificarse, primero, en aquellos cuyo producto es material (física o simbólicamente), divididos, a su vez, entre los que implican interacción cara a cara con el cliente y otros actores y sin interacción cara a cara entre estos. Y, en segundo lugar, los servicios de producto meramente simbólico subjetivado, a su vez divisibles en aquellos sin interacción cara a cara con el cliente (televisión) y con interacción cara a cara (espectáculo público en vivo).

Todas estas posibilidades de la producción y del trabajo, material-inmaterial, simbólico objetivado o subjetivado, abren la necesidad de repensar conceptos clásicos de la sociología del trabajo para analizar procesos de trabajo.

4. La expansión de los conceptos de control, regulación y mercado de trabajo

4.1. El control sobre el proceso de trabajo¹

Este concepto se popularizó en la sociología del trabajo en los años cincuenta, sesenta y setenta y la imagen detrás era la del trabajo taylor-

¹ Se puede controlar en un trabajo el horario y la jornada, el espacio productivo, la calidad y cantidad del producto producido, las materias primas, las herramientas y

rizado, muy controlado, frente al trabajo del asalariado de oficio o bien del artesano autoempleado y, hacia el futuro, el trabajador de procesos automatizados. En el concepto de control clásico influyó mucho la ciencia política norteamericana de los años sesenta, que lo entendió a la manera weberiana como capacidad de imponer la voluntad a otro. En esta medida, en el proceso productivo se podrían controlar los insumos, la maquinaria y el equipo, la distribución del espacio físico, el tiempo de trabajo, las operaciones a realizar, la calificación, los conocimientos, las interacciones dentro del trabajo, la cultura y la subjetividad, las relaciones laborales (entrada y salida al trabajo, ascensos, salarios y prestaciones, capacitación, afiliación a sindicatos, los sindicatos mismos). En la perspectiva de Braverman se remitía a un nivel más general: en la producción capitalista, para explotar al trabajador, el capital tenía que dominar al obrero dentro del proceso de trabajo. Es decir, esta concepción remitía, antes que al control, al problema clásico de la ciencia política del poder y la dominación, pero en el proceso productivo. Entendidos clásicamente poder como coerción, y dominación como consenso y, en un caso extremo, hegemonía. En general, el ámbito del poder puede implicar la imposición personalizada o bien abstracta a partir de reglas organizacionales o técnicas. La dominación se acerca a la legitimidad del mando y, en el extremo, al reconocimiento por parte de los dominados de esa capacidad intelectual y moral de ser dirigidos por la gerencia. Es decir, hunde sus raíces en el campo de la cultura y la subjetividad, en la construcción de los sentidos del trabajo y de las relaciones entre las clases en los procesos productivos que supone los niveles cognitivo, moral, estético, sentimental y las formas de razonamiento cotidianas, sintetizadas en discursos y formas de conciencia no discursivas. La hegemonía y, en general, el poder y la dominación pueden ser todos concebidos como construcciones sociales que implican estructuras de los procesos de trabajo y fuera de estos, interacciones inmediatas y mediadas, formas de dar sentidos en la producción y en otros espacios de interacciones y niveles de realidad.

Es decir, el poder y la dominación en el proceso de trabajo, que pueden sintetizarse en constelaciones tales como clientelismo, patrimonialismo, caudillismo, dominación burocrática, patriarcalismo, de-

maquinaria, el método de trabajo, la calificación, la división del trabajo, la capacitación, el ingreso a la ocupación, la salida de la misma, el ascenso, el ingreso o el salario, las prestaciones. En trabajos no clásicos puede haber control por el cliente, por ciudadanos, por agentes de la autoridad estatal, por líderes gremiales, por la comunidad de trabajo, por partidos políticos.

mocracia, dictadura, oligarquía, etcétera, pueden operacionalizarse a través del concepto de control. Pero el control tiene que especificarse en qué tipo de relaciones de producción se concreta —de explotación, de autoempleo, de subcontratación, etcétera—. En este camino de lo abstracto del poder y la dominación en el proceso de trabajo hacia lo concreto del control con varias dimensiones, las tipologías del debate del proceso de trabajo pueden ser útiles —control técnico, administrativo, autocontrol—, sin olvidar que todas las formas de control implican ciertas interacciones igualitarias o jerárquicas, que estas interacciones ponen en juego símbolos y sus intercambios o negociaciones, que implican reglas formales e informales, en relaciones con determinadas estructuras.

Remitiéndonos a los grandes tipos del trabajo no clásico (De la Garza, 2008), hay que hablar, en primer lugar, del trabajo no clásico de tipo I, que es aquel que se realiza en espacios fijos y cerrados, con trabajo asalariado o no, aunque con intervención directa de los clientes (por ejemplo, en el piso de los supermercados). Aquí el problema del control empieza por el que puede ejercer el empleador en su caso y la cooperación o resistencia que pueden hacer los trabajadores. En esta dimensión caben los aspectos mencionados para el control en el trabajo capitalista, pero al que hay que añadir el que puede ejercer en mayor o menor medida el cliente y la propia comunidad de trabajadores. El control del cliente empieza como presión simbólica para la realización del trabajo en el espacio y tiempo esperado y con la calidad requerida por este. En este control pueden jugar las reglas organizacionales esgrimidas por el cliente u otras más amplias de la legislación, incluyendo los derechos mercantiles, hasta el recurso de la apelación a la ética combinada con las emociones. Esta presión puede traducirse en interacciones, peticiones, reclamos hasta la demanda legal, según el caso, sin excluir el uso de la fuerza física o simbólica por parte del cliente o del trabajador.

La situación se complica para los trabajadores en la venta ambulante, el trabajo del taxista, del microbusero, que se realiza en locales fijos o móviles pero en espacios abiertos a las interacciones entre sujetos diversos en el territorio (trabajo no clásico de tipo II). Cuando se trata de trabajo asalariado, valen las consideraciones ya expresadas para esta relación obrero-patronal en el tipo I, y habría que puntualizar la relación con el cliente. Pero en el caso de autoempleados no se puede hablar de la participación de estos en un “contrato” de trabajo al cual formalmente se pueda apelar, a diferencia del derechohabiente del seguro social, que puede reclamar un servicio previamente

pactado, sino que en el mejor de los casos valen reglas más generales del derecho civil, del comercial, del penal, del reglamento de policía o del de salubridad. Pero lo que lo hace francamente complejo el trabajo en territorios abiertos es la emergencia no necesariamente sistemática de actores de dicho territorio que no implican la relación proveedor-trabajador-cliente; estos actores pueden ser transeúntes, policías, inspectores, otros trabajadores de la misma ocupación, líderes de organizaciones que no son sindicatos de este tipo de trabajadores o de otras actividades. Aunque las relaciones de los sujetos mencionados con los trabajadores por cuenta propia no son las del trabajo asalariado en el sentido clásico, sí impactan al trabajo, impactan el uso del territorio para trabajar, al tiempo de trabajo, al tipo de producto, a las ganancias, y hasta a la existencia misma de la ocupación. Aunque fueran interacciones eventuales, no necesariamente son extraordinarias y muchas veces es posible establecer regularidades en cuanto al tipo de actor que interacciona, el tipo de interacción, los contenidos prácticos y simbólicos, las cooperaciones, negociaciones y conflictos.

El tercer tipo de trabajo no clásico (tipo III) se produce en espacios fijos y cerrados privados de reproducción, como en el trabajo a domicilio, con interacciones precisas con patrones, proveedores y clientes. Lo que añade complejidad en cuanto al control son las presiones que vienen de la familia, las interfases y a la vez contradicciones entre los espacios de trabajo y los de alimentación, aseo, cuidado de los niños, descanso o diversión. Los actores adicionales a considerar son los hijos, esposos, familiares que cohabitan en el mismo espacio de trabajo o vecinos y que exigen atención, tiempo, afecto u otro tipo de trabajo, como el doméstico, para sus necesidades vitales.

4.2. La regulación laboral

Este tema ha estado asociado en su origen al surgimiento del trabajo asalariado sin regulaciones ni protecciones en los trabajadores en los siglos XVIII y XIX. Las luchas obreras fueron conquistando un cuerpo de leyes, contratos, etcétera, que regularían estas relaciones en cuanto al salario y prestaciones, la entrada y salida de los trabajadores del empleo, los tiempos de trabajo, las funciones a desempeñar, la calificación necesaria, la forma de ascender entre categorías, cómo resolver

las disputas entre capital y trabajo, las sanciones a los trabajadores cuando incumplan las normas, la movilidad interna, la polivalencia, los escalafones, la participación en las decisiones anteriores de los trabajadores o de los sindicatos en los cambios tecnológicos o de organización. Lo anterior se extendió más allá del lugar de trabajo hacia el reconocimiento de los sindicatos, de las instituciones de seguridad social y las de la justicia del trabajo, así como de los vínculos más amplios entre Estado, sindicatos y organizaciones patronales. Todo esto se consideró por mucho tiempo que sólo era pertinente para el trabajo asalariado, por la razón de que en este tipo de relación laboral se podría demandar por el incumplimiento de las normas a los trabajadores o a las empresas, a diferencia del autoempleado, a quien al no contar con un patrón se le consideró ausente de una relación laboral. Ahora bien, la relación laboral en sentido restringido puede ser la que se establece entre el capital y el trabajo, que parte del puesto de trabajo y que se extiende hasta el Estado y las instituciones de justicia laboral y de seguridad social. Sin embargo, en sentido ampliado, la relación laboral no sería sino la relación o las relaciones que en el trabajo se establecen entre los diversos actores que participan interesada o circunstancialmente en este y que influyen en el desempeño laboral. Con esta definición ampliada de relación laboral (Moore, 1995) como interacción social, con sus atributos de práctica e intercambio de significados dentro de determinadas estructuras, los actores a considerar no tendrán que ser solamente los que contratan fuerza de trabajo y quienes son contratados: dependiendo del tipo de trabajo, pueden ser actores muy diversos no necesariamente interesados en la producción de un bien o un servicio determinado, como la venta ambulante.

En el trabajo no clásico de tipo I (asalariados en espacios fijos y cerrados en interacción directa con los clientes) vale la pena detenerse en la parte correspondiente al cliente. El buen trato al cliente es parte muchas veces de lo pactado en la relación laboral. Para el asalariado en el piso de las tiendas Wal-Mart o del MacDonal'd's, el interraccionar el trabajador con este actor con eficiencia y cortesía puede ser parte de la regulación formal del trabajo. Frente a un incumplimiento de esta norma, el cliente puede acudir a la empresa o a otras instancias de regulación —por ejemplo, en el caso de los servicios médicos— para demandar al trabajador, y eventualmente puede también recurrir al derecho civil o al penal. Pero lo más interesante podría ser la regulación informal que apela a la ética del trabajador en la atención, a la cortesía o a las buenas costumbres. Dependiendo del

caso, también pueden influir sobre el trabajador sentimientos de compasión (discapacitados) y la presión simbólica y hasta física de otros clientes que hicieran causa común con los reclamos de uno. La presión del cliente puede encontrar apoyo en reglas de la organización que emplea al trabajador —las horas de entrada, igual que las horas de salida o los poros en la actividad del trabajador pueden ser motivos de disputa—. Es decir, las reglas burocráticas de la empresa pueden ser usadas por los usuarios y con esto adquirir la regulación laboral, en la práctica, un carácter tripartito.

Otro tanto se puede decir de reglas sancionadas directamente por el Estado —sanitarias, criminales, mercantiles— que el usuario puede hacer suyas y esgrimirlas frente a un mal servicio por parte del trabajador. Cuando corresponda, las reglas pueden provenir de las organizaciones gremiales o políticas a las que pertenezca el trabajador, o bien a ámbitos desligados del trabajo para actores no clientes, como reglamentos de tránsito, sanitarios, de moral pública, etcétera (trabajo no clásico de tipo II) (Lindón, 2006).

Es decir, podemos encontrarnos en situaciones de imbricaciones de reglamentaciones complejas formales e informales, no exentas de contradicciones y a las cuales los actores pueden apelar en los casos de violaciones o para ganar ventajas en la prestación de los servicios.

4.3. La construcción social de la ocupación

Posiblemente es el concepto que en el caso del trabajo ampliado sintetiza los dos conceptos anteriores y añade otros elementos importantes. Otra vez, hay que buscar el origen de la discusión en el trabajo asalariado clásico. El concepto de empleo, entendido como ocupación de asalariados para un patrón, mucho tiempo ha sido pensado abstractamente como resultado del encuentro entre oferta de trabajo (fuerza de trabajo, diría Marx) y demanda de esta; las variables centrales que supuestamente permitirían explicar el empleo serían el salario y el número de puestos disponibles con respecto a los solicitantes de empleo, así como el número de oferentes de trabajo (otros extenderían el análisis hacia la familia). Sin embargo, en el trabajo asalariado el arribar a la obtención de un puesto de trabajo puede ser detallado con mayor precisión. Por el lado de la oferta de fuerza de trabajo, esta oferta es de hecho un tipo de acción emprendida por los que desean emplearse y, como en todas las acciones sociales, se parte de situacio-

nes que el futuro trabajador no escogió, de puestos disponibles, de sus redes sociales y de sus propias concepciones acerca del trabajo. Parte también de cierta estructura de la familia, en ingreso, en jerarquías, en lo que se considera trabajos legítimos, de redes familiares, de amistad, de compadrazgo, que permiten llegar a veces a las fuentes de empleo (Benería y Roldán, 1987). Además, el oferente de mano de obra llega a solicitar empleo con cierta educación, calificación y experiencia laboral, género, etnia, origen urbano o rural y regional, en cierto momento de su ciclo vital. Por otro lado, se sitúa en estructuras macro que pueden aparecer invisibles para el actor, pero que influyen en sus posibilidades de empleo, como la coyuntura del crecimiento o crisis de la economía, las estructuras del mercado de trabajo. Por el lado de la demanda de fuerza de trabajo, esta tiene que ver con la microeconomía de la empresa, el mercado del producto, ventas, inversiones, exportaciones, y la macroeconomía que la impacta (inflación, tasa de cambio, déficits en cuenta corriente). Pero también con la configuración sociotécnica del proceso de trabajo de la empresa (tecnología, organización, relaciones laborales, perfil de la mano de obra, cultura gerencial y laboral) y las estrategias de la gerencia de manejo de personal, de relaciones laborales, etcétera. Cuando sea el caso, pueden influir las políticas sindicales de contratación de personal; por ejemplo, el dar preferencia a los familiares de los ya empleados. Sin olvidar las restricciones de las leyes laborales o de seguridad social, las políticas sindicales y los contratos colectivos de trabajo.

En el encuentro entre oferta y demanda de trabajo están involucrados sujetos que tienen intereses: uno, de ser empleado con ciertas condiciones y el otro, de conseguir al empleado adecuado, pero estos no actúan con entera libertad, están limitados o impulsados por estructuras micro, *mezzo* y macro como las mencionadas, pero ubicados en estas, los actores conciben la relación de trabajo de acuerdo con sus intereses, experiencia y carga cultural y el encuentro puede coincidir por los dos lados o frustrarse.

En los trabajos no clásicos de tipo I, la diferencia más sustantiva con los clásicos es la presencia del cliente en el lugar de trabajo y que el producto o el servicio se genera en el momento del consumo (hay un producto material que se vende y consume en el restaurante). Es decir, la construcción de la ocupación depende también directamente del consumidor, que no contrata al trabajador, pero el ser contratado el trabajador por la empresa depende de que aquel esté consumiendo en el acto mismo del trabajo. Es decir, la repercusión del mercado del producto sobre el empleo es directa. Esta preferencia

del consumidor no se basa sólo en el precio y en la calidad del producto, sino también en la atención personal, de tal forma que en la producción social de la ocupación no es posible separar de manera inmediata la demanda de trabajo de la demanda del producto o al menos estas no se dan en dos fases separadas. Además la presión por parte del cliente de recibir un producto-servicio de calidad y afectividad adecuados permanece durante toda la actividad laboral y no forma parte solamente del momento de la contratación del trabajador. Es decir, la construcción social de la actividad es permanente y puede verse coartada por las malas relaciones del trabajador con el cliente, además de con la propia gerencia. Por el lado del cliente, su demanda de servicio implica precio y calidad del mismo, pero dentro de la calidad está la calidez de la relación con el trabajador y la organización. En unos casos el producto puede ser de compra-venta —compra en un supermercado, servicio tradicional de un banco en sucursal—; en otros, el producto se consume en el lugar de trabajo —hospitales, hoteles, restaurantes—, pero en todos estos la calidez forma parte integrante del servicio. Este factor puede alterar la demanda del producto y con esto afectar el empleo.

La construcción social de la ocupación se complica en espacios abiertos, sean los trabajadores asalariados o no de tipo II (Lindón, 2006). La demanda del producto influye directamente en la construcción de este tipo de ocupaciones, en lo inmediato depende de los clientes. Es decir, un condicionante directo de estas ocupaciones es el mercado del producto, para sintetizar, en el que cuentan la inflación, el tipo de producto, el nivel de ingreso de la población. Pero muchos otros agentes pueden ayudar u obstaculizar la constitución de la ocupación. Primero, las posibles organizaciones gremiales no sindicales que pueden permitir o impedir ocuparse, además de los miembros de su comunidad de ocupados o de otras competidoras. En segundo lugar, la influencia de actores no laborales pero que comparten el territorio, como pueden ser agentes públicos intransigentes o condescendientes, los transeúntes y habitantes de la zona —ciudadanos que protestan por la suciedad, por invadir vías públicas, por delincuencia, por el ruido—. No habría que olvidar a los proveedores de insumos o de productos para la venta, que pueden presionar sobre lo que se ofrece a los clientes y sobre los precios. Sobre estas construcciones de la ocupación pueden influir las reglamentaciones urbanas o rurales, sanitarias, laborales para cuando se emplean asalariados, fiscales, los acuerdos corporativos entre organizaciones gremiales y gobiernos. En esta medida no hay que dejar de lado un concepto ampliado de

configuración sociotécnica del proceso de trabajo² que implique al cliente como una dimensión importante.

En los trabajos no clásicos de tipo III, en los que se trabaja en espacios fijos y cerrados del trabajador, además de lo señalado para el trabajo asalariado y para clientes, proveedores y mercado del producto, habría que añadir la influencia material y subjetiva de la familia por las posibles contradicciones entre espacio y tiempo de trabajo con respecto del necesario para la reproducción familiar (Benería y Roldán, 1987).

En todos los casos, la perspectiva de sujetos implica que las estructuras como las configuraciones sociotécnicas de los procesos de trabajo presionan pero no determinan, que estas presiones pasan por la subjetividad de dichos actores y que la construcción de controles, regulaciones o la propia ocupación implica generar decisiones en interacción con otros sujetos situados también en estructuras de trabajo o de afuera del trabajo y poseedores de capacidad de dar significados.

Finalmente, el problema de la estandarización o rutinización no es exclusivo de las producciones materiales, puede haber estandarización en el trabajo simbólico, por ejemplo, la repetición de un show sin interacción con el público, o bien los intentos de la ingeniería del software de estandarizar el diseño de programas, aunque en un extremo el trabajo de creación-invencción esté menos sujeto a la estandarización, como el del artista o el del científico (De la Garza, 2008).

5. Expansión de los conceptos de modelo productivo o configuración sociotécnica y estrategias en las unidades socioeconómicas de trabajo no clásico

El concepto de modelo productivo ha sido utilizado como un concepto que incorporaría las principales variables que explicarían el comportamiento productivo de la empresa capitalista (Freyssenet y Boyer, 2001). Se ha aplicado sobre todo para grandes y modernas empresas, como las de la industria automotriz terminal. Las variables

² Entendemos por configuración sociotécnica de los procesos de trabajo el arreglo conformado por el nivel de la tecnología, el tipo de organización del trabajo, la forma de las relaciones laborales, el perfil de la mano de obra y las culturas gerenciales y laborales.

más comunes que incluye este concepto son la estrategia de negocios, una política productiva, una relación salarial, una forma de gestión y organización de la mano de obra. Son evidentes las ausencias de aspectos tan importantes como el nivel de la tecnología y las culturas laborales y gerenciales y empresariales. Además, en el concepto de estrategia hay que aclarar si tiene una connotación racionalista, actores racionales con capacidad de cálculo de las opciones y adopción de la que da la mejor relación costo-beneficio o bien si se trata de una forma de denominar la construcción de la decisión con intervención de estructuras, subjetividades e interacciones. Por otro lado, el concepto de modelo tiene un fuerte sesgo funcionalista y de integración funcional entre sus partes, marginando los aspectos contradictorios que pueden incluso definir una configuración. Por estas razones, preferimos hablar de configuración sociotécnica del proceso de trabajo, conformada por el nivel tecnológico, la forma de gestión de la mano de obra y de organización del trabajo, el tipo de relaciones laborales, cierto perfil de la mano de obra y culturas del trabajo, gerenciales y empresariales, con posibles contradicciones estructurales entre sus partes y con relaciones duras y laxas entre estas (De la Garza, 2001). Vistos de esta forma, tanto un modelo de producción como una configuración sociotécnica son estructuras en el nivel de la empresa que pueden complementarse a través del concepto de unidad socioeconómica de trabajo, que implica estructuras de segundo nivel, como serían las relaciones con clientes y proveedores, con el mercado de trabajo local, con culturas e instituciones y actores sindicales y políticos, con el mercado del dinero y de la tecnología, enmarcados en cierta normatividad jurídica no sólo laboral, formando o no clústers y cadenas productivas. Y en relación con estructuras de tercer orden, como serían las de la macroeconomía, el mercado interno y externo, los intercambios sectoriales económicos. Sin embargo, no basta con definir estructuras de tres niveles para entender el comportamiento de las empresas, porque además de estructuras intervienen sujetos que construyen sentidos e interactúan: en el primer nivel, las gerencias, los mandos medios, los trabajadores y el sindicato cuando exista; en el segundo, empresas que funcionan como clientes o proveedores, o las que financian, venden tecnología, actores gubernamentales, sindicales y políticos; en el tercero, actores de las grandes políticas económicas y de aquellos que marcan rumbos en la inversión, la producción, la circulación y las finanzas. Es decir, es un error considerar las estrategias de negocios como si fueran elementos de una estructura. En primer lugar, en la empresa cabe hablar de diversas

estrategias en los procesos de trabajo (dentro de estas, tecnológicas, organizativas, de relaciones laborales, de mano de obra y hasta culturales), en las relaciones con el entorno (de clientes y de proveedores, de incorporación de mano de obra, de financiamiento, de adquisición de tecnología, de formación de encadenamientos o asociación con otras empresas, universidades, de relación con sindicatos, con el Estado y los partidos). En el tercer nivel de énfasis, en la tecnología, en la mano de obra y su costo o su calificación, de exportación o hacia el mercado interno, etcétera. Es decir, hay muchos niveles de las estrategias y no pueden quedar reducidas a las de negocios y productivas. El problema es que estas estrategias juegan ciertamente con las configuraciones sociotécnicas y las de las unidades socioeconómicas de trabajo, pero en una relación dialéctica, en donde las estrategias no son derivadas mecánicamente de las configuraciones sociotécnicas, puesto que a una configuración puede corresponderle más de una posible estrategia, sino que las estrategias son construidas en ciertas condiciones sociotécnicas y de las unidades socioeconómicas de producción, pero pasan a través de las concepciones y cálculos de los gerentes y empresarios en interacción con los trabajadores (a veces con los sindicatos) y, en otro nivel, con los poderes estatales, políticos, empresariales y sindicales en los niveles locales, nacionales o globales. Estas estrategias se vuelven luego sobre las propias configuraciones sociotécnicas y de las unidades de trabajo en una espiral de posibles transformaciones recíprocas.

Para el caso de los procesos de trabajo no clásicos cabe un concepto ampliado de configuración sociotécnica que en general tendría las siguientes extensiones: *a*) en el aspecto de organización y gestión, la incorporación de la intervención de clientes y otros actores; *b*) en las relaciones laborales, otro tanto; *c*) en las culturas laborales, gerenciales y empresariales a su vez; *d*) el perfil socioeconómico y cultural del consumidor. Adquiriendo en estos procesos especial importancia lo que otros llaman la relación de servicio, es decir, las interacciones simbólicas con actores diversos que no son trabajadores ni directivos de la empresa, con la consiguiente producción y reproducción compartida de significados, de negociaciones y disensos, poniendo en juego códigos cognitivos, emotivos, morales, estéticos y formas de razonamiento formales y cotidianas, y prácticas, implicando el establecimiento en la práctica de nuevas configuraciones de relaciones como parte de las configuraciones sociotécnicas. Con este concepto ampliado de configuración sociotécnica y de unidad socioeconómica de trabajo, en muchos sectores no clásicos habría que incorporar las relaciones de la ge-

rencia o los trabajadores con autoridades gubernamentales, con proveedores y clientes, y la intervención en lugar de sindicatos o de las corporaciones civiles de autoempleados o empresariales. Más que una estrategia de los diversos actores involucrados, habría que hablar de configuración estratégica, conformada por relaciones sistémicas o en contradicción, de estrategias parciales como las mencionadas, más las concepciones de los actores en diversos niveles y sus interacciones.

Conclusiones

Los trabajos no clásicos, diferentes de la evolución de las manufacturas, pueden implicar la incursión del cliente en el proceso de trabajo y con ello la necesidad de ampliar los conceptos de producción, de control, de relación laboral y de construcción social de la ocupación al menos a un actor más que no es el patrón ni el trabajador. Pero también el trabajo no clásico es aquel en el que el componente simbólico del producto —la producción de símbolos— puede predominar sobre las objetivaciones físicas de los productos. Los productos simbólicos pueden ser objetivados o subjetivados. Pero en ambos casos el núcleo de la actividad de trabajar se realiza en la conciencia del trabajador y no manualmente. De tal forma que el análisis clásico del trabajo como operaciones físicas de transformación que conllevan subjetividad no es equivalente a los trabajos de producción simbólica (Archer, 1997). Otras disciplinas tendrían que acudir al auxilio de la sociología del trabajo para entender los procesos de producción de símbolos: las teorías cognitivas, las de la producción de la cultura, las de los sentimientos, las estéticas, las del razonamiento cotidiano (Alexander, 1992; Sewell, 1992). Por otro lado, puede ampliarse el concepto de configuración sociotécnica construido para empresas de trabajo clásico (cuando ahora el cliente interviene), ampliando también el concepto de producción, de la producción físico-material, a la producción de servicios, incluyendo la producción simbólica material e inmaterial. En el caso del comercio, los bancos y las finanzas, excluidos en el análisis de la economía política de Marx del ámbito de la producción, habría que dar la discusión en un análisis posterior centrado en el problema de la creación de valor. De cualquier forma, todas las actividades económicas, sean de producción o de circulación en el sentido clásico, implican trabajo, de tal forma que el

concepto de configuración socioeconómica de producción sería más comparable para cualquier sector de la economía, incluyendo el de gobierno, al tomarlo como configuración socioeconómica de trabajo. En la misma medida, el otro concepto de unidad socioeconómica de producción pudiera homogeneizarse en el de unidad socioeconómica de trabajo. Ambos pueden ampliarse para los trabajos no clásicos a condición de que incluyan a los sujetos pertinentes y no sólo a los que directamente laboran o compran o venden fuerza de trabajo, según sea el caso, y que se admita como trabajo no sólo el que genera productos físico-materiales, sino simbólico-materiales e incluso en la forma inmaterial. Bajo estas consideraciones, el concepto de configuración de estrategias empresariales o gerenciales es más pertinente que el de estrategia, porque las estrategias para diferentes niveles pueden ser coherentes o no, no necesariamente formar un sistema. Así mismo, cabe investigar la construcción de dichas configuraciones estratégicas bajo el supuesto de que las configuraciones estructurales (sociotécnicas de los procesos de trabajo, de las unidades socioeconómicas de trabajo y las macro-socio-económico-políticas) no determinan las estrategias, sino que estas resultan de la interacción entre actores diversos en situaciones estructurales, pero también con capacidades de construcción de significados (Bloch, 1983). En estas interacciones los sujetos cooperan, disienten o se conflictúan puesto que nunca se puede ignorar el problema del poder, además del interés. Finalmente, la ampliación de los conceptos de producción y trabajo debería conducir a rediscutir el de identidad (Dubet, 1999) y acción colectiva (Melucci, 2001; Retamozo, 2006), así como de las posibilidades de constitución de sujetos del trabajo en condiciones no clásicas (Boltansky y Chapello, 2002; Bouffartigue, 1997).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alexander, J. (1992), *Las teorías sociológicas desde la Segunda Guerra Mundial*, Barcelona, Gedisa.
 Archer, M. (1997), *Cultura y teoría social*, Buenos Aires, Nueva Visión.
 Barreto, H. (1999), «Concepto y dimensiones del trabajo decente», *Boletín CITREFOR*, núm. 151, Lima, OIT.
 Bauman, Z. (2004), *Modernidad líquida*, México, DF, Fondo de Cultura Económica.

- (2004a), *La sociedad sitiada*, México, DF, Fondo de Cultura Económica.
 — (2005), *Modernidad y ambivalencia*, Barcelona, Anthropos.
 Benería, L. y Roldán, M. (1987), *The Crossroads of Class and Gender. Industrial Homework, Subcontracting and Household Dynamics in Mexico City*, Chicago, The University of Chicago Press.
 Berger, P. y Luckmann, T. (1979), *La construcción social de la realidad*, Buenos Aires, Amorrortu.
 Bloch, E. (1983), *Sujeto-Objeto. El pensamiento de Hegel*, México, DF, Fondo de Cultura Económica.
 Boltansky, L. y Chapello, E. (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal.
 Bolton, S. (2006), «Una topología de la emoción en el lugar de trabajo», *Sociología del Trabajo*, núm. 57, Madrid, Siglo XXI.
 Bouffartigue, P. (1997), «¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?», *Sociología del Trabajo*, núm. 29, Madrid, Siglo XXI.
 Camaño Rojo, E. (2005), «Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del trabajo atípico», *Revista de Derecho*, julio, vol. 18, núm. 1, pp. 25-53.
 Castells, M. y Aoayama, Y. (1994), «Paths Toward the Information Society: employment structure in G-7 countries, 1920-1990», *International Labor Review*, 133, 1.
 David, P. y Foray, D. (2002), «Fundamentos económicos de la sociedad del conocimiento», *Comercio Exterior*, vol. 52, núm. 6, junio.
 De Grip, A.; Hoeben, J. y Willems, E. (1997), «Atypical Employment in the European Union», *International Labour Review*, vol. 136, núm. 1.
 De la Garza, E. (1997), «Trabajo y mundos de vida», en H. Zemelman (coord.), *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*, Barcelona, Anthropos.
 — (2001), «La epistemología crítica y el concepto de configuración», *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 1, año LXIII, enero-marzo.
 — (2006), «¿Hacia dónde va la teoría social?», en *Tratado latinoamericano de sociología latinoamericana*, Barcelona, Anthropos.
 — (2008), «La querrela de las identidades», en *Trabajo, identidad y acción colectiva* (en proceso de edición), México, DF, Plaza y Valdés-CLACSO.
 — et al. (2007), «Crítica de la Razón Parapostmoderna», *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 13, núm. 19.
 Dubar, C. (1991), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, París, Armand Collin Ed.
 Dubet, F. (1999), *¿En qué sociedad vivimos?*, Buenos Aires, Lozada.
 Durand, J. P. (2004), *La Chaîne Invisible*, París, Seuil.
 Eagleton, T. (2006), *La estética como ideología*, Madrid, Trotta.
 Freyssenet, M. y Boyer, R. (2001), *Los modelos de producción*, Buenos Aires, Lumen.
 García, B. (2006), «La situación laboral actual: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes», *Trabajo*, núm. 3, diciembre.
 Godolier, Maurice (1989), *Lo ideal y lo material*, Madrid, Taurus Humanidades, Gintis. Herbert (1983).

- Handy, C. (1986), *El futuro del trabajo humano*, Buenos Aires, Ariel.
- Jurgens, U. (1995), «Shaping the Future of Work», *British Journal of Industrial Relations*, 33, 4, diciembre.
- Lara, S. (2006), «El trabajo en la agricultura», en *Teorías sociales y estudios del trabajo*, Barcelona, Anthropos.
- Lindón, A. (2006), «Cotidianidad y espacialidad: la experiencia de la precariedad laboral», en *La experiencia de la ciudad y el trabajo como espacio de vida*, México, DF, Miguel A. Porrúa.
- Luckacs, G. (1975), *Historia y conciencia de clase*, México, Grijalbo.
- Luria, A. R.; Leontiev, A. N. y Vigotsky, L. S. (2004), *Psicología y pedagogía*, Madrid, Akal.
- Marx, K. (1973), *El capital*, México, Fondo de Cultura Económica.
- (1974), *Historia crítica de las teorías sobre la plusvalía*, Buenos Aires, Brumario.
- Melucci, A. (2001), *Challenging Codes. Collective Action in the Information Age*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Micheli, J. (2006), «El trabajo en la sociedad de la información», *Estudios Sociológicos*, vol. XXIV, núm. 70, enero-abril.
- Moore, H. L. (1995), «The Future of Work», *British Journal of Industrial Relations*, 33, 4, diciembre.
- Muckenberger, U. (1996), «Towards a New Definition of Employment Relationship», *International Labor Review*, vol. 135, núm. 6.
- Offe, C. (1998), *La sociedad del trabajo, problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Madrid, Alianza.
- Portes, A. (1995), *En torno de la informalidad*, México, DF, Miguel A. Porrúa.
- Reglia, I. (2003), «Lavori Atipici, Nuovi, Non Standard», *Sociologia del Lavoro*, 97, p. 38.
- Retamozo, M. (2006), «El movimiento de los desocupados en Argentina», tesis de doctorado en investigación en ciencias sociales, FLACSO.
- Rifkin, J. (1996), *El fin del trabajo*, Madrid, Trotta.
- Salas, C. (2006), «El sector informal», en E. de la Garza (coord.), *Teorías sociales y estudios del trabajo*, Barcelona, Anthropos.
- Senise, M. E. (2001), *Empleo atípico y mercado de trabajo atípico*, Granada, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Granada.
- Shutz, A. (1996), *Fenomenología del mundo social*, Buenos Aires, Amorrortu.
- (2003), *El problema de la realidad social*, Buenos Aires, Amorrortu.
- (2003a), *Estudios sobre la teoría social*, Buenos Aires, Amorrortu.
- y Luckmann, T. (1973), *Las estructuras del mundo de la vida*, Buenos Aires, Amorrortu.
- Sewell, William, (1992), «A theory of Structure: Duality, Agency and Transformation», *The American Journal of Sociology*, vol. 98, núm. 1 (julio, 1992), pp. 1-29.
- Thompson, P. (1983), *The Nature of Work*, Londres, McMillan.
- Tokman, V. (1987), *El sector informal hoy*, Chile, OIT.
- Zucchetti, E. (2003), «Un Mercato del Lavoro Plurale», *Sociologia del Lavoro*, 97, p. 25.

Resumen: «El trabajo no clásico: la ampliación de los conceptos de producción, control, relación laboral y mercado de trabajo»

Las tesis del fin del trabajo han adoptado diversas formas desde los años ochenta del siglo anterior. Primero se trató del fin del trabajo como articulador del conjunto de las relaciones sociales por la heterogeneidad actual de las ocupaciones; luego, por la flexibilidad en las trayectorias laborales; su contraparte sería el trabajo industrial, por tiempo indeterminado, regulado formalmente, sindicalizado. Ante la emergencia de nuevas formas de trabajo y la extensión de otras antiguas no manufactureras, en este ensayo se reflexiona acerca de los contenidos objetivos y subjetivos del trabajo como actividad y de los propios productos de dicho trabajo. Se trata de una reflexión acerca de nuevas y antiguas formas de trabajo que no siguen la línea de desarrollo de la manufactura desde la revolución industrial, se rescata sobre todo el componente subjetivo del trabajo hasta el extremo de la producción puramente simbólica, tanto en su forma objetivada (símbolos de la cultura) como subjetivada (existencia sólo en la conciencia del sujeto). Todo esto diferenciando entre el trabajo clásico de aquel no clásico, en sus formas tradicional y moderna, definición que no coincide con la diferencia entre típico y atípico. Se propone la extensión de los conceptos clásicos de control, regulación y mercado de trabajo hacia los trabajos inmateriales o bien simbólicos objetivados, formando parte de una reflexión más amplia que debate la tesis del fin de las identidades que vienen del trabajo frente a las nuevas formas de laborar.

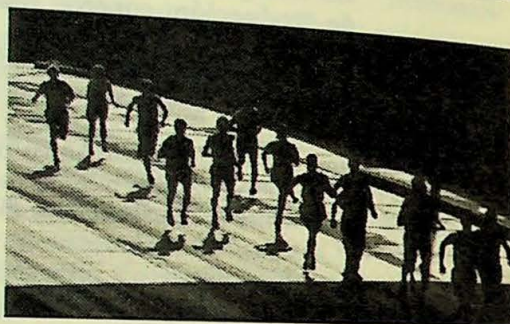
Palabras clave: trabajo atípico, producción inmaterial, producción simbólica, control sobre el trabajo, regulación, ocupación.

Abstract. «The non-classical work and the broadening of production, control, work relationship and work market concepts»

The end of work thesis has adopted different appearances from the 1980's on. First, the end of work was intended as the articulator of the social relationships group by the current heterogeneity of the jobs. Secondly, by the flexibility of work paths, whose opposite was the industrial, time determined, formally regulated and trade union controlled work. Given the emergence of new kinds of work and also the extension of old, non-industrial jobs, this paper analyzes the objective and subjective contents of work as an activity, as well as its products. This is a reflection on new and ancient kinds of work which do not follow the manufacturing path from the Industrial Revolution onwards. We pay special attention to the subjective component of work as to the extreme of the pure symbolic production, in its objective form (culture symbols) as well as subjective (existence just in the subject's conscience). We make a difference between classical and non-classical work in its traditional and modern forms. This definition does not match up with the difference between typical and atypical. We suggest the extension of the classical concepts of control, regulation and work market to the immaterial or objective-symbolic jobs, as a component of the broader reflection discussing the thesis of the end of working related identities towards the new ways of working.

Keywords: atypical work, immaterial production, symbolic production, work control, regulation, occupation.

**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

La incorporación de los hombres en la esfera doméstica

Vicent Borràs, Sara Moreno, Carolina Recio *

Recibido: 30-XII-2008

Versión final aceptada: 21-IV-2009

Introducción

Las acciones en el mercado de trabajo han sido las principales herramientas con las que los distintos países han fomentado la igualdad entre hombres y mujeres. Las políticas de ocupación dirigidas a la entrada de las mujeres en el mundo laboral han sido, pues, pioneras en la consecución de la igualdad. Las acciones han sido distintas en cada país, con ritmos e intensidades igualmente diferentes. Ahora bien, los estudios, desde la perspectiva de género, delatan una persistencia de la división sexual del trabajo, que sigue representando una infravaloración del trabajo doméstico-familiar, ámbito con una presencia predominantemente femenina. En gran parte porque las políticas públicas destinadas a la inserción de los hombres en la esfera privada, y por tanto propulsoras de la realización de mayores cotas de trabajo doméstico-familiar masculino, han sido mucho más limitadas o inexis-

* Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Departament de Sociologia. Universitat Autònoma de Barcelona. Edificio B; 08193 Bellaterra (Barcelona). Correos electrònics: vicenc.borras@uab.cat; sara.moreno@uab.cat; carolina.recio@uab.cat.

tentes. Sin embargo, pueden distinguirse claras diferencias entre los países europeos. De ahí que en este trabajo se resalte la importancia de las políticas sociales y laborales en la promoción de una igualdad real, que debe tener en cuenta tanto el mundo mercantil como el mundo doméstico. En este sentido, cabe resaltar los estudios que han realizado distintas autoras en torno a las políticas de *care*. Unas políticas que pueden reforzar el modelo de *male breadwinner*, basado en el reparto desigual de la carga de trabajo. Lo que se va a poner de relieve a lo largo de este texto es la persistencia mayor o menor de la división sexual del trabajo, entendiendo que hay países donde las políticas públicas se han esforzado en superar el modelo de *male breadwinner*, hallando formas de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. Por ello, se han escogido dos realidades sustancialmente distintas: los países nórdicos y los países del sur de Europa.

El objetivo es el estudio de la persistencia de la división sexual del trabajo en estas dos realidades intentando ir un poco más allá del análisis clásico sobre género y mercado de trabajo. Por ello, además de hacer una pequeña incursión en el mundo laboral, el interés radica en el estudio de la presencia de los hombres en el trabajo doméstico-familiar. Un objetivo que realizamos a través de los estudios europeos sobre el uso del tiempo, junto a un análisis de una de las políticas que trata de promover la presencia masculina en los trabajos domésticos y familiares. En concreto, se han escogido los permisos de paternidad, ya que se trata de una medida que va dirigida a la promoción de la realización de trabajo de cuidados por parte de los padres. Esta medida pública permite ver en qué medida los hombres han protagonizado un cambio hacia la mayor participación en los trabajos de cuidados. Y de nuevo hemos puesto la mirada en las distintas realidades europeas, donde estas políticas han sido ligeramente distintas.

1. El modelo *male breadwinner* y el Estado del Bienestar

Desde la perspectiva de género se ha mostrado cómo el Estado del Bienestar se ha construido sobre un pacto fundador basado en la división sexual del trabajo, donde se atribuye al hombre la responsabilidad de proveer bienes y recursos materiales a la familia, y a la mujer el cuidado del hogar y de la fuerza de trabajo pasada, presente y futura.

Ello configura las bases de lo que se ha venido a llamar el modelo *male breadwinner*. Tal y como Carol Pateman pone de manifiesto, el pacto social keynesiano esconde, bajo el contrato entre capital y trabajo, un segundo contrato entre hombres y mujeres que tiene sus raíces históricas en la industrialización y que se hace efectivo a partir de la Segunda Guerra Mundial. La autora utiliza la expresión *contrato sexual* para referirse a este segundo. Se trata de un pacto implícito en el origen del Estado del Bienestar cuyo modelo social requiere una determinada relación Estado-mercado-familia. El trasfondo de este modelo social se sustenta en la separación del mundo público y del mundo privado (Pateman, 1995; Murillo, 1996). El mundo público reconoce el derecho al trabajo, entendido como empleo, y el acceso a los derechos de ciudadanía. En cambio, el mundo privado contiene un trabajo no reconocido socialmente que imposibilita o constriñe las posibilidades para estar presente en el mercado laboral y, en última instancia, tener acceso a los derechos de ciudadanía.

La atribución del espacio privado a las mujeres supone que estas se dedican solamente al trabajo doméstico-familiar y, en los casos en que son activas laboralmente, su horizonte en la vida se sitúa en una doble presencia. En ambas situaciones sus derechos quedan mediados por el cabeza de familia masculino. En cambio, a todo hombre en edad adulta se le considera cabeza de familia aunque ni sea padre ni siquiera sea esposo. Es decir, tiene toda la legitimidad social para representarse a sí mismo. De igual manera, los hombres que son padres y esposos lo son socialmente y simbólicamente mientras cumplan con el rol de sustentador principal de la familia a través del trabajo remunerado. Se les adjudica y asumen la autoridad del hogar, siendo los representantes del mismo en todo lo que afecta el nivel público e institucional, en el que la mujer, cuando actúa, lo hace como delegada. Exceptuando aquellas funciones ligadas a los quehaceres y gestiones propias de los trabajos de cuidado y doméstico-familiares, en especial aquellas que como madres y esposas realizan ante las instituciones sanitarias y educativas.

Con todo, la separación entre el mundo público y privado presupone que la imagen ideal del ciudadano es la de un hombre adulto presente en el mercado de trabajo, excluyendo con ello a todas las personas que no están ocupadas, mayoritariamente mujeres adultas. Estas pasan a ser consideradas ciudadanas de segunda que dependen de un cabeza de familia que las protege como esposas, hijas y madres. En la medida que los derechos se consiguen en función de la presencia en el mercado laboral, se olvida que la mayor disponibilidad de unos en ese

ámbito implica necesariamente una mayor disponibilidad de otras en el ámbito familiar. En este contexto surge una tolerancia social del Estado ante las ausencias femeninas en el mercado de trabajo y una tolerancia social ante las ausencias masculinas de la esfera doméstica (Torns *et al.*, 2006).

Algunas estudiosas del actual Estado del Bienestar señalan cómo la neutralidad aparente de las políticas públicas del Estado del Bienestar afecta de manera desigual a hombres y mujeres. Afirman que las políticas actuales no son capaces de romper las bases del modelo *male breadwinner*. Indican la importancia de tener en cuenta el trabajo de cuidados que se realiza en la esfera doméstica. Y critican, abiertamente, las propuestas que olvidan este trabajo y plantean nuevas formas para el estudio de los Estados del Bienestar. Esta vindicación teórica parte de la constatación de que el cuidado es un trabajo que las mujeres han realizado siempre bajo relaciones de subordinación, pero que dicha subordinación queda enmascarada por las relaciones de parentesco (amor, emotividad) que se establecen entre los miembros de la familia (Daly y Lewis, 1998; Sainsbury, 1996). Uno de los hallazgos de estos planteamientos es que permiten ver qué realidades europeas han avanzado más hacia la igualdad entre hombres y mujeres no sólo en relación a la presencia o ausencia del mundo público. De su estudio obtienen realidades contrapuestas que se han desarrollado en los diferentes sistemas de bienestar y que han permitido una mayor o menor persistencia del modelo de *male breadwinner* o, en palabras de Lewis (2000), un mayor o menor declive en dicha figura. Dicho de otra manera, tal y como señalan Nyeberg (2008) y Thoursie (2008), se trata de ver cuál es el modelo que se esconde detrás de las políticas de bienestar, uno que intenta romper con el tradicional (*male breadwinner*) y que persigue alcanzar un modelo más igualitario, es decir, de dos sustentadores-dos cuidadores, o aquel que no lo cuestiona y que es reforzado por la aplicación de determinadas políticas.

Los trabajos de este conjunto de especialistas suponen el reconocimiento de la relación triple entre Estado-mercado-familia, entendiéndose que no se pueden estudiar los distintos sistemas del bienestar sin atender a la forma en que las distintas sociedades organizan el cuidado de las personas dependientes, especialmente menores y ancianos. Los trabajos de cuidados deben estar en el centro del análisis de los sistemas de bienestar. Así lo señalan autoras como Bettio y Plan-tenga (2004) al proponer indicadores que permitan captar la relación que existe entre el tipo y cantidad de cuidados informales, el papel de las administraciones públicas (servicios, permisos y transferencias) y la

participación de las mujeres en el mercado de trabajo. De esta manera, la inclusión de los trabajos de cuidados supone el reconocimiento del trabajo doméstico-familiar que realizan las mujeres en el hogar y que es absolutamente necesario para la subsistencia de las personas y el mantenimiento de los niveles de bienestar.

Estos trabajos son una referencia porque al incluir el trabajo doméstico-familiar, permiten ver si los Estados se han apoyado más o menos en el trabajo de las familias-mujeres en la provisión del bienestar colectivo. Muestran cómo los países nórdicos se postulan como los más igualitarios desde el punto de vista de género, mientras que los países del arco mediterráneo se sitúan en el otro extremo: persistencia de una fuerte dependencia de la familia y del trabajo de las mujeres en la proporción de bienestar. En buena parte, porque en los países del norte de Europa ha existido una mayor apuesta política. Políticas que han tratado de favorecer a las mujeres con medidas especialmente visibles de cara al empleo. Entre ellas cabe destacar las políticas activas dirigidas específicamente a la inserción de mujeres en el mercado laboral, las políticas de cuotas, y las medidas de más reciente creación, como por ejemplo las de conciliación, que surgen y están pensadas para que las mujeres puedan ser madres y atender sus responsabilidades familiares sin tener que renunciar a un trabajo remunerado.

En el otro extremo, cabe señalar lo poco que se ha hecho respecto a la necesidad de que los hombres aumenten su domesticidad, exceptuando el caso de los permisos de paternidad y las licencias parentales. Por esta razón, el objetivo de esta comunicación es profundizar en el conocimiento acerca del uso de dichos permisos. Aquello que se quiere resaltar es qué estrategias se han seguido para que los hombres asuman el trabajo doméstico-familiar. Por ello, aquí vamos a centrarnos en la relación de hombres y mujeres con el mercado de trabajo, pero especialmente en la relación de los hombres con el trabajo doméstico-familiar y en las políticas públicas que han realizado los distintos Estados para promover esta igualdad en el seno de los hogares. Se parte, pues, de la necesidad de explotar empíricamente la dimensión relacional del concepto de género: se sabe mucho acerca de los comportamientos de las mujeres respecto al trabajo doméstico-familiar, pero muy poco acerca de los comportamientos de los hombres respecto a dicho trabajo.

2. La participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo

Una de las transformaciones más importantes que se han dado para el conjunto de países de la Unión Europea ha sido el incremento de la presencia femenina en el mercado de trabajo. Sobre todo, la manera de estar presentes en el mismo: se ha pasado de una presencia intermitente a lo largo de la vida a una mayor continuidad durante todas las etapas del ciclo de vida. Sin embargo, este proceso no es homogéneo para toda Europa y se pueden apreciar diferencias entre los países del norte y del sur.

Si analizamos la información que nos proporciona la base de datos Eurostat sobre participación y ocupación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, vemos perfectamente las diferencias. Los hombres, ya sean del norte o del sur, presentan tasas de participación en el mercado laboral muy similares, mientras que las mujeres del sur están significativamente menos activas que las del norte (tabla 1). La tasa de actividad española e italiana está por debajo de la media europea y muy lejos de la tasa noruega o sueca.

TABLA 1. Tasa de actividad* por sexo, 2005-2006

País	2005		2006	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	80,9	58,4	81,2	60,1
Italia	74,8	50,3	75,1	51,0
Noruega	81,7	74,8	81,6	75,1
Suecia	81,9	77,2	81,9	77,1
UE-25.....	77,7	62,4	77,9	63,0

* La tasa de actividad está calculada para la población potencialmente activa (15 a 64 años).
Fuente: Data in Focus, Eurostat.

Lo mismo sucede cuando se observa la tasa de empleo. Los hombres siempre presentan mayores tasas de ocupación que las mujeres, que son similares en cualquiera que sea el país en cuestión. Sin embargo, en el caso de las mujeres son de nuevo las del sur las que pre-

sentan unos niveles de ocupación menores tanto respecto a los hombres como a las mujeres de otras latitudes europeas, especialmente de las nórdicas (tabla 2).

TABLA 2. Tasa de empleo* por sexo, 2000-2006

País	2005		2006	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	71,2	41,3	76,1	53,2
Italia	68,0	39,6	70,5	46,3
Noruega	81,3	73,6	78,4	72,2
Finlandia.....	—	—	—	—
Suecia	75,1	70,9	75,5	70,7
UE-25.....	71,2	53,6	72,0	57,3

* La tasa de empleo está calculada para la población potencialmente activa (15 a 64 años).
Fuente: Data in Focus, Eurostat.

Si seguimos con el análisis teniendo en cuenta la edad, vemos el llamado "efecto generación" (tabla 3). Para el caso español los datos delatan un cambio importante. El comportamiento laboral de las generaciones de mayor edad con presencia en la esfera mercantil (55-64 años) es significativamente distinta. En general la tasa de empleo, para el conjunto de Europa, es mucho más baja para estas edades, tanto para hombres como para mujeres. En el caso masculino la hipótesis que debe utilizarse es que se han incrementado las personas acogidas a las medidas de prejubilación, puesto que ha sido una práctica habitual entre empresas que inician una reestructuración y en grandes empresas que ofrecen ofertas de prejubilación interesantes para los afectados. En el caso de las mujeres la hipótesis que debería utilizarse es la del posible cambio generacional en relación a la participación en el mercado de trabajo. En el caso español, distintos estudios ponen de relieve cómo desde mitad de los años ochenta empiezan a perfilarse cambios en la forma en que las mujeres están en el mercado de trabajo. Es decir, una presencia continuada a lo largo de todo el ciclo de vida laboral y con una dedicación exclusiva, entendiendo como exclusiva la dedicación a tiempo completo (Garrido, 1993).

TABLA 3. Tasa de empleo por sexo y grandes grupos de edad, 2005

País	2005		2006	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	75,2	51,2	59,7	27,4
Italia	69,9	45,3	42,7	20,8
Noruega	77,8	71,7	70,8	60,1
Suècia	74,4	70,4	72,0	66,7
UE-25.....	71,3	56,3	51,8	33,7

Fuente: *Living conditions in Europe*, Eurostat.

Las explicaciones que apuntan los expertos sobre estas diferencias entre los países del norte y del sur de Europa van en dos líneas complementarias. Por un lado están las que hacen referencia a las políticas públicas. Los países nórdicos han contado con políticas públicas y han centrado sus estrategias en la creación de pleno empleo para hombres y mujeres (Rubery, 2000), dichas políticas han tenido un éxito notable, especialmente por la expansión del sector público (Hernes, 1996). Así mismo, este éxito ha sido tal por la existencia al unísono de políticas públicas destinadas al bienestar, especialmente relacionadas con los permisos y excedencias laborales para atender a los familiares dependientes y con la mayor existencia de servicios públicos. En cambio, pocas o escasas han sido las políticas a este respecto realizadas en los países del sur.

Por otro lado, la mayor pervivencia del modelo *male breadwinner* en los países de sur con un tradición familiar muy fuerte ha significado que los hombres sean claramente mayoría en el mercado de trabajo. Y, al mismo tiempo, que estén prácticamente ausentes en el trabajo doméstico-familiar, como se verá en el siguiente apartado. Las oportunidades de participar, continuar o salir del mercado laboral son divergentes para hombres y para mujeres. Ellas, más allá de los beneficios sociales que puedan lograr por estar o no presentes en el mercado laboral, tienen en mente el trabajo que deben realizar en los hogares (Daly, 1998; Rubery, 1997; Torns, 1999; Gardiner, 2000). La centralidad e importancia de la familia en los países del sur se expresa en una menor disponibilidad de tiempo de las mujeres para estar presentes en el mercado de trabajo y/o la presencia simultánea en los dos espacios. Es decir, las tradiciones culturales hacen recaer sobre las mu-

jer la mayoría de trabajos de cuidados y, por tanto, están menos disponibles para los requerimientos del mercado.

La dedicación al trabajo mercantil

Si seguimos profundizando en el análisis de los datos, más allá del aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, veamos en términos de dedicación qué diferencias existen entre hombres y mujeres y entre los distintos países del norte y del sur de Europa. Uno de los indicadores que nos permite ver claramente la dedicación al empleo es el tiempo. En concreto resulta interesante, especialmente para el objetivo de este análisis, el indicador sobre el tipo de jornada. La realidad muestra que existen diferencias notables en la utilización del tipo de jornada de trabajo entre hombres y mujeres (tabla 4). Se podría decir que el tiempo parcial es típicamente femenino, en parte porque ha sido pensado, precisamente, para incrementar la ocupación femenina, sin romper el modelo de división sexual del trabajo. Sin embargo, los significados y características del tiempo parcial son distintos en los diferentes países. Probablemente las características del empleo a tiempo parcial de los países nórdicos no se asemejan a las de los países del sur, donde se relacionan con la precariedad laboral. Sin embargo, el tiempo parcial ha estado presente en todas las políticas de empleo europeas, y sobre todo se ha fomentado desde la perspectiva de las políticas de la conciliación entre la vida familiar y laboral. Es una solución, por tanto, que significa que

TABLA 4. Tasa de empleo a tiempo parcial por género, 2005

País	Empleo a tiempo parcial	
	Hombres	Mujeres
España		
Italia	4,5	24,2
Noruega	4,6	25,6
Suecia	13,8	44,2
UE-25	11,5	39,6
Euroárea	7,4	32,4
	6,9	34,8

Fuente: *Living conditions in Europe*, Eurostat.

las mujeres tienen más tiempo para dedicar a otras actividades de la vida cotidiana, y que está relacionada con una mayor dedicación al trabajo doméstico-familiar.

En gran parte de Europa el tiempo parcial es utilizado por las mujeres que tienen hijos/as menores. Tal y como apuntan Larsen-Asp y Rusnes (2006), Noruega es un buen ejemplo de ello: las mujeres noruegas eligen este tipo de jornada porque les permite combinar mejor el trabajo mercantil y el trabajo doméstico-familiar. Muchas de ellas lo hacen en el sector público, lo que indica que en este país el empleo a tiempo parcial no es necesariamente precario, como sí parece serlo en el caso español. En España el empleo a tiempo parcial suele ser más frecuente entre mujeres con baja cualificación y/o en empleos relacionados con el comercio y la hostelería, mientras que los hombres que trabajan a tiempo parcial suelen ser profesionales cualificados, muchos de los cuales trabajan como *freelance* (Torns, 1997; Abril y Romero, 2008). Lo que sí queda claro, en ambos casos, es que los contratos a tiempo parcial permiten la continuidad de la división sexual del trabajo, incluso en aquellos países que se consideran más igualitarios. Es decir, el tiempo parcial no rompe con el modelo tradicional, sino que permite tener un sustentador principal masculino y una mujer mitad sustentadora y encargada casi completamente del trabajo de cuidado, facilitando así la ausencia masculina en el trabajo doméstico-familiar, tal y como mostramos a continuación.

Las cargas familiares

Como ya hemos visto, las mujeres presentan mayores tasas de empleo a tiempo parcial, pero también menores tasas de actividad y ocupación, lo cual se explica por la dedicación de estas al trabajo doméstico-familiar. Un indicador que da buena prueba de ello es la existencia de personas dependientes en el hogar (se considera dependientes a los hijos/as menores, a las personas enfermas y/o disminuidas y a las personas mayores).

Los datos para el conjunto de la UE señalan que los hombres con hijos menores de 12 años están más presentes en la esfera laboral que los que no los tienen. Tanto los hombres nórdicos como los del sur, cuando tienen hijos menores, incrementan su tasa de empleo total. También el porcentaje de empleo a tiempo parcial de los hombres

con hijos menores de 12 años es menor que en aquellos casos en que no se tiene hijos. En las mujeres el efecto es el contrario, hay una menor presencia laboral femenina cuando se tienen hijos/as menores de 12 años. Entendiendo que las tasas de participación femenina son muy distintas para uno u otro país, la existencia de hijos/as menores tiene un efecto parecido en todos los países en cuanto al empleo total se trata. Y siguiendo lo apuntado anteriormente, el hecho de tener hijos menores a cargo incrementa la tasa de empleo a tiempo parcial en el conjunto de la UE-25, si bien es cierto que esta tendencia no se registra para el caso de Finlandia y tiene un efecto menor en España.

TABLA 5. Empleo total y a tiempo parcial, 2003

Países	Mujeres entre 20 y 49 años		Hombres entre 20 y 49 años					
	Sin hijos menores de 12 años	Con hijos menores de 12 años	Sin hijos menores de 12 años	Con hijos menores de 12 años	Total	Tiempo parcial	Total	Tiempo parcial
	Total	Tiempo parcial	Total	Tiempo parcial	Total	Tiempo parcial	Total	Tiempo parcial
UE-25.....	75,1	15,2	60,4	22,7	85,7	3,5	91,3	2,6
España.....	61,7	8,7	51,2	9,7	90,0	1,4	93,0	0,9
Finlandia.....	77,9	10,2	72,9	7,8	76,6	5,0	92,4	2,4

Fuente: Data in Focus, Eurostat.

Estos elementos parecen indicar que si bien las políticas de igualdad dirigidas al ámbito público han tenido éxito en los procesos de incorporación femenina al mercado laboral, no han servido para alterar la distribución desigual de la carga de trabajo entre hombres y mujeres. En los países nórdicos, el desarrollo del sector público ha funcionado como principal motor de creación de ocupación femenina. Como dice Hernes (1990), los principales cambios en este sentido se explican por el traspaso de responsabilidades del ámbito familiar al ámbito público; se trata, pues, de una traslación de la dependencia familiar a la dependencia del Estado. También en estos países debe destacarse la alta proporción de mujeres empleadas a tiempo parcial, que en cierto modo indica la continuidad del reparto desigual

de los trabajos domésticos y reproductivos, ya que deja mayor tiempo disponible para seguir encargándose de este tipo de trabajos. En el caso de los países del sur, las altas tasas de participación femeninas en comparación a las masculinas parecen indicar que el modelo de *male breadwinner* sigue estando muy vigente.

3. La participación de hombres y mujeres en la esfera doméstica

Constatado el aumento de la actividad laboral femenina a lo largo de las últimas décadas en los países de la UE, cabe preguntarse qué ha pasado con la participación masculina dentro de los hogares. Una buena manera de analizar los cambios en dicha esfera doméstica es a través de los datos sobre la relación del tiempo con el trabajo doméstico-familiar.

Como es sabido, el tiempo y la medida de su relación con el trabajo han permitido hacer visible el trabajo doméstico-familiar, es decir, el conjunto de tareas relacionadas con el mantenimiento de la infraestructura de los hogares y los cuidados de las personas que conviven en ellos. Tradicionalmente, dicho trabajo se ha atribuido a las mujeres a partir de un proceso de socialización diferencial por razón de género que las ha convertido en las principales responsables del hogar-familia y las ha subordinado a los hombres cabeza de familia. Un modelo familiar reforzado por el contrato sexual sobre el cual se construye el Estado del Bienestar, tal y como se ha explicado en epígrafes anteriores.

Ciertamente, las políticas públicas del Estado del Bienestar han contribuido a romper el rol de la mujer ama de casa promocionando su incorporación al mercado de trabajo. Tal y como ya hemos señalado, menos impulso han tenido las políticas destinadas a promocionar la presencia masculina en las responsabilidades domésticas y de cuidados. De modo que la tendencia general, sobre todo en los últimos años, ha sido facilitar la combinación del trabajo remunerado con el trabajo doméstico-familiar sin tener en cuenta su desigual distribución entre hombres y mujeres dentro de los hogares. De ahí surgen las críticas a las políticas de conciliación pensadas y destinadas exclusivamente para las mujeres (Torns, Borràs y Carrasquer, 2004; Strati-gaki, 2004; Torns *et al.*, 2006).

En la mayoría de países europeos la única vía de actuación destinada a promocionar la participación de los hombres en el trabajo do-

méstico-familiar son los permisos de paternidad. Unos permisos que, en la medida que se limitan a promocionar las responsabilidades masculinas en las tareas de cuidados de los menores, perpetúan la invisibilidad del resto de tareas domésticas. A saber, aquellas menos "agradables", que coinciden con las menos reconocidas social y económicamente. Reflejo de ello es la menor o mayor profesionalización de los servicios domésticos ofrecidos por el Estado y/o el mercado.

Antes de analizar los datos sobre los permisos de paternidad, parece cuando menos oportuno conocer cuál es la participación de los hombres en el trabajo doméstico en general y en el trabajo de cuidados en particular. Para ello, a continuación se analizan los últimos datos sobre *uso del tiempo* comparables a nivel europeo, en concreto, sobre uso del tiempo de trabajo remunerado, trabajo doméstico-familiar y tiempo libre. El principal objetivo es analizar la presencia y las responsabilidades masculinas en la domesticidad; para ello resulta interesante conocer también cómo los cambios en la participación de los hombres, en el caso de haberlos, influyen sobre los usos del tiempo de las mujeres.

Tal y como se puede ver en la tabla 6, existen diferencias y similitudes notables entre los modelos de régimen de bienestar objeto de estudio. En primer lugar, cabe destacar cómo en España, dentro del modelo del sur o mediterráneo, persiste una desigual distribución de la carga total de trabajo entre hombres y mujeres. En concreto, las mujeres acumulan casi una hora más de trabajo al día que los hombres si se suma el tiempo dedicado al trabajo remunerado y al trabajo doméstico-familiar.

Por el contrario, si se analizan los datos relativos al modelo escandinavo, por ejemplo, el caso de Noruega, se observa una mayor igualdad de género en la distribución de la carga total de trabajo reduciéndose la diferencia entre hombres y mujeres a cuatro minutos al día. Pero esta diferencia entre ambos países desaparece cuando se analiza la distribución del tiempo dedicado al trabajo remunerado y al trabajo doméstico-familiar. Básicamente porque tanto en el caso español como en el noruego las mujeres dedican más tiempo al trabajo doméstico-familiar y los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado, aunque destacan mayores diferencias entre países para el caso de los hombres, siendo los noruegos los que más tiempo dedican al trabajo doméstico-familiar. En cambio, los hombres y las mujeres españolas dedican más tiempo al trabajo remunerado que sus homólogas y homólogas noruegas, pero las mujeres de ambos países dedican

prácticamente la misma cantidad de tiempo al trabajo doméstico familiar (tabla 6). Parece posible apuntar que una de las razones de dichas diferencias se encuentra en los distintos modelos de bienestar que amparan la vida cotidiana de la población junto a las pautas culturales vigentes en cada sociedad. Ello ayudaría a explicar por qué la carga total de trabajo es inferior en los países nórdicos. Pues, por un lado, allí el Estado asume más responsabilidades respecto al trabajo doméstico y de cuidados, básicamente, con una mayor oferta de servicios públicos. Y, por otro lado, cabe recordar las diferencias en las culturas de trabajo de cada país. En los países nórdicos no se da el fenómeno del "presentismo laboral" característico del contexto español, donde existe una cultura del trabajo que, a menudo, parece premiar la cantidad de horas trabajadas por encima de la productividad. Un fenómeno que explicaría las largas jornadas laborales de los hombres españoles en comparación con las de otros países (Torns *et al.*, 2006).

TABLA 6. Tiempo de trabajo y carga total de trabajo, personas ocupadas según género (horas y minutos por día) *

	Trabajo remunerado/ estudio		Trabajo doméstico- familiar		Carga total trabajo	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
España.....	4:57	6:11	3:29	1:20	8:26	7:31
Italia	4:39	6:13	3:51	1:10	8:30	7:23
Finlandia	4:20	5:32	3:21	1:59	7:41	7:31
Noruega.....	3:46	4:56	3:26	2:12	7:12	7:08
Suecia.....	4:05	5:17	3:32	2:23	7:37	7:40

* Cabe señalar que los datos de la tabla hacen referencia a toda la población de 20 a 74 años con independencia de su situación laboral, de modo que la información recoge los usos del tiempo de la población ocupada e inactiva.

Fuente: Elaboración propia. Aliaga (2006), Eurostat Statistics in focus 4/2006.

Además de la cantidad de horas dedicadas al trabajo doméstico-familiar, es interesante analizar el contenido de las mismas. Básicamente, porque la distribución de tareas dentro del hogar ni es casual ni natural, sino social. Es decir, depende de las mismas relaciones de poder y subordinación que condicionan la carga total de trabajo. En este senti-

do, los datos de la tabla siguiente ponen de relieve la persistencia de la división sexual del trabajo en la domesticidad en todos los países estudiados. Lo que induce a pensar que las políticas destinadas a promover la participación de los hombres en la esfera doméstica, cuando existen, sólo se ocupan de garantizar tiempo para el trabajo doméstico, pero no garantizan la distribución de las tareas. Este es el caso de los permisos de paternidad que se analiza más adelante.

Los porcentajes de la tabla 7 evidencian la feminización y masculinización de dichas tareas domésticas: las actividades masculinas por excelencia son las reparaciones del hogar y la jardinería, mientras que la actividad más feminizada es el lavado y planchado de la ropa. El valor simbólico y el carácter de ambas actividades tienen pocos puntos en común. Es bien sabido que las tareas de bricolaje se han asociado tradicionalmente a los valores propios de la masculinidad; en contraste, el lavado y planchado de la ropa tiene connotaciones relacionadas con la servidumbre propia del servicio doméstico. Además, las tareas de mantenimiento del hogar no responden a la lógica sincrónica y cotidiana característica del mantenimiento de la ropa. Un carácter que sin duda influye en el bienestar de las personas. Así pues, la mayor dedicación de tiempo al trabajo doméstico no garantiza una mayor igualdad entre géneros dentro de los hogares. Una cuestión que parece que no han tenido en cuenta los países nórdicos, donde el aumento de la participación masculina en la domesticidad se traduce en porcentajes superiores de las actividades más masculinizadas. En esta misma línea argumental se encuentran los datos de los interesantes trabajos de Merla (2007) y de Trellu (2007), sobre los hombres que son padres de su casa (es decir, no están presentes en el mercado laboral), en el primer caso, y sobre los hombres que se acogen a licencias parentales de larga duración, en el segundo caso. En ellos se muestra cómo estos hombres, en cuanto a las tareas domésticas, se dedican principalmente a la realización de actividades asociadas tradicionalmente a la masculinidad, como son pintar la casa, reformar habitaciones, bricolaje etcétera, actividades que compaginan con las de cuidado de los menores.

Siguiendo con el análisis del aumento que se da en las tareas de cuidados de los menores por parte de los hombres del norte de Europa, podemos apuntar que son unas tareas con mayor reconocimiento social. De todos modos, sería preciso conocer qué se considera tiempo dedicado al cuidado de menores, ya que distintos estudios ponen de manifiesto las diferencias en la concepción de las responsabilidades asociadas a la figura del padre y de la madre (Singly, 1999; Bimbi,

1999). No parece extraño pensar que el tiempo que el padre dedica a los hijos/as tiene un contenido más lúdico y satisfactorio que el tiempo que dedica la madre al ocuparse de ellos. Por ejemplo, no es lo mismo bañar a los menores que darles la cena. Ello ayudaría a explicar por qué la distribución de los porcentajes por países no coincide con la oferta y usos de los permisos de paternidad que se da en cada uno de ellos. Pues, según los datos de la tabla 7, los hombres españoles participan un poco más (13%) que los hombres noruegos (12%), finlandeses (8%) y suecos (11%) en los cuidados de los menores. Aún más, la participación de los hombres españoles supera la participación de las mujeres; por el contrario, las mujeres noruegas participan más en los cuidados de los menores que sus compañeros.

TABLA 7. Distribución de las actividades domésticas entre las personas de 20-74 años según género (%), 2006

Trabajos	España		Italia		Finlandia		Noruega		Suecia	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Cocinar.....	27	20	25	12	23	15	22	17	23	17
Lavar platos.....	10	4	11	5	6	3	9	6	10	7
Limpiar.....	21	13	28	15	21	26	16	14	14	13
Lavar y planchar ropa.....	11	1	11	0	12	1	12	1	10	3
Jardinería.....	1	9	2	16	3	4	4	7	4	7
Reparaciones....	0	6	0	6	2	15	2	17	2	13
Compras y servicios.....	12	20	11	23	14	20	12	15	13	15
Cuidado menores	10	13	9	12	12	8	15	12	13	11
Otras.....	8	14	3	11	7	8	8	11	11	14
Total (tiempo).....	4:55	1:37	5:20	1:35	3:56	2:16	3:47	2:22	3:42	2:29

Fuente: Elaboración propia. Aliaga (2006), Eurostat Statistics in focus 4/2006.

Finalmente, es interesante analizar cómo la participación y distribución del trabajo doméstico afecta a la actividad laboral, pues es sabido que la disponibilidad en el mercado laboral depende, en buena medida, de las responsabilidades domésticas. En este sentido, las medidas europeas muestran la pareja de doble ingreso con dos jornadas

completas como la situación más frecuente entre la población (45%), seguida de las parejas donde sólo trabaja el hombre (29%) y las parejas donde el hombre trabaja a tiempo completo y la mujer a jornada parcial (19%). Ahora bien, si se suman estos dos últimos porcentajes (48%), debe precisarse que las parejas de doble ingreso no superan a las parejas con una distribución del trabajo afín al modelo familiar *male breadwinner*. Y cuando lo hacen, en la mitad de los casos no supone dos jornadas completas. Una cuestión que parece responder al mantenimiento del peso simbólico de las pautas socioculturales de dicho modelo familiar en el momento de tomar decisiones sobre el tipo de presencia dentro del mercado laboral. Esta situación, casi general en todos los países europeos, no lo es para Finlandia, donde la mayoría de parejas están formadas por dos jornadas completas. Una tendencia que no se puede desvincular de las políticas públicas impulsadas por un Estado del Bienestar más fuerte que el de los países mediterráneos. Pues como muestran los porcentajes de la tabla 8, en estos últimos persiste la importancia material y simbólica del modelo familiar *male breadwinner*.

En definitiva, pues, analizados los datos sobre trabajo remunerado y trabajo doméstico, parece constatar lo que apuntan otros estudios

TABLA 8. Organización del trabajo remunerado en parejas de 20-49 años donde como mínimo uno de los dos está ocupado (% parejas), 2003

País	Hombre y mujer jornada completa	Sólo hombre trabaja	Hombre y mujer tiempo parcial	
			Hombre jornada completa y mujer tiempo parcial	Sólo mujer trabaja
España.....	44	43	9	3
Italia.....	38	45	13	2
Finlandia.....	63	21	7	7
UE-25.....	45	29	19	5

Fuente: Eurostat, 2003.

acerca de la influencia de las políticas públicas del Estado del Bienestar sobre la distribución de los trabajos y los usos del tiempo. A saber, una clara relación entre los modelos de bienestar y el tiempo de trabajo remunerado. Por el contrario, los efectos políticos no parecen influir ni en el tiempo de trabajo doméstico ni en el tiempo de cuidados (Gershuny y Sullivan, 2003). En el caso que nos ocupa, dicha hipótesis parece que se cumple, puesto que el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral ha sido superior en los países nórdicos que en los países mediterráneos, mientras que la participación de los hombres en la esfera doméstica no se ha dado en sintonía con el cambio anterior. En cualquier caso, como apunta Nyeberg (2008), cabe señalar que primero ha sido el empleo femenino y, más tarde, las políticas para que las mujeres se mantengan en el mercado de trabajo. Es decir, la presencia de las mujeres en el mercado laboral ha sido la causa y no el efecto de las políticas.

4. Los hombres y el trabajo de cuidado. El permiso de paternidad

La presencia de las mujeres en el mercado laboral y la búsqueda de la igualdad en el mismo han sido dos reivindicaciones históricas por parte de las feministas y los movimientos de mujeres. Este proceso, acompañado de no pocas luchas, se ha traducido en una serie de derechos y políticas de cara a favorecer una mayor igualdad en el ámbito productivo, político y social. En cambio pocos o escasos han sido los movimientos de hombres¹ y las reivindicaciones de los mismos para estar presentes y asumir responsabilidades doméstico-familiares. Ha sido necesario que desde las mismas políticas pensadas para aumentar la presencia de las mujeres en el mercado laboral se ponga en eviden-

¹ En Suecia se creó en 1991 un "grupo de papás" con el objetivo de que los permisos parentales fueran utilizados por los padres, ya que en la práctica eran utilizados por las madres. También hay que hacer una mención especial a los grupos de hombres que desde hace una década escasa se han ido constituyendo en algunas ciudades españolas, siendo pioneros los de las ciudades de Sevilla y Jerez de la Frontera. Así mismo, es preciso señalar el trabajo que desde el Ayuntamiento de Jerez se viene realizando en su programa de hombres (www.hombresigualdad.com). También conviene resaltar las campañas de sensibilización para la incorporación de los hombres en la igualdad de género que la asociación AHIGE (Hombres por la Igualdad de Género) viene realizando desde 2001 (www.ahige.org).

cia la necesidad de llevar a cabo acciones para que los hombres empiecen a asumir responsabilidades como padres que vayan más allá de la de simple sustentador.

Es a partir de la directiva 96/34 de la Unión Europea que se promueven los permisos de paternidad. En ella se establece que tanto los trabajadores como las trabajadoras tienen derecho a un permiso individual, de tal manera que una parte del mismo no sea transferible, con el objetivo de motivar a los padres a disfrutar de su permiso. Se trata de una directiva que nace bajo el objetivo fundamental de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, al tiempo que trata de animar a los padres a compartir las responsabilidades familiares.

La implementación de esta directiva ha sido diversa y muestra una gran variabilidad en el conjunto de los países de la Unión Europea. Pero cabe destacar, tal y como muestra el informe de la Comisión Europea del año 2003, que han sido los países escandinavos, concretamente Finlandia y Suecia² los pioneros dentro de la Unión Europea en establecer un permiso de paternidad exclusivo para el padre. Se trata de un permiso que, si no es utilizado por el padre, este lo pierde. Este tipo de permiso abre la puerta a la incorporación del hombre en el ámbito de los cuidados de los hijos/as, sin entrar en colisión con el permiso de la madre. En cambio en los permisos compartidos, que son mayoritarios en el resto de países³, la duración de los mismos se puede dividir entre los dos miembros de la pareja. Pero esta condición presenta un doble agravante. Primero, porque se asume que el permiso pertenece a la madre y es ella la que a título personal cede al padre una parte del mismo. Y en segundo lugar, porque deja en manos de la pareja una cuestión social que trasciende a la misma, la división sexual del trabajo, en la que se asume que el trabajo de cuidado es propio de las madres. Así mismo, tal y como apuntan Fusulier y Marquet (2007), el permiso parental que disfruta la madre en exclusividad no produce otra cosa que naturalizar la maternidad a nivel simbólico, y a nivel doméstico acrecienta la diferencia y desigualdad entre padres y madres respecto al trabajo de cuidados de los

² Suecia estableció el permiso de paternidad exclusivo para el padre ya en el año 1995, antes de la directiva europea, cuya duración era de un mes y a partir del año 2002 se ha prologado en un mes más.

³ Actualmente se están extendiendo los permisos exclusivos para padres, como es el caso español, en el que a partir de la aprobación de la Ley de Igualdad en 2007, los padres españoles pueden disfrutar de 15 días de permiso.

hijos. Y en referencia al mercado laboral, establece una mayor desventaja para las mujeres respecto de los hombres.

La paternidad no está concebida socialmente como una actividad de cuidado que concierne a los hombres desde los primeros días de vida de las criaturas. El estudio *European's Attitudes to Parental Leave* (2004) nos aporta evidencias empíricas al respecto. Este estudio realiza un balance sobre la percepción que tienen los hombres europeos en referencia al permiso de paternidad. La mayoría de los varones no se plantea la posibilidad de pedir dicho permiso, concretamente en el 84% de los casos. Un porcentaje que es más acentuado en el caso español, donde el 95% de varones consultados aseguran no pensar siquiera en dicha posibilidad. Son los países escandinavos (Suecia y Finlandia) los que muestran los porcentajes más altos de hombres que disfrutan o están dispuestos a disfrutar del permiso de paternidad con el objetivo de estar más tiempo con sus hijos. A pesar de ser los países donde los hombres inician un cambio de mentalidad, los porcentajes son escasos, el 24% para Suecia y el 14% para Finlandia. Contrariamente, los países del sur de Europa (España, Portugal, Italia, etcétera) no perciben ni demandan un tiempo para estar con los hijos/as. Alguna de las hipótesis explicativas, tal y como han mostrado otros estudios, van en la línea de considerar que para los padres del sur el tiempo que se pasa con los hijos/as es un tiempo que carece de valor; ello es debido a que socialmente la crianza y el tiempo dedicado a la misma es un tiempo para las madres, un tiempo femenino. Son pocos los hombres, tan sólo el 4% para la Unión Europea, que consideran que tanto ellos como las madres tienen derecho a disfrutar de un permiso, ya que ambos son padres y deben participar en igualdad. Y, de nuevo, los extremos son los países escandinavos y los del sur, así para España es el 0% y para Suecia el 12%. Una mirada sobre las características de estos padres dispuestos a iniciar una paternidad más compartida nos muestra que son los más jóvenes y los que poseen niveles más altos de estudios los que más informados y más dispuestos están a utilizar el permiso de paternidad. Aunque para el caso español cabe señalar en sentido positivo la gran acogida que han tenido las dos semanas de permiso de paternidad exclusivo para el padre, instaurado desde marzo de 2007. Según datos del Ministerio de Trabajo, durante el primer año de aplicación, 173.171 hombres disfrutaron del permiso, lo que representa el 53% de los padres (dato que corresponde al intervalo de marzo, momento en que entra en vigor la ley, hasta diciembre). El segundo año la acogida ha sido mayor, siendo utilizado por 279.756 hombres, lo que representa el

79% de los padres y nos acerca al éxito que han tenido estos permisos en los países nórdicos.

Siguiendo con el análisis de la aplicación y aceptación de los permisos de paternidad, merecen una atención especial tres países escandinavos, concretamente Suecia, Noruega e Islandia, los dos últimos aunque no formen parte de la Unión Europea. El primero es pionero en estas políticas y el segundo es el país donde los padres han utilizado dicho permiso durante más tiempo y con mayor intensidad⁴.

Suecia, en el año 1974, fue el primer país del mundo en introducir el permiso de paternidad, que permitía a ambos padres las mismas posibilidades para estar en casa con el recién nacido hasta los 6 meses, con una cobertura del salario del 90%, aunque en un principio esta cantidad era menor. En la práctica, este permiso era utilizado exclusivamente por las madres. A partir del año 1989 el permiso se extiende a 12 meses, la mitad de los cuales estaban reservados para el padre, siendo posible utilizarlo completamente o transferirlo a la madre. También era posible reservar parte del mismo y utilizarlo en otras ocasiones hasta la edad de 8 años de la criatura. Con todo, seguía siendo utilizado mayoritariamente por las madres. Pero es a partir del año 1995 cuando se introduce el mes no transferible para los padres, ampliado a 2 meses en el año 2002. A partir de dicha exclusividad se ha dado un cambio significativo en la utilización del permiso; desde el año 1995 hasta 2005, el 77% de los padres han utilizado el permiso de paternidad. Las investigaciones en dicho país muestran que compartir el permiso no es sólo una cuestión de padres suficientemente motivados, sino de madres dispuestas a permitir esta oportunidad a sus parejas. Son mayoría las madres suecas que se consideran mejores cuidadoras de sus hijos que sus padres. Según un estudio publicado en el año 2003 el 18% de los hombres prefiere un reparto más igualitario, mientras que sólo un 13% de las mujeres está de acuerdo con dicho reparto (Chronholm, 2007). A pesar de ello cabe señalar el cambio que estos permisos conllevan en las mentalidades y actitudes de los padres. Los estudios sobre los padres suecos que han disfrutado del permiso de paternidad señalan que el cambio real se produce por el hecho de estar solos y durante un periodo prolongado con las criaturas. Si, en cambio, utilizan el permiso como unas vacaciones y están con la criatura al mismo tiempo que las madres, consideran a la madre como la principal cuidadora. Así

⁴ Para una información más amplia de estos países consultar el estudio europeo (FOCUS) *Fostering Caring masculinities* (www.caringmasculinities.org).

mismo reconocen lo importante que es establecer en los primeros meses la relación con sus hijos/as.

En el año 1993 Noruega establece por ley el permiso de paternidad de 4 semanas para el padre. Es el primer país del mundo que establece un permiso de paternidad que no se puede compartir ni ceder. A partir del año 2006 este permiso se ha ampliado a 6 semanas. Además de estas 6 semanas, los padres pueden repartirse un total de 48 semanas. Si el permiso es en total de 54 semanas, cobran el 80% del sueldo; si es de 44 semanas, cobran el 100% del salario.

En el año 2004, el 71% de los padres noruegos utilizaron el permiso de paternidad de 4 semanas. En cambio, solamente un 17% de los hombres ampliaron su permiso de las 4 semanas mínimas por ley. Este porcentaje ha mejorado muy poco desde el año 2000 (11%). Las investigaciones realizadas que tratan de explicar la baja demanda de ampliación del permiso por parte de los hombres, apuntan fundamentalmente a dos razones:

- Las madres consideran como propio el permiso y no lo quieren ceder.
- Los hombres consideran que perderían oportunidades laborales en caso de cogerlo, ya que en sus trabajos no se espera que lo hagan.

En el caso de Islandia, es a partir del año 2000 cuando se establece el permiso de paternidad obligatorio, teniendo una fuerte aceptación: en el primer año ya lo disfrutaron el 82,4% de los padres con una media de 39 días de permiso. Estos datos han ido mejorando, y en el año 2004 el 89,8% de los padres utilizó el permiso, con una media de 96 días. Si comparamos estos datos respecto a las madres, tenemos que el 100% de ellas han disfrutado del permiso, con una media de 180 días, un porcentaje que se ha mantenido prácticamente constante desde el año 2001 hasta la actualidad. Por tanto, se trata de un país ejemplar al respecto, en el sentido de que las mujeres se han mantenido de manera constante y son los hombres, padres, los que han ido avanzando posiciones, aumentando su presencia en el espacio del cuidado de los hijos. Los estudios que se han realizado al respecto, en los países nórdicos (Ingólfur V. Gíslason, 2006; Christoffersen, 1998), señalan que una de las claves para que el hombre acceda y aumente el tiempo de cuidado de las criaturas radica en la posición laboral de la madre: son las mejores condiciones laborales de las madres las que favorecen que los hombres asuman una mayor responsabilidad respecto a los hijos/as.

Un balance de las políticas respecto a los permisos de paternidad en estos países pioneros nos muestra dos aspectos fundamentales para el éxito de las mismas. De un lado, deben ser políticas ligadas a otras que mejoren las condiciones laborales de las mujeres. Es decir, las responsabilidades domésticas y los trabajos de cuidados asumidos tradicionalmente por las mujeres son más compartidos por los varones cuando la posición laboral y las condiciones de trabajo de ambos géneros son más igualitarias. Así mismo, un Estado del Bienestar más fuerte y con unas políticas de servicios sociales universales para el cuidado de las personas dependientes favorece la permanencia de las mujeres en el ámbito productivo y anima a los hombres a entrar en la esfera doméstica.

Por otro lado, existen las barreras culturales propias de las sociedades patriarcales de las que provenimos, donde a pesar de la diversidad cultural entre los diferentes países europeos, el hogar, la maternidad y la crianza de los hijos/as son vistos y asumidos socialmente como un ámbito fundamentalmente femenino. Un ámbito donde los hombres no han luchado por estar presentes, porque no ha sido valorado, a pesar de ser el espacio donde se proporciona el mayor bienestar, y en el que no es fácil su entrada porque las mujeres lo siguen asumiendo como propio (Torns, Borràs y Carrasquer, 2004). Sería necesario, por tanto, un nuevo contrato social entre los géneros, que facilitara una mayor y en mejores condiciones presencia de las mujeres en el mercado laboral, así como una mayor presencia y responsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico-familiar. Y para ello, las políticas desde las administraciones públicas, tanto las referidas al mercado de trabajo como las que facilitan la presencia de los hombres en el ámbito del hogar, resultan esenciales. Se trata de políticas, como los permisos de paternidad exclusivos para los padres, que tienen una gran aceptación, como muestran los últimos datos, y que representan cambios importantes de actitudes y valoraciones respecto a los trabajos de cuidado. Sobre todo por parte de aquellos hombres que han accedido a los mismos con el propósito para el cual ha sido creados.

5. Conclusiones

Este artículo parte de la constatación del aumento de la presencia femenina en el mercado de trabajo durante los últimos años con el objetivo de analizar qué ha sucedido con la presencia masculina en la

esfera doméstica. Diversos estudios han puesto de relieve el aumento de la actividad laboral femenina en los países de la Unión Europea, pero son pocos los que se han interesado por la participación masculina dentro de los hogares.

Para responder a dicho interrogante, en primer lugar, se ha tenido en cuenta el marco teórico que configuran los hallazgos de las especialistas en políticas sociales. En concreto, aquellos que ponen de manifiesto los distintos modelos de bienestar en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En este sentido, se ha considerado que el trabajo de cuidados emerge como una de las dimensiones centrales y, más concretamente, los usos de los permisos de paternidad como un indicador clave. El caso es que desde las mismas políticas pensadas para aumentar la presencia de las mujeres en el mercado laboral se ha puesto en evidencia la necesidad de llevar a cabo acciones para que los hombres asuman responsabilidades como padres, más allá de la simple responsabilidad de sustentador.

En segundo lugar, para la aproximación empírica a dichas políticas, se han analizado algunos de los datos estadísticos sobre usos del tiempo disponibles a nivel europeo. Para ello, se ha empezado con el análisis del mercado laboral. Efectivamente, una de las transformaciones más importantes que se han dado para el conjunto de países de la Unión Europea ha sido el incremento de la presencia femenina en el mercado de trabajo. Sobre todo la manera de estar presentes en el mismo, puesto que se ha pasado de una presencia intermitente a lo largo de la vida a una mayor continuidad durante todas las etapas del ciclo de vida, si bien cabe recordar que dicha continuidad femenina supone una dedicación distinta a la masculina, tal y como constatan las cifras sobre el tipo de jornada laboral según género. Pero más allá de la tendencia general, se observa que no se trata de un proceso homogéneo para toda Europa, ya que se aprecian diferencias entre los países del norte y del sur: los hombres, ya sean del norte o del sur, presentan tasas de participación en el mercado laboral muy similares, mientras que las mujeres del sur están significativamente menos activas laboralmente que las del norte. Ello parece indicar que las políticas de igualdad dirigidas al ámbito público han tenido éxito en los procesos de incorporación femenina al mercado laboral, pero que no han servido para alterar, de momento y de manera significativa, la distribución desigual de la carga de trabajo entre hombres y mujeres.

Una conclusión que se constata con el análisis, en tercer lugar, de las presencias y las responsabilidades masculinas en la domesticidad.

En este sentido, cabe destacar una mayor persistencia de la desigual distribución de la carga total de trabajo entre hombres y mujeres de los países del sur de Europa, mayor que en los países del norte, aunque esta diferencia entre ambos modelos de bienestar desaparece cuando se analiza la distribución del tiempo dedicado al trabajo remunerado y al trabajo doméstico-familiar. Básicamente, porque en todos los casos las mujeres dedican más tiempo al trabajo doméstico-familiar y los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado. De modo que persiste la división sexual del trabajo en la domesticidad; así lo ponen de manifiesto la feminización y la masculinización de determinadas tareas domésticas y, sobre todo, las diferencias de género respecto al tiempo de libre disposición personal —mayor entre los hombres.

Con todo, se observa que el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral ha sido mayor en los países nórdicos que en los países mediterráneos, mientras que la participación de los hombres en la esfera doméstica no se ha dado en sintonía con el cambio anterior. Si bien es cierto que dicha sintonía ha sido mayor en aquellos países donde el Estado del Bienestar es más fuerte.

Un aspecto, este último, que nos conduce a la tercera cuestión analizada en esta comunicación, a saber, los usos de los permisos de paternidad. En este sentido, las medidas que han resultado ser más eficaces han sido aquellas que establecen un permiso de paternidad exclusivo para el padre; este abre la puerta a la incorporación del hombre en el ámbito de los cuidados de los hijos/as, sin entrar en colisión con el permiso de la madre. En cualquier caso, los datos muestran que la paternidad no está concebida socialmente como una actividad de cuidado que concierne a los hombres desde los primeros días de vida de las criaturas. Esto explicaría por qué en los países del norte, donde los hombres inician un cambio de mentalidad gracias a unas políticas más eficaces, aunque aumenta el porcentaje de hombres que se acogen a los permisos de paternidad, la duración de los mismos es muy inferior al de las madres. Y, de la misma forma, también explicaría por qué en los países del sur los hombres no perciben ni demandan un tiempo para estar con los hijos/as. En el trasfondo de dichas tendencias cabe tener en cuenta la influencia, en primer lugar, de unas madres que consideran como propio el permiso y no lo quieren ceder. Y, en segundo lugar, de unos hombres que consideran que perderían oportunidades laborales en caso de cogerlo, ya que en sus trabajos no se espera que lo hagan.

En definitiva, el balance de las políticas realizado a través de los datos estadísticos disponibles nos muestra dos aspectos fundamentales

para el éxito de las mismas. De un lado, la necesidad de pensar y diseñar las políticas laborales y de cuidados de manera conectada y no aislada. Básicamente, porque las responsabilidades y disponibilidades domésticas y de cuidados condicionan las responsabilidades y disponibilidades laborales, y viceversa. Por otro lado, cabe no olvidar las barreras culturales propias de las sociedades patriarcales, donde se atribuye al hombre el papel de ganador del pan y a la mujer el papel de esposa y madre. Este carácter androcéntrico del Estado del Bienestar supera la diversidad cultural entre los diferentes países europeos. El caso es que los hombres no han luchado por estar presentes en la esfera doméstica, mientras que las mujeres han luchado por estar presentes en el mercado laboral. La razón fundamental de estas diferencias cabe buscarla en el escaso reconocimiento social y económico del trabajo doméstico y de cuidados, que, paradójicamente, es necesario para la reproducción de la mano de obra e imprescindible para el bienestar. En este sentido, todas las voces apuntan como solución un nuevo contrato social entre los géneros que permita revisar las presencias y ausencias femeninas y masculinas en la esfera laboral y la esfera doméstica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril, P. y Romero, A. (2008), «Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación», *Sociología del Trabajo*, núm. 64, pp. 41-64.
- Balbo, L. (1994), «La doble presencia», en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany, *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria-Fuhem.
- Bettio, V. y Plantenga, J. (2004), «Comparing care regimes in Europe», *Feminist Economics*, vol. 10, núm. 1, pp. 85-113.
- Bimbi, F. (1999), «Measurement, Quality and Social Changes in Reproduction Time: the Twofold Presence of Woman and Gift Economy», en Y. Hufton y O. Kravaritou (coords.), *Gender and the use of time*, La Haya, Kluwer Law Int., pp. 151-172.
- Borderías, C.; Carrasco, C. y Alemany, C. (1994), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria-Fuhem.
- Christoffersen, Mogens Nygaard (1998), «Growing up with Dad: A Comparison of Children Aged 3-5 Years Old Living with Their Mothers or Their Fathers». *Childhood: A Global Journal of Child Research*, 5 (1): 41.

- Chronholm, A. (2007), «Father's Experience of Shared Parental Leave in Sweden», *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, vol. 38, núm. 2, pp. 9-25.
- Daly, M. (2000), *The Gender Division of Welfare*, Cambridge, Cambridge University Press.
- y Lewis, J. (1998), «Introduction: Conceptualising Social Care in the Context of Welfare State Restructuring», en J. Lewis (ed.), *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe*, Aldershot, Ashgate.
- y — (2000), «The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states», *British Journal of Sociology*, vol. 51, núm. 2, pp. 281-298.
- Esping-Andersen, G. (1993), *Los tres mundos del Estado del Bienestar*, Valencia, Edicions Alfons el Magnànim.
- Fusulier, B. y Marquet, J. (2007), «Presentation. Hommes, pères et travailleurs», *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, vol. 38, núm. 2 pp. 1-7.
- Gardiner, J. (2000), «Rethinking self-sufficiency: employment, families and welfare», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 24, pp. 671-689.
- Garrido, L. (1993), *Las dos biografías de la mujer en España*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Gershuny, J. y Sullivan, O. (2003), «Time Use, gender, and Public Policy Regimes», *Social Politics*, vol. 10, núm. 2, pp. 205-227.
- Gislason, I.V. (2006), «Icelandic National Report», disponible en http://www.caringmasculinities.org/National_Reports/Icelandic.
- Hernes, H. (1990), *El poder de las mujeres y el Estado del Bienestar*, Madrid, Vindicación Feminista.
- (1996), «Las mujeres y el Estado del Bienestar: la transición de la dependencia pública a la dependencia privada», en A. Showstack Sassoon (ed.), *Las mujeres y el estado*, Madrid, Vindicación Feminista Publicaciones.
- Hufton, O. y Kravaritou, Y. (1999), *Gender and the use of time*, La Haya, Kluwer Law Int.
- Larsen-Asp, M. y Rusnes, I. (2006), «Norwegian National Report», disponible en http://www.caringmasculinities.org/National_Reports/Norway.
- Lewis, J. (ed.) (1998), *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe*, Aldershot, Ashgate.
- (2000), «Política familiar y mercado laboral: el caso de Gran Bretaña desde una óptica europea», en M. Maruani, Ch. Rogerat y T. Tornes, *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, Barcelona, Icaria, pp. 207-216.
- Merla, L. (2007), «Masculinité et paternité à l'écart du monde du travail: le cas de pères au foyer en Belgique», *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, vol. 38, núm. 2, pp. 143-163.
- Moreno, S. (2007), *Temps, treball i benestar: una aproximació des de la vida quotidiana* (tesis doctoral, <http://www.tesisenxarxa.net/>).
- Murillo, S. (1996), *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*, Madrid, Siglo XXI.
- Nyberg, A. (2008), «Desarrollo del modelo de dos sustentadores/dos cuidadores en Suecia: el papel del sistema de educación infantil y de los per-

- misos parentales», en M. Pazos (dir.), *Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales, colección Estudios de Hacienda Pública, pp. 71-90.
- Pateman, C. (1994), *El contrato sexual*, Barcelona, Anthropos.
- Rubery, J. (1997), «What do women want from full employment?», en J. Philpott, *Working for Full Employment*, Londres, Routledge, pp. 63-80.
- ; O'Reilly, J.; Fagan, C. (2000), «El trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos, Alemania y el Reino Unido: ¿un nuevo contrato social entre los sexos?», en Chantal Rogerat, María Teresa Torns Martín y Margaret Maruani (dir.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona, Icaria.
- Sainsbury, D. (1996), *Gendering welfare states*, Londres, Sage Publications.
- Singly, F. (1999), «Une construction sociologique des temps maternal et paternal», en O. Hufton, O.; Y. Kravaritou (coord.), *Gender and the use of time*, La Haya, Kluwer Law Int., pp. 191-208.
- Stratigaki, M. (2004), «The cooptation of gender concepts in EU policies: the of work and family», *Social politics*, 11 (1), pp. 30-56.
- Thoursie, A. (2008), «El modelo de familia de dos sustentadores con un permiso parental prolongado: lecciones de Suecia», en M. Pazos (dir.), *Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales, col. Estudios de Hacienda Pública, pp. 131-160.
- Torns, T. (1997), «El tiempo parcial: una novedad en el mercado de trabajo español», disponible en EIRO (www.eiro.eurofound.ie/1997/03/word/es9703203fes.doc).
- (1999), «Las asalariadas: un mercado con género», en F. Miguélez y C. Prieto, *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 150-161.
- ; Borràs, V. y Carrasquer, P. (2004), «La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿Un horizonte posible?», *Sociología del Trabajo*, núm. 50, pp. 111-137.
- ; Miguélez, F.; Borràs, V.; Moreno, S. y Recio, C. (2006), *Noves organitzacions del temps de treball. Balanç d'actuacions a la Unió Europea*, Barcelona, CESB-Ajuntament de Barcelona.
- ; Borràs, V.; Moreno, S. y Recio, C. (2006), *Les polítiques de temps: un debat obert*, Barcelona, Ajuntament de Barcelona-Regidoria de Nous Usos del Temps.
- Trellu, H. (2007), «Recompositions et resistances de la masculinité et de la feminité, de la paternité et de la maternité à l'épreuve du conté parental pris par les hommes en France», *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, vol. 38, 2, pp. 123-141.

Resumen. «La incorporación de los hombres en la esfera doméstica»

El aumento de la actividad laboral femenina a lo largo de las últimas décadas en los países de la UE no se ha correspondido con un aumento de la actividad masculina dentro de los hogares. Esta presencia desigual se debe a factores políticos y culturales. Por un lado, en este artículo se plantea la importancia de un Estado del Bienestar fuerte con servicios sociales que faciliten la compaginación de la vida laboral y familiar. Ello explicaría la mayor participación masculina en las tareas domésticas y de cuidados de los hombres en los países nórdicos. Pero, por otro lado, la existencia de unos límites culturales que dificultan la redistribución de la carga total de trabajo entre hombres y mujeres. Para evidenciar estas hipótesis se analizan los datos disponibles en Eurostat, así como otras fuentes estadísticas oficiales de carácter nacional. Con todo, se pone de manifiesto que desde una perspectiva institucional no se debe olvidar, cuando se planifican y diseñan las políticas, el mantenimiento de unas relaciones de género desiguales respecto a los trabajos domésticos y de cuidados.

Palabras clave: masculinidad, desigualdades de género, carga total de trabajo, políticas sociales, división sexual del trabajo, permisos de paternidad.

Abstract. «The male incorporation into the domestic sphere»

The increase of the labour feminine activity throughout the last decades in the countries of the EU has not corresponded with an increase of the masculine activity in domestic works. This unequal presence owes to political and cultural factors. On the one hand, this article remarks the importance of a strong Welfare State with social services that facilitate the reconciliation of work and family life. It would explain the major masculine participation in Nordic countries in the domestic tasks and care. But, on the other hand, the existences of a few cultural limits that make the redistribution of the total workload difficult between men and women. To demonstrate these hypotheses we analyze the available information in Eurostat, as well as other statistical official national data. What is shown is that from an institutional perspective it is important to design social policies that consider the unequal relations of gender about domestic work and care.

Keywords: gender inequalities, masculinity, total workload, sexual division of labour, social policies, paternity leaves.

FORMATION EMPLOI
N° 106
Avril-Juin 2009

■ **DE L'INFLUENCE DU PARCOURS DE FORMATION SUR L'INSERTION : LE CAS DES DIPLÔMÉS SCIENTIFIQUES**

La diversité des parcours de formation conduit-elle à une diversité des insertions professionnelles ?

Catherine Béduwé, Bernard Fourcade et Jean-François Giret

■ **LES DIPLÔMES TRANSVERSAUX PEINENT À S'IMPOSER SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

Les diplômes transversaux prévus pour permettre des débouchés larges sont finalement peu appréciés par les entreprises.

Emmanuel Quenson

■ **LA PORTÉE FORMATRICE DE L'EXPÉRIENCE : ENTRETIENS AUPRÈS D'EMPLOYEURS DU SECTEUR DES SERVICES**

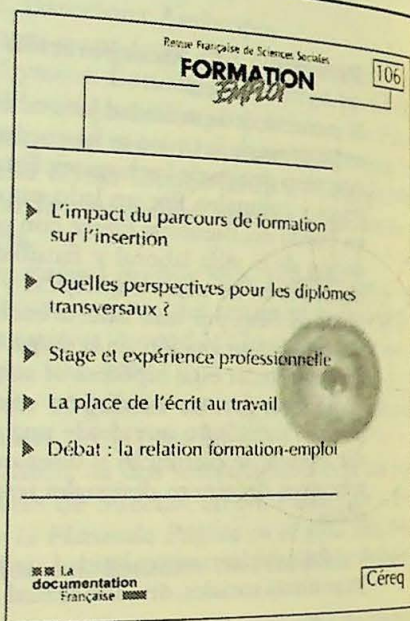
Dans quelle mesure les stages peuvent-ils devenir de l'expérience professionnelle ?

Franck Bailly, Alexandre Léné et Marie-Hélène Toutin

■ **LECTURE ET ÉCRITURE AU TRAVAIL : DES ENJEUX EN TERMES DE FORMATION ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL**

Une enquête souligne l'importance et la spécificité de la culture de l'écrit dans le monde du travail.

Frédéric Moatty et Françoise Rouard



■ **FAUT-IL ENCORE ET TOUJOURS DÉSESPÉRER DE LA RELATION FORMATION-EMPLOI ?**

Dialogue avec Paul Santelmann
Philippe Trouvé

■ **ÉLARGIR LE DÉBAT**

Réponse à Philippe Trouvé
Paul Santelmann

■ **NOTE DE LECTURE**

Présentation de l'ouvrage de Thomas Le Bianic et Antoine Vion, *Action publique et légitimités professionnelles*.
Par Dominique Bessières

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

Trayectorias laborales y enfoque de las capacidades

Elementos para una evaluación longitudinal de las políticas
de protección social

Joan Miquel Verd, Josiane Vero y Martí López *

Recibido: 21-III-2009

Versión final aceptada: 22-V-2009

Introducción

En los últimos tiempos, todo un conjunto de factores que caracterizan el mercado de trabajo y la protección social en Europa están sufriendo una serie de transformaciones que han afectado al modo de vida de los/as trabajadores/as. Una de las consecuencias más visibles de estos cambios es la creciente diferenciación de las posiciones y trayectorias laborales, así como la aparición de situaciones de vulnerabili-

* Este artículo se ha desarrollado en el marco del proyecto CAPRIGHT (Resources, rights and capabilities: in search of social foundations for Europe), coordinado por Robert Salais y financiado por el VI Programa Marco de la Comisión Europea (contrato CIT4-CT-2006-028549). El texto se ha beneficiado de los comentarios y discusiones colectivas mantenidas en el seno del proyecto.

Joan Miquel Verd, y Martí López son miembros del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Departamento de Sociología. Universidad Autónoma de Barcelona, Edificio B. 08193 Bellaterra, Barcelona. Josiane Vero, del Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (Céreq). 10 Place de la Joliette, BP 21 321, 13567 Marseille 02. Correos electrónicos: JoanMiquel.Verd@uab.cat; vero@cereq.fr; Marti.Lopez@uab.cat.

dad o precariedad que superan la situación concreta de las condiciones de trabajo y empleo. Por otro lado, estas posiciones y trayectorias laborales no pueden entenderse sin tener en cuenta sus conexiones con ámbitos no mercantiles, como el de la formación o del trabajo doméstico-familiar.

En este contexto, la Unión Europea ha ido elaborando durante los últimos diez años todo un conjunto de recomendaciones en materia de empleo y protección social que suponen, en cierto modo, un intento de tomar en consideración esta variabilidad en las trayectorias laborales, así como sus discontinuidades y conexiones con otras esferas de la vida. Ello supone introducir la dimensión temporal (más allá del corto plazo) en las políticas sociales y de empleo, poniendo de manifiesto las diferentes necesidades de las personas en función de su momento o estadio vital.

Son escasos los trabajos que, hasta el momento, mediante una aproximación biográfica longitudinal, han abordado el reto de evaluar hasta qué punto los sistemas de protección social están realmente adaptados a las circunstancias que acabamos de señalar. Y cuando lo han hecho, se ha tomado siempre una perspectiva que ha dejado de lado al sujeto y a su agencia. A partir del análisis y crítica de estos trabajos, se propone en el artículo combinar la perspectiva del ciclo de vida con el enfoque de las capacidades, de modo que sea posible identificar el grado en que las medidas de protección social suponen un desarrollo efectivo de la capacidad de elección de las personas.

En primer lugar se tratan en el artículo los cambios en el modelo de empleo y sus consecuencias sobre las trayectorias laborales. A continuación, se presenta la perspectiva del ciclo de vida y se revisan aquellos trabajos que inspirándose de algún modo en ella han abordado el análisis de las políticas sociolaborales de protección social. En tercer lugar se propone el enfoque de las capacidades como base teórico-metodológica para la evaluación longitudinal de la protección social, lo cual supone desarrollar la formulación original de Sen. Finalmente, se presentan las conclusiones.

1. Los cambios en el modelo de empleo. Consecuencias para las trayectorias laborales y la protección social

El modelo fordista que se desarrolló en Europa occidental después de la Segunda Guerra Mundial dio lugar a la condición salarial como

modelo de inserción social de los trabajadores (Castel, 1997). Este modelo supuso una relativa superación de la concepción liberal del trabajador como individuo, al pasar este a ser considerado desde una óptica colectiva: con el salario como institución social aparecen un conjunto de elementos que suponen una relativa desmercantilización de las condiciones de trabajo y vida, provocando también una relativa homogeneización y estandarización de las mismas. Tras los cambios ocurridos en los mercados de trabajo desde el final de la crisis económica de los años setenta, este modelo de empleo relativamente estable (para toda la vida, con sistemas de promoción, con jornadas y condiciones reguladas y previsibles para la mayoría de los/as trabajadores/as) se ha transformado en uno mucho más "flexible", en que una parte importante de los empleos son inestables y atípicos (temporales, a tiempo parcial, con horarios cambiantes...) y la rotación laboral, frecuente.

Otra dimensión a señalar, relacionada con la anterior, es la vinculada con las transformaciones en la protección social, donde se han generando espacios socioeconómicos fragmentarios y diversos. Mientras la integración social en base a la profesión que establecía la condición salarial aseguraba unos derechos sociales relativamente homogéneos entre aquellos que desarrollaban itinerarios laborales similares, en la actualidad se está produciendo una fragmentación e individualización de los mismos, producida por la multiplicidad de formas contractuales y los derechos que de ellas se derivan, por la diversificación de las fuentes de recursos de la protección social y por las propias estrategias empresariales de gestión de la fuerza de trabajo. Nos encontramos ante un modelo de expansión de la esfera mercantil y de una remercantilización de los servicios sociales a través de la privatización, liquidación, desaparición o precarización de determinados servicios sociales, garantizados más o menos universalmente en el fordismo (Alonso, 1999, pp. 51-60).

El conjunto de transformaciones señaladas ha supuesto que las trayectorias profesionales cambien su linealidad y estabilidad por una elevada discontinuidad y variabilidad a lo largo de todo el ciclo de vida (Alonso, 2007, p. 88). La mayor individualización de las carreras profesionales implica un aumento de las oportunidades de organización de la trayectoria biográfica (Périlleux, 2005), pero también el incremento sustancial de los riesgos de fracaso o la vulnerabilidad ante ellos (Beck, 1998; Fenton y Dermott, 2006), y por lo tanto una conectividad mayor que en el pasado entre empleo y pobreza.

A todo ello deben añadirse los efectos de las políticas que buscan la incorporación de las mujeres a la esfera productiva, en lo que se ha denominado *adult worker model* (Lewis, 2001; Annesley, 2007), o las medidas incentivadoras de la integración en y por el trabajo (*workfare*)¹. Se trata en la práctica de medidas destinadas a favorecer la “empleabilidad” de las personas y un uso masivo de la fuerza de trabajo, reduciendo, si es necesario, el coste de contratación para ciertos perfiles, al tiempo que se incentiva económicamente a las empresas para su uso.

Ante los cambios ocurridos, resulta difícil concebir las políticas de protección social y de empleo sin considerar sus vínculos con las trayectorias laborales e incluso las conexiones de estas trayectorias con otros ámbitos no mercantiles. En este sentido, la perspectiva del ciclo de vida ha pasado a jugar un papel cada vez más importante en las políticas promovidas por la Unión Europea (véase Klammer, 2004; Klammer, Muffels y Wilthagen, 2008). A día de hoy, esta aproximación se vincula no sólo a las “políticas económicas, de empleo y de mercado de trabajo, sino también a las políticas sociales, de pensiones y de igualdad de oportunidades, a los debates sobre la calidad de vida, al objetivo de un envejecimiento activo y a la agenda europea sobre políticas sociales” (Klammer, Muffels y Wilthagen, 2008, p. 5).

Como resultado, y dadas las situaciones de inestabilidad en las trayectorias laborales (y más en general, vitales), surge una pregunta casi obligada: ¿en qué medida las políticas sociales desarrolladas en los diferentes países europeos son capaces de ofrecer una protección efectiva ante tales situaciones de inseguridad y cambio en las vidas laborales de las personas? Ofrecer una respuesta adecuada a esta pregunta supone, en términos metodológicos, adoptar también una perspectiva biográfica longitudinal, tomando en cuenta las trayectorias de trabajadores y trabajadoras y el tipo de protección ofrecida en diferentes momentos y estadios de sus trayectorias. Como ha indicado Rubery, “uno de los mejores modos de conceptualizar y considerar tanto las diferencias en los modelos actuales [de protección social] como las presiones de cambio a las cuales están sometidos es contemplar estos modelos a través de la lente del enfoque del ciclo de vida” (2004, p. 1).

¹ Autores como Jessop (2002) conceptualizan el *workfare* en un marco global de redefinición del trabajador que debe servir como colaborador (*partner*) en el marco de la economía flexible, configurando un carácter emprendedor (*entrepreneurship behaviour*) individual.

Son ya algunos los trabajos que se han desarrollado en esta dirección. Se trata de investigaciones que, inspirándose en los planteamientos de la perspectiva del ciclo de vida, han tomado una aproximación longitudinal en la evaluación de los sistemas de protección social. En las páginas que siguen revisaremos estos trabajos, explicando antes, sucintamente, los rasgos principales del citado enfoque metodológico que los ha inspirado.

2. La perspectiva del ciclo de vida y la evaluación de la protección social

2.1. La perspectiva del ciclo o curso de vida

En este apartado abordamos las características principales de la perspectiva del *ciclo de vida* o del *curso de vida*. Aunque algunos autores (véanse Elliott, 2005, p. 73; o Heinz, 2003, p. xii) establecen diferencias entre una y otra concepción (*life cycle perspective* frente a *life course perspective*), ambos términos pueden tomarse como equivalentes. Es cierto que la idea de ciclo de vida implica una aproximación más biológica y cerrada, marcada fundamentalmente por la edad; pero, de hecho, los conceptos utilizados son fundamentalmente los mismos y la aproximación teórico-metodológica es también coincidente. Así pues, puede entenderse el ciclo o curso de vida como “la secuencia de acontecimientos y experiencias en una vida, desde el nacimiento hasta la muerte, y la cadena de estados personales y situaciones encontradas que influyen en y son influenciadas por esta secuencia de acontecimientos” (Runyan, 1982, p. 82).

Por lo tanto, dentro de los métodos biográficos, este tipo de aproximación² se caracteriza por situar en el primer plano del análisis la secuencia de situaciones que una persona o conjunto de personas puede(m) atravesar a lo largo de su(s) vida(s) en dominios tan variados como la familia, la educación o el empleo. Se trata, en consecuencia, de una aproximación multidimensional, que a menudo se centra en la interacción de las variadas esferas que constituyen la biografía. Además, en general, tal como señala Runyan (1982), se prima el estudio

² Sin duda, el estudio de Elder *The Children of the Great Depression* (1974) se puede tomar como ejemplo paradigmático y, de hecho, es frecuentemente considerado como una obra seminal dentro de la perspectiva.

de los factores macrosociales que influyen en el desarrollo de los itinerarios biográficos. El análisis se desarrolla en torno a un conjunto de conceptos centrales, tales como *trayectoria*, *transición* y *punto clave* o *de inflexión* (*turning point*); los revisamos brevemente a continuación.

La idea de *trayectoria* o itinerario hace referencia a la sucesión de situaciones que se suceden de forma longitudinal a lo largo de la vida, condicionados, como destaca Bynner (2005, p. 379), "por los recursos personales, financieros, sociales y culturales a los cuales los individuos tienen acceso, y por los contextos sociales e institucionales en los cuales los individuos se mueven".

El concepto de *transición* hace referencia a los cambios de estado que se producen en un corto lapso de tiempo a lo largo de la trayectoria biográfica. Algunas están marcadas por la edad, aunque aquello que normalmente es considerado importante en los análisis es la temporalización y secuenciación normativa de las transiciones entre diferentes situaciones (Sampson y Laub, 1993).

Por su parte, el concepto de punto de inflexión (*turning point*) hace referencia a una "ruptura biográfica", a un cambio en el sentido o dirección de la trayectoria vital. Es decir, mientras que una transición hace referencia simplemente a un cambio de estado, lo cual no tiene por qué suponer un cambio importante en el discurrir biográfico, un punto de inflexión sí supone una ruptura que marca o puede marcar el desarrollo posterior de la trayectoria. Son estos puntos de inflexión los que permiten reflejar, además, "el ejercicio efectivo de la agencia tanto en la creación como en la respuesta a oportunidades cercanas" (Bynner, 2005, p. 379).

2.2. Ciclo de vida y protección social

La perspectiva que sucintamente acabamos de caracterizar ha sido ampliamente utilizada desde los años ochenta en el estudio, entre otras cuestiones, de las trayectorias laborales; sin embargo sólo recientemente se ha tomado como aproximación teórico-metodológica en la evaluación de políticas públicas orientadas al empleo y la protección social. En estos casos, se utilizan o adaptan los conceptos centrales del enfoque del ciclo de vida para desarrollar una "aproximación integrada y comprehensiva, que vincula y combina los diferentes derechos y habilitaciones [*entitlements*] que tanto hombres como mujeres poseen en relación con los servicios básicos [*facilities*]" (Klammer, Muffels y Wilthagen, 2008, p. 47).

El trabajo de Schmid (1998; 2006) es una buena muestra de ello —y posiblemente es el más conocido de entre los que se han inspirado en esta perspectiva—. Sus reflexiones de entre los que se han inspirado en esta perspectiva —y posiblemente es el más conocido de entre los que se han inspirado en esta perspectiva—. Sus reflexiones en torno a los "mercados de trabajo transicionales" (*transitional labour markets*, TLM) son frecuentemente citadas, especialmente como "guía para el análisis, la gestión y la coordinación de las políticas de mercado de trabajo existentes y futuras" (Vielle y Walthery, 2003, p. 81).

El autor plantea, de entrada, cinco tipos principales de transición vinculadas a los mercados de trabajo (véase Schmid, 1998, pp. 10-11). Una vez delimitadas estas transiciones³, el autor traza una serie de criterios para evaluar la medida en que las políticas de empleo y los mecanismos de protección social desarrollados en Europa son capaces de ofrecer instrumentos que eviten las potenciales situaciones de riesgo biográfico en las trayectorias laborales (2006, pp. 9-19).

El planteamiento de Schmid, que tiene una clara orientación centrada en los puntos de inflexión biográficos, contrasta con la aproximación realizada por el conjunto de autores que han colaborado en diversos estudios publicados por la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (véanse, por ejemplo, Anxo y Erhel, 2005; Anxo y Boulin, 2005; 2006; Anxo *et al.*, 2007; Klammer, Muffels y Wilthagen, 2008), cuyo análisis se centra en la comparación de diversos estadios vitales. En estos trabajos, la idea de trayectoria biográfica se utiliza fundamentalmente como modo de abordar desde una perspectiva longitudinal los diferentes usos del tiempo entre hombres y mujeres, poniendo el acento en la relación entre trabajo doméstico y trabajo remunerado. Para ello se divide el ciclo de vida de las personas en diferentes etapas, proponiéndose una tipología de estadios vitales por los que pasarían la mayoría de personas en una sociedad. Los propios autores reconocen que se trata de una simplificación de todas las posibles situaciones por las que atraviesan los individuos y también una asunción implícita de que "los individuos siguen 'naturalmente' diferentes estadios" (Anxo y Erhel, 2005, p. 7).

No obstante, la tipología es útil como medio para establecer comparaciones entre diferentes momentos vitales (con exigencias de tra-

³ Es importante destacar que a pesar del uso reiterado por parte de Schmid de la idea de *transición*, en realidad lo que este autor pretende evaluar es el nivel de protección que institucionalmente se ofrece ante lo que anteriormente hemos denominado *puntos de inflexión biográficos*, y que en su obra se denominan *acontecimientos críticos* (*critical events*).

bajo doméstico y de cuidado muy desiguales) y entre distintos países. En este sentido, las decisiones de los hogares respecto a sus dedicaciones temporales se atribuyen a los efectos (y las divergencias entre países) de las políticas de protección social, de las políticas familiares, de las políticas de igualdad (véanse Anxo y Erhel, 2005; Anxo y Boulin, 2005; Klammer, Muffels y Wilthagen, 2008) o a lo que se ha denominado políticas de tiempo (Anxo *et al.*, 2007).

Finalmente, comentamos aquí el trabajo —aún en curso de publicación— que se ha estado desarrollando (Rubery, 2004; Anxo, Bosch y Rubery, 2009) en el seno del proyecto DYNAMO (Dynamics of National Employment Models). Uno de los objetivos de la citada investigación es la evaluación de los sistemas de protección social considerando los recursos ofrecidos en diferentes fases biográficas, así como también las formas de apoyo informal provenientes del ámbito familiar en esos mismos estadios clave. Así pues, desde una orientación claramente institucionalista, se utiliza la perspectiva del ciclo de vida para abordar cuestiones centrales vinculadas al contrato intergeneracional (solidaridad y apoyo familiar) y a la protección social.

Esta investigación comparte con los trabajos publicados por la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions la centralidad de la idea de *estadios* en el ciclo de vida, aunque se otorga al concepto de *transición* un mayor peso. Se definen cuatro transiciones principales entre “estadios vitales clave”⁴ que se comparan entre diferentes países en su dimensión organizativa institucional y social (Anxo, Bosch y Rubery, 2009). Es importante señalar que junto con el sistema familiar y el sistema de la seguridad social (con diferente trascendencia en función del estadio vital), esta aproximación otorga un papel preponderante a la influencia del mercado laboral de cada país en las transiciones estudiadas, es decir, junto con el objetivo de evaluación de las políticas públicas se establecen vínculos causales con las configuraciones de los diferentes mercados (nacionales) de trabajo analizados.

Es importante señalar que ninguna de las investigaciones reseñadas toma en consideración uno de los elementos clave en la perspectiva del ciclo de vida: el desarrollo efectivo de la agencia. Dicho —al menos explícitamente— ni las preferencias individuales ni el grado o posibilidad de elección que las políticas públicas ofrecen a las

⁴ Rubery también utiliza el término *punto crítico* (*critical point*), pero lo hace con el sentido de “estadio vital clave” (2004, p. 20).

personas. Tomar en cuenta esta dimensión supondría que las medidas de protección social se evaluaran también en función del nivel de restricción que imponen sobre los individuos. Así, aquellos modelos basados, por ejemplo, en el *workfare* deberían ser evaluados de modo diferente de aquellos que no suponen ninguna obligatoriedad para los receptores de las medidas (Bonvin y Farvaque, 2005).

Dejando de lado el “sesgo metodológico” que ello supone respecto a las dimensiones consideradas en la perspectiva original del ciclo de vida, también es importante destacar que el hecho de no tener en cuenta las decisiones que toman (o pueden tomar) los individuos dificulta la distinción entre derechos formales y derechos efectivamente ejercitables. La introducción de este elemento en el análisis permitiría identificar factores de desigualdad cuyo origen se encuentra en la imposibilidad de uso efectivo de los recursos o disfrute de medidas concretas desarrolladas por las políticas de protección existentes. Se trataría, en definitiva, de comprobar hasta qué punto, por ejemplo, las políticas orientadas a la formación a lo largo de toda la vida (*life long learning*) o las políticas que facilitan el cuidado de las personas dependientes permiten situar en pie de igualdad a determinados colectivos presentes en el mercado de trabajo ante determinados acontecimientos o estadios vitales, más allá de los derechos puramente formales. Estos aspectos son tratados en el siguiente epígrafe.

3. El enfoque de las capacidades como base para la evaluación de la protección social

Como se ha comprobado en las páginas anteriores, el uso del enfoque del ciclo de vida constituye una aproximación empírica válida para evaluar hasta qué punto las políticas sociales (en interacción con la organización de los mercados laborales y la distribución en los hogares del trabajo doméstico-familiar) son capaces de ofrecer mecanismos y recursos que permitan evitar las potenciales situaciones de vulnerabilidad o riesgo biográfico en las trayectorias laborales.

Sin embargo, no se aborda en las investigaciones revisadas el grado en que las políticas públicas permiten a las personas tomar el timón de sus propias biografías, en un momento en que ya no existen ni trayectorias estables ni itinerarios previamente determinados. Ello supondría, en el marco del enfoque del ciclo de vida, situar en un lugar central del análisis las decisiones tomadas por las personas —o más

concretamente, el margen de decisión que tienen— y evaluar las políticas públicas en función del conjunto real de opciones que estas abren.

Ante este reto, *el enfoque de las capacidades*, desarrollado por Amartya Sen, ofrece herramientas conceptuales adecuadas, puesto que pone el acento en las elecciones de las personas y propone, tal como han señalado Vielle y Walthery, una “visión dinámica de los objetivos de las políticas públicas basada en la realización individual” (2003, p. 87). Por otro lado, el enfoque de las capacidades supone también un reconocimiento y potenciación de los proyectos, decisiones y acciones personales; lo cual, tal como ha destacado Alonso, constituye “una condición básica para dar sustento político a las transformaciones socioeconómicas que sirvan para transitar por el camino de la mayor equidad social” (2007, p. 113). En este apartado concretamos cómo se pueden conjugar estas potencialidades del enfoque de las capacidades con una perspectiva del ciclo de vida orientada a la evaluación de las políticas de protección social, si bien antes revisaremos los elementos centrales del enfoque original.

3.1. *El enfoque de las capacidades*

Características generales del enfoque

El enfoque de las capacidades ha sido reconocido y difundido mundialmente tras obtener Amartya Sen, su principal inspirador, el Premio Nobel de Economía en 1998. El planteamiento de Sen, resumido de forma concisa, intenta ofrecer un procedimiento de medición de la igualdad entre las personas. A la pregunta “¿Igualdad de qué?”, Sen responde afirmando que deben considerarse las capacidades que tiene una persona para conseguir aquello que quiera ser o que quiera hacer, *capability to function* lo llamará (Sen, 1987). El enfoque de las capacidades no es una teoría explicativa de la igualdad o el bienestar (o su ausencia), sino un marco normativo y evaluativo, susceptible de ser aplicado en ámbitos diversos, tales como las políticas de desarrollo o las políticas de empleo.

Siguiendo los planteamientos de Gaspar (2007), es posible resumir en cuatro características principales los elementos que dotan de interés evaluativo al enfoque de las capacidades: *a)* establece la idea, intuitivamente atractiva, de que las personas deberían disfrutar de la misma libertad real, más allá de lo que puedan establecer los derechos

formales; *b)* va más allá de la satisfacción subjetiva, reconociendo que en ocasiones las preferencias y los valores tienen un carácter adaptativo, de modo que en ciertas circunstancias será necesario considerar hasta qué punto las elecciones realizadas tienen una base informativa adecuada y un razonamiento correcto; *c)* tiene en cuenta las diferencias individuales en las preferencias y objetivos, de modo que no se parte de situaciones globales y universalmente preferibles a otras; y *d)* se preocupa principalmente por las posibilidades que tienen las personas de transformar los recursos con que cuentan en desempeños⁵, frente a aquellos modelos que centran el interés en el volumen de recursos a disposición de los individuos.

En definitiva, el enfoque de las capacidades sitúa en el centro del modelo la “libertad real” de elección de las personas. Esta libertad tiene, para Sen (2002a, 2006), dos vertientes diferentes: el aspecto procesual y el aspecto de oportunidad. El aspecto procesual hace referencia a la posibilidad que tienen los individuos de convertirse en agentes, de influir en aquellos hechos relevantes para sus propias vidas. El aspecto de oportunidad tiene que ver con la posibilidad de conseguir efectivamente aquellas situaciones deseadas, incluso cuando alguien externo al propio individuo debe tomar la decisión (Sen, 2002b). A este respecto, autores como Conill (2002), Cejudo (2007) o Zimmermann (2008) destacan que la noción de libertad que implica el enfoque de las capacidades es una libertad en condiciones, una libertad que supone tener el poder efectivo. Este planteamiento, tal como señala Cejudo (2007, p. 18), no se vincula a la noción de libertad liberal (entendida como no interferencia o no intromisión), sino a la noción de libertad de la tradición republicana, que la entiende como ausencia de dominación⁶. Conill añade que esta libertad pone de relieve “el lado positivo, empoderador, realizador de la libertad, que requiere condiciones de igualdad y de justicia” (2002, p. 59).

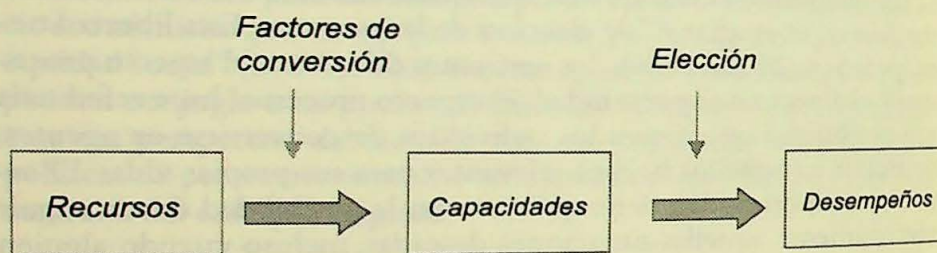
⁵ Es frecuente traducir el término original que utiliza Sen en sus escritos, *functionings*, por *funcionamientos*. Sus connotaciones algo funcionalistas y el hecho de que en español exista el término *desempeños*, que recoge perfectamente el sentido del término original, nos han decantado por utilizar este segundo término. Por otro lado, algunos autores anglosajones prefieren el término *achievements*, en lugar del más técnico *functionings*. Agradecemos a José Antonio Noguera sus comentarios respecto a este punto.

⁶ Esta ausencia de dominación es siempre relativa, puesto que el espacio de oportunidades siempre será necesariamente limitado. No obstante, se aboga por una construcción negociada de los citados límites. Véase a este respecto Bonvin y Farva-

Recursos, capacidades y desempeños como elementos centrales del modelo

El marco analítico del enfoque de las capacidades se desarrolla en torno a tres conceptos fundamentales, cuyas interrelaciones se representan en la figura 1.

FIGURA 1. Marco analítico del enfoque de las capacidades. Relación entre recursos, capacidades y desempeños



Fuente: Elaboración propia a partir de Bonvin y Farvaque (2006) y Bonvin (2008).

Una primera distinción conceptual básica es la existente entre capacidades y desempeños. Según Sen, “la capacidad de una persona refleja las combinaciones alternativas de desempeños que una persona puede obtener, y de los cuales él o ella puede elegir un conjunto” (1993, p. 31). Por otro lado, los desempeños (*functionings*) son el conjunto de modos de ser y de hacer que finalmente una persona lleva a la práctica —“ofrecen un panorama de cómo es la vida del sujeto”, dirá Cejudo (2007, p. 13)—. La distinción entre capacidades y desempeños es la misma que entre lo efectivamente posible, por un lado, y lo finalmente llevado a cabo, por otro. Esta distinción es de gran relevancia en el enfoque de las capacidades, puesto que conecta directamente con la libertad de elección⁷. De este modo, las capacidades

⁷ Tal como recuerdan Drèze y Sen (1991, pp. 42-43), el hambre que se observa en una población o una persona podría ser tanto el resultado de una incapacidad (no tener acceso a los nutrientes necesarios) como de una decisión personal (ayuno voluntario). La diferenciación entre capacidades y desempeños permite a Sen extraer unas claras consecuencias normativas: el objetivo de las políticas públicas debería ser

reflejan el conjunto real de opciones que una persona tiene a su alcance.

También la distinción entre recursos y capacidades es de gran relevancia. Se entienden por recursos el conjunto de derechos o habilitaciones⁸ (*entitlements*) y bienes y servicios (*commodities*) que una persona tiene asignados en un determinado contexto. ¿Por qué es importante esta distinción? Tal como Salais ha señalado (2005), dada una igualdad de recursos, no todas las personas tienen las mismas habilidades para utilizarlos. La posesión de una misma cantidad de bienes, por ejemplo, no garantiza que todas las personas puedan llegar a los mismos objetivos, puesto que pueden faltarles el poder o el conocimiento para utilizar esos recursos. Al destacarse la importancia de las capacidades se pone el acento en los *factores de conversión* que pueden impedir o facilitar la transformación de los recursos —tomados como medios— en libertad efectiva (Sen, 1985). Esta es la razón principal por la cual los procedimientos de evaluación no deberían poner la atención en los recursos, sino en la conversión de derechos formales en derechos reales o capacidades⁹. Por lo tanto, desde el enfoque de las capacidades, una política pública adecuada es aquella que supone combinar la garantía de derechos o bienes y servicios con el establecimiento de los *factores de conversión* adecuados.

Como se comprueba, el modelo de las capacidades tiene un carácter fundamentalmente abstracto y abierto, lo cual dificulta su uso directo como aproximación empírica. En ello coinciden numerosos autores que han considerado el potencial del enfoque o lo han utilizado como marco para sus investigaciones (véanse, a modo de ejemplo, Robeyns, 2006; Gasper, 2007; Farvaque, 2008, o Comim *et al.*, 2008). Esta apertura y falta de concreción nos lleva, en la sección siguiente, a destacar qué aspectos deben ser desarrollados en el enfoque para convertirse en una aproximación provechosa para evaluar hasta qué punto las medidas de protección social existentes permiten cubrir adecuadamente los riesgos vigentes en las trayectorias laborales.

el de procurar que todas las personas tengan acceso a los nutrientes necesarios, para que después puedan tomar la decisión de tomarlos o no tomarlos.

⁸ Se trata en realidad de “derechos” de carácter normativo o legislativo, y no de “derechos morales”. Cejudo traduce el término *entitlement* como “habilitación” (2007, p. 11) y De Munck —al francés— como “pretensión legítima” (2008, p. 35).

⁹ No entraremos en el debate sobre la necesidad o no de establecer un listado básico de capacidades. Al respecto, Robeyns (2005) desarrolla una discusión de sumo interés.

3.2. Algunas cuestiones abiertas en la construcción de una aproximación empírica mediante el enfoque de las capacidades

Autores como Robeyns (2006), Farvaque (2008) o Comim *et al.* (2008) han desarrollado revisiones extensas del tipo de aplicaciones empíricas a que ha dado lugar el enfoque de las capacidades. Siguiendo a estos autores, estas aplicaciones pueden situarse en dos grupos principales: aquellas de carácter macroeconómico que analizan el desarrollo o pobreza de los países y aquellas que analizan los efectos de las políticas públicas sobre algún aspecto individual de desigualdad o bienestar.

Dentro del segundo grupo de investigaciones, el modelo de las capacidades ha sido escasamente considerado desde una dimensión temporal (véanse Corteel, 2004, o Yaqub, 2008) y nunca hasta el momento se ha combinado con una metodología biográfica centrada en el ciclo de vida, lo cual supone nuevos retos y desafíos de carácter teórico-metodológico. Una aproximación de este tipo supondría examinar hasta qué punto las políticas de protección social consiguen corregir o eliminar aquellas situaciones en que la desigualdad de recursos o la influencia de determinados factores de conversión bloquean las posibilidades de desarrollar el tipo de vida o trayectoria deseada por los sujetos. Esta evaluación se realizaría en aquellas situaciones de cambio, de transición o de inflexión biográfica, puesto que son estos momentos los que pueden marcar el desarrollo posterior de toda la trayectoria biográfica. Tal como han señalado Sampson y Laub, "la adaptación a los acontecimientos vitales es crucial en la medida en que un mismo acontecimiento o transición seguido por diferentes adaptaciones puede llevar a diferentes trayectorias" (1993, p. 8). Sería el conjunto de opciones reales abierto por las políticas públicas ante estas necesidades de adaptación lo que se estaría evaluando.

Este tipo de tarea exige completar el enfoque original de las capacidades con nuevos aportes de contenido teórico y metodológico. El primero de estos nuevos elementos hace referencia a la dimensión temporal. La variable tiempo no es considerada explícitamente en el modelo original de Sen. Sin embargo, si se quieren analizar las trayectorias de los individuos y el grado en que las políticas públicas amplían o no el abanico de sus acciones, la dimensión dinámica debe introducirse en el análisis. Resulta evidente que las situaciones biográficas con que se encuentran los individuos no pueden tomarse

aisladamente de la organización temporal de sus trayectorias. En este sentido es indiscutible la influencia que ejercen tanto el itinerario recorrido (*path dependency*) como los desempeños realizados y capacidades con que se ha contado en el pasado sobre los estados biográficos presentes y futuros. Por otro lado, tal como apuntan Corteel (2004) o Zimmermann (2006), el carácter procesual de la libertad se desarrolla a lo largo del tiempo, por lo que la toma en consideración de la persona y su agencia obliga no sólo a tener en cuenta los episodios pasados, sino también sus aspiraciones y proyectos en el futuro.

La difícil operativización del concepto de *capacidad* supone un segundo obstáculo que debe ser superado para convertir el enfoque de Sen en un marco adecuado con el que evaluar la efectividad de las políticas públicas. La opción más comúnmente tomada para identificar las capacidades (conjunto real de posibilidades) a disposición de las personas es inferirlas a partir de los desempeños observados¹⁰; sin embargo, este tipo de razonamiento supone seguir un modelo de "preferencias reveladas" que el propio Sen ha criticado. Una vía para evitar este tipo de inferencia consiste en examinar el "contexto de elección" y los vectores completos de desempeños, en lugar de tomar desempeños aislados (Sen, 1992). De este modo sería posible identificar las posibles constricciones que han llevado a tomar una determinada opción por parte de los sujetos (Farvaque, 2008, p. 63). También Burchardt y Vizard (2007) abogan por un procedimiento parecido: proponen el análisis detallado de los desempeños individuales, suplementándolo con la consideración del grado de control que los individuos han ejercido para obtenerlos. Es esta una cuestión que exige desarrollar el modelo original tanto teórica como metodológicamente, y que no afecta únicamente a un tipo de aproximación longitudinal. No obstante, esta dificultad aumenta si se quieren considerar las decisiones de los sujetos "situadas" en momentos vitales clave o transiciones biográficas significativas, puesto que el peso de los factores contextuales biográficos se añade a los no estrictamente biográficos. Abordaremos seguidamente estas carencias contextuales, de momento señalaremos solamente que Farvaque reconoce (2008, p. 70) que una operativización únicamente cuantitativa difícilmente es ca-

¹⁰ Ha habido algunos intentos de medir directamente las capacidades de los individuos, utilizando datos provenientes de encuestas en que se preguntaba por las posibilidades o limitaciones para conseguir ciertos objetivos (Anand, Hunter y Smith, 2005; Anand y Van Hees, 2006), aunque los resultados no han sido completamente satisfactorios.

paz de recoger los procesos y condiciones de elección, de modo que el riesgo de ocultar cómo las decisiones fueron tomadas es elevado.

Existe una táctica alternativa como medio para llegar a identificar las capacidades a disposición de los sujetos: consiste en examinar aquellos *factores de conversión* que intermedian (véase la figura 1) entre los *recursos* que un individuo potencialmente podría utilizar y aquellos que efectivamente tiene a su disposición (constituyendo estos últimos sus auténticas *capacidades*). Esta es una vía escasamente sondeada en los estudios interesados por la evaluación de políticas públicas, que exige, precisamente, un importante trabajo de contextualización (sociológica) y que implica forzosamente preguntarse por los factores que producen desigualdades¹¹ en el acceso a los recursos. Tal como ha destacado Zimmermann, cuando el sociólogo se enfrenta a la concepción que tiene Sen de la persona, inevitablemente se preguntará “¿Igualdad de quién?” (2008, p. 123), puesto que en el modelo de las capacidades los individuos se reducen a entidades con preferencias diversas.

Ciertamente, el modelo de las capacidades no considera la naturaleza interactiva y socialmente estructurada de la acción de los individuos, ni tampoco el papel que juegan las relaciones de poder en las diferencias entre sujetos. Ello se debe “simplemente” a que Sen no contempla ningún modelo específico de sociedad, ni siquiera una vía para estudiarla. Sin embargo, también es cierto que el autor sí contempla las posibles diferencias de recursos existentes entre individuos, así como la variedad existente en las preferencias y elecciones ejercidas por los sujetos —aunque basadas en factores tales como los objetivos, las intenciones o la identidad (Sen, 2002b)—. Así, el modelo de las capacidades es susceptible de desarrollarse y completarse considerando no sólo las diferencias individuales en los recursos materiales y los medios para acceder a ellos, sino también tomando en cuenta la existencia de diferentes grupos sociales y situaciones de desigualdad y conflicto que generan una determinada estructura social. Se hace necesario, pues, ampliar y “situar socialmente” el enfoque de Sen. Sólo de este modo tendría sentido el estudio de los efectos de las políticas de protección social sobre las trayectorias laborales.

¹¹ Robeyns (2003) resume los factores de conversión en tres grupos: sociales (normas sociales, prejuicios, factores culturales y religiosos...), personales (habilidades, competencias, conocimientos...) y ambientales (lugar de residencia, infraestructuras...).

Profundizar en el camino que acabamos de señalar supone tomar, como mínimo en parte, una senda metodológicamente cualitativa. Robeyns (2005) considera que el enfoque cualitativo es sólo útil como metodología descriptiva, como modo de abordar el “comportamiento que puede parecer irracional de acuerdo con el análisis económico tradicional, o revelar los estratos [*layers*] de complejidad que un análisis cuantitativo difícilmente puede capturar” (2005, p. 194). Sin embargo, en nuestra opinión, una aproximación metodológica cualitativa permite, precisamente, situar y reconstruir las acciones de los sujetos en los contextos relevantes, aspecto este fundamental en el enfoque de las capacidades. Así mismo, tal como apunta Farvaque (2008, p. 70), las capacidades difícilmente pueden identificarse sin un análisis contextual y comprensivo, ya que una operativización únicamente cuantitativa difícilmente es capaz de recoger los procesos y condiciones de elección. Resulta enormemente difícil inferir mediante datos cuantitativos cuáles han sido las elecciones realizadas por los individuos, y es aún más difícil obtener los motivos de esas elecciones.

Situarse en la mencionada senda cualitativa implica necesariamente un acercamiento metodológico a la perspectiva narrativo-biográfica, de larguísima tradición en sociología¹². Dentro de esta perspectiva, Bertaux (1980, p. 200) distingue, siguiendo a Denzin, entre los estudios basados en los relatos de vida (*life stories*) y los basados en historias de vida (*life histories*). En el primer caso el/la investigador/a trabaja exclusivamente con el material narrativo proveniente de entrevistas; en el segundo caso, el/la investigador/a complementa la información obtenida en los relatos con otras fuentes, como documentos personales de todo tipo, entrevistas a otras personas o incluso datos cuantitativos.

Una segunda distinción relevante dentro de la perspectiva narrativo-biográfica es la planteada por Rosenthal (2004, p. 62) entre lo vivido y lo narrado: “la diferencia entre la autopresentación biográfica en el momento de la narración y la experiencia en el pasado”. Esta distinción entre los hechos vividos y los hechos contruidos desde el presente resulta de gran relevancia en aquellas investigaciones que trabajan únicamente con datos provenientes de entrevistas biográficas. De hecho, toda una corriente dentro de los análisis narrativos se preocupa fundamentalmente por el modo en que se construyen las narraciones, tanto desde el punto de vista estructural —por ejemplo,

¹² Sin duda, la obra seminal en esta perspectiva es la conocida monografía *The Polish Peasant in Europe and America*, de W. I. Thomas y F. Znaniecki.

Labov y Waletzky (1967) y Labov (2000)— como desde el punto de vista identitario y estructurador de la experiencia vivida —por ejemplo, Gergen (1996) o Bruner (1987; 1991).

Esta postura interesada por la dimensión “constructiva” que tienen los relatos de vida se contrapone a la de autores como Bertaux (1997) o Thompson (2004), que se denominan a sí mismos “realistas” y que se interesan fundamentalmente por los hechos y situaciones que están en la base del relato. En estos casos se defiende la pertinencia del relato como vía de acceso a la realidad “objetiva” más allá del narrador, de modo que a pesar de la mediación que supone el relato de una biografía, siempre es posible reconstruir “la estructura diacrónica de situaciones y acontecimientos que han marcado esta trayectoria” (1997, p. 37; con cursivas en el original).

Este contraste entre las posturas “constructivas” (o constructivistas) y las “realistas” se ejemplifica perfectamente en el campo específico de las trayectorias laborales observando las diferencias entre el análisis realizado por Demazière y Dubar (1997) y el realizado por Dupaquier *et al.* (1986) o Bertaux y Bertaux-Wiame (1988).

Sin duda, el tipo de análisis desarrollado por estos últimos autores (perspectiva de carácter “realista”) es el que mejor complementa los métodos cuantitativos anteriormente mencionados, puesto que ambos se interesan por los hechos “objetivos” que han vivido las personas. En definitiva, se trataría de desarrollar en el campo de las trayectorias laborales y la protección social una investigación longitudinal en la línea de la propuesta por Thompson (2004) o Elliott (2005) en relación con otras problemáticas¹³. El enfoque del ciclo de vida, y la propia evaluación de las políticas públicas, se fortalece mediante el uso de datos cuantitativos y cualitativos, aunque son indudables las mayores dificultades que ello implica tanto en relación con la obtención de datos como para su análisis e interpretación.

Conclusiones

La evaluación de las políticas de protección social en diferentes momentos de las trayectorias laborales —especialmente en aquellas si-

¹³ Es interesante destacar que hace ya años Jelin (1974) parece haber esbozado una tímida articulación cuantitativa-cualitativa en el análisis de trayectorias laborales, aunque el peso de los datos cuantitativos era enorme.

tuaciones de cambio, de transición o de inflexión— resulta especialmente indicada para comprobar hasta qué punto estas políticas consiguen evitar situaciones de riesgo o de vulnerabilidad. Sin embargo, las investigaciones que han aplicado esta lógica suelen dejar de lado las decisiones y/o preferencias de los sujetos respecto a las políticas desarrolladas, más allá de los derechos formales que estas otorgan o de los recursos que no siempre el individuo está en disposición de utilizar. En este sentido, el enfoque de las capacidades ofrece un aparato conceptual indicado para la evaluación, en la que la posibilidad de elección de los sujetos se erige en foco central.

Siguiendo esta lógica evaluativa, un sistema de protección social que asumiese o estuviese cercano a la lógica de las capacidades sería aquel que desarrollase un sistema de igualdad de oportunidades orientado a incrementar las opciones reales (campos de acción individual) ofrecidas a los/as trabajadores/as (y en general, a toda la población) ante situaciones de transición o en determinados acontecimientos vitales, de modo que fuese posible revertir o redirigir una trayectoria de potencial riesgo biográfico.

El enfoque de las capacidades fue inicialmente desarrollado como modelo para evaluar las políticas de desarrollo, y especialmente aquellas orientadas a la reducción o eliminación de la pobreza. Posteriormente ha sido aplicado como instrumento de evaluación de otro tipo de políticas públicas; sin embargo, no se ha utilizado desde una perspectiva longitudinal, la única que podría medir la dimensión temporal de la protección social, tal como se ha señalado.

Obviamente, esta aplicación del enfoque de las capacidades en una perspectiva longitudinal exige, en primer lugar, tomar en cuenta la dimensión temporal, algo que no está presente en el enfoque original. Pero esta misma necesidad de contextualización biográfico-temporal no puede lograrse sin una adecuada contextualización “social”. Esta contextualización permitiría no sólo situar el comportamiento de los sujetos en el marco de unas determinadas relaciones de poder y de identificación grupal, sino también hacer operativo el concepto de *capacidad*, que exige conocer el contexto de elección y/o los factores de conversión que operan sobre los recursos con que formalmente pueden contar los individuos.

Pero la extensión teórica del modelo de las capacidades en la dirección indicada implica también una extensión metodológica. Una aplicación del modelo de Sen al objetivo de evaluar el grado en que las políticas públicas permiten a las personas desarrollar trayectorias laborales alejadas de las situaciones de riesgo supone la necesidad de

superar la aproximación metodológica cuantitativa que desarrollan abrumadoramente los estudios orientados a la evaluación de políticas públicas. Para ello es necesario introducir una dimensión cualitativa en la investigación, siendo el método más adecuado el uso de entrevistas biográfico-narrativas. El uso de este tipo de entrevistas, tanto si se hace desde planteamientos más cercanos a los relatos de vida como si se opta por el planteamiento más amplio de las historias de vida (y siempre que no se dejen de lado aquellas informaciones que permiten una reconstrucción de "lo vivido"), permite establecer el grado de agencia o control de los individuos, en el marco de unas determinadas medidas de protección social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, L. E. (1999), *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*, Madrid, Trotta.
- (2007), *La crisis de la ciudadanía laboral*, Barcelona, Anthropos.
- Anand, P.; Hunter, G. y Smith, R. (2005), «Capabilities and Well-Being: Evidence Based on the Sen-Nussbaum Approach to Welfare», *Social Indicators Research*, 74, pp. 9-55.
- y Van Hees, M. (2006), «Capabilities and achievements: An empirical study», *The Journal of Socio-Economics*, 35, pp. 268-284.
- Annesley, C. (2007), «Lisbon and social Europe: towards a European "adult worker model" welfare system», *Journal of European Social Policy*, 17 (3), pp. 195-205.
- Anxo, D.; Bosch, G. y Rubery, J. (eds.) (2009, en prensa), *The Welfare State and Life Transitions: An European Perspective*, Cheltenham, Edward Elgar.
- y Boulin, J.-Y. (coords.) (2005), *Working time options over the life course: Changing social security structures*, Dublín, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- y — (coords.) (2006), *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies*, Dublín, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- y Erhel, Ch. (2005), *Irreversibility of time, reversibility of choices? A Transitional Labour Market approach*, Working Paper núm. 2005-2007, TLM.NET The-matic Network.
- ; Fagan, C.; Cebrián, I. y Moreno, G. (2007), «Patterns of labour market integration in Europe —a life course perspective on time policies», *Socio-Economic Review*, 5, pp. 233-260.

- Beck, U. (1998), *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*, Barcelona, Paidós.
- Bertaux, D. (1980), «L'approche biographique. Sa validité méthodologique, ses potentialités», *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 69, pp. 197-225.
- Bertaux, D. (1997), *Les récits de vie*, París, Nathan.
- y Bertaux-Wiame, I. (1988), «Le patrimoine et sa lignée: transmissions et mobilité sociale sur cinq générations», *Life Stories/Récits de vie*, 4, pp. 8-26.
- Bonvin, J. M. (2008), «Capacités et démocratie», en J. de Munck y B. Zimmermann (dir.), *La liberté au prisme des capacités*, París, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- y Farvaque, N. (2005), «What Informational Basis for Assessing Job-Seekers?: Capabilities vs. Preferences», *Review of Social Economy*, 63 (2), pp. 269-289.
- y — (2006), «Promoting Capability for Work. The Role of Local Actors», en S. Deneulin, M. Nabel y N. Sagovsky (eds.), *The Capability Approach. Transforming Injust Structures*, Dordrecht, Kluwer.
- Bruner, J. (1987), «Life as Narrative», *Social Research*, 54 (1), pp. 11-32.
- (1991), «The Narrative Construction of Reality», *Critical Inquiry*, 18, pp. 1-21.
- Burchardt, T. y Vizard, P. (2007), *Definition of equality and framework for measurement: Final Recommendations of the Equalities Review Steering Group on Measurement*, CASE paper 120, Londres, Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics.
- Bynner, J. (2005), «Rethinking the Youth Phase of the Life-course: The case for Emerging Adulthood?», *Journal of Youth Studies*, 8 (4), pp. 367-384.
- Castel, R. (1997), *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires, Paidós.
- Cejudo, R. (2007), «Capacidades y libertad. Una aproximación a la teoría de Amartya Sen», *Revista Internacional de Sociología*, 47, pp. 9-22.
- Comim, F.; Qizilbash, M. y Alkire, S. (2008), *The Capability Approach. Concepts, Measures and Applications*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Conill, J. (2002), «Bases éticas del enfoque de las capacidades en Amartya Sen», *Sistema*, 171, pp. 47-63.
- Corteel, D. (2004), «Workers' Trajectories, Functionings, Capabilities and Security. Anthropological fieldwork in the French electronic industry», paper presentado en la 4th International Conference on the Capability Approach: «Enhancing Human Security», 5-7 de septiembre de 2004, Pavia.
- Demazière, D. y Dubar, C. (1997), *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple de récits d'insertion*, París, Nathan.
- Dreze, J. y Sen, A. (1991), *Hunger and Public Action*, Oxford, Oxford University Press.
- Dupaquier, M.; Fourcade, B.; Gadrey, N.; Paul, J. J. y Rose, J. (1986), «L'insertion professionnelle», en Lucie Tanguy (dir.), *L'introuvable relation formation/emploi*, París, La Documentation Française.

- Elder, G. H. (1974), *The Children of the Great Depression*, Chicago, University of Chicago Press.
- Elliott, J. (2005), *Using Narrative in Social Research. Qualitative and Quantitative Approaches*, Londres, Sage.
- Farvaque, N. (2008), «Faire surgir des faits utilisables». Comment opérationnaliser l'approche par les capacités?, en J. de Munck y B. Zimmermann (dirs.), *La liberté au prisme des capacités*, París, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Fenton, S. y Dermott, E. (2006), «Fragmented careers?: Winners and losers in young adult trajectories», en *Work, Employment and Society*, 20 (2), pp. 205-221.
- Gasper, D. (2007), «What is the capability approach? Its core, rationale, partners and dangers», *The Journal of Socio-Economics*, 36, pp. 335-359.
- Gergen, K. J. (1996) [1994], *Realidades y relaciones. Aproximaciones al constructivismo social*, Barcelona, Paidós.
- Heinz, W. R. (2003), «Introduction», en W. R. Heinz y V. W. Marshall (ed.), *Social Dynamics of the Life Course. Transitions, Institutions and Interrelations*, Nueva York, Aldine de Gruyter.
- Jelin, E. (1974), «Secuencias ocupacionales y cambio estructural: Historias de trabajadores por cuenta propia», en Jorge Balán y otros, *Las historias de vida en ciencias sociales. Teoría y técnica*, Buenos Aires, Nueva Visión.
- Jessop, B. (2002), *The future of the Capitalist State*, Oxford, Polity Press & Blackwell.
- Klammer, U. (2004), «Flexicurity in a life-course perspective», *Transfer*, 2/04, pp. 282-299.
- ; Muffels, R. y Wilthagen, T. (2008), *Flexibility and security over the life course: Key findings and policy messages*, Dublín, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Labov, W. S. (2000) [1972], «The transformation of experience in narrative», en Adam Jaworski y Nikolas Coupland, *The Discourse Reader*, Londres/Nueva York, Routledge.
- y Waletzky, J. (1967), «Narrative Analysis: Oral Versions of Personal Experience», en J. Helm (comp.), *Essays on the verbal and visual arts*, Seattle, University of Washington Press.
- Lewis, J. (2001), «The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care», *Social Politics*, 8, pp. 52-70.
- Périlleux, T. (2005), «Se rendre désirable. L'employabilité dans l'Etat social actif et l'idéologie managériale», en P. Vielle, y P. Pochet (dir.), *L'Etat social actif: vers un changement de paradigme?*, Bruselas, PIE-Peter Lang.
- Robeyns, I. (2003), «Sen's Capability Approach and Gender Inequality: Selecting relevant capabilities», *Feminist Economics*, 9(2-3), pp. 61-92.
- (2005), «Selecting Capabilities for Quality of Life Measurement», *Social Indicators Research*, 74, pp. 191-215.
- (2006), «The capability approach in practice», *The Journal of Political Philosophy*, 14 (3), pp. 351-376.

- Rosenthal, G. (2004), «Biographical Research», en Clive Seale, Giampetro Gobo, Jaber F. Gubrium y David Silverman (eds.), *Qualitative Research Practice*, Londres, Sage.
- Rubery, J. (2004), *The dynamics of national social economic models and the lifecycle*, documento para el encuentro DYNAMO del 15 y 16 de octubre de 2004. DYNAMO-Dynamics of National Employment Models. Puede consultarse un versión en línea en <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2004/dynamo01.pdf> [consultado el 24 de febrero de 2009].
- Runyan, W. M. (1982), *Life Histories and Psychobiography. Explorations in Theory and Method*, Nueva York, Oxford University Press.
- Salais, R. (2005), «Le projet européen à l'aune des travaux de Sen», *Alternatives Économiques/L'Économie Politique*, 27, pp. 8-23.
- Sampson, R. J. y Laub, J. H. (1993), *Crime in the Making. Pathways and Turning Points through Life*, Cambridge (Massachusetts), Harvard University Press.
- Schmid, G. (1998), *Transitional Labour Markets: A New European Strategy*, Discussion Paper FS I 98-206, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- (2006), «Social risk management through transitional labour markets», *Socio-Economic Review*, 4, pp. 1-33.
- Sen, A. (1985), *Commodities and Capabilities*, Amsterdam, North Holland.
- (1987), «The Standard of Living: Lecture II. Lives and Capabilities», en Amartya K. Sen (ed.), *The Standard of Living: The Tanner Lectures on Human Values*, Cambridge, Cambridge University Press.
- (1992), *Inequality Reexamined*, Nueva York, Oxford University Press.
- (1993), «Capability and Well-being», en Amartya K. Sen y Martha Nussbaum (eds.), *The Quality of Life*, Oxford, Oxford University Press.
- (2002a), «Introduction: Rationality and Freedom», en Amartya Sen, *Rationality and Freedom*, Cambridge, Massachusetts, Belknap Press.
- (2002b/1983), «Liberty and Social Choice», en Amartya Sen, *Rationality and Freedom*, Cambridge, Massachusetts, Belknap Press.
- (2006), «What do we want from a theory of justice?», *The Journal of Philosophy*, 103 (5), pp. 215-238.
- Thompson, P. (2004), «Researching family and social mobility with two eyes: some experiences of the interaction between qualitative and quantitative data», *International Journal of Social Research Methodology*, 7 (3), pp. 237-257.
- Vielle, P. y Walthery, P. (2003), *Flexibility and social protection: Reconciling flexible employment patterns over the active life cycle with security for individuals*, Dublín, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Yaqub, S. (2008), «Capabilities over the Lifecourse: At what Age does Poverty Damage Most?», en F. Comim, M. Qizilbash y S. Alkire, *The Capability Approach. Concepts, Measures and Applications*, Cambridge, Cambridge University Press.

- Zimmermann, B. (2006), «Pragmatism and the Capability Approach. Challenges in Social Theory and Empirical Research», *European Journal of Social Theory*, 9 (4), pp. 467-484.
- (2008), «Capacités et enquête sociologique», en J. de Munck y B. Zimmermann (dir.), *La liberté au prisme des capacités*, París, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.

Resumen. «Trayectorias laborales y enfoque de las capacidades. Elementos para una evaluación longitudinal de las políticas de protección social»

Las trayectorias laborales se caracterizan cada vez más por sus intermitencias, cambios y transiciones entre estados y situaciones. Ello ha supuesto nuevos retos para las políticas públicas y su capacidad de protección. En este contexto, el artículo revisa todo un conjunto de investigaciones que han analizado la protección social desde una perspectiva longitudinal, tomando el conjunto del ciclo vital y la interacción del empleo con otros espacios vitales (familiar, formativo...) como foco. Estas perspectivas, sin embargo, no tienen en cuenta los aspectos de agencia, al centrarse fundamentalmente en el marco institucional que determina los recursos de que disponen los trabajadores ante situaciones de cambio. Como modo de incorporar estos aspectos de agencia, se propone tomar la perspectiva de las capacidades de Amartya Sen, aunque ello supone introducir algunos cambios en la formulación original.

Palabras clave: trayectoria laboral, curso de vida, protección social, enfoque de las capacidades, perspectiva longitudinal, agencia.

Abstract. «Work paths and capabilities approach. Some elements for a longitudinal evaluation of social care policies»

Professional careers are increasingly characterised by their intermitencies, changes and transitions between states and situations. This has led to new challenges for public policies and their capacity for protection. In this context, the article reviews a whole set of research that has analysed social protection from a longitudinal perspective, taking as its focus the lifecycle and interaction between employment and other areas of life (family, education, etc). These perspectives, however, do not take agency aspects into account, as they are fundamentally focused on the institutional framework that determines the resources workers have at their disposal to deal with situations of change. In order to incorporate these agency aspects, the proposal is to take Amartya Sen's capabilities approach, although this involves introducing some changes to the original formulation.

Keywords: Labour Trajectory, life course, social protection, capabilities approach, longitudinal perspective, agency.

Transporte, trabajo y salud

Perspectivas sociológicas sobre la liberalización del transporte ferroviario

Antonio López Peláez
y Sagrario Segado Sánchez-Cabezudo *

Recibido: 28-XI-2008

Versión final aceptada: 9-VII-2009

1. Introducción

El análisis sociológico sobre los procesos de degradación del trabajo debe tomar en consideración los modelos organizacionales, que generan por sí mismos nuevos contextos, en los que se redefinen viejos y nuevos riesgos. La organización productiva, la organización del trabajo, debe analizarse como una de las causas primeras que explican los accidentes laborales (Castillo, 2005b). Nuestra investigación aborda estas cuestiones desde una posición crítica con los modelos de organización característicos de nuestra época neoliberal (Willmott, 2007), fuertemente cuestionados desde la perspectiva de los *Critical Management Studies* (Fernández Rodríguez, 2007a, 2007b). Desde nuestro punto de vista, los procesos de liberalización son una forma de organización del trabajo en el ámbito macrosociológico, y se corresponden con efectos concretos en cada empresa en el nivel microsociológico, dentro de un entorno caracterizado por el individualis-

* Antonio López Peláez, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, UNED, Paseo de la Senda del Rey, 7, 28040 Madrid; Sagrario Segado Sánchez-Cabezudo, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Centro Asociado de la UNED de Segovia. Correos electrónicos: alopez@poli.uned.es; ssegado@segovia.uned.es.

mo, la épica del directivo, la individualización de la trayectoria laboral, del éxito, del fracaso, y también, desde nuestro punto de vista, de la enfermedad laboral (que pasa a ser simplemente una enfermedad personal, responsabilidad del trabajador/a individualmente considerado, aislada del contexto laboral en el que se produce). Desde hace años desarrollamos un proyecto de investigación sobre salud, seguridad en el trabajo y nuevas formas de organización, en el que hemos analizado la influencia del trabajo a turnos y en horario nocturno (López Peláez y Pinilla, 2006), los desplazamientos de los trabajadores y su impacto sobre los accidentes laborales (accidentes en misión y accidentes *in itinere*) (López Peláez y Segado Sánchez-Cabezudo, 2009a), y en este artículo presentamos algunos resultados de la investigación que hemos desarrollado en los últimos tres años sobre los procesos de liberalización del transporte ferroviario, específicamente los viejos y nuevos riesgos que afrontan los trabajadores de este sector, en el que la seguridad de pasajeros, mercancías y trabajadores juega un papel crucial. Un tren inseguro es un tren que no se utiliza.

La legitimidad del capitalismo moderno, y de los procesos de liberalización, en el nivel del discurso económico y de gestión, va unida a un aumento de la explotación en el ámbito laboral (Boltanski y Chiapello, 1999). Las consecuencias de estas trayectorias sociotécnicas (entendiendo la organización como una forma de tecnología) no son visibles en sus primeros momentos. Cuando se diseña el proceso de liberalización del transporte ferroviario en la Unión Europea, y se establece el año 2010 como límite para separar la gestión del transporte del mantenimiento de la infraestructura, nos encontramos en plena exaltación del neoliberalismo como modelo de articulación de nuestras sociedades. Aunque en el año 2009 nos encontramos inmersos en una crisis radical de dicho modelo de desarrollo socioeconómico, las decisiones tomadas una década antes, y basadas en dicho ideario, están materializándose. Es necesario, por ello, desde nuestro punto de vista, introducir en la investigación sociológica el análisis de las tendencias de evolución (la perspectiva prospectiva), que permite aportar información cualificada para la toma de decisiones, y afrontar posibles efectos negativos, interviniendo críticamente en la construcción social de nuestro futuro. Desde este planteamiento, para superar el dilema de Collindridge, es necesario incorporar en el debate científico las tendencias de cambio previsibles, para establecer estrategias que nos permitan modificar la trayectoria de nuestras organizaciones y tecnologías (Collindridge, 1980), antes de que su implantación de-

finitiva, su cristalización, genere consecuencias difícilmente reversibles (López Peláez, 2003).

Específicamente, nos centramos en la investigación sobre la evolución de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, desde una perspectiva que combina la metodología prospectiva (estudios Delphi) y la metodología propiamente cualitativa (entrevistas y grupos de discusión). Para ello, a lo largo del año 2006 realizamos ocho entrevistas a expertos en el actual proceso de transformación ferroviaria: dos directivos de las dos principales empresas del sector (cuando utilizamos en el artículo algunas de sus aportaciones, los denominaremos respectivamente E1 y E2), un responsable sindical de salud laboral (E3), un delegado de prevención (E4), un técnico de prevención (E5), un jefe de prevención (E6) y dos responsables sindicales en el sector (E7 y E8). Llevamos a cabo cinco grupos de discusión (G1, G2, G3, G4 y G5), a través de los cuales accedemos a las representaciones colectivas (Callejo, 2002) sobre el proceso organizacional en el que se hallan inmersos los trabajadores del sector ferroviario, tanto los que pertenecen a Renfe (Red de Ferrocarriles Españoles) y ADIF (Administrador de Infraestructuras Ferroviarias) como los que se encuadran en las numerosas subcontratas que desarrollan gran parte del trabajo real en el área de mantenimiento, limpieza y talleres. Analizamos los nuevos y viejos riesgos laborales que se están generando y las estrategias que desarrollan para afrontarlos. Se llevaron a cabo en Madrid y se diseñaron en función de tres variables: perfil laboral, categoría profesional y actividad. Basándonos en la metodología Delphi, realizamos también una investigación prospectiva sobre la evolución de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, en la que participaron 30 expertos relevantes previamente seleccionados. Siguiendo las pautas habituales en los estudios Delphi, se realizaron dos circulaciones del cuestionario (la primera circulación del cuestionario se envió en septiembre de 2006, y la segunda circulación del cuestionario, en noviembre de 2006). En ambas circulaciones respondieron los 30 expertos. Independientemente de los debates sobre la metodología prospectiva, en relación con el método Delphi hay que señalar que se trata de una metodología consolidada (Linstone y Turoff, 1975), ampliamente utilizada en el área científico-tecnológica en general (Langeta, 1999). A partir de los años setenta del siglo XX se ha consolidado en la investigación sobre tendencias sociales (Adler y Ziglio, 1996), utilizándose en muchos informes de referencia realizados por organismos internacionales, también en el ámbito del transporte (Häder y Häder, 2000; European Commission, 2001).

En primer lugar, analizaremos el contexto general en el que se desenvuelve la actividad de los trabajadores en el sector del transporte ferroviario. En segundo lugar, presentaremos las principales tendencias de evolución previsible en los próximos años. Y, finalmente, analizaremos el discurso de expertos y trabajadores sobre los retos que afrontan y las principales estrategias que pueden desarrollarse para que el *trabajo decente* pase a convertirse en el modelo de *trabajo cotidiano*. En definitiva, en este artículo presentamos los principales riesgos diagnosticados por expertos y trabajadores, y las principales tendencias de evolución de los mismos. De esta forma, podemos afrontar de forma más adecuada los riesgos emergentes, derivados del mismo modelo organizacional en el que estamos inmersos.

2. Evolución de las condiciones de trabajo en el sector del transporte ferroviario en Europa

El debate sobre el futuro del trabajo (Castillo, 1999; Tezanos, 2001) debe abordar, desde nuestro punto de vista, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en un entorno en el que la búsqueda de la flexibilidad sin límites acaba justificando la degradación y precarización del puesto de trabajo (Prieto, 2002), asumida como una consecuencia no querida, pero necesaria, de los procesos de reestructuración empresarial en un contexto globalizado. Estos procesos excluyentes afectan tanto a la persona trabajadora como a la propia sociedad democrática, basada en la relación íntima entre ciudadanía y empleo: "La norma de empleo de una sociedad es ininteligible sin el estatuto de ciudadanía que define el sistema de derechos y deberes en el que se incrusta; y, al contrario, no hay ciudadanía avanzada sin una institucionalización del mundo del trabajo debidamente democratizada y atenta a la diversidad y desigualdad que se genera en el mundo laboral" (Alonso, 2007b, pp. 27-28). Y esto incluye, también, *los riesgos laborales* que afectan radicalmente al futuro de cada persona en su puesto de trabajo. Las prácticas desregularizadoras generan procesos destructivos para la salud de los trabajadores (Betrisey, 2006), y a menudo de presión de la organización, de los suministradores o de los clientes acaba imponiendo un modelo de trabajo que abandona la prevención de los riesgos laborales (Espulga, 2004). La cultura del trabajo en el sector ferroviario se está transformando porque se transforman las

organizaciones que operan en él, y estas reflejan la lógica interna de un mercado de trabajo en el que la alianza entre individualismo, posmodernidad y neoliberalismo conlleva la pérdida real de derechos y un progresivo deterioro de las condiciones de trabajo y de las condiciones de vida (López Peláez y Ponce de León, 2005).

En el año 2000, estaban empleados en el sector ferroviario de la Unión Europea a 15 aproximadamente unos 770.000 trabajadores. En el año 2005, esta cifra se había reducido ligeramente, hasta alcanzar los 760.000 trabajadores. En un entorno de liberalización obligada (por las directivas de la Unión Europea), las reestructuraciones no han tenido todavía un efecto muy negativo debido a la negociación colectiva y a las propias particularidades del sector (en el que la seguridad de mercancías, trabajadores y usuarios juega un papel fundamental). Específicamente, el acuerdo sobre las condiciones de prestación de servicio de trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza, firmado entre la Federación de Trabajadores del Transporte (EFT) y la Comunidad Europea del Ferrocarril (CER), en enero de 2004, obliga a todo el sector, estableciendo normas mínimas de descanso diario y semanal, tiempos de reposo y tiempos máximos de conducción. De esta forma, las condiciones de trabajo seguras características de las empresas tradicionales del sector (muchas de ellas de titularidad pública) se aplican también a las nuevas empresas ferroviarias nacidas al abrigo de las nuevas normas liberalizadoras. La liberalización, sin embargo, no afecta solamente a la presencia de nuevas empresas y cómo gestionan su propio personal. Implica que diferentes empresas trabajan en el mismo lugar, y la heterogeneidad de empresas, trabajadores y modelos de organización genera, por sí misma, nuevos entornos de trabajo, nuevos problemas de coordinación y nuevas situaciones de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Las condiciones del trabajo del sector del transporte en general, en el que se incluye el transporte ferroviario, están sufriendo una lenta erosión en los últimos años. Los resultados de las encuestas a nivel europeo reflejan, respecto al proceso de liberalización, un conjunto de quejas específicas. El 30% del conjunto de empleados del sector transporte tiene una jornada laboral superior a las 40 horas semanales, lo que indica unas condiciones algo peores que las del conjunto de trabajadores (sólo el 28,2% del total de trabajadores europeos tiene una jornada laboral superior a las 40 horas semanales). Además, casi el 37% de los trabajadores del sector transporte trabaja en alguna ocasión en turno nocturno (frente al 21% del total de trabajadores), el

57% tiene jornadas superiores a las 10 horas diarias (frente al 43% del total de trabajadores), y trabaja en horario a turnos el 25,6%, frente al 18% del total de trabajadores (EFILWC, 2005). Desde la perspectiva específica que nos ocupa en este artículo, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en el ámbito de los riesgos físicos, el 20% de los trabajadores está expuesto a vibraciones y/o ruido alto durante la mitad o más de su jornada. El 32% de los trabajadores debe adoptar siempre o casi siempre posiciones dolorosas o fatigantes, y el 21% de los trabajadores moviliza cargas pesadas con esa misma frecuencia. No es extraño que el 39% de los trabajadores del sector del transporte considere que su salud o su seguridad están amenazadas por los riesgos vinculados con el trabajo que desarrollan, casi siete puntos porcentuales por encima de la media de total de trabajadores en la Unión Europea. Específicamente, el 45% de los trabajadores del sector del transporte consideran que su trabajo está afectando negativamente a su salud (tabla 1), dos puntos más que la media de ocupados entrevistados en la *IV Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo*.

TABLA 1. Incidencia del riesgo en la salud de los trabajadores de la Unión Europea (general, y en el sector transporte)

Aspectos de la salud más afectados	Sector del transporte (%)	Total de trabajadores (%)
La audición	23	19,2
La visión	29	24,2
Dolores de espalda.....	71	67,8
Dolores de estómago.....	21	16,6
Dolores musculares	66,8	65,6
Estrés.....	68,6	64,5
Insomnio	34	27,6
Irritabilidad.....	34,1	32,9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la *IV Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo* (2005), European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

En este proceso de transformación y reorganización, ¿cuál es el discurso de directivos y trabajadores sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?, ¿cómo evalúan su trabajo y los riesgos reales que afrontan?, ¿cómo experimentan de hecho las características

del "nuevo" modelo organizacional, más allá de la literatura sobre las ventajas de la liberalización?, ¿qué tendencias de evolución prevén en el futuro inmediato?

3. El sector del transporte ferroviario en el siglo XXI: tendencias de evolución

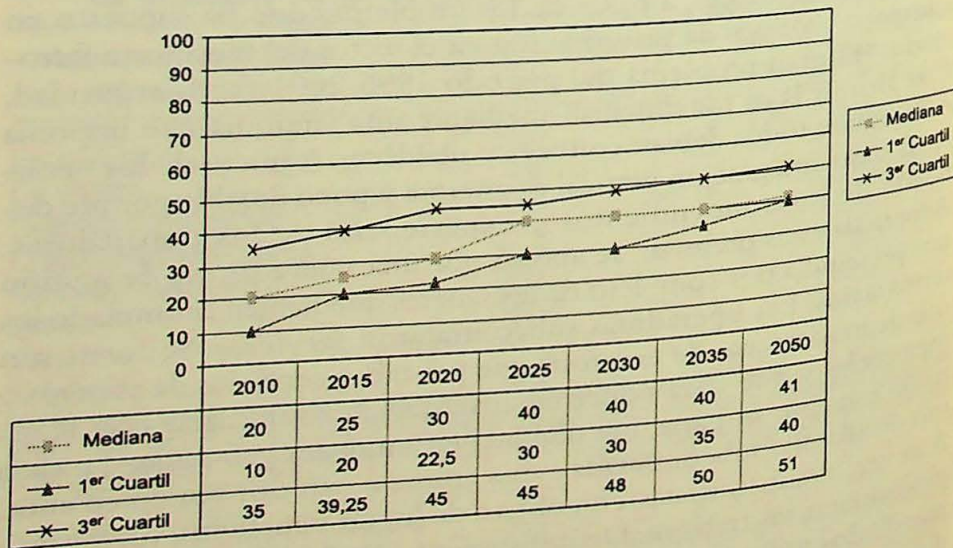
Podemos diferenciar tres dimensiones clave para la seguridad y salud de los trabajadores. En primer lugar, cómo va a evolucionar el modelo organizacional, ya que la estrategia de subcontratación ilimitada genera nuevos problemas de coordinación y a menudo esconde una precarización de las condiciones de trabajo. En segundo lugar, cuáles son los principales elementos característicos del modelo emergente en los próximos 10 años (estabilidad en el empleo, número de accidentes laborales, nivel de saturación, porcentaje de trabajadores aquejados por estrés). Finalmente, cuáles son los principales riesgos para la seguridad y salud en el trabajo que van a afectar a los trabajadores del sector ferroviario.

La subcontratación ya es hoy en día una de las principales estrategias organizacionales, a pesar de los problemas que ha supuesto en anteriores procesos de privatización en el sector del transporte ferroviario: "El gran problema del periodo 1996-2001 fue la seguridad. Con British Rail funcionaban mediante una jerarquía que imponía normas que todos debían conocer y obedecer. A juicio de los neoliberales esta integración vertical es onerosa y poco flexible porque depende de los conocimientos y experiencias de los trabajadores. Adoptadas estas premisas, se apostó por una nueva forma de gestión que prescindía por completo de los saberes que habían acumulado los ferroviarios. Las operadoras subcontrataron servicios. Se formaron más de un centenar de empresas que prestaban servicios de viajeros y mercancías y que, para poder circular, debían coordinarse con Railtrack. Esta, por su parte, fue dividida en unidades geográficas, y cada una de ellas fue subcontratada a una empresa exterior por cinco años. A su vez, las subcontratas, con objeto de lograr beneficios, volvieron a subcontratar los trabajos. Definitivamente, Railtrack se fragmentó en más de dos mil subcontratas y, pronto, se produjeron graves descoordinaciones que se tradujeron en falta de eficiencia y seguridad. El más grave de los accidentes ocurrió en Hatfield en octubre de 2000 por la

rotura de un carril. Tras el siniestro fueron establecidas innumerables limitaciones de velocidad en toda la red británica. Los viajeros vieron quebrada su confianza en la seguridad, los retrasos se convirtieron en intolerables y bajó la afluencia al ferrocarril” (Cobos Arteaga y Martínez Vara, 2005, pp. 154-155).

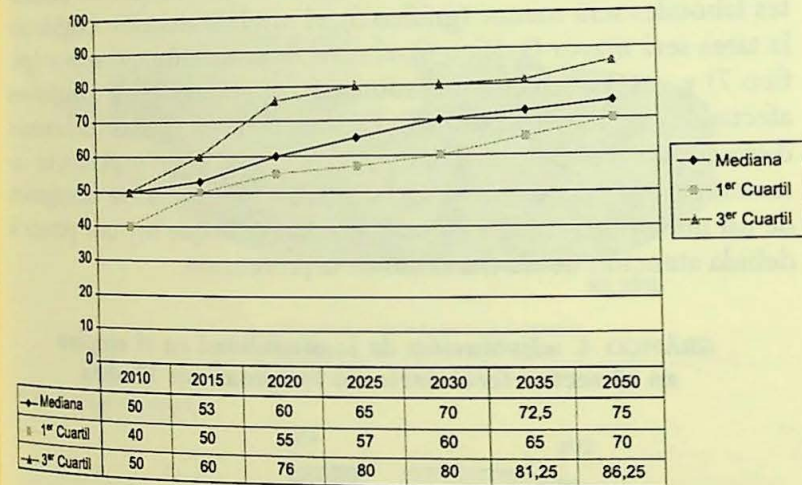
Para los expertos entrevistados, es necesario diferenciar entre la actividad nuclear, el transporte, en el que se subcontratará en una proporción menor (en torno al 30% en los próximos 10 años) (gráfico 1), y las tareas de mantenimiento (donde el porcentaje de subcontratación superará rápidamente el 60% de la actividad) (gráfico 2) y el sector de la construcción de infraestructuras (donde los porcentajes de subcontratación superan ya el 60% de la actividad) (gráfico 3). En función de estas previsiones, las actividades de coordinación y control se convierten en una cuestión estratégica y, como veremos posteriormente, el discurso de expertos y trabajadores recurrentemente pone de relieve la necesidad de diseñar mejores protocolos de coordinación y supervisión.

GRÁFICO 1. Porcentaje de subcontratación de tareas en el área del transporte



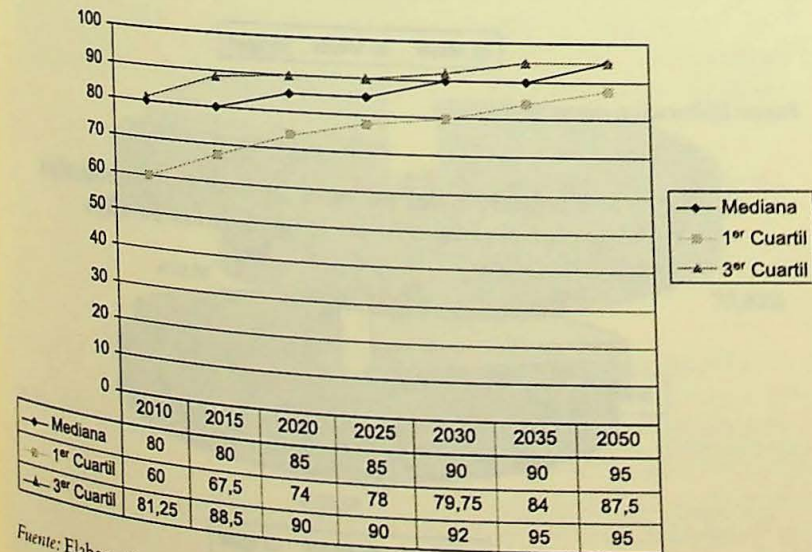
Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 2. Porcentaje de subcontratación de tareas en el área de mantenimiento



Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 3. Porcentaje de subcontratación de tareas en el área de construcción

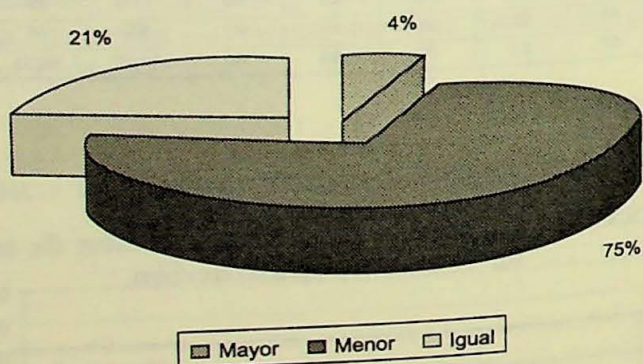


Fuente: Elaboración propia.

160 Antonio López Peláez y Sagrario Segado Sánchez-Cabezudo

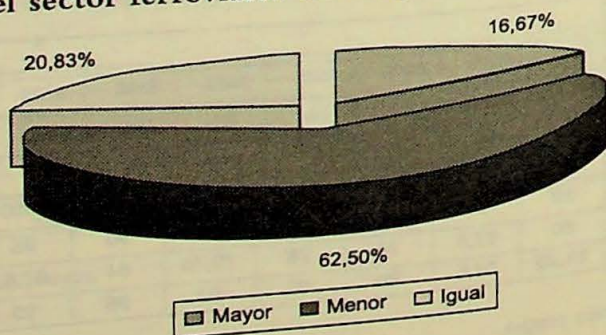
En los próximos 10 años, los expertos prevén que la estabilidad en el empleo será menor (lo que implica una mayor precarización del mercado de trabajo en este sector) (gráfico 4), el número de accidentes laborales será menor (gráfico 5), el nivel de atención exigido por la tarea será mayor (gráfico 6), el nivel de saturación será mayor (gráfico 7) y, consecuentemente, aumentará el porcentaje de trabajadores afectados por estrés (gráfico 8). En definitiva, los accidentes laborales disminuirán y, como señalan en sus comentarios los expertos, las características de la actividad en este sector favorecerán la emergencia de un nuevo patrón de riesgos psicosociales, al que hay que prestar la debida atención desde el ámbito de la prevención.

GRÁFICO 4. Evolución de la estabilidad en el empleo en el sector ferroviario en los próximos 10 años



Fuente: Elaboración propia.

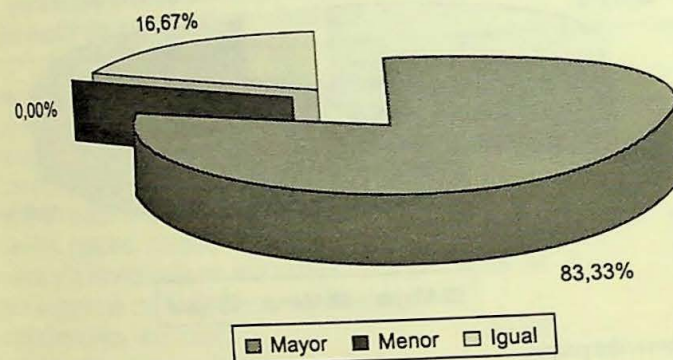
GRÁFICO 5: Evolución del número de accidentes laborales en el sector ferroviario en los próximos 10 años



Fuente: Elaboración propia.

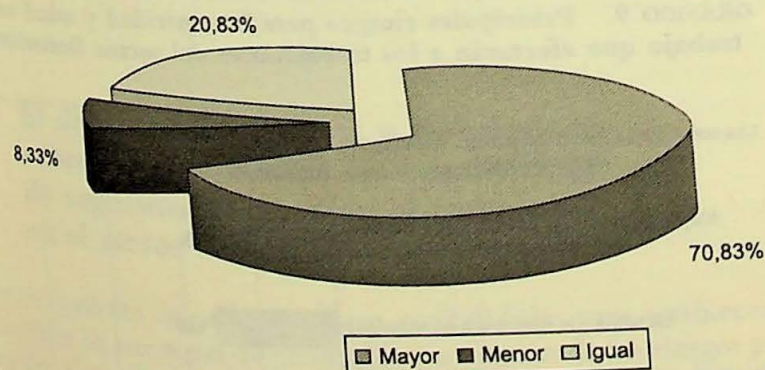
Transporte, trabajo y salud

GRÁFICO 6. Evolución del nivel de atención exigido por la tarea en el sector ferroviario en los próximos 10 años



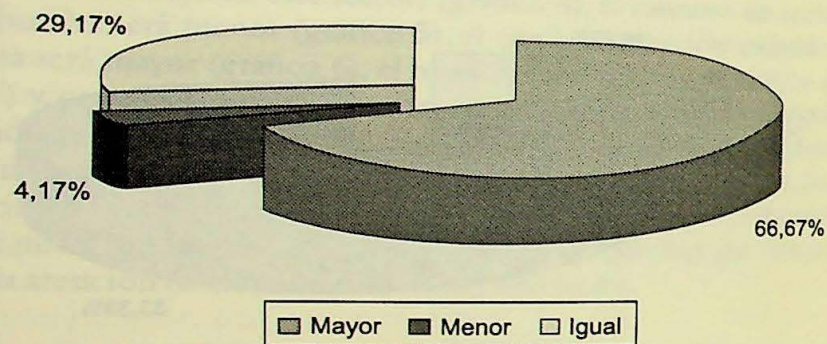
Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 7. Evolución del nivel de saturación de los trabajadores en el sector ferroviario en los próximos 10 años



Fuente: Elaboración propia.

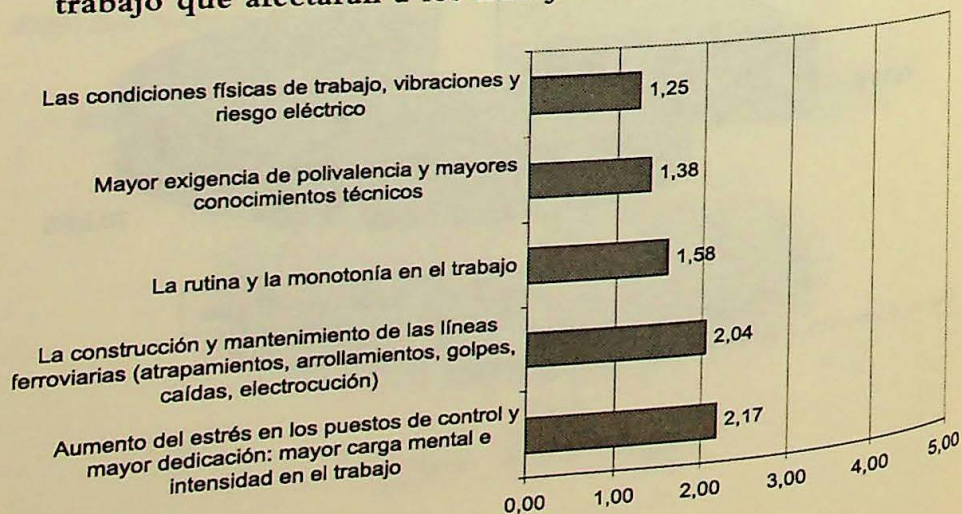
GRÁFICO 8. Evolución del porcentaje de trabajadores afectados por estrés en el sector ferroviario en los próximos 10 años



Fuente: Elaboración propia.

Consecuentemente, al establecer los principales riesgos para los trabajadores en el sector del transporte ferroviario (gráfico 9), los expertos señalan en primer lugar el aumento del estrés en los puestos de trabajo de mayor dedicación. En segundo lugar, los riesgos físicos tradicionales, como el atropellamiento o la electrocución. En tercer lugar, la monotonía y la rutina en el trabajo. En cuarto lugar, la mayor

GRÁFICO 9. Principales riesgos para la seguridad y salud en el trabajo que afectarán a los trabajadores del sector ferroviario



¿Cuáles serán en su opinión los principales riesgos prioritarios para la plantilla de las empresas del sector del transporte ferroviario?	Valor ponderado ⁽¹⁾	Media ponderada ⁽²⁾
Aumento del estrés en los puestos de control y mayor dedicación: mayor carga mental e intensidad en el trabajo	52,00	2,17
La construcción y mantenimiento de las líneas ferroviarias (atrapamientos, arrollamientos, golpes, caídas, electrocución) ...	49,00	2,04
La rutina y la monotonía en el trabajo	38,00	1,58
Mayor exigencia de polivalencia y mayores conocimientos técnicos	33,00	1,38
Las condiciones físicas de trabajo, vibraciones y riesgo eléctrico	30,00	1,25

(1) Suma de las puntuaciones dadas por los expertos tomando en cuenta el orden de prioridad (citado en primer lugar, 5 puntos; en segundo lugar, 4 puntos; en tercer lugar, 3 puntos; en cuarto lugar, 2 puntos; y en quinto lugar, 1 punto).

(2) Promedio que toma en cuenta la importancia de cada valor con respecto al total.

Fuente: Elaboración propia.

exigencia de polivalencia. Y, finalmente, las condiciones físicas de trabajo (vinculados con vibraciones y con el riesgo eléctrico).

4. El discurso de expertos y trabajadores sobre la evolución de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sector del transporte ferroviario

En un contexto de cambio, existen posibilidades para establecer o modificar las estrategias de prevención en función de los riesgos pre-
visibles. Como muestran las investigaciones sobre evaluación de tec-
nologías (Aibar y Díaz, 1994), es importante tomar en consideración
la percepción que tienen los expertos sobre las tendencias de evolu-
ción y los riesgos que deben afrontarse. El punto de partida en el que
coinciden todos los expertos entrevistados en nuestra investigación es
el siguiente: nos encontramos en un nuevo entorno, derivado del pro-

ceso de liberalización. ¿Cuáles son las principales características del nuevo entorno? Podemos destacar tres, que son consistentes con las tendencias de evolución que hemos analizado en el epígrafe anterior:

- En primer lugar, no sólo aumenta el número de empresas que operan en el sector. También aumenta exponencialmente la subcontratación, de ahí que, con pocos operadores, en las estaciones y los talleres coincidan en el tiempo empresas muy diferentes, con personal muy heterogéneo en su formación, habilidades y competencias.
- En segundo lugar, la necesidad de una mayor coordinación en todos los niveles de actividad. Ante un entorno cada vez más complejo, los expertos demanda un convenio colectivo propio del sector que permita hacer frente a las nuevas situaciones. La heterogeneidad, las nuevas actividades y la subcontratación, además, generan problemas de identificación: por ejemplo, un taller de mantenimiento que antes, por pertenecer a Renfe, pertenecía a la federación de transporte de un sindicato, ahora puede ser reclamado, por ejemplo, por la federación del metal, y esto genera un conflicto en la propia representación sindical.

La idea es igualar las normas laborales en un sector y todo el que quiera competir, que sepa los mínimos [...]. Se trata de evitar que los convenios sean sólo de empresa, y que, dependiendo de cada empresa, las condiciones puedan ser mucho mejores o mucho peores. [E7].

Debería haber un convenio sectorial, y lo ideal es que estuviéramos dentro, o al menos dos: uno puro y duro de entidades ferroviarias, y otro de contratas [...]. Salvo cosas reguladas por los reales decretos, todo el resto está externalizado (en talleres todo se hace a través de contratas; en circulación, con el agente de maniobras...). El convenio del sector sería una garantía mínima, y a partir de ahí ya veremos. [E5].

Veo viable y esencial que haya un convenio de mínimos, tienen que mantenerse los mínimos donde queda recogida la seguridad y salud en el trabajo, las jornadas laborales, una serie de condiciones que se han conseguido cuando Renfe era estatal o paraestatal. [E1].

- En tercer lugar, las características estratégicas del transporte ferroviario, en relación con la seguridad de pasajeros, mercancías y trabajadores, hacen necesario reforzar los medios de inspección del Estado, especialmente de la inspección de trabajo, des-

de una perspectiva que tenga en cuenta la transformación del sector.

Los gerentes, mandos intermedios, técnicos de prevención y responsables sindicales muestran una conciencia clara sobre los procesos de cambio, sobre las posibilidades y limitaciones existentes, sobre los riesgos emergentes y sobre las necesarias adaptaciones que la cultura de la prevención de las organizaciones, y de los trabajadores, debe adoptar para afrontar los nuevos desafíos derivados de la liberalización. Los discursos manageriales no resisten la confrontación con la experiencia real, en la que se experimentan claramente los límites del modelo emergente, y por ello se reclaman reajustes que permitan una mayor seguridad en el puesto de trabajo. La crítica teórica de esta *cultura de la gestión* (Parker, 2002) coincide con las desventajas concretas que describen los afectados por los procesos de reorganización y liberalización.

En este contexto, en el discurso de los expertos se constata la necesidad de afrontar los nuevos y viejos riesgos tomando en consideración la transformación de las organizaciones (mayor nivel de subcontratación y, por consiguiente, mayor prioridad para la coordinación), la heterogeneidad de trabajadores y tareas y la carencia de formación adecuada (en un contexto en el que el tradicional aprendizaje basado en la experiencia de los trabajadores más antiguos se vuelve más difícil cada vez). Para los expertos entrevistados, en Renfe, antes del proceso de liberalización, existía una arraigada cultura de la prevención, que es uno de los mayores activos de la cultura ferroviaria del trabajo que perdura hasta hoy día. Este modelo de gestión se ha traspasado a ADIF, que lo incorpora como cuestión clave en su estrategia preventiva:

Entiendo que el personal de Renfe tiene muy arraigado el tema de seguridad porque va en el propio oficio y saben las normas, cualquier trabajador de Renfe es muy consciente que cuando se da una norma de seguridad hay que cumplirla. [E1].

En ADIF estamos cubiertos y satisfechos de cómo ha quedado, la óptica de tratamiento preventivo no se ha perdido, es fundamental para nuestra empresa, no veo riesgos problemáticos para adaptarnos a la nueva situación. [E2].

Los modelos tradicionales de formación y prevención, basados en una fuerte cultura del trabajo en Renfe, tienen que transformarse

en este nuevo entorno, en función de las variables que introduce el proceso de liberalización. Podemos diferenciar las siguientes dimensiones:

- En primer lugar, para reducir los niveles de accidentalidad, es necesario cumplir los planes de prevención, realizar las evaluaciones de riesgos, informar a los trabajadores y establecer protocolos de coordinación que tengan en cuenta la heterogeneidad de los trabajadores y empresas:

A consecuencia de las evaluaciones de riesgo y la accidentalidad, sabemos cuál es nuestra mayor problemática. Estamos en unos niveles de accidentalidad que a ninguno nos gustan, pero estamos logrando que la accidentalidad de carácter grave se reduzca, y también disminuye la de carácter leve. Tenemos extensos programas de formación dependiendo de la tipología y situaciones que se hayan producido, dirigidos a colectivos específicos, y atacamos por la vía de información, implicando a los mandos. [E2].

Lo que hacemos es aplicar la legislación en materia de coordinación, operando con las mismas normas de seguridad. Si estos trabajadores son tuyos, te encargas de vigilar, y si no lo son, lo que haces es trasladar la normativa a la empresa contratada, y ellos te tienen que demostrar que lo están cumpliendo y de alguna manera ir haciendo una vigilancia no permanente pero sí de asegurarte. [E1].

- En segundo lugar, para mejorar la cualificación de los trabajadores, es necesario programar cursos de formación impartidos por centros cualificados, y que se adapten, mediante enseñanza *online*, por ejemplo, a las características de un mercado de trabajo en el que la subcontratación y la rotación de trabajadores en el lugar de trabajo va a aumentar en los próximos años.

Para evitar la precariedad y que el empresario tenga facilidad de cambiar los trabajadores, las empresas, en este caso Renfe o ADIF, deberían exigir la acreditación de la formación para ese trabajador, formado por un centro cualificado. [E6].

- En tercer lugar, mejorar la eficacia de los programas de prevención y, correspondientemente, de los servicios de prevención, favoreciendo una cultura de la organización en la que la prevención no se utilice como un mecanismo para perjudicar a los trabajadores ni para perjudicar a la empresa. Se trata de una

cuestión clave para toda la organización: proteger la seguridad y salud en el trabajo de cada uno de los empleados.

El PIR (Parte de Incidencia de Riesgos) es un documento muy utilizado en muchas empresas para elevar incidencias en materia de PRL (Prevención de Riesgos Laborales). Este tipo de documento es a veces muy útil, pero lo es si tanto la persona que hace la propuesta como la persona que lo tiene que revisar y elevar realmente lo hacen bien. [E1].

Mi experiencia me dice que en la mitad de las veces es en los centros de trabajo donde hay más problemas. No hay que olvidar que el responsable de seguridad y salud en el trabajo no deja de ser un trabajador, no un ejecutivo. Este debería ser el más preocupado en dar respuesta inmediata [...]. Hay que trabajar la vía de los mandos intermedios [...]. Se trata de involucrarlos para que la prevención sea parte diaria de su trabajo. Que el mando intermedio se concencie de que la prevención es lo mismo que la producción. [E5].

Muchas veces la prevención se utiliza como moneda de cambio, y algunas veces un problema importante de PRL se acaba cuando se llega a un acuerdo de otra vía que se está negociando por otro lado, se usa la prevención para echar más leña al fuego y cuando lo otro se resuelve, la prevención queda apartada y nadie se vuelve a acordar. [E3].

La perspectiva de los trabajadores, tal y como se constata al analizar el discurso que emerge en los grupos de discusión que hemos llevado a cabo, es también consistente con las preocupaciones de los expertos entrevistados, y con las tendencias de evolución previsible formuladas por los expertos que han participado en las dos circulares de nuestro cuestionario Delphi. La mayoría de los trabajadores que han participado en los grupos de discusión llevan muchos años en el sector ferroviario, y son conscientes de que se encuentran en un proceso de cambio, que va a introducir más precariedad, y más riesgos, en un sector tradicionalmente muy estable y con protocolos de prevención muy internalizados por los trabajadores. En relación con nuestro objeto de estudio, los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo en el sector del transporte ferroviario *liberalizado*, podemos destacar tres cuestiones:

- En primer lugar, los que llevan trabajando muchos años señalan la experiencia y los compañeros como principal estrategia de aprendizaje. Sin embargo, son conscientes del proceso de cambio en el que se encuentran inmersos.

Antes aprendíamos de los compañeros, y en la empresa la seguridad era una cuestión clara. Hay que tener cuidado. Lo aprendíamos todo aquí. [G1].

- En segundo lugar, la heterogeneidad de empresas, de contratos, de trabajadores, dificulta enormemente el proceso de aprendizaje tradicional en el que se han socializado los trabajadores de más edad. No se dan ni las perspectivas de carrera profesional ni una homogeneidad contractual y formativa entre los trabajadores y entre las empresas que operan en el sector. Establecer pautas de actuación consensuadas es más difícil cuanto más actores intervienen, y es más difícil la interlocución cuanto más diversas son las empresas a las que pertenecen.

¿Cómo se va a desarrollar la coordinación preventiva entre los trabajadores de distintas empresas que ahora van a entrar a trabajar? Mal, el compañero lo ha dicho. Por ejemplo, en la línea de Móstoles están los compañeros de una empresa privada y si les dicen ellos que se tiren de cabeza a la vía, se tiran. Cosa que nosotros desde la prevención y la seguridad no vamos a hacer. En estas empresas, que trabajen o no puede depender de si un chaval se tira o no de cabeza... [G5].

- En tercer lugar, corroborando las tendencias previstas por los expertos (aumento de la precariedad laboral, de la inestabilidad y aumento también de la intensidad y carga en el puesto de trabajo), de manera recurrente en el discurso de los trabajadores emerge la precariedad laboral como un factor que degrada las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. De múltiples formas, señalan lo que podríamos denominar un axioma básico de nuestro mercado de trabajo: *las condiciones de trabajo precarias generan procesos destructivos de la salud* (López Peláez y Segado Sánchez-Cabezudo, 2009b). Los trabajadores experimentan cómo las empresas utilizan la rotación y el despido como herramienta de control disciplinario. En este sentido, una vez interiorizado este planteamiento, ni tan siquiera es necesario que la empresa presione: el propio trabajador se encuentra ya presionado, dentro de una cultura del trabajo sin límites, en la que la prevención pasa a un segundo lugar. Especialmente en el caso de trabajadores inmigrantes, esta actitud (y la previa ausencia de una cultura adecuada de la prevención en el puesto de trabajo) genera serios problemas tanto a los delegados de prevención como a los propios trabajadores. Cualquier activi-

dad de difusión de la cultura de la prevención debe tener en consideración este entorno laboral, en el que aumenta la intensidad del trabajo, la rotación en horarios nocturnos y a turnos, la carga de trabajo... Y en el que la precariedad laboral se ha convertido en la norma social dentro de la que se mueven los trabajadores que ingresan en el sector.

Estamos mejorando, pero el problema son ahora las contrataciones, contratan mucho inmigrante y les explican las cosas bien y se piensan que las medidas de seguridad no las tienen que cumplir porque, si no, el contrato le caduca y va a ir a la calle, hombre, si estás con contrato si quieren te van a renovar, o si estás fijo y te quieren echar, te van a echar igual, pero ellos no, ellos van de ofuscados que tienen que seguir, tienen el miedo de decir "Es que a lo mejor me veo en la calle", hombre, yo te estoy diciendo que no te van a despedir ni nada, más el tema es tu seguridad, que te puede pasar algo y luego ni trabajo ni nada, ni puedes mandar dinero a tu familia, ni nada. [G3].

5. Conclusiones

El discurso de trabajadores y expertos pone de relieve, como hemos visto, tres cuestiones cruciales para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sector del transporte ferroviario, un sector que se encuentra inmerso en un complejo proceso de cambio. Los efectos de la liberalización del sector son, desde su punto de vista, una mayor heterogeneidad de empresas y trabajadores, una mayor precariedad de los trabajadores que se incorporan al sector y una falta de formación derivada de la falta de formación técnica en escuelas y universidades y de la pérdida progresiva de los canales formales e informales de aprendizaje en la propia empresa, a través de las experiencias que comparten los trabajadores veteranos con los trabajadores que se incorporan en la actualidad. Los nuevos riesgos se vinculan con los problemas de coordinación entre empresas y trabajadores, con la precarización de los puestos de trabajo y con la mayor intensidad, carga de trabajo y desgaste psicofísico de los trabajadores, que tiene como consecuencia directa un aumento de las enfermedades psicosociales, como el estrés.

Las tendencias de evolución previstas por los expertos para los próximos años ponen de relieve que este modelo de organización no va a cambiar. Al contrario, se van a acentuar los procesos de subcontrata-

ción, aumentarán las características de los puestos de trabajo que generan más riesgos psicosociales y el mercado de trabajo seguirá la dinámica precarizadora en la que nos encontramos inmersos. El desarrollo tecnológico y los modelos organizacionales no son neutrales, y en este caso el modelo de liberalización adoptado por la Unión Europea, diseñado desde una óptica neoliberal, comienza a deteriorar en la práctica las condiciones de trabajo en un sector tradicionalmente muy regulado como el ferroviario. La internalización de la precariedad, además, se va a acentuar en los próximos años, como consecuencia de la crisis económica actual. Sin embargo, es posible que, desde la perspectiva de los expertos entrevistados, el sector del transporte ferroviario siga creciendo más que otros sectores, por sus ventajas competitivas (menor impacto ecológico, saturación de las vías de transporte alternativas, aumento de la velocidad del transporte).

Los resultados de nuestra investigación ponen de relieve que las estrategias de prevención en el sector del transporte ferroviario deben tomar en consideración tres elementos fundamentales. En primer lugar, desarrollar mecanismos de coordinación entre las empresas y trabajadores que desarrollan sus actividades en el mismo lugar de trabajo, para evitar riesgos innecesarios. En segundo lugar, establecer programas de formación que tengan en cuenta la rotación de empresas y trabajadores, la inestabilidad y la precariedad laboral, desarrollando nuevas formas de aprendizaje en un contexto en el que el aprendizaje tradicional, basado en la experiencia de los compañeros y la larga trayectoria laboral en la misma empresa, tiende a disminuir su importancia. En tercer lugar, una acción decidida de las instituciones públicas, en tres grandes ámbitos: primero, que sean capaces de favorecer el establecimiento de un convenio para todo el sector, que proteja a los trabajadores en un entorno de precarización creciente; segundo, que organicen sistemas de formación y de cualificación, con sus certificados correspondientes, que permitan a los trabajadores acceder a la formación técnica adecuada, en un contexto en el que el aprendizaje dentro de la empresa tiene menos peso cada vez, y en el que los conocimientos técnicos son, también, cada vez más necesarios; tercero, que fortalezcan la inspección de trabajo, de tal forma que, porque el contexto es cada vez más complejo, diverso y heterogéneo, su labor permita afrontar los nuevos y viejos riesgos con mayor vigor si cabe, en una sociedad democrática avanzada, en la que un *trabajo decente* es clave para el ejercicio de nuestros derechos básicos como ciudadanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adler, M. y Ziglio, E. (1996), *Gazing into the Oracle. The Delphi Method and its Application to Social Policy and Public Health*, Londres, Jessica Kingsley Publishers.
- Aibar, E. y Díaz, J. A. (1994), «Dos décadas de evaluación de tecnologías: del enfoque tecnocrático al diseño social», *Sistema. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 123, pp. 95-114.
- Alonso, L. E. (1998), *La mirada cualitativa en Sociología*, Madrid, Fundamentos.
- (2007a), «Las lógicas de acción. Por un estudio sociohistórico de la vida organizacional», en C. J. Fernández Rodríguez (ed.), *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*, Madrid, Siglo XXI, pp. 317-338.
- (2007b), *La crisis de la ciudadanía laboral*, Barcelona, Anthropos.
- Boltanski, L. y Chiappello, E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, París, Gallimard.
- Betrissey, D. (2006), «Trabajo, exclusión social y enfermedad», *Sociología del Trabajo*, núm. 57, pp. 31-64.
- Callejo Gallego, J. (2002), *El grupo de discusión: una práctica de investigación*, Barcelona, Ariel.
- Castillo, J. J. (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos.
- (1999) (ed.), *El trabajo del futuro*, Madrid, Editorial Complutense.
- (2005a) (ed.), *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Buenos Aires-Madrid, Miño y Dávila.
- (2005b), «Contra los estragos de la subcontratación: trabajo decente», en *Sociología del Trabajo*, núm. 54, pp. 3-37.
- Cobos Arteaga, F. y Martínez Vara, T. (2005), «¿Es posible liberalizar la seguridad del transporte ferroviario? El caso de Railtrack en el Reino Unido (1996-2001)», *Praxis Sociológica*, núm. 9, pp. 147-158.
- Collindridge, D. (1980), *The Social Control of Technology*, Londres, Pinter.
- Espulga, J. (2004), «La exposición laboral a plaguicidas en la agricultura. Un caso de aparente subestimación del riesgo», *Sociología del Trabajo*, núm. 51, pp. 33-60.
- European Agency for Safety and Health at Work (EASHW) (2008), *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, Bilbao, EASHW.
- European Commission (2001), *La politique européenne des transports à l'horizon 2010: l'heure des choix*, Luxemburg, EC.
- European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC) (2005), *IV Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo*, Dublín, EFILWC.
- (2001), *Third European Survey on working conditions*, Dublín.
- Fernández Rodríguez, C. J. (2007a), «Postmodernidad y teoría crítica de la empresa: una presentación de los Critical Management Studies», en C. J. Fer-

- nández Rodríguez (ed.), *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*, Madrid, Siglo XXI, pp. 1-26.
- (2007b), *El discurso del management: Tiempo y narración*, Madrid, CIS.
- Fernández Steinko, A. (2002), *Experiencias participativas en economía y empresa. Tres ciclos para domesticar un siglo*, Madrid, Siglo XXI de España Editores.
- Häder, M. y Häder, S. (eds.) (2000), *Die Delphi-Technik in den Sozialwissenschaften. Methodische Forschungen und innovative Anwendungen*, Wiesbaden, Westdeutscher Verlag.
- Landeta, J. (1999), *El método Delphi*, Barcelona, Ariel.
- Linstone, H. A. y Turoff, M. (eds.) (1975), *The Delphi Method. Techniques and Applications*, Reading (Mass.), Addison-Wesley.
- López Peláez, A. (2003), *Nuevas tecnologías y sociedad actual: el impacto de la robótica*, Madrid, MTAS.
- y Ponce de León, P. (2005), «Juventud, desempleo, empleo precario y exclusión social», en J. F. Tezanos (ed.), *Tendencias en exclusión social y políticas de solidaridad. Octavo Foro sobre Tendencias Sociales*, Madrid, Sistema, pp. 497-528.
- y Pinilla, J. (2006), «Condiciones de trabajo, flexibilidad y riesgos laborales en la economía tecnológica avanzada: el trabajo rotatorio a turnos y nocturno en la Comunidad de Madrid», *Sociología del Trabajo*, núm. 57, pp. 65-94.
- y Segado Sánchez-Cabezudo, S. (2009a), *Jóvenes, accidentes debidos al tráfico y riesgos laborales: estrategias para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo*, Madrid, INJUVE.
- y — (2009b), «Exclusión social, trabajo y salud: ¿puede un mercado de trabajo precario favorecer la inclusión social de los jóvenes?», en J. F. Tezanos (ed.), *Juventud y exclusión social. Décimo Foro sobre Tendencias Sociales*, Madrid, Sistema, pp. 165-188.
- Montes, J. S. (2005), «La configuración del poder en los espacios de trabajo», *Sociología del Trabajo*, núm. 54, pp. 73-100.
- Prieto, C. (2002), «La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado», *Sistema. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 168-169, pp. 89-106.
- Parker, M. (2002), *Against Management. Organisation in the Age of Managerialism*, Oxford, Polity Press.
- Tezanos, J. F. (2001), *El trabajo perdido. ¿Hacia una civilización postlaboral?*, Madrid, Biblioteca Nueva.
- Willmott, H. (2007), «La fuerza es la ignorancia, la esclavitud es la libertad: la gestión de la cultura en las organizaciones modernas», en C. J. Fernández Rodríguez (ed.), *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*, Madrid, Siglo XXI, pp. 103-160.

Resumen. «Transporte, trabajo y salud: perspectivas sociológicas sobre la liberalización del transporte ferroviario»

En plena crisis económica, y cuando el paradigma neoliberal entra en crisis, la liberalización del transporte ferroviario en 2010 en la Unión Europea pone de manifiesto cómo las estrategias organizacionales se diseñan y se aplican a lo largo del tiempo, y no es fácil reorientarlas. En este trabajo, analizamos tanto el discurso de expertos y trabajadores sobre los principales riesgos para la seguridad y la salud en el sector del transporte ferroviario, cuanto las previsiones de los expertos sobre los principales riesgos que el actual proceso de liberalización va a generar en un sector en el que la seguridad y salud de trabajadores, usuarios y mercancías es un factor esencial para su viabilidad como tal. El contraste entre riesgos reales, riesgos percibidos y riesgos previsible nos permite analizar las principales carencias del modelo liberalizador que se está implantando y las estrategias para afrontar los riesgos previsible en un entorno de cambio.

Palabras clave: liberalización, transporte ferroviario, riesgos laborales, seguridad, salud.

Abstract. «Transport, work and health: sociological perspectives on the liberalization of railway transport»

Right in the middle of an economical crisis, and when the neoliberal paradigm is deep in crisis, the liberalization of the railway transport in 2010 in the European Union reveals how the organizational strategies are planned and implemented longitudinally, and it is not simple to reorientate them. In this essay, we analyzed both the speech of the experts and workers on the main risks for safety and health in the railway sector, and the predictions of experts on the main risks that the present process of liberalization is going to generate in a sector in which safety and health of workers, users and goods is a main factor for its feasibility as such.

The contrast between real risks, perceived risks, and predictable risks, allows us to analyze the main lacks of the liberalization model which is being implemented, and the strategies to face the predictable risks in a changing environment.

Keywords: liberalization, railway transport, labour risks, security, health.

Libros recibidos en la Redacción

- Alonso, Luis Enrique (2009), *Prácticas económicas y economía de las prácticas. Crítica del postmodernismo*, Madrid, La Catarata.
- Candela, Paloma (2009), *Más que agua y piedra. El Patrimonio del Canal de Isabel II*, Madrid, Editorial Canal Educa-Canal de Isabel II.
- Cardona Rubert, M.ª B. (2008), *Empleo y exclusión social: rentas mínimas y otros mecanismos de inserción sociolaboral*, Albacete, Bomarzo.
- Castillo, S. y Cuesta, J. (2009), «Histoire de la prévoyance sociale en Espagne, 1900-1939», separata, pp. 25-78, en M. Dreyfus (dir.), *Les assurances sociales en Europe*, opus cit. infra.
- Consejo Económico y Social de España (2009), *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España, 2008*, Madrid, CES.
- Dorel-Ferré, Gràcia y Jaume Perarnau (eds.) (2009), *Vivienda obrera y colonias industriales en la Península Ibérica/Habitatge obrer i colònies industrials a la península Ibèrica*, Tarrasa, Publicación del Museo de la Ciencia y de la Técnica de Cataluña.
- Dreyfus, Michel (dir.) (2009), *Les assurances sociales en Europe*, Rennes, Presses Universitaires.
- Guillén, Ana M.; Rodolfo Gutiérrez y Sergio González (eds.) (2009), *Calidad del trabajo en la Unión Europea. Concepto, tensiones, dimensiones*, Cizur Menor (Navarra), Editorial Aranzadi, Colección Civitas.
- Homs, Oriol (2008), *La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento*, Barcelona, Obra Social-Fundación La Caixa. (Edición electrónica disponible en internet: www.laCaixa.es/ObraSocial).
- Iglesias de Usel, J.; de Miguel, J. M. y Trinidad, A. (2009), *Sistemas y políticas de educación superior*, Madrid, CES.
- Lacalle, D. (2009), *Trabajadores precarios, trabajadores sin derechos*, Barcelona, El Viejo Topo.
- Lelamendía, Francisco (2009), *Estructura política del mundo del trabajo: fordismo y postfordismo*, Madrid, Tecnos.
- Migraciones internacionales, contextos y dinámicas territoriales (2009), en Áreas, Revista Internacional de Ciencias Sociales, núm. 28, Murcia, Caja Murcia.
- Navarro, Vicenç (dir.) (2009), *La situación social en España, III*, Madrid, Fundación F. Largo Caballero, Biblioteca Nueva.
- Rolle, Pierre (2009), *De la revolución del trabajo, al trabajo revolucionario. Investigaciones sobre las transformaciones de la Unión Soviética y Rusia*, Madrid, Traficantes de Sueños-Bifurcaciones.
- Toledo, Francisco y Michavilla, Francesc (eds.) (2009), *Empleo y nuevas titulaciones en Europa*, Madrid, Tecnos.

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.

BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

Revista suscritiva: *Sociología del Trabajo*

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

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

Nombre y apellidos _____ Profesión _____

Calle _____ Cód. Postal _____

Población _____ Provincia _____

CHEQUE ADJUNTO A NOMBRE DE MUNDI-PRENSA

VISA n.º

AMEX n.º

Fecha caducidad

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

GIRO POSTAL

Fecha _____

Firma obligatoria _____