

Trabajo, identidad, resistencia

Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales.

El detrás de cámara de la producción audiovisual: nuevas y viejas formas de regulación laboral

El actor social en las políticas de desarrollo local y de innovación tecnológica

Del trabajo, otra vez, a la sociedad. Sobre el estudio de todas las formas de trabajo

Estar fuera del campo laboral. Prejubilaciones, trabajo y reconocimiento social

Justicia, trabajo, identidad y exclusión. ¿Hacia una nueva teoría crítica?

La formación de un mercado de trabajo: las industrias del vestido en el Madrid de la edad moderna

ISSN 0210-8364



68

S

T

68

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO
NUEVA ÉPOCA / PRIMAVERA 10

SIGLO
XXI

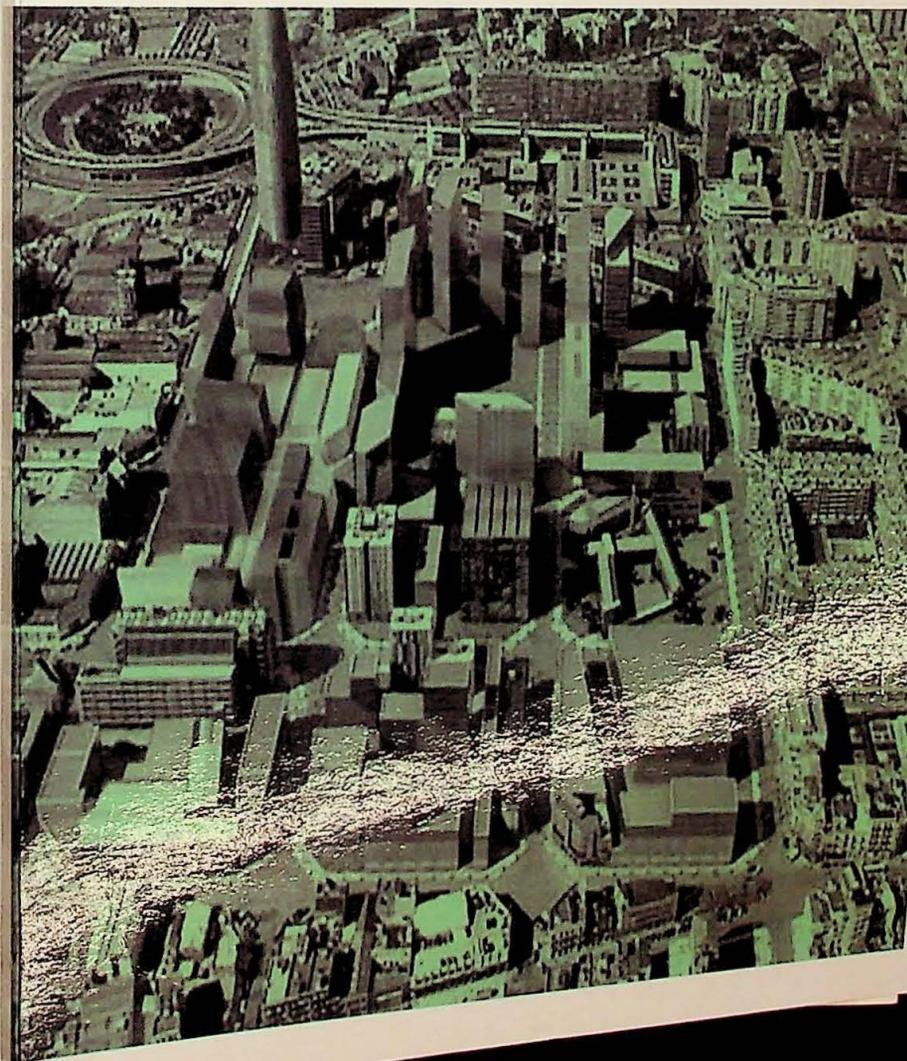
**TRABAJO, IDENTIDAD,
RESISTENCIA**

PRIMAVERA 2010

NUEVA ÉPOCA

Sociología del Trabajo

SIGLO
XXI



Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

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

Consejo de Redacción

Secretario: Pablo López Calle, Dpto. de Sociología III, U. Complutense, Madrid.

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

NUESTRAS DIRECCIONES

Redacción

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

Edición

Siglo XXI de España Editores, S. A.
Menéndez Pidal, 3 bis
28036 Madrid
Teléfono: 91 561 77 48
Fax: 91 561 58 19
E-mail: sigloxxi@sigloxxieditores.com
http://www.sigloxxieditores.com

Suscripciones

Marcial Pons
Agencia de suscripciones
San Sotero, 6. 28037 Madrid
Teléfono: 91 304 33 03
Fax: 91 327 23 67
E-mail: slopez@marcialpons.es
www.marcialpons.com

Venta de números anteriores

Siglo XXI de España Editores, S. A.
Menéndez Pidal, 3 bis
28036 Madrid
Por teléfono: (34) 91 561 77 48
Por fax: (34) 91 561 58 19
Por la página web del editor:
www.sigloxxieditores.com

Sociología del Trabajo 68

NUEVA ÉPOCA
Primavera de 2010

SUMARIO

- José Ángel Calderón y Pablo López Calle**, Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales. La emergencia de nuevas formas de resistencia en el trabajo 3
- María Noel Bulloni**, El detrás de cámara de la producción audiovisual: un calidoscopio de nuevas y viejas formas de regulación laboral 27
- Antonio Martín Artiles, Óscar Molina, Pilar Carrasquer y Juan Rodríguez**, El actor social en las políticas de desarrollo local y de innovación tecnológica 51
- Juan José Castillo**, Del trabajo, otra vez, a la sociedad. Sobre el estudio de todas las formas de trabajo 81
- Marie José Devillard y Adela Franzé**, Estar fuera del campo laboral. Pre-jubilaciones, trabajo y reconocimiento social 103
- Irene Vasilachis de Gialdino**, Justicia, trabajo, identidad y exclusión. ¿Hacia una nueva teoría crítica o hacia una nueva crítica a la teoría? 123
- Victoria López Barahona y José Nieto Sánchez**, La formación de un mercado de trabajo: las industrias del vestido en el Madrid de la edad moderna 147
- NOTA DE LECTURA
Juan José Castillo, MARY C. LACITY y JOSEPH ROTTMAN, *Offshore outsourcing of IT work. Client and supplier perspectives* 171

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 periodo 1999-2003, con un índice de impacto medio de 0,282 y un índice de valoración integrado de 45,45, que aporta los resultados del análisis de las Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas desde el punto de vista de su calidad, basándose en el uso y la influencia de cada una de las revistas que aparecen citadas. [resh.cindoc.csic.es].

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

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

PRECIO DEL EJEMPLAR:

- España: 15 € IVA incluido

Sociología del Trabajo

Nueva época, núm. 68 - primavera 2010

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

Menéndez Pidal, 3 bis - 28036 Madrid

© *Sociología del Trabajo*

© Siglo XXI de España Editores, S. A.

Madrid, marzo de 2010

ISSN: 0210-8364

Depósito legal: M-27350-1979

Fotocomposición: EFCA, S.A.

Impresión: Publidisa

Printed in Spain

Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales

**La emergencia de nuevas formas
de resistencia en el trabajo**

José Ángel Calderón y Pablo López Calle *

Recibido: 20-III-2009

Versión final aceptada: 17-XII-2009

Introducción

Este texto articula los resultados de dos investigaciones sobre las transformaciones del trabajo y del empleo en España y los cambios en las relaciones laborales y las formas de resistencia, especialmente en el caso de las nuevas generaciones de trabajadores, de las cuales se extraen algunas hipótesis o reflexiones generales acerca de las relacio-

* José Ángel Calderón, Universidad de Lille 1, correo electrónico: calderon@univ-lille1.fr. Dirección postal: CLERSE-UMR CNRS 8019. Université de Lille 1. Bâtiment SH2 - Bureau 211. 59655 Villeneuve d'Ascq Cedex. Pablo López Calle, Universidad Complutense de Madrid; correo electrónico: plopezca@cps.ucm.es. Dirección postal: Departamento de Sociología III. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Campus de Somosaguas, 28223, Pozuelo de Alarcón, Madrid. Los autores agradecen a los evaluadores de *Sociología del Trabajo* y a Juan José Castillo sus detalladas críticas y aportaciones.

nes entre distintos modelos productivos y distintas formas de articulación del conflicto capital-trabajo que pueden ser útiles para abordar el problema de la *resistencia* en el trabajo¹.

Del primero de estos trabajos, cuyas aportaciones se sustancian en la primera parte, se han extraído algunos de los datos estadísticos recopilados acerca el proceso de *desmovilización* que ha sufrido la clase obrera en las últimas décadas en nuestro país, vinculando este proceso con otros datos recopilados mediante algunos estudios de caso acerca de cómo han enfrentado las empresas la desregulación del mercado de trabajo². Planteamos cómo la evolución hacia un modelo productivo basado en la intensificación del trabajo requiere de formas de articulación de las relaciones laborales que ligan cada vez más estrechamente la carga de trabajo individual entregada con el salario percibido. El segundo, por el contrario, trata de reconocer y evaluar la emergencia de nuevas formas de resistencia y conflictividad en los centros de trabajo, al margen de los canales tradicionales de articulación de esas relaciones. Para ello, y apoyándose en la línea de investigación abierta en Francia e Inglaterra sobre esta problemática, utiliza un estudio de caso concreto y sobre el terreno, en una industria de componentes de la periferia barcelonesa (AUTO), para dar cuenta de algunas de estas nuevas formas de resistencia; de sus potencialidades y limitaciones; y de la utilización de nuevos métodos y categorías de análisis para su observación³.

Todo ello nos lleva a concluir con una reflexión en torno al problema de la resistencia, que trata de apoyarse en algunos de los debates actuales sobre la relación entre *poder* y *subjetividad* en el trabajo.

¹ Estas reflexiones son también producto de las discusiones que venimos manteniendo con otros colegas: J. Montes Cató et al., *Relaciones de poder y trabajo. Las formas contemporáneas de explotación laboral*, Buenos Aires, Poder y Trabajo, 2007; o E. Bouquin (coord.), *Résistances au travail*, París, Syllepse, 2008; S. Bérout y B. Bouffartigue (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?*, París, La Dispute, 2009, o el Congreso, *Ce que la précarité nous apprend de la société. Dialogues franco-espagnols* en noviembre de 2008 en París.

² Este estudio ha sido publicado en el libro Pablo López Calle, *La desmovilización general. Jóvenes, sindicatos y reorganización productiva*, Madrid, La Catarata, 2008.

³ De este trabajo, que forma parte de la tesis doctoral del autor, se han publicado ya varios artículos, entre ellos: José Ángel Calderón, "Précarité et mobilisation de la subjectivité. Une immersion en chaîne de montage", en Danièle Linhart, *Pourquoi travaillons-nous? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, París, Erès, 2008, pp. 265-295.

1. Transformaciones productivas e individualización de las relaciones laborales

El proceso de institucionalización de la negociación colectiva a comienzos del siglo XX permitía establecer una separación formal entre salarios y la carga de trabajo individual entregada en los puestos, que era consustancial a estrategias de rentabilidad basadas en el llamado *plusvalor relativo* [esto es, formas de organización del trabajo basadas en el incremento de la productividad del trabajo⁴]. La crisis económica de los años setenta en el centro capitalista, presentada como una caída de la inversión debida a los altos costes laborales y las rigideces del mercado de trabajo —además de la recurrida crisis energética—, también se puede interpretar, sin embargo, como una caída del valor real de la fuerza de trabajo por debajo de los salarios legal y formalmente establecidos —y por debajo del precio de la tecnología que la reemplaza—, que habría hecho disfuncional esa manera universalista de fijar las condiciones de trabajo característica del modelo fordista-keynesiano, articulada por el *estatuto salarial*.

La reducción del valor real de la fuerza de trabajo por debajo de ese valor legalmente establecido se produce, en primer lugar, por el progresivo *abaratamiento* de los medios de subsistencia (gracias al progresivo incremento de la productividad conseguido en el modelo anterior) y en segundo lugar, a la propia *desvalorización* del trabajo (por efecto del incremento del desempleo). Así, el ajuste del salario legal (normas y mínimos del estatuto salarial) al valor real de la fuerza de trabajo se realiza, es sabido, mediante la desregulación del mercado de trabajo. Y la coartada legitimatoria de estas reformas será el intento de frenar la crisis de desempleo, sobre todo de los que tratan de acceder por primera vez al mercado de trabajo⁵. Poco a poco se va configurando un modelo productivo basado en la intensificación del trabajo como principio de *eficiencia* del capital (principio organizativo), llevado a cabo a través de la reorganización de los procesos de trabajo, y cuya forma coherente de articulación de las relaciones laborales,

⁴ Sobre la distinción productividad-intensificación se puede consultar, entre otros: Pierre Boisard, Damien Cartron, Michel Gollac y Antoine Valeyre, *Time and work: work intensity*, Luxemburgo, Office for Official Publications of the European Communities, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, 2003.

⁵ Pablo López Calle y Juan José Castillo, *Los hijos de las reformas laborales: vivienda, formación y empleo de los jóvenes en la Comunidad de Madrid*, UGT-Madrid, 2004.

como principio de *eficacia* (principio disciplinario), es la vinculación formalmente directa entre la carga individual de trabajo y el salario individualmente percibido por los trabajadores.

Estas estrategias empresariales han consistido, en general, en reorganizar los procesos mediante su fragmentación en tareas más simples y su externalización a otros sectores y lugares geográficos para aprovechar esas nuevas formas de contratación que abaratan legalmente los costes laborales⁶. De tal forma que, en el sector secundario se reduce el empleo, conservando sólo las fases finales de la producción y el diseño, mientras aparecen nuevas empresas, normalmente en el sector servicios, que absorben estas tareas simplificadas, especializadas en la contratación de trabajadores jóvenes, con contratos precarios. Así, en la industria, la productividad del trabajo aparece artificialmente al alza por la externalización de actividades fuertemente consumidoras de mano de obra a otros sectores. Por lo que, aisladamente considerado, el sector servicios también incrementa la productividad al recibir actividades que antes estaban en el industrial. Pero en términos globales la productividad ha decrecido⁷.

O dicho de otra manera, el trabajo se ha intensificado. Por ejemplo, si tomamos como referencia uno de los indicadores sociales más utilizados para evaluar la intensificación del trabajo —la accidentalidad laboral—, descubrimos cómo no sólo ha aumentado de forma general, como media, en los quince últimos años (alcanzando su pico más alto en el año 2002), sino que se concentra en las empresas de menos de 50 trabajadores, afecta de modo particular a los trabajadores con menos de un año de antigüedad y con contrato temporal, fundamentalmente jóvenes. Tal es así que actualmente un trabajador menor de 25 años tiene cuatro veces más posibilidades de sufrir un accidente que un adulto⁸.

Esta transformación se ha realizado a través de la incorporación de las nuevas generaciones al mercado de trabajo, puesto que las reformas laborales han consistido, básicamente, en la creación de contratos especiales, más flexibles y baratos, para ellos. Sabemos por ejemplo

⁶ Para el caso español, una decena de estudios de caso que analizan este fenómeno está recopilada en Juan José Castillo (dir.), *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Madrid, Miño y Dávila, 2005.

⁷ “España es el país de la UE donde la caída de la productividad ha sido mayor durante los últimos quince años”, Conference Board Europe, 2007.

⁸ Juan José Castillo, Santiago Castillo, Julio Fernández y Pablo López Calle, *Estado, Política y Salud de los Trabajadores. España 1883-2007*, monográfico de *Sociología del Trabajo*, núm. 60, Madrid, Siglo XXI, 2008, 179 pp.

que ya en el 2002, el 80% de los trabajadores menores de 30 años y el 92% de los menores de 25 años tenía un contrato de tipo temporal⁹. Una cifra sorprendente si se compara con la media europea de la época (38%). El 50% de estos trabajadores jóvenes había conocido al menos tres empleos remunerados. Así, de los 10 o 12 millones de empleos que se registraban cada año (hasta la llegada de la actual crisis, claro está), sólo se creaban entre 300.000 y 400.000 nuevos empleos. Esta volatilidad considerable del empleo corresponde a diversos tipos de flujos: intermitencia de la misma persona en el mismo empleo, sucesión de distintos individuos en el mismo puesto de trabajo y por supuesto, cambios voluntarios o involuntarios de empleador o de sector por parte de un mismo trabajador.

Debido a ello, estos cambios han dado lugar a una suerte de *balcanización* de los mercados de trabajo: la “movilidad vertical” de los trabajadores (construcción de carreras profesionales de largo plazo en la misma empresa) tiende así a verse sustituida por una “movilidad de tipo horizontal” (circulación por distintos trabajos igualmente descalificados), con trabajadores que conocen trayectorias largas o muy largas en la precariedad, alternando periodos de ocupación y de búsqueda de empleo, en sectores muy diversos (construcción, restauración, servicios, pequeños talleres industriales). Lo cual ha provocado una heterogeneización y una polarización considerables de las condiciones de ocupación de la clase obrera, con la pervivencia, de una parte, de un segmento de trabajadores estables, jurídicamente protegidos, aunque cada vez con menor capacidad para articular respuestas políticas a la precarización. Y de otra parte, un segmento progresivamente más numeroso de trabajadores periféricos, para quienes la temporalidad y la rotación constituyen la forma habitual de “estar” en el mercado de trabajo.

En definitiva, estos trabajadores se encuentran excluidos de los procesos y de los resultados de las negociaciones colectivas y sus condiciones profesionales se “negocian” individualmente en el momento mismo de la contratación. Toda vez que ocupan tareas cada vez más simples, en centros cada vez más pequeños, en los que la carga de trabajo es el principal factor de competitividad y en los que la vinculación del salario individual con dicha carga actúa como principal estímulo a la producción. Este proceso de individualización de las relaciones salariales se ha llevado a cabo a través de distintos dispositivos, algunos de los cuales enumeramos en el epígrafe siguiente.

⁹ INEM, *Estadística de contratos registrados*, 2002.

2. Dispositivos de individualización de las relaciones laborales

A) Nueva fisonomía de los centros de trabajo frente a viejas formas de representación sindical

El "adelgazamiento" de la gran empresa y su desmigajamiento en miles de microempresas ha supuesto que el tamaño medio de las empresas actualmente sea de 11 trabajadores. Las empresas de menos de 10 asalariados representan el 94% de las empresas españolas y reagrupan al 50,5% de los asalariados. La esperanza de vida media de las empresas también se ha reducido paulatinamente. Las medianas y grandes empresas subcontratistas, jurídicamente ligadas a los grupos multinacionales, fundamentan su competitividad en la reducción de costes de mano de obra y abren y cierran sus puertas rápidamente, huyendo al mismo tiempo de la presencia sindical. Los bajos costos de inversión que requieren en capital fijo y su relativa independencia en relación con el tejido productivo local (capital humano, relaciones interempresas, etc.) les permiten moverse con relativa facilidad buscando regiones de bajos costes laborales. Así, según el Directorio General de las Empresas, elaborado por el INE (Instituto Nacional de Estadística), el 15% de las empresas españolas tiene menos de un año de antigüedad. Cada año, 300.000 nuevas empresas abren sus puertas y 250.000 las cierran, sobre un total de 2,6 millones para todo el territorio del país. Y con la disolución del espacio de fábrica se diluye igualmente la frontera entre el trabajo y la vida: el teletrabajo, las jornadas flexibles y a tiempo parcial, los falsos autónomos... son sólo algunas de las nuevas formas y efectos de este nuevo trabajo "fluido" cada vez más difícilmente regulable.

Estos factores hacen cada vez más complicada la representación sindical, y por ende, la negociación colectiva de las condiciones de trabajo. En unos casos, porque muchos trabajadores no pueden participar en las elecciones (ya que éstos deben tener más de un mes de antigüedad); en otros por que no pueden presentarse a las elecciones (los que tienen menos de seis meses de antigüedad), y en otros por que se trata de empresas de menos de diez trabajadores que no tienen delegado de personal. Una fracción creciente de la "población activa" se ve así privada de la posibilidad de sindicarse, o se encuentra excluida de la representación sindical, o ni siquiera queda cubierta por un convenio colectivo.

Al mismo tiempo, la cobertura de los convenios se encuentra cada vez más desigualmente repartida. Puesto que, si bien en España rige el principio de eficacia general automática de los convenios colectivos de cada sector de actividad, sin embargo, esta eficacia es muy limitada en algunos sectores: tan sólo 21% de los trabajadores de la hostelería, 26% de la construcción y 34% del comercio están cubiertos por su convenio de sector respectivo. Además de que los convenios colectivos de sector que se aplican bajo ese principio determinan sólo mínimos muy mínimos, existiendo sustanciales diferencias entre los convenios de empresa y los de sector. Por poner un ejemplo: los salarios medios de los trabajadores cubiertos por un convenio de empresa son un 40% superiores a la media de todos los salarios nacionales. Se da incluso el caso de nuevos sectores (como las telecomunicaciones) que no disponen siquiera de convenio de sector, y son directamente regidos por el Estatuto de los Trabajadores¹⁰. A ello hay que añadir la paulatina reducción del número de trabajadores afectados por convenios de empresa. Si en el año 2000 se firmaron 3.849 convenios de empresa y afectaban a 1.083.300 trabajadores, en el año 2004 se firmaron 3.605 convenios pero afectaron a sólo 891.503. Es decir, que el número de trabajadores afectados por convenios de empresa se redujo un 18% en apenas 4 años, a pesar de haberse incrementado sustancialmente la población ocupada.

Por otra parte, ni la afiliación ni la representatividad ni la cobertura de los convenios colectivos abarcan a un creciente número de trabajadores que no son exactamente trabajadores por cuenta ajena, pero que comparten todas sus características (ceden su fuerza de trabajo por un tiempo determinado o están sujetos a relaciones de dependencia organizativas y de acceso al mercado), y que, además, se ven afectados indirectamente por los resultados de la negociación colectiva. Hablamos de los becarios, los autónomos, los trabajadores voluntarios, o incluso algunos pequeños empresarios.

Por ejemplo, a pesar de no aparecer en ninguna estadística, algunos estudios demuestran que en el sector privado alrededor de 330.000 jóvenes entre 16 y 29 años estarían contratados por las empresas mediante becas o contratos de formación, es decir, nada menos que un 8,2% del total de asalariados entre 16 y 29 años¹¹. Según la

¹⁰ Pere Beneyto, *Afiliación sindical en Europa*, Valencia, Germania, 2004.

¹¹ Red2Red Consultores, *Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*. Elaborado para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006, p. 79.

Estadística de empresas inscritas en la seguridad social del Ministerio de Trabajo, los autónomos en España son alrededor del 20% de las personas que tienen un trabajo remunerado (el 98% de ellos trabajadores por cuenta propia sin empleados), o sea el 15% de la población activa, a los que hay que añadir el 54% de los que aparecen directamente como empresarios pero que no emplean a ningún asalariado. Su ubicación sectorial está principalmente en el Comercio, la Agricultura, Transportes, Manufacturas, Hostelería y Servicios a la Comunidad. Por último, algunos autores estiman que entre el 9,5% y el 15% de los españoles mayores de 18 años realizan *trabajos voluntarios*, demostrando que una parte cada vez mayor de este tipo de trabajos «proporciona a los jóvenes experiencia laboral rentabilizable en un mercado laboral altamente flexibilizado», y que por tanto, son actividades que comparten todas las características del trabajo considerado productivo, con una particularidad, que no es retribuido como tal y no disfruta de los derechos adscritos a la relación laboral¹².

En consecuencia, la capacidad de los trabajadores para negociar colectivamente (y beneficiarse de) las normas de regulación del mercado de trabajo, es cada vez más reducida. Tal es así que, sumando todas estas situaciones, actualmente nada menos que el 47,5% de los trabajadores, justamente los que peores condiciones de trabajo disfrutaban, no tiene representante sindical en su centro de trabajo¹³.

B) Fragmentación del obrero colectivo

Esta dualización de las condiciones de ejercicio de la actividad y las formas de gestión, se distribuyen en base a las distintas categorías de personal en las empresas. El contrato de trabajo se convierte en un factor de discriminación al interior del colectivo obrero (estables y precarios), cada uno con recursos desiguales para incidir en la nego-

¹² Josefina Piñón, *Invisibles, precarios y solidarios. Empleo y trabajo voluntario en organizaciones de intervención social y de cooperación al desarrollo*. Tesis doctoral leída en junio de 2008 en la Universidad Complutense de Madrid, dirigida por Juan José Castillo.

¹³ El grado de cobertura estimada (número de trabajadores representados por un sindicato) se concentra en sectores tales como Instituciones Financieras (82%), Industria extractiva de agua, gas y electricidad (68%), Administración Pública (64%), Sanidad (61%) y Educación (51%). Mientras que están menos cubiertos los trabajadores de Agricultura y Pesca (16%), Hostelería (21%), Construcción (26%) y Comercio (34%). El sector público tiene una cobertura del 67%, mientras que el privado no llega al 38%. Pere Beneyto, *Afiliación sindical en Europa*, ob. cit., p. 44.

ciación cotidiana del proceso de trabajo —para producirse pues como sujeto colectivo¹⁴. Además, los diferentes valores cualificacionales, unidos a las distintas formas contractuales disponibles, suponen diferentes *intereses* en la negociación colectiva. En general, el trabajador de oficio que ha construido su carrera profesional en la misma empresa, prefiere que las escalas salariales y las categorías se fijen en función de la antigüedad en el puesto, y suele aceptar reducciones de jornada y la mejora de las condiciones de trabajo aunque ello suponga renunciar a subidas salariales mayores. Para los jóvenes, por el contrario, obviamente menos favorecidos por el sistema de fijación salarial por antigüedad, y que tampoco tienen la seguridad de poder disfrutar de esos aumentos en el futuro, las escalas salariales deberían fijarse en función de las capacidades personales y la productividad individual, y suelen preferir incrementos de la carga de trabajo (horas extraordinarias, flexibilidad horaria, turnos, etc.) a cambio de mayores aumentos salariales o de la promoción en la empresa.

Pero la fragmentación del obrero colectivo que participa en la fabricación de un bien o producto también se produce cuando se fragmenta el proceso de trabajo en distintas empresas, cada una de ellas con distintas condiciones en función de su lugar en la cadena de valor, muchas veces, sobre todo en el caso de las subcontratas, compitiendo entre sí a nivel local, nacional e internacional por conservar su producción abaratando costes, rebajando condiciones de trabajo, en definitiva, compitiendo mediante el aumento de la carga de trabajo.

C) Debilitamiento de la potencia de subjetivación en el trabajo

Por último, las nuevas formas de trabajo limitan lo que la literatura clásica llamaba procesos de *emancipación* ante, o contra, el efecto *alienante* del trabajo. En los nuevos contextos del trabajo fluido, la precariedad existencial va de la mano de un debilitamiento de la capacidad de autorreconocimiento, que otros han llamado también de su potencia de subjetivación.

Cuando en los procesos de selección y promoción para los puestos cobran más importancia las competencias actitudinales que aptitudinales —dada su progresiva simplificación—, para los trabajado-

¹⁴ José Ángel Calderón, "Précarité et mobilisation de la subjectivité. Une immersion en chaîne de montage", en Danièle Linhart, ob. cit., pp. 265-295.

res precarios, la táctica individualista prevalece necesariamente sobre la opción colectiva (y hablamos tanto en la participación como en la ruptura de la cooperación con los objetivos empresariales). Cuando su exclusiva “utilidad-cualificación” (competencia) viene determinada por su adaptabilidad a puestos y condiciones variantes, sujetas a la arbitrariedad del mercado, no sólo pierde sentido para ellos participar en el establecimiento de normas estables o reglamentos de afectación colectiva, sino que a veces ello limita la “puesta en valor” de esas competencias por las que son reconocidos (la carga individual de trabajo que están dispuestos a entregar). De la misma forma que la estrategia de flexibilización de los procesos productivos y la organización de la producción en justo-a-tiempo se traduce en la necesidad de poder disponer de amplias capas de trabajadores destinados a rellenar las puntas (diarias, semanales o de temporada) de producción.

Todo ello es reforzado por los nuevos dispositivos de gestión, donde se toma cada vez más en cuenta la dimensión ideológica personal pero para ponerla al servicio de la producción: ya no es sólo el tiempo objetivo de la producción el que deviene objeto de interés de parte de la gerencia, sino también el tiempo subjetivo, las modalidades de intervención, los sentidos de la implicación en el trabajo, la propia estética del trabajo¹⁵. (Lo que por ejemplo Boltanski y Chiapello llaman la apropiación de la *crítica artista* por parte de las gerencias¹⁶.) De otra parte, volveremos sobre ellos más adelante, el tiempo de trabajo deviene un tiempo vacío de contenido subjetivo positivo o creador, un tiempo a partir del cual no se pueden establecer lazos de continuidad con las otras esferas de la vida, ni proyectarse más allá del tiempo presente. La relación con la cualificación es a la vez pasiva y defensiva, y esto condiciona negativamente a los jóvenes empleados en las relaciones que mantienen entre ellos, con los trabajadores estables y con la jerarquía.

Por ello, lo que hemos notado en nuestras investigaciones, es que, muchos trabajadores precarios, a pesar de que tienen una percepción negativa de los procesos y las relaciones sociales que determinan y caracterizan esas condiciones de precariedad, no suelen concebir ni ex-

¹⁵ Danièle Linhart y Aimée Moutet (coords.), *Le temps nous est compté. Les nouvelles temporalités du travail*, París, La Découverte, 2005.

¹⁶ Luc Boltanski y Eve Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal, 2002. La *crítica artista*, fundada sobre la libertad, la autonomía y la autenticidad, frente a las prescripciones del trabajo estandarizado, sería ahora incorporada por las estrategias organizativas como un requisito del trabajo mismo.

plicar estas situaciones desde un nosotros compartido y aglutinador. Esta posición de exterioridad con relación al grupo en el que se está, determinada por el marco de actuación forzosamente individualista, implica, al mismo tiempo, esquemas de lectura donde los problemas no se plantean en un marco organizacional o colectivo sino en una constelación de relaciones interindividuales, esto es, donde todo el universo de la empresa se encuentra atomizado. La problematización de la relación individual-colectivo cobra desde entonces un interés particular en el análisis de las prácticas de trabajo y de resistencia de estos trabajadores.

2.1. Algunos efectos de estas transformaciones

La mencionada disolución de los espacios de reconocimiento y articulación del conflicto de clase puede derivar en formas de conflicto intracase, entre distintos grupos sociales —edad, género, nacionalidad...—, o bien directamente en un conflicto intraindividual. Por ejemplo, cuando la fragmentación generacional del mercado de trabajo mencionada —esto es, la concentración de la precariedad sobre determinadas edades— lleva a que la condición de precariedad no se perciba como un estado duradero o un rasgo estructural del empleo sino como un rasgo temporal de la edad; una situación coyuntural que se resolverá necesariamente con el tiempo y a nivel individual. De forma que esta percepción de la estructura salarial que identifica madurez-estabilidad y juventud-precariadad es un espejismo, una instantánea de un proceso de precarización generalizada del mercado de trabajo en el que el momento que separa la precariedad de la estabilidad se va desplazando a medida que los precarios se acercan a él. La estabilidad, al dejar de ser un derecho universal adscrito al contrato de trabajo, y pasar a ser un premio al desempeño individual del puesto, hace que los que más méritos tienen —objetivamente—, mejores puestos alcanzan, pero en la medida en que todos hacen lo mismo, el número de méritos a acumular para alcanzar determinado puesto, la deseada estabilidad, se va incrementando. Este aspecto está muy vinculado al incremento de la sobrecualificación. Por ejemplo, si en 1994, el porcentaje medio de los trabajadores que declaraban sentirse sobrecualificados se situaba en el 47%, este índice subió nada menos que veinte puntos desde entonces (7 de cada 10 jóvenes reconocen que su trabajo no está relacionado con su formación, INJUVE, *Encuesta de juventud*, Madrid, INJUVE, 2004). Al mismo tiempo,

según la *Encuesta de Población Activa*, entre 1987 y 2008 se observa, como es sabido, un descenso porcentual muy significativo entre los ocupados con un bajo o nulo nivel de cualificación, pasando del 58% al 15%, pero un crecimiento relativo de las ocupaciones no cualificadas, pasando del 5,2% en 1987 al 18% en 2007. El nivel de exigencia se incrementa y con él la percepción individual de fracaso¹⁷.

Pero también, decíamos, el debilitamiento de esas defensas colectivas ante la alienación del trabajo puede derivar, en algunas ocasiones, en conflictos intraindividuales, es decir, en problemas mentales de distinto orden. Actualmente, dicen los expertos, sufren depresión cerca del 8% de los jóvenes; afecta más a ellas que a ellos; y más a los jóvenes de familias con menor nivel de renta. Y todo apunta a que este porcentaje irá incrementándose en los próximos años, a la vista de lo que está ocurriendo en países que nos preceden en la llamada vía del desarrollo: «El suicidio por depresión es la primera causa de muerte en la población adolescente de Europa. En España es la segunda, tras los accidentes de carreteras. La depresión será en el nuevo siglo la primera causa de morbilidad (complicaciones patológicas) en los países desarrollados»¹⁸.

¹⁷ «La ideología socialmente dominante adscribe la responsabilidad de la situación en que se encuentra una persona a esa misma persona ('culpabilización de la víctima vs. víctima social'). [...] Una ideología tan individualista encontraría su expresión en tendencias que consideran que una búsqueda exitosa de un puesto de trabajo depende exclusivamente del esfuerzo individual realizado por los propios desempleados. Tanto por su contenido como por su programa, ciertos tipos de medidas centradas en el individuo pueden evocar o reforzar, de forma implícita, tales autoatribuciones de responsabilidad individual», Thomas Kieselbach, «El desempleo juvenil: consecuencias en la salud y recomendaciones para las intervenciones psicosociales», en Torregrosa et al., *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989, pp. 522-555 (p. 524).

¹⁸ *El País*, 26 de junio de 2001. «El riesgo de que los jóvenes padezcan depresión es diez veces mayor en nuestros días que a principios de siglo» [Juan Godoy García, *Diario Médico*, 2004]; «A nivel mundial el trastorno psíquico con mayor incidencia es la depresión. De cada cuatro personas que nacen, una va a ser afectada en algún momento de su vida por un estado depresivo». Francisco Alonso Fernández, en *Europa Press*, «Estamos viviendo la era de la depresión», 20 de julio de 2004.

3. No todo está en calma¹⁹. La emergencia de otras formas de conflicto en el trabajo

No obstante, y más allá de sus efectos, la ocultación de las tensiones consustanciales al trabajo, obviamente, no significa su desaparición, sino su vehiculación por otras vías que es necesario investigar y que se resuelven mediante acciones de resistencia a caballo entre el intento de *penetrar* en esa estructura de determinaciones que genera identidad colectiva y las *limitaciones* estructurales mencionadas que la disuelven.

A) La reaparición de la resistencia como categoría de análisis

La multiplicación de investigaciones sobre la cuestión de las resistencias²⁰, tanto en Francia como en el Reino Unido, convoca a un debate en el que los términos de la discusión no conciernen la existencia de resistencias, algo que se da por supuesto en cada uno de los textos, sino el carácter, la naturaleza, el sentido de las mismas. La mayor parte de los investigadores en la tradición británica están de acuerdo con la

¹⁹ El título del epígrafe es un guiño al texto de P. Thompson y S. Ackroyd, «¿Reina la calma en el frente de trabajo?: una crítica de las recientes tendencias en la sociología del trabajo en el Reino Unido», en Carlos Jesús Fernández Rodríguez, *Vigilar y organizar: una introducción a los Critical Management Studies*, Madrid, Siglo XXI, 2007, pp. 207-235. [“All quiet on the workplace front? A critique of recent trends in British industrial sociology”, *Sociology*, vol. 29 (4), pp. 615-633, Sage Publications, 1995.]

²⁰ Hemos realizado un desarrollo de la aparición de la noción de resistencias en el paradigma naciente de la sociología del trabajo, en la década de los setentas, en José Á. Calderón, «La cuestión de las resistencias en el trabajo o buscando al trabajador perdido», *Sociología del Trabajo*, núm. 56, 2006.

Por otra parte, el análisis de las resistencias requiere la puesta en marcha de un dispositivo metodológico que vuelve al análisis del proceso de trabajo para determinar la evolución del trabajo y la experiencia de los trabajadores. Como escribió M. Burawoy: «Resulta necesario abandonar las generalizaciones ahistóricas [...] así como las presunciones metafísicas sobre la existencia de un conflicto o de una armonía subyacente. Ni el conflicto ni el consentimiento son latentes o subyacentes, se refieren a actividades susceptibles de observación directa y deben ser comprendidos en función del proceso de producción de una organización del trabajo determinada», Michael Burawoy, *Manufacturing Consent*, Chicago, University of Chicago Press, 1979, p. 31 [trad. cast.: *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989].

idea de que las reformas estructurales de la producción y las transformaciones del empleo y del trabajo han marcado un punto y final del colectivismo en el trabajo, aunque se podrían distinguir dos aproximaciones. De una parte, para la perspectiva neofoucauldiana representada por autores como O'Doherty y Willmott²¹ o Knights y McCabe²², la victoria de las estrategias patronales de segmentación e individualización se sustenta y cobra forma cada día en las luchas en el trabajo, donde se abandonan las arenas de la lucha por transformar las condiciones históricas de la dominación y la explotación, y se sustituyen por los esfuerzos individuales por asegurarse una identidad. Es en la expresión de esta individualidad donde se encuentra ahora la oposición en el trabajo. Algunos autores franceses se habrían acercado últimamente a estos planteamientos²³. En la otra perspectiva, otros autores como Ackroyd y Thompson (2007) se apoyan más bien en la noción de "mala conducta" [misbehaviour] para señalar un abandono progresivo de los trabajadores de una cultura responsable fundamentada en la valorización colectiva del trabajo, una cultura autoorganizada y orientada a la transformación de la estructura —o cuanto menos al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo—. En su lugar, una subcultura de los trabajadores, abiertamente crítica, cínica, a veces violenta, subversiva en todo momento del orden establecido, ansiosa de autonomía, se abre paso progresivamente, aunque del mismo modo se aleja o se construye sobre otras bases que las bases materiales y simbólicas del obrero colectivo, sin posibilidad de reconexión entre ambas. La resistencia en sus múltiples formas (sabotaje, frenado y otras formas figuradas de oposición fundamentadas en el humor y el cinismo) constituirían pues para estos autores la lucha en sí misma, su solo horizonte.

Al lado de estas dos perspectivas, cabría situar una tercera que se ancla en una conceptualización clásica de las relaciones sociales²⁴.

²¹ D. O'Doherty y H. Willmott, "Debating Labour Process Theory: the Issue of Subjectivity and the Relevance of Poststructuralism", *Sociology*, vol. 34, núm. 3, 2001, pp. 457-476.

²² D. Knights y D. McCabe, "Ain't Misbehavin'? Opportunities for Resistance under New Forms of Quality Management", *Sociology*, vol. 34, núm. 3, 2000, pp. 421-436.

²³ Danièle Linhart, "Les conditions paradoxales de la résistance au travail", *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, núm. 7, 2009/1, pp. 71-83.

²⁴ La relación social es una tensión que estructura el campo social y erige ciertos fenómenos en retos [enjeux] en torno a los cuales los grupos sociales antagónicos se componen y recomponen —el trabajo y sus divisiones constituye el reto fundamental. Danièle Kergoat, "Le rapport social de sexe. De la reproduction des rapports so-

Esta perspectiva propone una lectura dinámica de la composición de los grupos en la dialéctica de su enfrentamiento estructural. El núcleo problemático de la discusión se encuentra aquí en el desentramamiento de las relaciones entre individuo y colectivo²⁵, y entre resistencia y cambio social²⁶. En estos trabajos, no existe oposición entre la resistencia y la acción colectiva organizada, al contrario se observan relaciones de continuidad más o menos problemáticas según los estudios de caso (integración de las "nuevas" reivindicaciones en los sindicatos, creación de nuevos sindicatos, generación de movimientos reivindicativos autónomos por fuera de los sindicatos²⁷).

B) *Del precario individualizado al colectivo de trabajadores precarios*

Nuestra investigación con los trabajadores precarios de la industria de componentes AUTO ha tratado de responder a dos preguntas imbricadas: ¿qué es lo que permite el paso de un esquema de interpretación individual a una lectura compartida de la situación, que pueda generar una dinámica de transformación de las relaciones sociales? Y en un segundo tiempo, ¿qué frustra este salto cualitativo, en el marco de la negociación cotidiana del proceso de trabajo?

Según la perspectiva de las relaciones sociales, y partiendo de las condiciones que producen lo "precario" como conjunto de determinantes que construyen a los individuos, la respuesta a la primera pregunta se sitúa en el aprendizaje colectivo, o mejor aún en el *desaprendizaje colectivo* al que deben proceder los trabajadores precarios para reivindicar el valor de su cualificación en el proceso de trabajo, e iniciar desde ahí una lucha. Este proceso requiere una *inscripción consciente* de la cualificación individual en el proceso de trabajo, o lo que es lo

ciaux à leur subversion", en *Les rapports sociaux de sexe, Actuel Marx*, París, PUF, núm. 30, 2001, pp. 85-100.

²⁵ Retomando la vieja dialéctica gramsciana, el grupo representa la suma desagregada de cada uno de los miembros que lo conforman. El espacio de lo colectivo, al contrario, como mundo de sentido superior a la suma de los miembros, es también espacio para la praxis.

²⁶ Philippe Cardon, Danièle Kergoat y Roland Pfefferkon (coords.), *Les chemins de l'émancipation*, París, La Dispute, 2009.

²⁷ Dos libros recogen una serie importante de estudios de caso, en sectores de actividad diferentes, y desde una perspectiva histórica. S. Bouquin (coord.), *Résistances au travail*, París, Syllepse, 2008; S. Bérout y P. Bouffartigue (coords.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?*, París, La Dispute, 2009.

mismo un descubrimiento empírico del modo cómo operan las relaciones de explotación²⁸. Por su parte, la respuesta a la segunda pregunta depende cada vez de las cualidades de la composición de clase²⁹. En el caso del trabajo industrial masculino, es posible echar mano del aporte de P. Dubois³⁰. Para este autor, la construcción de colectivos de trabajo en contexto industrial requiere la conjunción de dos factores: una cierta estabilidad de la mano de obra³¹ y una relativa homogeneidad en su composición interna. En un contexto de segmentación entre precarios y estables, como es el caso de AUTO, la homogeneidad depende del modo cómo las relaciones que se tejen entre ambos grupos son capaces o no de subvertir la segmentación formal y los sentidos de cada categoría.

En la cadena de montaje, los obreros precarios ponen en marcha sus propias tácticas individuales de adaptación a la penosidad del ritmo intenso de los flujos productivos, a la monotonía de la actividad, a la hostilidad del ecosistema de trabajo. Sin embargo, estas tácticas no les permiten inscribir su actividad más allá de su estricto puesto de trabajo, en el triple horizonte de la producción (espacial, temporal, social). En fábrica se les ve con el *walkman*, alejados del mundo social

²⁸ Según la teoría del proceso del trabajo, la cualificación es mucho más que el contenido de las tareas o la satisfacción procurada por el trabajo. La cualificación es poder, y la lucha por la cualificación constituye el eje en torno al cual se organizan las relaciones y los grupos sociales.

²⁹ La perspectiva de las relaciones sociales piensa en las relaciones interindividuales inscritas en el marco de las relaciones que estructuran la relación de fuerzas en la sociedad: relaciones de género y relaciones de clase. Estas relaciones están inextricablemente articuladas, interaccionan las unas con las otras y estructuran conjuntamente la totalidad del campo social, a pesar de que puedan expresarse de modo diverso según los espacios del campo social en que nos encontremos. Véase por ejemplo: José Á. Calderón, "Trabajo, subjetividad y cambio social. Rastreado el trabajo emocional de las teleoperadoras", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 26 (2), 2008, pp. 91-119.

³⁰ Pierre Dubois, "Travail et conflit dans l'industrie", Thèse doctorale en Lettres, Université de Paris, 7, 1976.

³¹ La estabilidad temporal constituye la condición primera para cualquier proceso de agregación crítica, algo que puede parecer antinómico con la noción misma de precariedad. Para Cingolani, la dimensión temporal (truncada) constituye la categoría fundadora de lo precario. No hay que desconocer sin embargo, como apuntan S. Béroud y P. Bouffartigue en la introducción de la obra antes mencionada, que la forma que toma la precariedad laboral puede ser compatible con una cierta estabilidad en el empleo. En el caso que nos ocupa, los trabajadores precarios pueden permanecer hasta un año o más en el mismo empleo, con renovaciones sucesivas del mismo contrato o cambios en la forma de éste. Patrick Cingolani, *La précarité*, París, PUF, 2005.

de la producción, repitiendo invariablemente el mismo gesto. Los obreros precarios viven así desde una posición de exterioridad su relación con la actividad y con los otros trabajadores³².

La relación subjetiva con el trabajo se reduce a su sola dimensión ergonómica, esto es, cada trabajador busca encontrar formas de implicación en el trabajo respetuosas con su salud física y psíquica. El trabajo en cadena es una verdadera aberración del punto de vista ergonómico. Los puestos se construyen sobre ecuaciones matemáticas que en nada toman en cuenta las cualidades físicas de cada trabajador. Además, el tipo de actividad desarrollado requiere la movilización permanente de los cinco sentidos y es fuente de tensión permanente. El trabajo en cadena es ante todo un trabajo sobre uno mismo. La primera cosa que se aprende en fábrica es que es preciso apropiarse del ritmo de la cadena, lo que es fácil de decir pero difícil de hacer. Los operarios están siempre en situación de justo-a-tiempo, los ritmos son constantes y muy intensos, sin embargo, el tiempo real de un operador conoce una cantidad importante de situaciones imprevistas que se multiplican exponencialmente con el cansancio. Por ejemplo, si por error se deja caer una arandela, el tiempo necesario para retomar una con las pinzas, engrasarla y montarla puede paralizar la producción. Las horas siguientes la atención se multiplicará para que la situación no se repita. En cadena de montaje se vive con esta angustia permanente y, en general, los obreros de montaje se vuelven fácilmente irritables. Los obreros van testando en el tiempo distintas aproximaciones a la actividad, diferentes posturas, diversas formas también de evasión, de no pensar en nada para estar pendiente de todo, de no caer en la irascibilidad que el trabajo en la cadena va instalando en el carácter de cada uno. Lo importante es no "quemarse" para aguantar en el empleo³³.

³² Algo que emerge también de manera constante en las entrevistas cuando se les pide describir su relación con el trabajo en los empleos que desarrollaron con anterioridad: "Somos fácilmente sustituibles... para ellos no eres más que el capullo que se mata a cien por hora con la pizza en el cajón de la moto. Les da igual si tienes un accidente. Yo cuando trabajaba allí me lo tomaba con mucha calma, y aprendí a eso, a no meterme prisa en las cosas cuando no me conviene" (Paco, 25 años). "Si el trabajo no te gusta, si las condiciones son muy malas, te da un poco igual la calidad de lo que haces" (Pedro, 27 años). "A veces te das cuenta que no hay ninguna perspectiva en la empresa donde estás, que te han contratado para algo puntual, así que automáticamente reduces los esfuerzos" (Antonio, 29 años).

³³ Siempre que se puede se evitan los sobreesfuerzos innecesarios, así como la toma de riesgos. La psicodinámica del trabajo ha mostrado que la aproximación masculina al riesgo es colectiva y consiste en su negación mediante su desafío permanente (cf. las estrategias viriles defensivas). Al encontrarse alejados de los códigos

Estas formas de subjetivación contrastan con las relaciones subjetivas que establece el grupo estable con el trabajo. Como ya desarrollamos en otro artículo, los trabajadores estables se socializan en el trabajo como productores eficaces: cada trabajador estable se implica en la actividad, en el triple horizonte de la producción, pero desde ahí se van generando también recursos materiales y simbólicos para una construcción identitaria alejada de la lógica patronal. Esta permite influir en el espacio de la negociación cotidiana de la organización del trabajo —distribución de puestos, porosidad de tiempos, negociación del esfuerzo...—, y da recursos en la oposición a las formas de autoridad y para la negociación colectiva. Les atribuye valor. Por ello se ha señalado que los trabajadores estables se construyen colectivamente como síntesis paradójica: como productores responsables, pero en la contestación de las relaciones de explotación³⁴.

Estas formas de subjetivación distintas del trabajo no son exteriores a las formas de relación entre trabajadores precarios y estables, es decir, no preceden a su puesta en relación sino que se construyen *a través de ella*. Tanto los trabajadores estables como los precarios son críticos, las entrevistas así lo demuestran, con los cambios en el trabajo y con las políticas de empleo desarrolladas por los sucesivos gobiernos. Del mismo modo entienden que su futuro está en manos de los accionistas de las empresas multinacionales. Sin embargo, las estrategias de integración (defensivas, corporativas, etc.) a que se ven abocados los estables, no hacen más que desplazar las tensiones y los estreñimientos a los escalones inmediatamente inferiores de la cadena de producción, lo que a su vez reproduce el ciclo de la segmentación. Las formas de la *lean production* (la producción ligera) o de la organización fluida del trabajo (trabajo en equipo, polivalencia, responsabilización, etc.) construyen *de facto* situaciones en que la arbitrariedad deviene norma. Sólo quien tiene capacidad de organización colectiva es capaz de confrontar estos efectos negativos de la nueva organización³⁵. Un ejemplo puede servir para ilustrarlo: un día

colectivos, los trabajadores precarios deben encontrar sus propios métodos de manera mucho más tentativa. No es extraño ver a un trabajador precario tomarse con calma el aprendizaje de una nueva máquina o de una nueva operación, aunque detrás le estén presionando: "parece que te falta sangre, date más prisa".

³⁴ José Á. Calderón, "Dos fábricas en una o la solidaridad dividida por dos. Las difíciles relaciones entre precarios y estables", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, artículo en revisión.

³⁵ Mike Parker y Jane Slaughter, *Choosing Sides: Unions and the Team Concept*, Boston, South End Press, 1988.

los trabajadores estables amenazaron con parar la producción. Exigían el establecimiento de una categoría fija de reemplazos para paliar las situaciones de baja o de absentismo dentro de las células, solicitando que el reemplazo fuera asegurado siempre por los trabajadores de estatus inferior. En esta ocasión, como en otras observadas, los delegados sindicales no tardaron en personarse en las células de donde partió la reivindicación para ejercer la presión correspondiente. En lo cotidiano los precarios se convierten, de alguna manera, en el factor de regulación del conflicto que opone a los trabajadores estables con la dirección.

Para los trabajadores precarios, la adopción de una lógica "orientada al empleo" permite la construcción de una distancia de seguridad con la monotonía de la actividad pero también con la hostilidad del contexto. El trabajo se transforma entonces en simple rutina y se nutre la convicción que la "vida verdadera" se encuentra fuera de la fábrica³⁶. Sin embargo, el problema es que no es fácil mantenerse ocho o más horas en el trabajo "como si el trabajo no fuera con uno". Según Henri Wallon, el hombre en el trabajo no puede permanecer sin punto de vista, el trabajo debe llenarse de humanidad si el hombre no quiere perecer espiritualmente en el trabajo: "amputar al hombre de su iniciativa durante su jornada de trabajo, conduce al esfuerzo más disociador, más fatigoso, más aniquilador que se pueda encontrar"³⁷. De ahí en adelante, el esfuerzo no es sólo el que realiza el hombre para seguir el ritmo de la cadena, sino el que debe consentir para reprimir su actividad, su iniciativa. Es aquí que la lucha por la individualidad y por la autonomía cobra todo su sentido: por una construcción identitaria positiva en un contexto hostil que no lo permite.

De acuerdo con Ackroyd y Thompson, estas formas de subjetivación del trabajo que interesan más al sociólogo que al ergónomo, se van orientando no según una lógica responsable sino según el enfoque de la "mala conducta". Existen dos formas de conductas a través de las cuales los trabajadores precarios inician este proceso de reconstrucción identitaria, donde los límites de la relación social se van tes-

³⁶ Son muchos los trabajadores que lo expresan en las entrevistas: "En el trabajo no aprendo nada, lo más triste es saber que las ocho horas las tiras a la basura, no te sirven para nada" (Luis, 37 años). "Claro que es importante el trabajo en la vida de cada uno, pero en el trabajo es como si no fueras tú, no puedes hacer nada que salga de ti, aquí no tenemos autonomía" (Pedro, 25 años).

³⁷ Henri Wallon, "Taylorisme, rationalisation, sélection professionnelle", *Technique, art, science*, núm. 1, 1947. Citado por Yves Clot, "Le sujet au travail", en Jacques Kergoat y otros, *Le monde du travail*, París, La Découverte, 1998, p. 166.

tando sin ser nunca superados. De una parte, las formas que se dirigen al interior del grupo precario.

En un primer tiempo, se buscan formas individuales de incidir en el ritmo de trabajo, que buscan aumentar la porosidad de tiempos en la medida de lo posible. Por ejemplo, en los empleos periféricos conectados con la producción, los periodos de intensidad en el trabajo ceden el lugar a otros donde los chistes, las chanzas, la sociabilidad en definitiva, cobra un mayor protagonismo. En cadena, la apropiación puntual de los tiempos de trabajo pasa por una suerte de absentismo parcial: algunos puestos de trabajo, cuando la presión de la jerarquía se relaja, permiten desaparecer un momento, y los obreros precarios se las ingenian para escaparse a fumar un cigarro o para ir a hablar con otros colegas de otras secciones³⁸. En otros casos se recuperan viejas prácticas de sabotaje y de generación de cuellos de botella, que precisamente se han interpretado en otras épocas como la respuesta última a un estado de exasperación que no encuentra otras maneras de expresarse³⁹. Los momentos que pueden así robarse a la lógica patronal, a la intensidad de la actividad, son momentos cargados de libertad. Se crean de este modo ligámenes sociales y formas de connivencia con los que se implican en esta búsqueda, una vida social en paralelo donde es posible cargar el tiempo de otras lógicas. Se van generando así dimensiones más colectivas de una naturaleza subjetiva que distinguen culturalmente a los trabajadores precarios del grupo estable: *"los hijos son todos iguales, se piensan que son superiores y que te tienes que someter a todo lo que te digan"* (Antonio, 24 años); *"La mentalidad es muy diferente. Los hay que han trabajado toda su vida aquí, y se piensan que hacen algo alucinante, fantástico, que son un pilar fundamental de la sociedad, y no se dan cuenta que en cuatro días la empresa cierra y no son nadie"* (José, 28 años).

Estos espacios sociales permiten una distanciamiento crítico con las formas que toma la política de las empresas, y pueden transformarse progresivamente en prácticas recalcitrantes que apuntan a la propia

³⁸ Dicho absentismo parcial se justifica siempre que los dispositivos de control directo son demasiado invasivos, y las entrevistas demuestran que su frecuencia es más elevada en otros tipos de empleos: *"yo trabajaba en una empresa de seguros, o sea en la calle, de comercial, puerta a puerta, y es verdad que nos perdíamos bastante a menudo (...). Trabajabas por objetivos, y una vez que hacías el mínimo, pues ya te relajabas un poco. La empresa nos puso un móvil a cada uno para tenernos más controlados, pero nos las ingeniábamos para perder el móvil, o para descargar la batería... Bueno la idea era no dejarte porque es que se pasaban un poco con eso del control"* (Marcos, 28 años).

³⁹ Pierre Dubois, "Travail et conflit dans l'industrie" ob. cit.

empresa y a su sistema de poder. Es así cómo en el interior del grupo precario se van adoptando prácticas de resistencia fugaces, anónimas, imprevisibles, desorganizadas, lo que permite a los trabajadores precarios reducir simbólicamente las humillaciones y vejaciones que se padecen cotidianamente sin caer en el riesgo de exponerse a sanciones eventuales: aceptación de mala gana de las consignas y desgana en el trabajo, alteración de materiales, robos⁴⁰, mensajes en los baños y en las paredes de la fábrica, inversión humorística de las relaciones de autoridad⁴¹, pinchar las ruedas de los coches de los directivos, etc. Todos los estudios desarrollados indican una multiplicación importante de estas formas de resistencia, lo que parece constituir una tendencia fuerte en el mundo del trabajo precarizado, una suerte de guerra de guerrillas donde los límites de lo posible sólo pueden encontrarse en el proceso empírico de ensayo y error⁴². Así, las prácticas se vuelven más o menos osadas, más o menos abiertas, según si se encuentran o no brechas en el sistema de autoridad. Por eso muchos trabajadores precarios prefieren trabajar en el turno de noche.

Sin embargo, lo que para el grupo de trabajadores estables no expresa sino el resultado de formas individualistas e incívicas de "estar" en el trabajo, para los trabajadores precarios se convierte en el único medio eficaz para tomar una distancia crítica con las actividades de la gerencia y la política de la empresa. Cabe comprender que la asunción de dicha orientación se asienta sobre la posición ocupada en las relaciones de la producción, que construyen una lectura de las relaciones sociales de dominación y de explotación que es aún más moral que material. La subjetivación crítica del trabajo no conduce a

⁴⁰ El robo se ha vuelto una práctica muy habitual, tanto en el trabajo de tipo industrial como, sobre todo, en los empleos de venta o de almacenamiento. Recordamos por ejemplo la preocupación de la CEOE cuando señala que estas prácticas representan un 10% de la masa salarial de algunos sectores de actividad (Hostelería y Comercio al Detalle). Los trabajadores justifican este tipo de práctica como una manera de obtener un complemento salarial en contextos donde perciben que los salarios son poco elevados. Más allá de lo puramente económico, el robo se ha convertido en un arte, si nos atenemos al desarrollo cada vez más afinado de formas de vigilancia de los propios trabajadores. Contra más difícil es el robo, más parece que se animan los precarios a inventarse formas de materializarlo, sin dejar luego de informarse cuanto más sagaz o más estética ha sido la práctica.

⁴¹ Por ejemplo, los team-leaders devienen cheerleaders, los "espacios libres de errores" devienen "espacios libres de jefes", los estables son los "pringaos" y los propios precarios los "mataos", se juega del mismo modo con los apellidos de los directivos, los sindicatos devienen los "vendidos"...

⁴² J. Scott, *Los dominados y el arte de la resistencia*, Ediciones Era, México DF, 2000, p. 226.

tratar de garantizar un frente unido del colectivo obrero sino a establecer una distancia crítica simbólica con la empresa. Del mismo modo, el colectivo obrero sólo existe de forma figurada y sigue existiendo una separación total entre el tiempo subjetivo, donde se construyen líneas de fuga que se alejan de la oposición entre obreros y patrones —que cristaliza en la negociación colectiva—, y el tiempo objetivo de la producción, orientado exclusivamente al plusvalor, y que sigue produciendo al trabajador precario como trabajador individualizado y subsumido al capital.

El salto cualitativo se produce cuando un grupo de trabajadores precarios descubrió cómo parar la línea automatizada anónimamente. Es preciso señalar que sin un conocimiento importante del conjunto técnico de la producción, esta situación no hubiera podido producirse. En las semanas sucesivas, esta situación se repitió varias veces. Los obreros discutieron largamente sobre estas prácticas de generación artificial de averías. Los trabajadores estables supieron apreciar la habilidad de los trabajadores precarios para encontrar los puntos débiles del sistema productivo y de los dispositivos de control y de seguimiento informático de la producción. Algunos se pusieron incluso a enseñar trucos sobre cómo conseguir que las máquinas se griparan, para producir cuellos de botella “como si la culpa fuera de la máquina”, etc.⁴³ Para los trabajadores en su conjunto era verdaderamente divertido engañar a la cadena de mandos y a ingenieros y otros responsables de la producción, incapaces de encontrar la raíz de los problemas. Al tiempo, los trabajadores obtenían un tiempo de pausa imprevisto para la totalidad de los compañeros de la sección.

Para los trabajadores precarios fue una manera excepcional de probar al grupo obrero su capacidad: una inteligencia empírica y avispada, obtenida en el tajo, capaz de bloquear la producción sin ser descubiertos. Estos trabajadores precarios salieron revalorizados a ojos de sus colegas estables, de quienes ganaron simpatía y lealtad. En las semanas sucesivas, otros precarios de otras secciones buscaban encontrar mecanismos análogos de sabotaje de la producción. Provocando averías artificiales, los trabajadores precarios revalorizaron su trabajo y lo conectaron a una finalidad para el trabajo, mediante una suerte de inversión del *virtuosismo responsable* de los obreros estables.

⁴³ Esta no es una práctica nueva en la historia de las relaciones laborales. Baste recordar la literatura sobre el sabotaje en la industria de los años setenta del siglo pasado. Un sola referencia aquí: Pierre Dubois, *Le sabotage dans l'industrie*, París, Calmann-Levy, 1976.

Conclusión

El caso que acabamos de presentar puede servir de ejemplo de otros muchos centros de trabajo (a la luz del proceso generalizado de individualización de las relaciones laborales y la fragmentación del obrero colectivo que descubríamos en la primera parte del texto), para ilustrar cómo se resuelven las contradicciones que atraviesan la acción colectiva en el estado de desarrollo actual del capitalismo: la clase como producto y productor de dicho desarrollo. Los trabajadores estables pueden identificarse como colectivo consciente en la valorización responsable de su trabajo —desde donde extraen recursos para confrontar a la gerencia y a las políticas de empresa, pero esta identificación se produce a costa de la limitación de su capacidad de acción a la lógica del *precio justo* del trabajo. Esto es, cayendo más bien en una lógica circular en la que la fuerza en la negociación del precio del trabajo está determinada por su valor de mercado (que depende, entre otras cosas, de las formas de organización del trabajo), y a partir de la cual (de los pactos colectivos) se ha operado la precarización del mercado de trabajo en las últimas décadas. Mientras que los trabajadores precarios de la industria no pueden valorizar su cualificación e identificarse como colectivo sino en la transgresión de las lógicas del “trabajo bien hecho”: poniendo en peligro la organización y no reforzándola como hacen los trabajadores estables. Pero ello les impide el grado de visibilidad necesario para trasladar dichas formas de resistencia al terreno de una negociación, cayendo más bien en una lógica puramente disciplinaria.

No obstante existen momentos puntuales de articulación que reconstituyen al obrero colectivo y donde se pone en cuestión, desde un punto de vista político, el sistema de las relaciones sociales de fábrica en su conjunto: la dominación y la absorción del trabajo vivo en el ciclo de la acumulación, rompiendo al mismo tiempo las dinámicas de segmentación e individualización que las reproducen.

Resumen. «Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales. La emergencia de nuevas formas de resistencia en el trabajo»

Las transformaciones productivas en los últimos veinte años en España han llevado a un modelo de desarrollo basado en la intensificación del trabajo como estrategia de rentabilidad y en la individualización de las relaciones laborales como forma de articulación de la compra-venta de trabajo coherente con ese modelo. Dicho proceso de individualización, especialmente intenso para las nuevas generaciones de trabajadores, debilita los canales institucionales tradicionales de integración y articulación del conflicto de clase, y genera, por una parte, ciertos fenómenos de psicologización (o interiorización individual) de las contradicciones que atraviesan esas relaciones, y por otra, da lugar a nuevas formas de resistencia al margen de dichos canales.

Palabras clave: individualización, sindicatos, jóvenes, resistencia.

Abstract. «Work changes and isolation of work-related relationships. The emergency of new ways of resistance at work»

Production changes in Spain during the last 20 years have led to a development model based in intensified labor as a return strategy and in isolation of work-related relationships as a way of drawing together the buying and selling of labor that is consistent with that model. Such isolation process, particularly intense for the upcoming generations of workers weakens traditional institutional channels of integration and organization of class conflict, and produces, on one side, certain psychologising phenomena (or individual internalization) of contradictions undergoing those relationships, and, on the other, gives rise to new ways of resistance out of from such channels.

Keywords: isolation, unions, youths, resistance.

El detrás de cámara de la producción audiovisual

Un calidoscopio de nuevas y viejas formas de regulación laboral *

María Noel Bulloni **

Recibido: 4-IX-2009

Versión final aceptada: 8-I-2010

Introducción

En este artículo presentamos una serie de cuestiones contenidas en un trabajo de investigación desarrollado en la producción argentina de cine publicitario en el contexto expansivo de la post-convertibilidad¹, cuando esta actividad comenzaba a vivir un desarrollo verdade-

* Este trabajo aborda algunas de las problemáticas de una investigación más amplia desarrollada en el marco de la realización de nuestra Tesis de Maestría, "La regulación social del trabajo de los técnicos cinematográficos argentinos: un estudio en la producción de cine publicitario en el escenario de la post-convertibilidad", Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires, Directora Dra. Andrea del Bono, mayo de 2009.

** Licenciada en Sociología (UdelaR). Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA). Doctoranda en Ciencias Sociales (UBA). Docente del Departamento de Sociología de la FAHCE-UNLP. Miembro del Grupo de Investigación Charles Babbage en Ciencias Sociales del Trabajo de la UCM. Becaria doctoral del CONICET con lugar de trabajo en el CEIL-PIETTE. Saavedra 15, PB y 4º piso. C1083 ACA. Buenos Aires, Argentina. Correo electrónico: mbulloni@ceil-piette.gov.ar.

¹ Nos referimos al nuevo período económico iniciado en 2002, cuando Argentina abandona la paridad peso-dólar y devalúa su moneda (1 USA = 3,10 \$).

ramente exponencial en el país motivado fundamentalmente por la demanda extranjera.

El cine publicitario, de manera similar a otras actividades de la producción audiovisual, presenta desde hace décadas una forma muy flexible de organización que implica para la fuerza de trabajo condiciones de temporalidad, inestabilidad e incertidumbre. Estas circunstancias laborales fueron las que nos condujeron al planteamiento de los principales interrogantes de nuestro estudio que, de manera general, estuvo orientado a comprender las características que adopta la regulación del trabajo en el plano de las relaciones sociales y en el terreno del proceso de trabajo *strictu sensu*; como así también a analizar los mecanismos, normas y prácticas sociales vinculados con la regulación del mercado de trabajo de esta particular actividad.

Nuestra apuesta fundamental en este artículo es la de brindar un análisis que permita avanzar en el conocimiento de las formas de regulación del trabajo verdaderamente existentes en una actividad poco explorada desde la tradición de la sociología del trabajo, pero que constituye un terreno muy propicio para reflexionar acerca de las complejidades que presentan las formas de organización flexibles del trabajo en nuestros días.

Con este propósito en mente, en la primera parte del texto presentamos brevemente los rasgos económicos y socioproductivos que presenta la producción de cine publicitario en Argentina que nos sirven para delinear el contexto en el que se inscribe la regulación del trabajo que buscamos analizar. En la segunda parte, desarrollamos un análisis microsociológico del proceso de trabajo de esta actividad audiovisual, develando los principales procesos de regulación que tienen lugar en ese ámbito. En este apartado establecemos un contrapunto teórico y epistemológico con ciertas interpretaciones que, en sintonía con las *optimistas* teorías del *postfordismo*, en particular con la *especialización flexible* (Piore y Sabel, 1990), presentan a estos sectores como los ejemplos emblemáticos del nuevo paradigma de producción flexible, en el marco del cual, las redes horizontales han venido a reemplazar a los sistemas de producción fordistas integrados en forma jerárquica y vertical². Estas interpretaciones están contenidas en un

² La *especialización flexible*, cuyo estudio más representativo es el libro *La segunda ruptura industrial* de Piore y Sabel (1990) constituye una de las construcciones teóricas más importantes sobre la reestructuración productiva capitalista de las últimas décadas conocidas como las teorías del *postfordismo*. Estas teorías, como señala De la Garza (2000), tienen en común pensar que la producción en masa que caracterizó al período anterior llegó a su fin, y son obsoletas las instituciones que sirvieron para

grupo de trabajos que, desde diversos campos disciplinares, sostienen que las actividades de la producción audiovisual presentan "en estado puro" los rasgos de un nuevo modelo de organización, cuyo éxito depende prominentemente de la existencia de ciertas redes sociales, entendidas como mecanismos informales de regulación basados fundamentalmente en relaciones de cooperación, confianza, lealtad y reciprocidad entre sus miembros (DeFillippi y Arthur, 1998; Sydow y Staber, 2002, Grabher, 2001, 2002a, 2002b). El enfoque adoptado en nuestro estudio parte de la consideración de que los fenómenos de organización del trabajo están regulados por una diversa gama de influencias sociales que varían en función del contexto concreto donde se inserten, y que, desde luego, no se escapan de la lógica contradictoria más general que regula toda relación capital-trabajo. Desde esta perspectiva, el análisis que presentamos en las páginas que siguen permite mostrar que la producción audiovisual descansa sobre un heterogéneo conjunto de fuerzas sociales, algunas bastante novedosas y otras que, en cambio, presentan una larga tradición en la historia organizacional de estos sectores. Finalmente, desarrollamos unas breves reflexiones a modo de conclusión.

Merece la pena agregar que en nuestro estudio hemos desarrollado una estrategia metodológica cualitativa, la cual constituye una tradición particular de las ciencias sociales del trabajo preocupadas de dar cuenta de los procesos sociales *realmente existentes* a través de un genuino compromiso con el trabajo de campo (Castillo, 2003, 2005; Del Bono, 2002, 2005). La misma estuvo basada en el uso de tres métodos básicos de investigación. Realizamos un exhaustivo análisis de documentación, la observación participante durante la fase de filmación de diez cortos publicitarios en el marco de empresas variadas, nueve entrevistas a informantes clave y una treintena de entrevistas en profundidad a trabajadores con variada trayectoria y jerarquía en la actividad. Si bien por razones de confidencialidad no podemos mencionarlos directamente, queremos terminar esta introducción agradeciendo muy especialmente a estos trabajadores, que depositaron su confianza en nosotros y con paciencia nos enseñaron los aspectos más relevantes de este mundo laboral.

regular; que se está en transición hacia una nueva etapa con la creación de nuevas instituciones. En el centro de estas instituciones estaría la flexibilidad, frente a la rigidez de las anteriores.

1. Contexto y características de la producción argentina de cine publicitario: breve radiografía del sector

El cine publicitario es una de las actividades de la producción audiovisual argentina que mayor relevancia ha alcanzado en las últimas décadas. La misma comenzó a tener un desarrollo muy importante en la década de los ochenta y sobre todo en los noventa, vinculado con el fuerte dinamismo de la actividad publicitaria a nivel nacional, representando desde ese entonces el campo de mayor ocupación y volumen de trabajo de la industria cinematográfica del país. Más adelante, a partir de la nueva coyuntura económica iniciada con la devaluación monetaria de 2002, la demanda extranjera cobró un impulso inesperado e imprimió un inusitado dinamismo en el sector. En este marco, diversas fuentes comenzaron a dar cuenta del fenómeno de la "industria filmico-publicitaria argentina" intentando explicarlo a partir de las diversas ventajas comparativas que ofrece la producción de comerciales en el país, tales como el dólar barato, el equipamiento de última generación, la calidad y cantidad de los trabajadores del sector y la heterogeneidad climática, geográfica y poblacional³. Nosotros realizamos el estudio en esa coyuntura, cuando todos los guarismos de la actividad vivían un fuerte crecimiento⁴.

³ Véanse, por ejemplo, "Un fenómeno que creció al compás de la devaluación. Argentina, el set de filmación ideal", Diario *Página 12*, 23 de febrero de 2003; "Cortos publicitarios extranjeros. Filmar aquí, un 40% más barato", Diario *Clarín*, 2 de marzo de 2003; "El boom de publicidades extranjeras filmadas en Argentina. ¿Qué París? ¿Buenos Aires?", Diario *Página 12*, 3 de agosto de 2003; "El boom de las productoras de cine publicitario", Diario *Clarín*, Suplemento Económico, 27 de febrero de 2005; "Hollywood a la vuelta de la esquina", Diario *Página 12*, 23 de agosto de 2006.

⁴ Para dar una idea algo más ajustada de las implicancias de este "fenómeno", podemos destacar que durante la década de los noventa se producían en Argentina un promedio de 500 comerciales por año para el mercado interno, mientras que en el período 2002-2007 esta cifra ascendió a 900, 40% de los cuales fue producido para el mercado externo, fundamentalmente europeo y norteamericano. Entre los años 2002 y 2007, el número de empresas dedicadas a esta actividad creció en un 40%, la cantidad de trabajadores llegó a ascender en un 115% y la de puestos de trabajo en un 150%. En 2007 fueron filmados 937 comerciales en el país —44% de los cuales para el exterior—, en el marco de 116 empresas productoras, generando un total de 25.709 puestos de trabajo para 3.760 técnicos cinematográficos (Fuente: Elaboración propia en base a DEISICA: *Informes Estadísticos de la Industria Cinematográfica Argentina*, núm. 1-17, Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina, Buenos Aires, 1991-2007).

En ese contexto, se estimaba que había más de un centenar de empresas dedicadas a la filmación de comerciales en el país. En relación con el tamaño de las mismas, existen unas pocas empresas grandes y medianas de permanencia estable. Junto a éstas, encontramos una serie de empresas pequeñas, muchas de ellas transitorias, que se organizan para desarrollar proyectos específicos y luego desaparecen.

Las empresas de permanencia estable, en general, combinan la producción de cine publicitario con otro tipo de producción audiovisual, como largometrajes o series televisivas. Por lo general, cuentan con personal mensualizado en los equipos de dirección y producción. También suelen poseer algún estudio de filmación y parte del equipamiento. No obstante, deben recurrir a la contratación temporal de la mayoría de los trabajadores, como así también al alquiler de equipamiento y de los lugares de filmación en función de las películas a producir, sean publicitarias, o de otro tipo.

Por su parte, las empresas pequeñas carecen de estudios propios, de equipamiento y de personal estable, con la excepción de algún director, productor y personal administrativo. Estas productoras alquilan los lugares y los equipos para filmar y contratan a la totalidad de trabajadores para llevar a cabo la producción. La tasa de rotación entre estas empresas siempre ha sido muy alta. En esta coyuntura de expansión de la demanda han proliferado decenas, muchas de las cuales ya han desaparecido, mientras que otras han sabido posicionarse y mantenerse.

Ahora bien, más allá de sus perfiles diversos, todas estas empresas comparten la misma lógica de funcionamiento *por proyectos*. Esta supone que cada vez que se demanda la filmación de un corto publicitario a una empresa productora, esta empresa montará una organización en función de la filmación de este comercial en particular, alquilando todos los recursos para filmar y contratando a los trabajadores temporalmente. Para las empresas, el uso de esta forma flexible de organización se presenta como la más eficiente en contextos como este, ya que permite por un lado, producir bienes únicos con un nivel de costos de producción lo más reducido posible, y por el otro, asegurar la viabilidad organizativa general de una empresa que fabrica productos diferenciados y singulares en un contexto en el que la demanda es tan imprevisible y variable (Lara, 2007).

Tal como lo muestran diversos estudios, este tipo de organización basada en proyectos —considerado "el modelo organizativo emblemático de la economía moderna" (Boltanski y Chiapello, 2002)— hoy

predomina en la producción audiovisual a nivel internacional⁵. En el caso del cine publicitario argentino, la difusión de esta modalidad de organización se relaciona con un proceso de reestructuración empresarial ocurrido en la industria cinematográfica del país hacia la década de los cincuenta. Este proceso puso fin a la forma de organización de integración vertical en los denominados *Grandes Estudios* que aparecieron durante la *Edad de Oro* del cine argentino, imitando las formas empresariales y organizativas de la industria norteamericana⁶. La desintegración vertical de los estudios argentinos fue desencadenada por una crisis relacionada con el advenimiento de la televisión en los años cincuenta y con otros factores de índole más estructural, como la incapacidad de competir con el cine extranjero, la ausencia de inversiones y proyectos a largo plazo, y la fuerte dependencia de la protección estatal. A partir de ese entonces, cada vez más empresas cinematográficas comenzaron a utilizar esta forma flexible de organización para la filmación de todo tipo de producto, sea largometraje, cine publicitario o cine documental. Como ya hemos mencionado, este modelo de organización apunta a un sistema de producción que no cuenta con infraestructura ni personal fijo, sino que los congrega de acuerdo a proyectos concretos. Como contrapartida, emergieron numerosas empresas de servicios especializadas, como por ejemplo, de alquiler de equipamiento, de alquiler de estudios de filmación, de servicios de transporte, etc., como así también la generalización de una práctica laboral que antes incumbía a unos pocos trabajadores: el empleo *por proyectos*⁷. En este recorrido, merece la pena enfatizar que la organización de trabajadores, originada en la época de los estudios,

⁵ Entre los estudios sobre la producción cinematográfica podemos destacar los realizados por Susan Christopherson y Michael Storper (1989), Robert J. DeFillipi y Michael B. Arthur (1998) y el de Allen J. Scott (2002) para el caso norteamericano; el de Helen Blair (2001) sobre la cinematografía británica y el de Allen J. Scott (2000) sobre la cinematografía francesa. Con respecto al sector televisivo, véanse: el estudio de Allen J. Scott (2004) sobre la televisión norteamericana; los trabajos de Arne Baumann (2002), y Gillian Ursell (2000) para el caso británico; sobre la producción televisiva alemana el trabajo de Arne Baumann (*op. cit.*) y el de Jörg Sydow y Udo Staber (2002) y finalmente, el estudio de Ángel Luis Lara (2007) sobre el caso español.

⁶ A principios de los años cuarenta el cine argentino vive su época de esplendor, con una producción anual promedio de cuarenta films. Estos eran realizados enteramente en estas grandes empresas de capitales nacionales concebidas a la manera de Hollywood, las cuales empleaban cerca de 4.000 trabajadores estables.

⁷ Pues, si bien durante la mencionada *Edad de Oro* la mayoría de los trabajadores eran mensualizados, también existían junto a los estudios diversas producciones independientes, que empleaban a trabajadores para hacer una o dos películas, es decir, en forma temporal.

ha jugado —y hasta el día de hoy sigue desempeñando— un papel muy destacado en la tradición de las relaciones laborales del sector, como así también en la consolidación de una sólida identidad colectiva entre los diversos grupos de trabajadores⁸.

Con estos aspectos relativos a la historia de la organización y de las relaciones laborales de la producción argentina de cine publicitario que acabamos de presentar en forma apretada estamos cerrando esta brevísima caracterización del contexto en el que se desarrolla esta actividad audiovisual. Actividad que, como vimos, se encuentra en franca expansión en los últimos años, desplegando una de las más novedosas formas de organización y de trabajo en el marco de la globalización económica y que, no obstante, hereda al mismo tiempo una larga y rica tradición industrial en el país.

2. El proceso de trabajo en la producción cinematográfico-publicitaria: un calidoscopio de nuevas y viejas modalidades de regulación

Como toda actividad audiovisual, la producción de cine publicitario presenta en la actualidad un proceso productivo profundamente complejo que implica la participación de diversos y heterogéneos equipos humanos y sofisticados recursos tecnológicos. No obstante, como acabamos de señalar, este proceso se lleva adelante en un contexto marcadamente inestable, que supone que todos estos recursos son congregados en forma temporaria, por el tiempo que dure la producción de cada uno de estos proyectos. ¿Cuáles son y qué características presentan los principales procesos de regulación que demanda esta particular actividad, tan compleja y flexible a la vez?

Algunos trabajos consultados dan a entender que los principales procesos de regulación existentes en las organizaciones *basadas en proyectos* —siendo la industria audiovisual uno de los contextos más clásicos donde estas se verifican— se vinculan con el predominio de ciertos mecanismos informales basados en redes de relaciones

⁸ La primera organización de trabajadores, AGICA (Asociación Gremial de la Industria Cinematográfica Argentina) se creó en 1944 y en 1948 mutó en el hasta hoy vigente SICA (Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina) que agrupa a los trabajadores de la producción de largometrajes, cine documental y cine publicitario.

sociales, destacando los beneficios mutuos de la colaboración, la confianza y la lealtad que se generan entre sus *miembros* (DeFillippi y Arthur, 1998; Grabher, 2001, 2002a, 2002b; Sydow y Staber, 2002). Estas interpretaciones se hallan muy próximas a las teorías del *postfordismo*, en particular a la de la *especialización flexible* (Piore y Sabel, 1990) en su intento por dar respuesta a los arreglos organizacionales fluidos que surgen como consecuencia de la profundización de la división del trabajo entre las empresas disparada por la desintegración vertical y la externalización de actividades. El papel ocupado por las relaciones de reciprocidad, confianza y lealtad que promulgan los autores de la *especialización flexible* para asegurar el buen funcionamiento de la redes interempresariales, es ocupado en estos estudios por las relaciones interpersonales de similares características, en tanto son necesarias para asegurar el buen funcionamiento de los *proyectos*.

Entre estos trabajos podemos destacar el desarrollado por DeFillippi y Arthur (1998) quienes, desde la perspectiva del *management*, sostienen que los proyectos, que constituyen una de las manifestaciones más emblemáticas de la nueva economía, han florecido desde hace ya varias décadas en la industria cinematográfica. Por este motivo, arguyen, esta industria provee una buena oportunidad para analizar de cerca la aparente paradoja que representa el hecho de que industrias permanentes se sostengan sobre la base de organizaciones temporarias. La clave, dirán DeFillippi y Arthur, está en la noción de red social. A partir de un estudio de caso realizado durante la filmación de una película en Hollywood, los autores intentan mostrar la gran relevancia que tienen las relaciones interpersonales para el funcionamiento de esta industria, la que se presenta para sus *participantes* como una red pequeña socialmente interconectada.

Otro de los autores que otorga un papel preponderante a la noción de redes sociales para explicar el funcionamiento de las organizaciones basadas en proyectos es Gernot Grabher. Desde la geografía económica, este autor viene demostrando un profundo interés por brindar herramientas conceptuales que sirvan para comprender la lógica social y espacial de este tipo de organización que, desde su perspectiva, representa uno de los modelos de organización más relevantes del *postfordismo*. En relación con el análisis de la dimensión social de los proyectos, el enfoque de este autor también otorga un lugar privilegiado a las redes de relaciones interpersonales, ya que entiende que el *éxito* de estas organizaciones temporarias depende en buena medida de la actitud de cooperación, la fiabilidad y otras actitudes

personales que se generan en el contexto más estable que brindan estas redes (Grabher, 2001, 2002a y 2002b).

Finalmente, entre los trabajos que brindan un marco interpretativo para explicar la dinámica organizacional de los proyectos priorizando el rol que desempeñan las *redes de colaboración*, podemos citar el desarrollado por Sydow y Staber (2002) sobre la producción de contenidos en la industria televisiva alemana. De manera similar a los trabajos recientemente presentados, estos autores parten de la constatación de que los proyectos no constituyen actividades aisladas sino que operan en entornos de recurrente colaboración. En este sentido, proponen el término “redes de proyectos”. El mismo hace referencia a un modelo de organización de actividades entre empresas e individuos que son legalmente autónomos, pero funcionalmente interdependientes. Aunque estas organizaciones son temporarias, aclaran, la coordinación que se establece entre los actores y las actividades en el seno de las mismas es realizada con referencia a un conjunto de relaciones y prácticas establecidas en colaboraciones pasadas, y se extienden más allá del proyecto inmediato. En otras palabras, los autores sostienen que aunque los proyectos son temporarios, las redes sociales sobre las cuales estos descansan son más duraderas. Estas redes más estables “brindan el contexto dentro del cual una especie de confianza, reciprocidad, pueden desarrollarse para sostener la coordinación de los proyectos” (Sydow y Staber, 2002: 216).

Consideramos que estos estudios que acabamos de comentar en forma breve pueden contener aportes interesantes para comprender las modalidades de organización y regulación del trabajo que nos hemos propuesto analizar⁹. No obstante, hemos estimado necesario adoptar un enfoque teórico y epistemológico distinto en nuestro estudio. Como ya hemos argumentado en trabajos anteriores (Bulloni, 2008, 2009), entendemos que la referida literatura, por lo general, tiende a priorizar los beneficios mutuos de la colaboración entre quienes participan en los proyectos y a pasar por alto las asimetrías de poder y los antagonismos de intereses existentes en todo sistema de producción capitalista. La naturaleza contradictoria de las relaciones

⁹ Creemos que las nociones de redes sociales empleadas en estos trabajos —como así también otras categorías empleadas como *embeddedness* y capital social— utilizadas con un sentido similar al de las clásicas conceptualizaciones de Granovetter (1973, 1985) y de Coleman (1990), representan una gran contribución a las explicaciones de la teoría económica clásica, dando cuenta de la necesidad de articularlas con perspectivas de carácter más sociológico, que pongan en consideración la importancia de la estructura y la acción social.

laborales (cooperativa y conflictiva) comienza a diluirse desde los mismos términos que se utiliza: en lugar de empresas y trabajadores se habla de *participantes, socios, colaboradores o miembros* de los *proyectos*, en lugar de mercado de trabajo basado en contrataciones inestables, contingentes y precarias, se habla de *redes latentes de colaboración*. En este sentido, sostenemos que estas redes sociales que se construyen alrededor de los proyectos es un tema a explorar en mayor profundidad, analizando el proceso por el que se crean estas redes y se articulan en la relación laboral.

Nosotros entendemos que los fenómenos de organización social del trabajo presentan una lógica intrínsecamente tensa y contradictoria, y por ello requieren de ciertos procesos de regulación. Estos procesos tienen que ver con una gran diversidad de influencias sociales, institucionales y relaciones de poder que pueden variar en el tiempo y en espacio. En este marco, la investigación empírica de casos particulares se transforma en un requerimiento ineludible, ya que es solo a partir de la misma que se puede conocer y comprender el comportamiento de dichas influencias en contextos concretos (Peck, 1996; Tomaney, 1994).

3. Entrando en escena...

En este sentido, proponemos iniciar el análisis con una breve descripción del proceso productivo concreto que supone la producción argentina de cine publicitario.

El primer rasgo a destacar de este proceso productivo es la gran variabilidad que presenta desde todo punto de vista y que se deriva de la singularidad de los bienes que produce. Se filman, en un extremo, comerciales muy complejos, que suponen presupuestos muy abultados, de varios días de rodaje, con locaciones en diversos puntos del país, con equipos de filmación muy sofisticados y decenas de trabajadores y, en el otro extremo, también se filman publicidades muy pequeñas, de uno o dos días de rodaje, con un equipamiento mínimo y con equipos técnicos muy reducidos¹⁰.

No obstante, es posible distinguir ciertos elementos y procesos que permanecen relativamente constantes. Al respecto, podemos co-

¹⁰ Vale la pena destacar que el tipo de producción complejo y de presupuesto abultado fue muy importante en el período estudiado, ya que la mayoría de las publicidades filmadas para el mercado externo en general son de estas características.

menzar señalando que el proceso de trabajo de cada uno de estos comerciales puede ser pensado como un sistema temporario que se desarrolla en etapas sucesivas. El mismo parte de la decisión de una empresa anunciante de potenciar, dar a conocer o posicionar un determinado producto o servicio. Contrata para ello a una agencia de publicidad para que realice o la asesore sobre una campaña publicitaria y sobre los medios de difusión que considere más adecuados para dicha campaña. En caso de decidir la realización de una obra audiovisual publicitaria como parte de la campaña, la agencia se encargará de idear un guión y externalizará la producción del mismo a una empresa productora especializada en la filmación de comerciales.

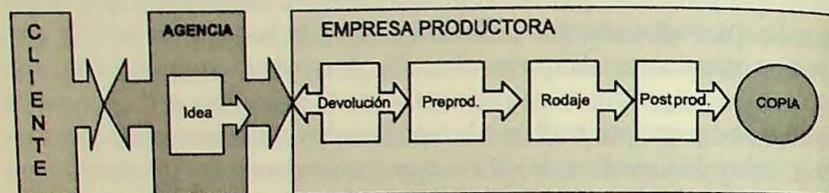
Una vez que el anunciante aprueba el guión realizado por la agencia publicitaria, ésta tiene la responsabilidad de escoger a la productora más idónea para su realización audiovisual. Esta selección, en general, conlleva una especie de concurso entre tres o cuatro productoras, que son convocadas o bien por ser *proveedores* o *colaboradores* habituales de la agencia o por referencias de terceras personas. Las productoras preseleccionadas reciben el guión publicitario y partir del mismo realizan una *devolución*, que consiste en diversos elementos: algunos "aportes" a la idea original de la agencia, cierta información técnica sobre encuadres, iluminación, efectos sonoros, etc., y un presupuesto tentativo que conllevaría su realización.

La productora cuya propuesta resulte seleccionada será la responsable del proceso de filmación del anuncio publicitario, el que será desarrollado siguiendo las fases y procedimientos que en esencia casi todo proceso de producción audiovisual conlleva desde su primer desarrollo industrial: la preproducción, el rodaje y la postproducción. A modo de ejemplo, si el tiempo necesario para la realización del proyecto fuera de unos veinte días, cada una de estas fases consumiría, respectivamente, diez, tres y siete días¹¹.

La preproducción es la etapa de organización del proyecto, de planificación del futuro rodaje (o filmación). En ella se determinan los elementos estructurales de la película publicitaria y se deciden los *equipos de trabajo técnico* y artístico que participarán en ella. En esta etapa intervienen, por lo menos, los equipos de producción y direc-

¹¹ Como vemos, la producción de cine publicitario no es un proyecto que una empresa productora realice de manera independiente. Estas empresas forman parte de una cadena productiva más amplia, y en general, se encuentran en una posición subordinada en relación con sus clientes (la agencia y el anunciante) los que, como en cualquier actividad atravesada por la subcontratación, son los que tienen la última palabra.

Etapas del proceso de producción de cine publicitario



Elaboración propia.

ción en su totalidad, y los *jefes* o *cabezas* de los diversos equipos técnicos de trabajo en menor medida. Como ya mencionamos, las empresas productoras tienen un mínimo de personal estable. Un vez que se define la contratación de los servicios de producción con la agencia publicitaria, el director y el productor comienzan a reclutar al equipo de trabajo que llevará a cabo ese proyecto concreto.

Antes de cerrar esta etapa, se realiza una segunda presentación para la agencia y el cliente, en donde se muestra hasta el más mínimo detalle todos los avances y se aguarda la última palabra de estas empresas en relación con la definición de los aspectos más relevantes del comercial a filmarse. Una vez que la productora tiene la aprobación de la agencia y del cliente, se puede finalizar esta etapa. Se cierran los últimos detalles del *plan de rodaje* para iniciar inmediatamente el rodaje o proceso de filmación propiamente dicho.

La etapa de rodaje comienza con el primer día de *llamado* en la locación. En general, y a diferencia de lo que sucede en la filmación de otros productos —como un programa para la televisión en donde en un día de rodaje se llega a filmar una hora de programa, o incluso en los más sofisticados como el cine, en donde en un día de rodaje se puede filmar hasta tres minutos de una película— aquí se requieren de dos o de tres días para obtener un producto que en promedio tiene una duración de entre 30 y 45 segundos. A cada plano se le dedica un tiempo que resulta impensable para otro tipo de producción. Esto se debe a la subordinación de este proceso productivo a la lógica del mundo publicitario que, como explican los trabajadores del sector, lleva a que los anunciantes gasten “delirantes sumas de dinero” para obtener “una imagen perfecta” de sus productos.

Una vez finalizado el rodaje, el equipo de producción trabaja en los últimos aspectos organizativos de la filmación, mientras que el director de producción elabora un calendario de postproducción y se encarga

de los últimos preparativos. En esta fase intervienen unos pocos técnicos de alta calificación (el montador o editor, el sonidista y los técnicos de laboratorio) y se utiliza una tecnología en permanente desarrollo. Esta etapa incluye el montaje o edición de la imagen, el montaje o edición de sonido y la mezcla. Luego de estos procesos se podrá ver por primera vez la historia en su conjunto, de manera integral. La fase de postproducción termina con la entrega de la copia a la agencia y al cliente, poniendo fin a todo el ciclo de producción.

Ahora bien, detrás de este proceso que a primera vista resulta sencillo y desprovisto de dificultades, existe una organización social del trabajo verdaderamente compleja que involucra a decenas de trabajadores con habilidades distintas y que se *monta* y se *desmonta* para cada realización particular. ¿Cuáles son los principales factores que explican el funcionamiento de este complejo andamiaje en el seno de las empresas productoras, asegurando la producción y reproducción de esta actividad?

A nivel del proceso de trabajo observamos que estas empresas cuentan con algunos recursos fundamentales. En primer lugar, siguiendo la clasificación que utiliza Roldán (2000) nos referiremos a los mecanismos de coordinación-control internos y externos a la organización del trabajo. Los mecanismos internos son los que están insertos en la propia dinámica del proceso productivo sea a través de las tecnologías físicas y/o a través de las diversas modalidades de organización, mientras que los externos son aquellos ejercidos desde afuera, en diversas formas y niveles de supervisión que señalan el grado de especialización funcional de la empresa¹².

3.1. Fragmentación e intensificación del proceso de trabajo audiovisual

En el proceso de trabajo analizado los mecanismos de coordinación-control internos refieren a una serie de estrategias y técnicas de organización propias de la actividad audiovisual. En su mayoría, estas fue-

¹² La problemática del proceso de trabajo y sus formas de regulación se encuentran estrechamente vinculada con la cuestión del control laboral. Este tema ha recibido las mayores atenciones en los estudios de relaciones laborales de tradición marxista, en especial, en aquellos que han formado parte del denominado debate sobre el proceso de trabajo (véase, por ejemplo, Edwards, 1979; Friedman, 1977; Burawoy, 1985, 1989) iniciado tras la publicación en 1974 de la obra de Braverman *Trabajo y capital monopolista*. La clasificación que acabamos de presentar puede ser ubicada dentro de esta perspectiva.

ron introducidas en la cinematografía norteamericana de principios de siglo con criterios de racionalización productiva. En aquel contexto tuvo lugar la fragmentación del proceso productivo cinematográfico en las tres etapas que recién comentamos, con una etapa preparatoria más larga en donde se llevan a cabo una serie de técnicas destinadas a planificar con bastante detalle la fase de rodaje —que es la más compleja y costosa— de la manera más eficiente posible. Este *plan de rodaje* es un dispositivo que representa un referente para todas las personas implicadas en la filmación, organizando la convergencia y compatibilidad de acción en determinados momentos e imponiendo la cooperación entre los diversos equipos de trabajadores. En este sentido, cabe destacar que en este tipo de organización laboral los esfuerzos de la dirección están más dirigidos a regular los cronogramas, horarios y ritmos de trabajos, que a detallar y supervisar exhaustivamente las tareas a desarrollar por cada equipo.

Como señala Zarifian (1995) el criterio de eficiencia en estas organizaciones basadas en proyectos reside en el acortamiento del plazo global de producción. En este sentido, no podría darse en este tipo de proceso productivo el caso de una sola *performance* central, tal como ocurre con el modelo de organización *taylor-fordista* basado en la elevación del flujo de producción. Más bien, lo que tiene lugar dentro de esta modalidad de organización es un conjunto de *performances* y donde la noción de plazo juega más un rol integrador que resolutivo. El complejo de objetivos (calidad-costo-plazo) se organiza bajo la presión del plazo que, en cualquier circunstancia, obliga a la solución de la mayor parte de los conflictos. La reducción de este plazo implica considerar como problema organizacional único la conducción del conjunto del ciclo. En nuestro caso, este ciclo comienza en el momento en que la agencia aprueba la primera devolución realizada por la productora y termina con la entrega del prototipo en soporte material a la agencia (la copia). Nosotros hemos podido constatar claramente estas cuestiones durante el trabajo de campo en los diversos rodajes, en donde tanto el incremento del ritmo de trabajo como el mantenimiento de elevados estándares de calidad se transformaban en imperativos constantes.

3.2. La sobrevivencia de una estructura jerárquico-piramidal

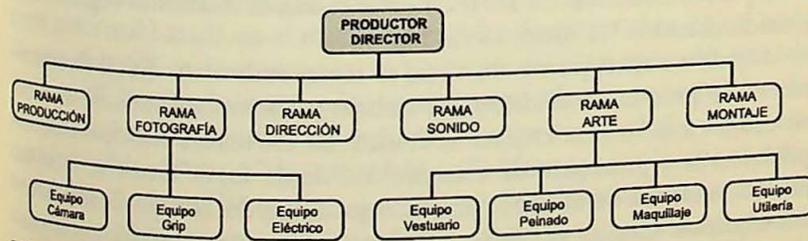
En relación con los mecanismos de coordinación-control externos, hemos constatado en esta actividad una estructura muy jerarquizada

de roles técnicos que implican diferentes responsabilidades rígidamente establecidas. Si bien los nombres y las tareas asignadas a cada uno de estos puestos pueden variar de país en país, las labores a cubrir son generalmente las mismas. Esto se debe a que el desarrollo de esta división del trabajo se originó en la era de los estudios de la industria cinematográfica norteamericana y luego se difundió a través de procesos de imitación organizacional.

En sus inicios, las producciones de cine publicitario solían emplear equipos de trabajo muy reducidos en comparación con la producción de largometrajes. Actualmente, en cambio, si bien la cantidad de personal que trabaja en un audiovisual depende del tipo de producción, de su magnitud y del presupuesto; el cine publicitario en Argentina emplea equipos tanto o más numerosos que el largometraje. Esta transformación obedece a la complejización y sofisticación técnica que experimentó esta actividad en el país, en buena parte, debido al incremento de publicidades filmadas para el exterior, que son las que por lo general conllevan los mayores presupuestos.

En términos generales, como intentamos mostrar en el organigrama que presentamos a continuación, podemos distinguir seis grandes áreas en la estructura organizacional de la producción cinematográfica. Siguiendo la terminología empleada en el sector, las denominamos *ramas técnicas*. Estas son: Producción, Dirección, Fotografía, Arte, Sonido y Montaje o Edición. A su vez, algunas de estas ramas, están integradas por diversas especializaciones conocidas con el nombre de *equipos técnicos*. Todas estas *ramas* y *equipos técnicos* tienen en su interior una estructura fuertemente segmentada con diversos escalafones (director-jefe-asistentes-ayudantes) que *a priori* nos revelan una lógica de funcionamiento muy verticalista.

Organigrama de la producción argentina de cine publicitario



Elaboración propia.

Según la investigación desarrollada por Christopherson y Storper (1989) en la cinematografía norteamericana, la instalación de una estructura organizacional burocrática, similar a que hemos detectado en nuestro estudio, tuvo lugar en la época de los grandes estudios de Hollywood como una extensión del modelo de organización fordista que comenzaba a predominar en las industrias de masa, como la del automóvil y el acero. La misma suponía una fuerte reducción de la autonomía en el ejercicio del trabajo y un aumento significativo de la fragmentación y parcelación de las tareas representando, por un lado, un rasgo necesario de coordinación y por el otro, un medio de resolver los problemas de disciplina e integración en el proceso de trabajo. Sin embargo, estos autores también han enfatizado la importancia que los trabajadores y sus sindicatos habrían tenido en esta división del trabajo, definiendo los límites de las diversas especializaciones técnicas de acuerdo al manejo de un tipo particular de equipamiento y materiales de trabajo.

3.3. La prevalencia del trabajo de oficio

La interpretación que acabamos de reseñar de manera muy resumida sobre el proceso de división del trabajo experimentado en esta actividad no es la única existente. Helen Blair, una estudiosa de la cinematografía en el Reino Unido, enfatiza la fuerte autonomía en la ejecución que mantienen los diversos grupos de trabajadores dentro del proceso de trabajo cinematográfico, e incluso remite a la idea de cierta sobrevivencia del trabajo de oficio (Blair, 2001). Idea que por otro lado está fuertemente arraigada en la actividad: "Actualmente, nadie cuestiona que el cine sea un conjunto de oficios, de misterios que hay que aclarar. (...) Si quisiéramos resumir la historia de los oficios del cine, nos contentaríamos con decir que siempre han sido muy variados, muy numerosos, que continuamente se han ido especializando y perfeccionando en sus técnicas y cada vez están más organizados y sindicalizados" (Chion, 1992: 13).

Desde nuestro punto de vista, se torna realmente difícil determinar en la práctica la división del trabajo y los mecanismos de control asociados a la misma en esta actividad. La estructura fuertemente especializada y jerarquizada establecida "desde fuera" convive con un elevado margen de autonomía en la ejecución del trabajo de los diversos equipos. Como ya hicimos referencia, los responsables de la producción establecen las condiciones generales de trabajo y los diversos

jefes o cabeza de equipo mantienen un considerable grado de autonomía en sus formas de trabajar, siendo asimismo responsables del comportamiento de su equipo de trabajo. En este sentido, sostenemos que en esta actividad el proceso de creciente racionalización no desdibujó la realización del trabajo de oficio ni la ejecución a través de equipos.

A nuestro entender, el proceso de trabajo cinematográfico es una muestra evidente de que toda división del trabajo, considerada en un sentido amplio, es el efecto combinado de diferentes factores. Esta es el resultado complejo no sólo de la combinación de la iniciativa empresarial y del poder relativo que han tenido los trabajadores a través de sus sindicatos para establecer los límites y jerarquías de sus ocupaciones como lo han descrito los norteamericanos, sino que también estaría basada en el trabajo de oficio preexistente. Este trabajo de oficio tiene que ver con conjunto de normas referidas al ejercicio de una actividad profesional, que corresponden a valores individuales y colectivos que crean pertenencias a grupos internos y transempresariales y son la base de reconocimientos, identidades y diferenciaciones sociales (D'Iribarne, 1989). Al respecto, durante nuestro trabajo de campo hemos podido constatar la vigencia que mantienen estas disposiciones normativas al interior de los diversos grupos de trabajo, tales como "comprometerse", "realizar un buen trabajo", "cuidar la reputación", todas las cuales ocupan un lugar importante para los trabajadores de cine: "Para todos es importante hacer bien el trabajo... porque te da... no sé... hacerlo bien, que te salga bien... todo... te da... un orgullo... una satisfacción" (Joaquín, ref. E1).

Asimismo, en lo que respecta a los procesos de aprendizaje de las diversas especializaciones, también observamos un claro predominio de esta cultura laboral. En el seno de los diversos grupos de trabajadores es donde tienen lugar las diversas formas de transmisión —adquisición del conocimiento del proceso de trabajo, la cultura y las reglas existentes en ese mundo laboral. Aunque el aprendizaje formal en las escuelas comienza a ser cada vez más extendido, existe la percepción generalizada de que la capacitación se desarrolla de una manera informal basada en el modelo de aprendizaje en el trabajo: "todo lo que aprendí en los cursos es una porquería", "se aprende estando en un set", "abriendo mucho los ojos y prestando mucha atención en lo que hacían mis jefes". Una vez que se ingresa en algún equipo se comienza "desde abajo" y se aprende en la tarea teniendo como referente a los "cabeza" de equipo, quienes, en los diversos relatos, aparecen como los antiguos maestros de los diversos oficios: "Los chicos, los jefes digamos, dentro del grupo donde yo me desenvuelvo, me

enseñaron ellos, en la práctica, trabajando fui aprendiendo el oficio" (Peter, asistente de grip). O bien: "Básicamente aprendí trabajando, de mis compañeros y fundamentalmente de algunos jefes con voluntad para formar gente" (MM, jefe de locaciones).

3.4. El rol disciplinador del mercado de trabajo

Por último, queremos destacar el importante papel que desempeña el funcionamiento del mercado de trabajo bajo la órbita del empleo *por proyectos*. Como ya ha sido ampliamente demostrado, una inserción laboral temporaria constituye un factor externo de control que, de acuerdo con la concepción de Burawoy (1985, 1989), cobra fuerza como *látigo disciplinario* en el proceso de trabajo. Cuando preguntamos a los trabajadores por qué para ellos era importante realizar un buen trabajo, además de cuestiones normativas relacionadas con la referida cultura laboral, en sus argumentos surge con mucha claridad la presencia de este mecanismo: "y también por el tema de cuidar que te sigan llamando... si hacés bien el trabajo es probable que para el próximo trabajo te vuelvan a llamar... si lo hacés mal no... es probable que no te llamen" (Joaquín, key grip).

En otros términos, en un contexto de contrataciones temporales, intermitentes y precarias, las presiones para realizar bien el trabajo, cooperar y cuidar la reputación son muy elevadas dado que de ello dependerán las futuras contrataciones. En este sentido, nosotros entendemos que las redes sociales que se conforman alrededor de estas actividades también representa un mecanismo de control para lograr fuerza de trabajo *confiable* en esas condiciones inciertas. Desde nuestra perspectiva, los procesos de regulación del mercado de trabajo se hallan inextricablemente unidos a los que se desarrollan dentro del proceso de trabajo. El proceso de externalización de actividades y las unidades en que las personas son organizadas en el mercado de trabajo de este tipo de actividad audiovisual, como también destaca Blair (2001), se encuentran muy relacionados con la división del trabajo existente dentro del proceso productivo. De acuerdo con esta división, como hemos mencionado, las empresas productoras establecen las condiciones generales de trabajo mientras que los *cabezas de equipo* retienen métodos autónomos, controlando la contratación y la elevada *performance* de su grupo de trabajo. En este contexto, la falta de control empresarial sobre las tareas dentro del proceso de producción se ve compensada por la existencia de una cultura laboral que promueve el buen

ejercicio del trabajo, y también con el uso de estos mecanismos sociales. Esto es así, porque la gente necesita ser recontratada continuamente y para ello debe "ser confiable", "cuidar su reputación" y a menudo realizar "pequeños sacrificios" para permanecer en la red.

En este sentido, sostenemos que el análisis del proceso de trabajo que en general se realiza dentro de las fronteras de la organización formal de las empresas, en este tipo de actividad audiovisual debe extenderse más allá de dichas fronteras. Pues, la autoridad de las empresas no se limita a la jerarquía interna de la misma y sus relaciones, sino que penetra en estos mercados de trabajo.

Conclusiones

En este trabajo hemos presentado una serie de resultados que nos permiten avanzar en la reflexión acerca de las complejidades que presenta la organización del proceso de trabajo audiovisual en contextos concretos. El análisis desarrollado —basado en una investigación *sobre el terreno* realizada en la producción argentina de cine publicitario— nos ha permitido revelar que la producción audiovisual, hoy considerada como uno de los ejemplos más emblemáticos del nuevo paradigma de producción flexible, descansa sobre un heterogéneo conjunto de mecanismos de regulación. Esta heterogeneidad se deriva de la convivencia de lógicas y dinámicas productivas muy variadas. Algunas son bastante novedosas, y otras, en cambio, poseen una larga tradición en el sector.

En primer lugar, mostramos la relevancia que tienen aquellos mecanismos vinculados con las tipologías de control más convencionales propuestas por la literatura marxista, poniendo en evidencia la gran división social y técnica del trabajo que presenta este mundo laboral, heredada de la época de los grandes estudios. Luego, las particularidades del caso nos obligaron a ampliar la mirada y a considerar otros factores, como la cultura laboral basada en el oficio y el importante papel disciplinador que juega la dinámica del mercado de trabajo basado en contrataciones por proyectos. Esto último nos ha permitido poner de manifiesto que el predominio de redes sociales que enfatizan algunos estudios para explicar el funcionamiento de estos sectores basados en proyectos tienen más que ver con las asimetrías del poder derivadas del proceso de trabajo que con lazos de confianza y reciprocidad entre sus miembros.



En este sentido, y ya para terminar, consideramos que el caso analizado constituye una muestra más para conocer y comprender los procesos de trabajo verdaderamente existentes en nuestras sociedades, la investigación sobre el terreno de casos particulares se transforma en un requerimiento ineludible, ya que sólo a partir de la misma es posible desentrañar las diversas e imprevisibles fuerzas que intervienen en cada contexto socioproductivo concreto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baumann, A. (2002), «Informal labour market governance: the case of the British and German media production industries», *Work, employment & society*, vol. 16 (1), pp. 27-46.
- Blair, H. (2001), «You're only as good as your last job': the labour process and labour market in the British film industry», *Work, Employment & Society*, vol. 15 (1), pp. 149-169.
- (2003), «Winning and losing in flexible labour markets: The formation and operation of networks of interdependence in the UK film industry», *Sociology*, vol. 37 (4), pp. 677-694.
- Boltanski, L. y Chiapello, É. (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal.
- Braverman, H. (1975), *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, México, Nuestro Tiempo.
- Bulloni, M. N. (2008), «La regulación social del trabajo por proyectos. El caso de los técnicos de la producción cinematográfica argentina», *Revista Question*, núm. 19, invierno, edita la Facultad de Periodismo y Comunicación Social de la Universidad Nacional de la Plata, Argentina.
- (2009), «Flexibilización laboral y mecanismos informales de regulación de los mercados de trabajo. Un estudio en la producción cinematográfica argentina», *Trabajo y Sociedad*, núm. 12, vol. XI, edita la Universidad Nacional de Santiago del Estero, Argentina.
- Burawoy, M. (1989), *El consentimiento en la producción*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- (1985), *The Politics of Production*, Londres/Nueva York, Verso.
- Castillo, J. J. (2003), «Un camino y cien senderos. El trabajo de campo como crisol de disciplinas», en J. J. Castillo (2003), *En la jungla de lo social. Reflexiones y oficio del sociólogo*, Madrid-Buenos Aires, Miño y Dávila Editores, pp. 17-41.

- (2005), «El trabajo recobrado: introducción», en J. J. Castillo (dir.), *El trabajo recobrado: una valoración sobre el trabajo realmente existente, de su condición, problemas y esperanzas*, Madrid-Buenos Aires, Miño y Dávila Editores, pp. 13-29.
- Chion, M. (1992), *El cine y sus oficios*, Madrid, Cátedra.
- Christopherson, S. y Storper, M. (1989), «The effects of flexible specialization on industrial politics and the labor market: the motion picture industry», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 42, pp. 331-347.
- Coleman, J. S. (1990), *Foundations of Social Theory*, Cambridge, MN, Belknap Press.
- DeFillippi, R. y Arthur, M. (1998), «Paradox in project-based enterprise: The case of film making», *California Management Review*, vol. 40 (2), pp. 125-139.
- De la Garza, Toledo (2000), «La flexibilidad del trabajo en América Latina», en E. de la Garza (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, FCE, pp. 148-178.
- Del Bono (2002), *Telefónica. Trabajo degradado en la era de la información*, Madrid-Buenos Aires, Miño y Dávila Editores.
- (2005), «Call centres, estrategias de flexibilidad y nuevas experiencias laborales», en J. J. Castillo (dir.), *El trabajo recobrado: una valoración sobre el trabajo realmente existente, de su condición, problemas y esperanzas*, Madrid-Buenos Aires, Miño y Dávila Editores, pp. 347-394.
- D'Iribarne, A. (1989), «Del contenido del trabajo a la cognición», *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 6, pp. 74-81.
- Edwards, R. (1979), *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, Londres, Heinemann.
- Friedman, A. (1977), «Responsible autonomy versus direct control over the labour process», *Capital and Class*, núm. 1.
- Grabher, G. (2001), «Locating economic action: projects, networks, localities and institutions», *Environment and Planning, A*, vol. 33 (1), pp. 329-331.
- (2002a), «Cool projects, boring institutions: temporary collaboration in social context», *Regional Studies*, vol. 36 (3), pp. 205-214.
- (2002b), «The project ecology of advertising: task, talents and teams», *Regional Studies*, vol. 36 (3), pp. 245-262.
- Granovetter, M. S. (1973), «The strength of weak ties», *American Journal of Sociology*, vol. 78 (6), pp. 1460-1480.
- (1985), «Economic action and social structure: the problem of embeddedness», *American Journal of Sociology*, núm. 91, pp. 481-510.
- Lara, A. L. (2007), «Derivas de la producción televisiva: el caso de los guionistas de ficción. Perspectivas fenomenológicas e hipótesis conceptuales para un análisis del trabajo invisible». Manuscrito no publicado. Informe final de investigación. Estudio de caso del Proyecto Trabin dos: *Escenarios de vida y trabajo en la sociedad de la información: jóvenes, mujeres, inmigrantes (2004-2007)*. Ref.: SEJ2004-04780/SOCI. Dir.: Juan José Castillo. Grupo de Investigación Charles Babbage de Ciencias Sociales del Trabajo. Universidad Complutense de Madrid.

- Peck, J. (1996), *Work-Place. The Social Regulation of Labor Markets*, Nueva Cork, The Guildford Press.
- Piore, M. J. y Sabel, Ch. E. (1990), *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza.
- Roldán, M. (2000), *¿Globalización o mundialización? Teoría y práctica de procesos productivos y asimetrías de género*, Buenos Aires, Eudeba.
- Scott, A. J. (2000), «French cinema: economy, policy and place in the making of a cultural products industry», *Theory, Culture & Society*, vol. 17 (1), pp. 1-38.
- (2002), «A new map of Hollywood: The production and distribution of american motion pictures», *Regional Studies*, vol. 36 (9), pp. 957-975.
- (2004), «The other Hollywood: the organizational and geographic bases of television-program production», *Media, Culture & Society*, vol. 26 (2), pp. 183-205.
- Storper, M. (1994), «The transition to flexible specialisation in the US film industry: External economies, the division of labour and the crossing industrial divides», en Ash Amin (ed.), *Post-Fordism: A Reader*, Oxford, Blackwell Publishers Ltd.
- Sydow, J. y Staber, U. (2002), «The institutional embeddedness of project networks: The case of content production in German television», *Regional Studies*, vol. 36 (3), pp. 215-227.
- Tomaney, J. (1994), «A new paradigm of work organization and technology?», en Ash Amin (ed.), *Post-Fordism: A Reader*, Oxford, Blackwell Publishers Ltd., pp. 157-194.
- Ursell, G. (2000), «Television production: issues of exploitation, commodification and subjectivity in UK television labour markets», *Media Culture & Society*, vol. 22 (6), pp. 805-825.
- Zarifian, P. H. (1995), *La emergencia de la organización por procesos: la búsqueda de una difícil coherencia*. Universidad de la República-Unidad de Relaciones y Cooperación con el Sector Sindical, Montevideo (trad. de Mariana Mendy del texto *L'émergence de l'organisation par processus: à la recherche d'une difficile cohérence*, LATTs-CERTES, 1994).

Resumen. «El detrás de cámara de la producción audiovisual: un calidoscopio de nuevas y viejas formas de regulación laboral»

Este artículo presenta algunos resultados de una investigación en la que se indagaron las modalidades que presenta la regulación social del trabajo en la producción argentina de cine publicitario. La perspectiva aquí adoptada parte de la consideración de que los fenómenos de organización social del trabajo *verdaderamente* existentes están regulados por una diversa gama de influencias sociales que varían en función del contexto concreto donde se inserten y que, desde luego, no escapan de la lógica contradictoria más general que regula toda relación capital-trabajo. Desde esta perspectiva, el análisis presentado permite dar cuenta que la producción audiovisual descansa sobre un heterogéneo conjunto de fuerzas sociales, algunas bastante novedosas y otras que, en cambio, presentan una larga tradición en el sector.

Palabras clave: regulación social del trabajo, producción audiovisual, organización por proyectos, trabajo flexible.

Abstract. «Behind the camera of the audiovisual production: a kaleidoscope of new and old forms of labor regulation»

This article presents the results of an investigation which examines the modalities that adopt the social regulation of labor in the Argentine advertising filming industry. The perspective here adopted departs from the fact that the truly existing work is regulated by a diverse range of social influences. These vary according to the social context in which they are embedded and also they do not escape to the more general contradictory logic that governs all labor-capital relationships. From this perspective, our analysis illustrates how the audiovisual production rest largely on an heterogenous set of social forces. Some of them are quite new while others, on the contrary, have a long tradition in this sector.

Keywords: social regulation of labour, audiovisual production, project organization, flexible work.

FORMATION EMPLOI

Janvier - Mars 2010 — N° 109

DOSSIER

■ INTRODUCTION

Thierry Berthet et Bénédicte Gendron

■ ORIENTATION ET POLITIQUES PUBLIQUES ÉVOLUTIONS NATIONALES, ENJEUX INTERNATIONAUX

Les évolutions institutionnelles des services d'orientation au prisme des stratégies européennes. Isabelle Borrás et Claudine Romani

■ COMMENT L'ORIENTATION CONTRIBUE AUX INÉGALITÉS DE PARCOURS SCOLAIRES EN FRANCE

À chaque palier d'orientation, les inégalités d'orientation se cumulent pour contribuer à former des inégalités de parcours. Nadia Nakhili et Séverine Landrier

■ LA PLACE DES DYNAMIQUES TERRITORIALES DANS LA RÉGULATION DE L'ORIENTATION SCOLAIRE

L'orientation scolaire dépend largement de son ancrage territorial. Thierry Berthet, Stéphanie Dechezelles, Rodolphe Goin, Véronique Simon

■ LA SEGMENTATION PAR L'ORIENTATION ? COMMENT L'ORIENTATION PRÉFIGURE LES INÉGALITÉS D'EMPLOI

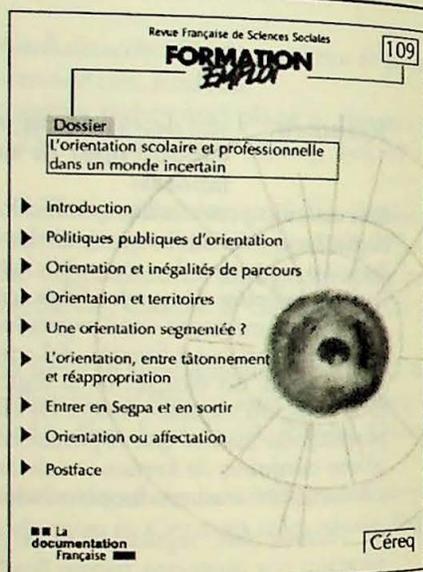
Aux segmentations sur le marché de l'emploi correspondraient des segmentations dès la formation. Gérard Boudesseul

■ LES ORIENTATIONS SCOLAIRES, ENTRE TÂTONNEMENT ET RÉAPPROPRIATION

Les bifurcations ne sont pas nécessairement du temps perdu, elles peuvent permettre la maturation de certains projets. Cyril Coinaud et Céline Vivent

■ ENTRER EN SEGPA ET EN SORTIR OU LA QUESTION DES INÉGALITÉS TRANSPOSÉES

L'orientation en Section d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa)



- ▶ Introduction
- ▶ Politiques publiques d'orientation
- ▶ Orientation et inégalités de parcours
- ▶ Orientation et territoires
- ▶ Une orientation segmentée ?
- ▶ L'orientation, entre tâtonnement et réappropriation
- ▶ Entrer en Segpa et en sortir
- ▶ Orientation ou affectation
- ▶ Postface

La documentation Française

Céreq

est due aux difficultés scolaires objectives, mais aussi aux caractéristiques sociales. Joël Zafran

■ ORIENTATION ET AFFECTATION : LA SÉLECTION DANS L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL DU SECOND DEGRÉ

Le dispositif d'orientation scolaire ne peut faire abstraction de sa fonction première, affecter les élèves et optimiser l'occupation des structures pédagogiques. Jean-Jacques Arrighi et Céline Gasquet

■ POSTFACE : L'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE : ENTRE ASSIGNATION ET IDÉES FLOUES, L'ANARCHIE ORGANISÉE

Éric Verdier

■ NOTE DE LECTURE

Présentation de l'ouvrage *S'orienter dans la vie : une valeur suprême ? Dictionnaire de sciences humaines*

Par Robert Pierron

Le numéro : 19,30 € • Le numéro spécial : 23 € • L'abonnement un an (4 numéros) : France 58 € (TTC) • Europe 61,56 € (TTC) • Dom/Tom 63 € (HT) • Autres pays 66,80 € (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

El actor social en las políticas de desarrollo local y de innovación tecnológica

Antonio Martín Artilés, Óscar Molina,
Pilar Carrasquer y Juan Rodríguez

Recibido: 3-VII-2009

Versión final aceptada: 17-XII-2009

Introducción

El objetivo de este artículo es estudiar la gobernanza y los modos de organización de la participación en las políticas de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) en el ámbito local¹. La tesis central de este artículo es que los procesos de participación local en la política de innovación se desarrollan e implementan bajo dos formas: a) una forma de *participación vertical*, que denominamos también como *efecto inducido* (Scharpf, 2000) por ser ésta una derivación de la política de

¹ Departamento de Sociología de la UAB-Centro Estudios QUIT. Campus UAB-Edificio B, 08193 Cerdanyola del Vallès (Barcelona). Correo electrónico: antonio.martin@uab.es. El artículo es fruto de una investigación sobre desarrollo local, sostenibilidad y bienestar, a través de tres estudios de casos en la provincia de Barcelona (Manresa, Sant Feliu y Molins de Rei) y financiada por la DGICYT (Ref. SEJ2005-040078). Aquí se aborda sólo un aspecto parcial de la misma, centrado en dos de los casos estudiados porque responden a diferentes modelos de desarrollo, uno endógeno (Manresa) y otro exógeno (Sant Feliu) y a dos modos de participación distintos en el marco de la gobernanza.

la Unión Europea y cuyo resultado es un proceso de innovación basado en recursos exógenos al territorio y b) otra forma de *participación horizontal* resultante de la imbricación y alianza de los actores sociales públicos y privados en el ámbito local, lo que da lugar a un proceso de innovación endógeno. Una u otra forma de innovación depende de la presencia o ausencia de actores y redes sociales dinámicas en el territorio.

Dos preguntas han guiado la argumentación de la tesis que sostenemos: 1ª) *¿Está cambiando el modo de participación de las instituciones y agentes sociales para impulsar las políticas de desarrollo local?*, 2ª) *¿Está cambiando el contenido de las políticas de desarrollo local?* En primer lugar, y en consonancia con la argumentación esgrimida, podemos responder que efectivamente está cambiando el modo de participación de las instituciones y de los actores sociales en las políticas de desarrollo, de modo que cada vez más el *actor público o privado adquiere un papel central como líder del proceso de innovación*. En la última década la participación ha interesado tanto al mundo académico como al de la política. De hecho, el *discurso de la colaboración participativa* para promover el desarrollo ha venido supliendo a las antiguas políticas de desarrollo local (Graziano y otros, 2007). En pocas palabras, el cambio ha consistido en pasar desde una política inspirada en una mirada estructural sobre el territorio, promovida jerárquicamente por las autoridades públicas en los años ochenta y noventa, a una nueva perspectiva política centrada en la capacidad estratégica y liderazgo del actor en la primera década del siglo XXI (Long, 2007). La atención sobre el actor como líder en el proceso de innovación de las políticas de desarrollo local está asociado a un nuevo concepto político emergente: la gobernanza.

En relación a la segunda pregunta hemos encontrado también indicios de cambio. Por un lado, en los años ochenta la prioridad de las políticas vinculadas a las Iniciativas Locales de Empleo (ILO) era precisamente el empleo; después, en la década de los noventa todavía el empleo constituía una prioridad, especialmente la transformación del empleo temporal en estable (Lope y otros, 2002)². Por otro lado, las

² Andreu Lope y otros (2002, pp. 127-137) dan cuenta de los numerosos pactos territoriales suscritos en torno a la AIEE (*Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, 1997*), como el Pacto por el Empleo de Cataluña (1997-2000). En Manresa el *Pacto Local por el Empleo y la Cohesión Social, 1998-2001* y el del *Baix Llobregat Pacto por el Empleo, la Actividad y la Mejora de la Calidad de Vida, 1998-2003*, cuyos principales objetivos son la transformación de empleo temporal en empleo estable, así como la búsqueda de nuevos yacimientos de empleo.

políticas de desarrollo local han tenido durante el periodo 1994-2007 otra prioridad distinta: la innovación tecnológica.

¿Por qué se han producido estos dos cambios en las políticas de desarrollo local? Las razones de los cambios son contextuales. Por un lado, el desempleo ha dejado de ser una prioridad acuciante en el contexto de la expansión y creación de empleo en la economía española durante el ciclo 1995-2007. Y, por otro lado, la exigencia de una nueva estrategia de competencia basada en I+D+i ha constituido un desafío para España y para los países miembros de la Unión Europea. En este sentido, han jugado un papel importante los recursos que las autoridades públicas de la Unión Europea, el Ministerio de Industria y la Generalitat de Cataluña vienen destinando a los programas de innovación de acuerdo con los objetivos de la *Sociedad del Conocimiento* alcanzados en la Cumbre de Lisboa (2000). En particular la UE impulsa un vasto programa de I+D+i basado en la idea de que los incentivos ayudan a fomentar la actividad de innovación y desarrollo porque el mercado por sí sólo no lo hace, ya que la inversión en innovación tiene costes y comporta incertidumbre especialmente para las pequeñas empresas. Por consiguiente, la Administración Pública interviene promoviendo la innovación tecnológica para *corregir los fallos del mercado* (Nicolini y Artige, 2008: 77-80; Herrera, 2008: 20).

Así pues, la siguiente sección recoge, en primer lugar, un análisis detallado de los conceptos básicos y las teorías más relevantes en el contexto de este trabajo, y en segundo lugar, la metodología de estudio. La sección tres aborda el análisis de las iniciativas en los dos casos estudiados. La última sección contiene las conclusiones del estudio.

Gobernanza y desarrollo local

El concepto de gobernanza (*governance*) se define, en primer lugar, como un proceso de *"coordinación no jerarquizada entre los actores públicos y privados"*. Y, en segundo lugar, *"como la creación e implementación de las normas y reglas para la provisión de servicios y bienes públicos"* (Börzel et al., 2005). Asimismo, nos parece útil la definición de gobernanza para el ámbito local que nos ofrece las Naciones Unidas: *"comprende el juego de instituciones, mecanismos y procesos a través de los cuales los ciudadanos y grupos articulan sus intereses y necesidades, median para resolver sus diferencias y ejercen sus derechos y obligaciones en el nivel local"*. Los elementos de la gobernanza son muchos: la partici-

pación ciudadana, el paternariado entre los actores sociales, la capacidad de influir de los actores locales en diversos sectores, los múltiples flujos de información, la responsabilidad institucional, entre otros" (UNDP, 2004: 1).

Los nuevos mecanismos de gobernanza responden a la creciente complejidad de las sociedades modernas, que requieren estructuras de gobierno y regulación mediante reglas y procedimientos formales e informales. La moderna gobernanza trata de significar un modelo más cooperativo de gobernanza que difiere de las viejas formas jerárquicas mediante las cuales las autoridades públicas han ejercido la soberanía y el control sobre los grupos de ciudadanos. Dicho de otro modo, gobernanza alude a la idea de mediación entre las instituciones, los actores sociales, las autoridades y la sociedad civil (Mayntz, 2002). En la moderna gobernanza, el Estado y las instituciones no estatales, públicas y privadas, así como los actores sociales participan y cooperan en la formulación e implementación de las políticas públicas. La gobernanza implica una cierta delegación de funciones a los actores públicos y privados. La estructura de la moderna gobernanza no se caracteriza por su jerarquía, sino por la autonomía corporativa de los actores, por la participación, así como por la creación de redes interorganizativas.

La gobernanza no sólo es un modo de gobierno en el marco de la integración europea para abordar problemas que van más allá del estado-nación, como son los problemas económicos y los problemas ecológicos, sino también es un modo de organizar la participación en el ámbito local. Las experiencias de participación local pueden ser consideradas como un sistema de *networked governance* basada en el diálogo social y en mecanismos de coordinación. Una forma de regulación social donde los actores públicos y privados dependen unos de otros para alcanzar los objetivos propuestos (Graziano y otros, 2007: 8). En cierto modo la gobernanza es también una respuesta jurídico-política a la complejidad de los actores sociales que intervienen en el territorio (véase Consell Assessor pel Desenvolupament Sostenible, 2002). La gobernanza comporta la implicación de los gobiernos locales y regionales, así como su articulación con los niveles nacionales y supranacionales para promover determinados objetivos socioeconómicos. En resumen, estamos pasando de una concepción jerarquizada de las políticas de desarrollo local, inspiradas en una perspectiva teórica estructural, a una nueva concepción centrada en la *participación colaborativa* de los actores locales y en el liderazgo (Graziano y otros, 2007).

Estructura, territorio y actor

En los años ochenta se entendía la problemática del desarrollo local como el resultado de un cambio estructural derivado de la crisis del modelo de producción fordista hacia un modelo de producción postfordista. Esta interpretación del cambio en términos estructurales propició la propagación de dos conceptos entre los investigadores de la sociología económica: la "*especialización flexible*" (Piore y Sabel, 1990) y los "*distritos industriales*" (Trigilia, 1987; Castillo, 1989, 1991; Mingione, 1990; Pyke, Becattini y Sengenberger, 1992; Becattini, 2004; Bagnasco, 2007, entre otros). Entonces se entendía que el éxito de las políticas de desarrollo local estaba asociado a la existencia de una serie de precondiciones estructurales del territorio necesarias y previas, tales como la existencia de un tejido asociativo empresarial, la abundancia de pequeñas empresas familiares, la proximidad geográfica entre hogar e industria para facilitar la movilidad, la existencia de familias extensas como fuente y garantía de disponibilidad de fuerza de trabajo y la existencia de una determinada cultura local que proporcionaría a sus miembros una identidad y las claves para mantener las relaciones de reciprocidad entre los miembros de la comunidad local. La investigación de estos años trataba primero de identificar cuáles eran esos *territorios* (Sforzi, 1989; 2004), denominados de forma predominante como "*distritos industriales*", para después impulsar de forma jerárquica la política de desarrollo local. Uno de los principales objetivos de dicha política era la creación de empleo para darle una respuesta al problema del paro originado por la reestructuración industrial de inicios de los años ochenta (véase Sforzi, 1989 y 2004).

Casi de forma paralela algunos investigadores ya comentaban críticamente que se prestaba demasiada atención a las precondiciones estructurales y menos a los actores sociales capaces de ejercer un liderazgo emprendedor. En la última década los investigadores han descubierto la potencialidad de los actores para liderar e impulsar el desarrollo local a pesar de que no existan previamente las precondiciones estructurales de los "*distritos industriales*" (Long, 2007). Especialmente a partir de la Cumbre de Lisboa en el año 2000 (Bellandi y Trigilia, 2007: 10), la Unión Europea ha venido focalizando y *promoviendo intencionadamente* sus políticas sobre los actores locales y el liderazgo para dinamizar la innovación tecnológica, como nueva clave de la competitividad internacional.

En este artículo se presta mayor atención a los actores sociales. La visión teórica sobre el actor y la "participación colaborativa" (Graziano y otros, 2007) está enraizada con la idea de la construcción del cambio social. En otras palabras, se trata de impulsar el desarrollo a partir de la acción colectiva, desde las asociaciones, la sociedad civil, las políticas y el propio liderazgo (Burrioni, 2001). Este enfoque teórico centrado en el actor no debe ser confundido con la perspectiva de la Elección Racional, ni con una orientación metodológicamente individualista. Todo lo contrario, también las estructuras económicas y normativas cuentan: el territorio no es una *tabula rasa*, sino un espacio con historia, sujetos colectivos e individuales que pueden tener objetivos estratégicos a largo plazo no siempre coincidentes. La novedad en la investigación es que ahora el énfasis estriba en tratar de comprender por qué y cómo los actores sociales contribuyen a la construcción del cambio (Long, 2007: 27).

El resultado de esta mirada teórica es la investigación de nuevas temáticas vinculadas al desarrollo local. Así, en los últimos años, se ha puesto especial atención en los temas de participación, lo que es un campo genuinamente centrado en el actor (véase Brugué y Gomà, 1998; Blanco y Gomà, 2002), en las estrategias de innovación, transferencia de tecnología, cualificaciones profesionales, temas en los cuales el liderazgo de grupos e individuos es importante (Donate, 2007) o bien en las políticas activas de empleo y en la gobernanza multinivel en los cuales los procesos de interacción y negociación son igualmente importantes, véase, entre otros, Mayntz (2000). Toda esta perspectiva analítica es indicativa de que se está dejando a un lado la determinación estructural externa y se está pasando a prestar atención a los actores institucionales, a los sujetos colectivos e individuales, a las redes sociales y a sus estrategias de cambio. Un ejemplo de ello es explicar precisamente cómo el proceso de innovación tecnológica no es una tendencia ineluctable de la modernización, sino que, por el contrario, la innovación tecnológica requiere una acción emprendedora y decidida de los agentes sociales e institucionales, es decir, de la *participación organizada* (Sánchez, 1997; Graziano y otros, 2007).

A partir de estas consideraciones teóricas sobre los dos enfoques podemos entender por qué algunos territorios se enfrentan de distinta manera a los retos de la competencia, de la innovación, por qué unos territorios son más dinámicos y emprendedores que otros.

Metodología

La perspectiva centrada en el actor nos permite analizar las diferencias en las estrategias de desarrollo local en entornos relativamente similares. Los dos casos de estudios extremos analizados en esta investigación nos permiten contrastar las dos preguntas iniciales. Así, entre el año 2006 y 2008 hemos realizado un estudio contextual de dos casos de estudio territoriales a partir del análisis de documentos, informaciones estadísticas y entrevistas exploratorias. Posteriormente hemos realizado 25 entrevistas selectivas a representantes de las instituciones y de los actores sociales locales y de las instituciones comarcales y regionales. El criterio de selección de los representantes de las referidas instituciones y de los actores sociales se ha basado en el papel de liderazgo y de participación que éstos tienen en sus respectivos ámbitos. La finalidad principal de las mismas era captar el discurso de los actores.

Las tradiciones locales de participación y la distinta naturaleza de los actores condicionan las estrategias posibles, de modo que la movilización de los recursos endógenos depende de ello. Asimismo, las estructuras económicas y sociales también delimitan el margen de operación de los actores, pero no determinan su acción. Los dos casos identificados singularmente como *Sistemas Productivos Locales* diferenciados en el *Mapa Industrial del Departamento de Trabajo e Industria de la Generalitat de Cataluña* (véase Hernández Gascón y otros, 2005, y entrevista EISL1), nos permite comparar modos de organización de la participación que nos muestran papeles diferentes de los actores y distintos modos de liderazgo en dos territorios.

El primero es Manresa³ (provincia de Barcelona), capital del Bages, una comarca con identidad muy acusada, relativamente aislada, identificable e importante en la Cataluña central; tiene una determinada tradición asociativa formada por las élites políticas y económicas locales, que históricamente han dado lugar a la creación de fundaciones, patronatos, centros de investigación y transferencia de tecnología. La peculiaridad de las redes sociales y el liderazgo es que se apoyan en tradiciones asociativas del empresariado local y determinados grupos políticos vinculados a la Cámara de Comercio, al Ayuntamiento, a la Escuela de Ingeniería de la UPC y la Fundación Formación Profesional. En el mencionado Mapa Industrial se destaca las acciones colectivas impulsoras de un proceso innovador. Este acti-

³ Manresa tiene 75.000 habitantes y el conjunto de la comarca tiene 450.000.

vismo emprendedor les ha permitido desarrollar planes estratégicos y proyectos de innovación tecnológica a partir de los recursos locales para hacer frente a la reestructuración de la industria textil y de la industria metalúrgica en los años noventa. En cierta manera, el caso de Manresa representa lo que Storper (2007) llama "sistema de innovación de redes".

El segundo caso es Sant Feliu de Llobregat⁴, capital de la comarca del Baix Llobregat, en el área metropolitana de Barcelona, con cierta desarticulación urbana y, a la vez, con una identidad colectiva menos sólida, a tenor de la fuerte influencia que ejerce Barcelona ciudad. El tipo de tradición participativa y asociativa es diferente: tienen una base más popular, obrera y ciudadana, que se genera en los años ochenta, durante la crisis y reestructuración industrial, en la cual los sindicatos tuvieron un papel protagonista. El asociacionismo empresarial es más débil en consonancia con su estructura productiva. Sin embargo, tiene una tradición industrial de pequeñas empresas especializadas en la fabricación de grifos. Pero a diferencia de Manresa, el impulso para desarrollar políticas de innovación en Sant Feliu es exógeno, proveniente de las autoridades regionales (CIDEM, Generalitat de Cataluña) que han elaborado un plan especial para la innovación del "cluster de la grifería", en el cual se identifican a unas setenta pequeñas empresas ubicadas en distintos municipios del Baix Llobregat y de otra comarca, el Vallès Occidental.

Estos dos casos nos muestran cómo distintos tipos de actores públicos y privados construyen cambios diferenciados y optan por dar respuestas a la globalización desde estrategias distintas: el primero a través de una alternativa endógena y el segundo por una exógena, ya que el capital social, la calidad de las redes sociales y la posibilidad de movilizar los recursos disponibles son distintas. Las diferencias en el origen y naturaleza de los actores conforman distintas formas de participación y, a la vez, distintas formas de hacer frente a los retos de la innovación y a la competitividad en mercados globalizados. Así, en el caso de Manresa, las estrategias de innovación y transferencia de tecnología cuentan con una larga historia que ha permitido reconvertir las industrias textil y la del metal tradicionales en nuevas actividades basadas en la tecnología de los materiales, lo que ha facilitado a las pequeñas empresas operar en mercados cada vez más amplios que sobrepasan el ámbito local, comarcal y regional. Mientras que en el

⁴ Sant Feliu contaba con 42.000 habitantes, según el censo de 2004, mientras que la comarca tenía 571.132 habitantes en el año 2001.

segundo caso, Sant Feliu, la carencia de liderazgo empresarial y de asociaciones emprendedoras ha dado paso a que la iniciativa y el liderazgo lo ejerza el Servicio de Promoción Económica del Ayuntamiento y el CIDEM-CIRIT (Generalitat de Cataluña), para modernizar el diseño y los materiales de la industria de la grifería con la finalidad de hacer frente a la competencia internacional.

A tenor del discurso de los representantes de los actores entrevistados podemos interpretar que los modos de participación están muy influenciados por la práctica tradicional en este ámbito. Por ello pasamos a prestar una breve atención a las tradiciones, para después, siguiendo el hilo conductor de las dimensiones del concepto de gobernanza expuesto en la introducción, abordar la identificación de modos de *organizar la participación*.

Tradiciones de participación y redes sociales

En los dos casos estudiados encontramos dos tipos de tradiciones asociativas distintas. Por un lado, en el caso de Manresa tenemos que las redes sociales que participan activamente en incentivar políticas de innovación son de tipo empresarial y político, ubicados en puestos de influencia en el ayuntamiento y en otras instituciones locales, en la Escuela de Ingeniería UPC local y cuya movilización está ligada a la reestructuración industrial en la década de los noventa. Fruto de las movilizaciones locales es la generación de una serie de pactos que dan lugar al Plan de Planificación Estratégica de 1991, al Plan Estratégico del Textil en 1995, y más tarde al acuerdo sobre el segundo Plan Estratégico de 1998 y al Plan Estratégico Comarcal del Bages el año 2000. Estos pactos son en sí mismos indicadores de la importancia de la participación horizontal como mecanismo organizador de la gobernanza en el territorio.

Mientras que en el caso de Sant Feliu la participación deriva de tradiciones de movilización sindical y política de los años sesenta y setenta y posteriormente de los años ochenta, con la crisis y reestructuración industrial del Baix Llobregat. De hecho, uno de los primeros Consejos Comarcales de España nace en esta comarca a inicio de los años ochenta para hacer frente a la reestructuración industrial y al problema del desempleo, siendo la creación de empleo el objetivo prioritario (EB5).

En la organización de la participación juega también un papel importante la historia y la tradición. En efecto, la participación pare-

ce estar ligada a cierta cultura política, como se puede extraer del discurso de los actores entrevistados en el caso de Sant Feliu (EB4, EB5 y EB11)⁵. Asimismo, en dicha cultura pueden distinguirse dos componentes explicativos. El primero lo podemos calificar como “histórico”, ligado al movimiento obrero y a las asociaciones de vecinos que se movilizaron en los años de la crisis económica y la reestructuración industrial de los años ochenta (EB5; EB10). La segunda influencia es más actual, derivada de la experiencia de Porto Alegre, y que los propios entrevistados denominan como “humanista”⁶. Así pues, en el caso de Sant Feliu los pactos resultantes de la movilización local son de ámbito comarcal y tienen una especial importancia socioeconómica, como se puede ver en el *Pacte per al Desenvolupament Econòmic i l'Ocupació del Baix Llobregat*, suscrito en la segunda mitad de los años noventa, que trataba de impulsar la búsqueda y creación de yacimientos de empleo con la implicación de los actores sociales (SEFES, CCOO-UGT y Consell Comarcal).

Según lo expuesto podemos apuntar dos diferencias entre los casos estudiados, las tradiciones participativas son diferentes, así como las redes sociales y su espectro ideológico también son diferentes y por consiguiente, la prioridad de los objetivos de los pactos locales han variado entre los dos casos (véanse tablas 1 y 2 *infra*). En el caso de Manresa la prioridad estriba en la innovación tecnológica y en el caso de Sant Feliu la prioridad ha sido el empleo (EM6; EM8; EM3; EB1, EB3; EB6).

Modo de participación inducida o vertical (Sant Feliu)

El término de participación por “efecto inducido” forma parte de la terminología de las teorías de la convergencia europea. Aquí lo referimos para indicar un modo de organización de la “participación ver-

⁵ Como afirman Font y Blanco: “el impulso de las experiencias de participación ciudadana parece tener una fuerte correlación con el perfil ideológico de los partidos políticos y de la trayectoria y del perfil de las personas que las lideran. Este hecho no condiciona tanto si impulsan o no experiencias de participación, sino más bien los valores de centralidad que se atribuyen a estas experiencias en el marco de la democracia local” (2005: 7).

⁶ La influencia de esta última experiencia en la gestión de los presupuestos de los ayuntamientos se refiere a un nuevo concepto de participación ciudadana, directa y que parece tener como finalidad una profundización en la democracia inspirada en un “enfoque humanista” de raíz cristiana.

tical” que procede del liderazgo y de las iniciativas de innovación de las instituciones europeas. El término “el efecto inducido” alude a los programas vinculados a la idea de “Sociedad del Conocimiento” elaborado en la Cumbre de Lisboa, con la finalidad de impulsar la innovación en determinados clusters. En Cataluña el Observatorio de Planificación Industrial (PIC, CIDEM) ha identificado 42 clusters, formados por 9.000 empresas y 235.000 trabajadores, que representan al 26% del total de las empresas y al 36% de los trabajadores (Amores y Blanco, 2008). Los programas para identificar e impulsar la innovación de los clusters se financian con los Fondos Estructurales Europeos y otros programas del Ministerio de Industria y del Gobierno regional. Estos programas se desarrollan e impulsan a través de una escalada de relaciones institucionales, donde intervienen e interactúan las instituciones europeas, nacionales, autonómicas, la administración local y los consejos comarcales. En el período estudiado (2005-2008) los programas de financiación de los proyectos de I+D+i se coordinan desde el Plan Conjunto de Investigación e Innovación de Cataluña y la institución responsable de ello es el CIRIT, que canaliza los distintos recursos financieros para la innovación (Nicolini y Artige, 2008: 152-153)⁷.

Los actores se coordinan a nivel local en los Consejos Comarcales, en un proceso de cooperación multinivel, de carácter continuo y consensual propio de los nuevos mecanismos de gobernanza mencionados en la sección primera, en los que el actor institucional implica a otros actores en el análisis de la situación y en los procesos de construcción del consenso. Como resultado de este proceso se formulan pactos sociales o acuerdos de ámbito local o comarcal que se encuadran en un sistema multinivel donde otros acuerdos negociados a nivel superior (por ejemplo, a nivel regional, el Acuerdo Estratégico de Cataluña, 2005-2008) afectan los contenidos de los de nivel inferior.

Este plano de la acción inducida desde la UE es la principal característica del Baix Llobregat, donde la dinámica innovadora parece derivarse en parte sustancial del *efecto inducido* de las políticas de empleo de la Unión Europea, como nos confirma un informante: “la figura de los pactos de empleo es impulsada por la Unión Europea, es más que una herramienta de concertación territorial del empleo. (...) Estos pactos integran a más de treinta ayuntamientos de la comarca,

⁷ Los recursos destinados son los siguientes: 180.574€ para 2005, 204.828€ para 2006, 227.145€ para 2007 y 247.145€ para 2008 (Nicolini y Artige, 2008: 156).

en el Consejo Comarcal. A ello hay que añadirle la presencia de los dos sindicatos mayoritarios, Pimec, Fomento Nacional del Trabajo, así como una serie de asociaciones locales” (EB5).

Objetivos de la innovación en Sant Feliu

El objetivo de esta política inducida desde la UE e impulsada desde la Administración Pública catalana es incentivar la innovación tecnológica a través de orientaciones generales. Es decir, se trata de una orientación política exógena que llega al ámbito local de forma selectiva y con planes de futuro, para adelantarse a los problemas del desarrollo económico. El actor líder es institucional, en nuestro caso el CIDEM (Administración Pública, CIRIT), que cuenta con un Observatorio de Análisis y Prospección que le permite adoptar una perspectiva más amplia y completa sobre el marco global de la economía, los problemas de la competencia y la exigencia de innovación tecnológica que la que tienen los actores locales. Al mismo tiempo el discurso global del CIDEM es una de las fuentes de legitimación de su poder para impulsar la política del “efecto inducido”, pero también la implicación de los actores locales en el sentido de auspiciar la “participación vertical”, lo que se efectúa a través de una alianza con entidades y actores públicos y privados locales que forman la red PIC (Puntos de Innovación de Cataluña).

Otra fuente de su legitimación como actor institucional líder es la financiación de programas de innovación tecnológica con fondos europeos (EISL2, EISL3). Una de las diferencias entre los dos casos estudiados, es el mayor dinamismo, autonomía y capacidad de financiación diversificada de Manresa que, a través del CTM y de la UPC, consigue otros recursos financieros directamente de la UE (Programa Marco para la Innovación y la Competitividad —PIC—. Eureka y VII Programa Marco de la UE) y del Ministerio de Ciencia e Innovación (Programas Avanz@, Cénit, Consolider, EuroIngenio, etc). Por el contrario, en Sant Feliu, los recursos financieros se derivan de la política para impulsar los cluster por iniciativa de las instituciones regionales (véase tabla 1).

El “modo de participación inducida” lo ejemplifica bien el estudio de caso de Sant Feliu. Las asociaciones empresariales locales son débiles y poco articuladas como para impulsar el proceso innovador y hacer frente a la creciente competitividad en el marco de la globalización.

TABLA 1. Gobernanza, modos de organización de la participación

| | <i>Efecto inducido o participación vertical: Sant Feliu</i> | <i>Participación horizontal Manresa</i> |
|-------------------------------------|--|---|
| 1. Actores | Actores públicos toman iniciativa (CIDEM, Promoción Económica) e implica a determinadas empresas líderes locales. | Actores privados (Asociaciones empresariales) toman iniciativa e implican a actores públicos (Cámara Comercio y Ayuntamiento). |
| 2. Identidad actores | Difícil identificación actores locales, organización comarcal. | Identificación actores líderes locales, fuerte comunicación por proximidad y existencia previa de redes sociales. |
| 3. Redes sociales | Redes sociales de carácter popular. Bajas posiciones sociales y baja calidad de la información. | Redes sociales emprendedoras y vinculadas al mundo de la política local. Información privilegiada (<i>Who is who</i>). |
| 4. Tradición de la participación | Origen en el tardo-franquismo y crisis industrial años ochenta. | Origen años noventa, tras la crisis del textil y el metal. |
| 5. Iniciativa política innovadora | Exógena. Iniciativa identificación clusters por el CIDEM. | Endógena. Iniciativa local que conecta posteriormente con el CIDEM. |
| 6. Organización de la participación | Vertical, iniciada por el CIDEM que implica a actores públicos (Promoción económica, Consejo comarcal; Universidad y centros formación) y privados locales (SEFES, CC OO y UGT). | Horizontal, iniciada por Cámara Comercio y Ayuntamiento. Implica a actores públicos y privados locales y posteriormente a los regionales. |
| 7. Delimitación territorial | Límites territoriales confusos. Proximidad gran urbe (Barcelona) y proximidad con otros 30 municipios. Comarca del Baix Llobregat. | Delimitación territorial e identidad territorial más clara. Manresa es capital de la comarca del Bages. |

Por ello y por consiguiente, el liderazgo de la innovación viene de la mano del CIDEM (Administración Pública, CIRIT) que, a través del Área de Promoción Económica de Sant Feliu, persigue una política selectiva (identificando a empresas y a potenciales líderes personales) para concretar los programas de innovación en el cluster de empresas consideradas como estratégicas. En este caso, el cluster estratégico es el de la industria de la grifería⁸, considerado el tercero de Europa y el primero de España en ese sector. Ahí se fabrica el 80% de los grifos producidos en España y se exporta a más de 50 países. Actualmente ocupa a unos 1.600 trabajadores en 45 empresas, la mayoría de ellas en el entorno de Sant Feliu del Llobregat y otras en la vecina comarca del Vallés Occidental. Son, en su mayoría, microempresas familiares, junto a tres medianas empresas familiares y una empresa grande que produce el 40% de los grifos.

Esta industria ha tenido un ciclo de crecimiento económico impulsado por el boom de la construcción durante el período de 1995 al 2007, que han comportado doce años de crecimiento sostenido. Pero en los últimos años se ha tenido que enfrentar a una serie de retos, tales como: 1) El desafío de tener que competir con la grifería china, más barata, pero de peor calidad. 2) Una escasa colaboración entre empresas del mismo sector. La colaboración empresarial se ha limitado más a cuestiones de reglamentos relativos a las normas de fabricación. 3) El agotamiento del ciclo expansivo de la construcción supone hoy una amenaza para el sector, otra amenaza es el riesgo de cierre por obsolescencia tecnológica de las pequeñas empresas auxiliares de la grifería, que a su vez presentan problemas de cualificación de la mano de obra. 4) Escasa o insuficiente capacidad de competitividad en el exterior. 5) El aprovechamiento de las oportunidades que el desarrollo de nuevos materiales de fusión, y la creación de centros de investigación en tecnología de los materiales presentan para el cluster de la grifería. 6) Otra oportunidad es la creación de nuevos diseños y acabados, teniendo en cuenta que Barcelona es precisamente una de las capitales del diseño, lo que puede abrir las puertas a competir con productos nuevos en la gama alta del mercado.

Por todo ello, el CIDEM, junto con el Área de Promoción Económica de Sant Feliu, viene impulsando una estrecha colaboración entre el ámbito político, el ámbito empresarial y el ámbito tecnológico, lo que implica promover la innovación en empresas concretas, estimular

⁸ El término cluster, que significa racimo o aglomeración en castellano, ha venido sustituyendo en la literatura al término más sociológico de "distrito industrial".

proyectos de investigación aplicada entre empresas con universidades o centros de investigación, potenciar la formación de recursos humanos y la colaboración entre empresas. Actualmente hay 18 empresas implicadas en la innovación del cluster de la grifería, se han creado siete grupos de cooperación interempresarial y se ha dotado con 720.000€ al proyecto innovador⁹.

La organización de la participación implica la creación de complejidades, compromisos y un modo de contacto, conflicto y negociación, constante. El proceso de la innovación cuenta, además, con el concurso y la implicación de otros actores diferentes a los tradicionales, como son los Centros de Investigación Tecnológica y las Universidades. La organización de la participación es, como dice un informante, un juego de alianzas: "aquí lo que hemos de buscar son alianzas. El problema que tenemos aquí, en esta comarca, es que muchísimo empresariado son en la gran mayoría de pequeñas y medianas empresas [Pymes], son de empresas muy pequeñas que no tienen suficientes recursos" (EB2). Esta cita pone de relieve un problema tradicional en la economía española: que la innovación tecnológica en la pequeña empresa tiene que venir de la mano de las instituciones públicas porque el empresariado local no tiene ni visión de futuro, ni capacidad estratégica ni recursos para financiar la investigación aplicada. Estos son "los fallos del mercado" (Nicolini y Artige, 2008), que intenta atajar de alguna forma el CIDEM a través de su actuación¹⁰.

En definitiva, esta acción inducida y estratégica cara a la futura competitividad realizada desde el CIDEM es una forma de *reflexividad institucional*. En este sentido, podemos resumir tres observaciones:

1ª Que el *efecto inducido* constituye un modelo exógeno de desarrollo local, como se pone de relieve en el papel de liderazgo que juega la Unión Europea como financiadora de proyectos destinados al desarrollo local en el caso del Baix Llobregat, articulados estos a tra-

⁹ Documento del Área de Promoción Económica de Sant Feliu de Llobregat, "Pla de dinamització del Cluster de l'Aixeta i la indústria auxiliar de Sant Feliu i Vallés Occidental", Jornada de Desarrollo Local, Quit-Uab, 6 de junio de 2008.

¹⁰ A partir de los resultados de una encuesta, identifican a las empresas no innovadoras con el siguiente perfil: empresas de pequeño tamaño, orientadas hacia el mercado provincial, que argumentan las razones de la no innovación por los costes, por el riesgo en la ejecución del proyecto y porque la demanda actual no requiere innovación. Por el contrario, aquellas que innovan son empresas de tamaño medio y grande, con años de experiencia, cuyo estímulo para la innovación suele proceder de sus clientes, tienen, además, una importante actividad exportadora y utilizan las subvenciones públicas para innovar (Nicolini y Artige, 2008: 241).

vés de la organización de la *participación vertical* de los actores por medio del Acuerdo Estratégico de Cataluña (2005-2008).

2ª El liderazgo y el actor principal en el territorio es también exógeno, procede del CIDEM, que, como observatorio, tiene una visión global y estratégica sobre el futuro de la industria catalana (EISL3).

3ª La organización de la participación se realiza a través del Consejo Comarcal, donde se consensúan las políticas y se favorece la creación de nuevas redes sociales, que a su vez implican a otros nuevos actores, como centros de investigación, universidades, etc.

Por el contrario, como veremos en el siguiente epígrafe, en el caso de Manresa, el desarrollo es endógeno, liderado por empresarios y políticos locales, que se conectan desde “abajo”, con las instituciones y los programas de desarrollo e innovación del CIDEM y de la Unión Europea. En el caso manresano, la gobernanza del proceso de innovación se deriva de la interacción y negociación surgida a partir de la iniciativa de actores locales: O sea, una *participación de forma horizontal*, que permite a los propios actores locales reaccionar ante los cambios de escenarios en la economía globalizada que afecta a su industria metalúrgica y textil (EM4; EM7, véase tabla 1).

Modo de participación horizontal (Manresa)

El “modo de participación horizontal”, ilustra un mecanismo diferente de organizar la participación y el liderazgo “desde abajo y de forma horizontal”. En este modo de participación horizontal los actores líderes son locales y surgen cuando en el territorio hay redes sociales influyentes y con acceso a los circuitos privilegiados de información (EM6). Es decir, son redes sociales con mejores y más altas posiciones en la estructura social. Por tanto aquí la innovación no depende tanto del *efecto inducido* de las políticas de la Unión Europea. Al contrario, la innovación tecnológica es una iniciativa endógena: es un proceso iniciado desde la base de los actores sociales locales y también de los actores sociales institucionales locales. Esto es, desde la Cámara de Comercio, el Ayuntamiento y las asociaciones empresariales.

En este modo de *participación horizontal* la gobernabilidad de la política de innovación está consensuada por los actores líderes de las élites locales. El tejido de influencias discurre a través de las relaciones

entre las élites políticas y económicas articuladas con las “élites” políticas del ámbito regional (EM6). Se trata de un entramado de relaciones personales a través de un amplio espectro social y político¹¹ que tradicionalmente ha cooperado a través del Ayuntamiento de Manresa, la Cámara de Comercio, la Patronal Metalúrgica, Caixa de Manresa, el Parque Tecnológico del Bages (PTB)¹² y la Escuela de Ingeniería UPC. Es decir, estamos ante un entramado de líderes empresariales, políticos, empresarios, investigadores y profesores de la UPC, conectados con determinadas redes influyentes y no tanto con movimientos sociales de base obrera, como ocurre en Sant Feliu (EM9).

Este modo de *participación horizontal y endógeno* ha generado una serie de frutos. En primer lugar, destaca la creación de un importante centro de investigación de tecnología aplicada en torno al cual se articulan diversos proyectos de innovación tecnológica, antiguamente vinculado con la Universidad Politécnica de Cataluña y con la Escuela de Ingeniería UPC de Manresa. Además se han creado posteriormente otros centros de investigación aplicada, como Microsoft Innovation Center y el Proyecto Alicia (sector alimentación). En segundo lugar se han creado por iniciativa del Ayuntamiento centros de formación e innovación empresarial como el CEDEM y el CATIC.Y, en tercer lugar, se han creado centros de formación como la Escuela de Manufacturas del Diseño, la Fundación Lactania y el Espacio de Creadores Noveles. Esta iniciativa local está apoyada por la UPC y por la Caixa de Manresa. Para coordinar todas estas actividades innovadoras se ha puesto en marcha el Parque Tecnológico de Cataluña Central (Jorda, 2008). En conjunto podemos decir que la política innovadora tiene una visión anticipatoria sobre el futuro de la competitividad de la industria local y la calidad del empleo, especialmente orientado a la innovación en la tecnología de los materiales, la fusión de metal, plástico y cerámica, la innova-

¹¹ “El alcalde era socialista y había necesidad de dar trabajo y de promocionar la ciudad. Hubo un acuerdo entre el Ayuntamiento y la Cámara de Comercio, el ente público unido a empresarios que en aquel momento tenían bastante empuje empezaron creando el CTB” (EM6).

¹² Los parques tecnológicos consisten en una iniciativa que tratan de introducir las lecciones recibidas de Silicon Valley, expresada en la idea de la Triple Hélice: conexión entre empresas, administración pública y universidades. Estos parques ofrecen servicios generales como incubación de empresas, espacio de localización para empresas consolidadas, equipamientos para la investigación. Así como servicios específicos, tales como valorización de la investigación, asesoramiento en la creación de empresas y servicios científicos para las empresas. En Cataluña hay 13 parques y en España 27 (Egea, 2008).

ción en el cluster de tejidos textiles finos¹³, industria de la alimentación y turismo.

Objetivos de la innovación en Manresa

Hay que subrayar que, en el caso de Manresa, el impulso modernizador nace de una iniciativa colaborativa mixta público-privada local como respuesta a la necesidad de las empresas locales por aplicar las normas de calidad ISO 9000 exigidas por la Unión Europea y los requerimientos de innovación de un grupo empresarial de élite, preocupados por la internacionalización en estrecha colaboración con el ayuntamiento. En una palabra, es una iniciativa mixta privada-pública local¹⁴.

En 1998 los actores locales consiguen recursos financieros de los fondos Feder (Unión Europea) para construir unas instalaciones propias y un centro con personalidad jurídica propia. De esta forma se encuentran y dan la mano el impulso endógeno y el impulso institucional exógeno (efecto inducido). Pero el liderazgo innovador procede de las redes sociales locales, que crean el nuevo centro de investigación el año 2001 y con ello se da un salto decisivo hacia la investigación aplicada. Otro momento importante para el CTM se alcanza con el cambio de gobierno en la Generalitat de Cataluña y la entrada en el mismo de destacados políticos locales en el departamento de industria. Pero con todo, la iniciativa del mundo de la política ha ido por detrás de la iniciativa endógena de las redes locales en el caso de Manresa. De hecho el CTM se convierte en un modelo de referencia en la política de inno-

¹³ El cluster de tejidos finos está compuesto por 50 empresas, de las cuales 21 están en la comarca del Bages. El 80% de esas empresas tienen menos de 50 trabajadores, que deben hacer frente a nuevos competidores con bajos precios.

¹⁴ "La comarca se nos ha quedado atrás, y bueno nos lo tenemos que replantear y nos los estamos replanteando... la gran duda del CTM en estos momentos es: ¿vamos a ser un centro que va a trabajar para las empresitas de Manresa o somos un centro que va a trabajar de cara a Cataluña y de cara a España? Porque son cosas distintas y son proyecciones distintas. ¿Se puede combinar las dos cosas? Sí, pero hasta cierto punto, sólo nos permitiría contar con equis empresas... todo eso de lo local es muy bonito pero poco práctico... si quieres prosperar, tirar para adelante, competir, sobrevivir sin estar constantemente pidiendo que te mantengan... tú lo que harás es abrirte, proyectarte, salir a competir en el mercado internacional, pero no encerrarte en ti mismo. (...) Hay que cambiar la mentalidad de la empresa... ya no puedes competir por mano de obra barata. Los chinos son más baratos. Hoy sólo se puede competir por tecnología" (EM6).

vación tecnológica catalana: el nuevo gobierno tripartito de Cataluña decide crear el CIDEM como observatorio y promotor de la política de innovación tecnológica y crear una red de centros de investigación tecnológica cercanos a las empresas. Actualmente hay 13 centros en Cataluña. Sin embargo, las subvenciones públicas no sólo han llegado tarde, sino que ofrecen recursos inferiores al que otorgan otras comunidades autónomas. La experiencia de otros centros de investigación en distintas comunidades autónomas, como las del País Vasco, Valencia y Galicia han sido ejemplos de referencia para el CTM¹⁵.

Las redes que movilizan los recursos endógenos son redes de "calidad", entendida dicha calidad como poder, posición, influencia y control de flujos de información en el ámbito local. Elocuencia de ello lo tenemos en las siguientes manifestaciones de un cualificado informante que nos indica la extracción social del patronato del CMT: "está formado por el 'who is who' de las empresas de Manresa: Ausa, Bode Massat; Oliva Torras, Pujol Muntalà. Hay cuarenta empresas medidas en el patronato" (EM6). A lo que hay que añadir significados políticos del ámbito del Ayuntamiento que a su vez han tenido influencias y cargos en el Gobierno de la Generalitat de Cataluña, como hemos señalado atrás.

Un aspecto interesante, novedoso y diferencial es que el propio Ayuntamiento de Manresa impulsa estrategias de *spin-off* en colaboración con el CTM para crear empresas a partir de un proyecto de investigación llevado a cabo por jóvenes. En cuanto a los problemas de la formación y el reciclaje profesional, en los dos casos estudiados la respuesta es similar. La recualificación del empleo es una derivación de la innovación tecnológica, por tanto la formación y el reciclaje profesional son selectivos (véase tabla 2).

En suma, a pesar de las diferencias, en ambos casos estudiados (Sant Feliu y Manresa), la gobernanza es el resultado de la interacción y de la participación entre múltiples actores y a diferentes niveles, en un proceso continuo. No es un acto único. El pacto o acuerdo comarcal es sólo uno de los momentos del proceso. El seguimiento y la administración del pacto constituyen otros momentos en los cuales se revisan y renegocian los objetivos iniciales. Los actores que intervienen son la administración pública, la autonómica y local, agentes

¹⁵ El cambio de nombre (del CTB a CTM) dará lugar a la formación de un nuevo patronato, donde el 58% del mismo es del sector privado, el Ayuntamiento de Manresa el 15%, la UPC controla el 17% y el 10% restante otras administraciones públicas. El presidente del CTM es el alcalde de Manresa y el vicepresidente es un representante de la UPC.

TABLA 2. Objetivos de la política local de innovación

| | Participación inducida o vertical Sant Feliu | Participación horizontal Manresa |
|--|--|--|
| 1. Objetivos de la política innovadora | Innovación producto. Internacionalización. | Innovación proceso y producto. Internalización. |
| 2. Metodología de la innovación | Metodología selectiva desde el CIDEM: identificación personas y empresas líderes en el ámbito local. | Selectiva desde el CTM. Investigación aplicada y transferencia de tecnología a la empresa. Ayuntamiento impulsa <i>spin-off</i> |
| 3. Innovación | Cluster industria grifería | Proyectos <i>ad-hoc</i> : Cenit, Seat, PSA, Cerámicas. Tecnología de los materiales (láminas y planchas sector automóvil, implantes dentales, etc.). Fibras textiles estrechas. Informática alimentación y restauración. |
| 4. Recursos | CIDEM invierte 720.000 euros. 18 empresas implicadas en el cluster grifería. Fondos Estructurales Europeos. CENIT. | Búsqueda autónoma de recursos: CENIT, Consolider, Avanz@ (Ministerio de Industria). Fondos Estructurales Europeos. Recursos CIDEM. |
| 5. Factores dinamizadores | Competencia con la industria china. Inicio crisis del sector de la construcción. | Normas ISO, exigencia calidad mercados europeos. |
| 6. Formación y recualificación | Formación específica para funciones directivas y de liderazgo local, así como para la tecnología concreta. | Formación específica para determinados empleos asociada a la innovación tecnológica concreta. |

económicos y sociales, instituciones privadas y empresas privadas. Los pactos entre los actores sociales que tienen un ámbito nacional o bien regional, como el Acuerdo Estratégico de Cataluña (2005-2008), tienen una importante función legitimadora tanto cara a la opinión pública como para el propio interior de las organizaciones políticas, empresariales y sindicales que participan. El proceso permite generar confianza entre los propios interlocutores, influir y consensuar determinadas políticas y determinados objetivos a lograr (EB5).

Conclusiones

Los cambios en la orientación de las políticas de desarrollo local parecen estar relacionados con cambios contextuales. Por un lado, con la menor presión de los problemas del desempleo a tenor del crecimiento económico y la creación de empleo que ha tenido la economía española entre 1995 y el 2007. (Aunque con la crisis económica actual el empleo vuelve a adquirir prioridad y presión.) Y, por otro lado, con la búsqueda de una nueva estrategia de competitividad de la economía española y de la europea para hacer frente a los retos de un mercado globalizado, en el cual no se puede seguir compitiendo en base a bajos costes laborales, sino en base a I+D+i.

Asimismo, en línea con las dos preguntas iniciales que presiden este artículo y que se corresponden con las dos hipótesis específicas, podemos concluir, lo siguiente:

En primer lugar, ¿está cambiando el modo de participación de las instituciones y de los actores para impulsar las políticas de desarrollo local? De acuerdo con nuestros resultados, está cambiando la política y el discurso de los actores. Un dato indicativo de ello es que ni en el discurso ni en la literatura se da hoy tanta importancia a las "precondiciones necesarias de los distritos industriales" (Sforzi, 1989), como condición previa para impulsar las políticas de desarrollo local. Desde finales de los años noventa y especialmente después de la Cumbre de Lisboa (2000), la política de desarrollo local se viene impulsando de "forma intencional" (Bellandi y Trigilia, 2007) a través de un "proceso de participación inducida o vertical", como observan Scharpf (2000) y Graziano y otros (2007), o bien Storper (2007) con la idea de "sistema regionalizado de innovación" en el sentido desde "arriba hacia abajo". El caso de Sant Feliu ilustra precisamente cómo ante la ausencia de liderazgo empresarial local, el liderazgo lo ejerce la Adminis-

tración Pública regional y local que toma el reto de la innovación del cluster de la industria de la grifería. Es decir, la iniciativa es exógena, cuenta con una importante fuente de financiación de la UE, que a la vez sirve de instrumento de legitimación del liderazgo externo, aceptado por las empresas y los actores sociales. Por el contrario, en el caso de Manresa, la política de innovación surge de forma endógena porque existen redes sociales (según Storper sería un "sistema regional de innovación que parten de redes sociales") que facilitan la participación horizontal, que a su vez se entrelaza con las políticas públicas de desarrollo impulsadas por el Gobierno regional.

En pocas palabras, lo que está cambiando en el modo de impulsar el desarrollo local son dos cosas. Primero, el cambio de perspectiva, ya no cuenta tanto la estructura de precondiciones previas del territorio como antaño (Sforzi, 2004), sino la existencia de actores locales capaces de ejercer el liderazgo innovador. Segundo, la forma de impulsar las políticas de desarrollo es menos jerarquizada. Hoy el concepto de gobernanza nos ofrece una nueva perspectiva analítica para comprender los complejos mecanismos de participación, construcción de alianzas, creación de redes entre actores públicos y privados (universidades, centros de investigación, Cámara de Comercio, etc.) y la colaboración institucional entre distintos niveles. En suma, como ha puesto de relieve Bagnasco (2007: 26) estas formas complejas de participación constituyen hoy una forma de gobierno y planificación estratégica de las políticas locales.

Si retomamos los términos del concepto de gobernanza de Boerzel *et al.* (2005), podemos observar las dos dimensiones prácticas de la gobernanza. Por un lado, en la *dimensión vertical* la provisión de bienes y servicios procede del efecto inducido impulsado por la UE y después por el Gobierno regional que establece las normas y reglas generales. Este impulso inicial es jerarquizado. La coordinación no jerarquizada se plantea después en el ámbito local, cuando los actores públicos y privados acuerdan en las instituciones comarcales emprender una política de innovación para un determinado cluster industrial. Las normas que delimitan el juego entre los actores quedan reflejadas en los pactos y los planes estratégicos locales. Mientras que, por otro lado, en la *dimensión horizontal* la provisión de bienes y servicios se comienzan a desarrollar en el propio territorio, de forma endógena a través de la coalición de intereses entre distintos grupos locales. Posteriormente, esta iniciativa endógena se entrelaza y coordina con otras iniciativas regionales que proveen también de bienes y servicios. El hecho distintivo parece ser que cuando la iniciativa es

endógena el proceso de participación es más horizontal y menos jerarquizada que la anterior.

En segundo lugar, *¿cuáles son las diferencias entre los objetivos de las antiguas y las nuevas políticas de desarrollo local?* La principal diferencia es la prioridad de objetivos. En los años ochenta y noventa, la prioridad de las políticas de desarrollo local era el empleo. Hoy lo es la innovación y, en segundo lugar, aparece el empleo como una derivación del primero. Ello no obsta para que también emerja una cierta preocupación por la sostenibilidad del territorio, así como un cierto empeño por mejorar la calidad de vida y el bienestar de las personas, aunque ello no se traduzca, necesariamente, en cambios en la definición de desarrollo y en sus prioridades.

En efecto, el nuevo discurso del desarrollo local cambia de orientación, la prioridad es ahora innovar para poder seguir siendo competitivos en el marco de la globalización. En el nuevo escenario de la globalización Europa no puede seguir compitiendo en base a bajos costes laborales. Por ello, la política se orienta a incorporar más valor añadido al producto, de modo que hay que transferir tecnología desde las Universidades y centros de investigación a las empresas. La estrategia I+D+i ha llevado a la creación de centros de investigación de tecnología aplicada en determinados territorios para impulsar la innovación en las pequeñas empresas.

Este discurso se fundamenta en el argumento de la Sociedad del Conocimiento (Cumbre de Lisboa del año 2000, Bellandi y Trigilia, 2007) que después se traslada a través de los mecanismos de la gobernanza al ámbito nacional y de éste al ámbito regional y finalmente al local. La metodología también cambia, ya no es una política generalizable, sino una política selectiva destinada al desarrollo innovador de determinados clusters y/o empresas capaces de ejercer el liderazgo en mercados internacionales. La mejora de la calidad del empleo pasa por la recualificación profesional en estas empresas innovadoras. La reducción de la precariedad del empleo, característico de este período actual, no es una prioridad en sí mismo. La prioridad es generar empleos cualificados en las empresas y clusters que están bajo el programa de innovación selectiva.

Acrónimos

| | |
|-------|--|
| AGE | Administración General del Estado. |
| CATIC | Centro de Aplicación de Tecnología Información y Comunicación. Manresa |
| CC OO | Comisiones Obreras. |
| CDTI | Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial. Ministerio Industria. |
| CEDEM | Centro de Desarrollo Empresarial de Manresa |
| CIDEM | Centro de Innovación y Desarrollo Empresarial. Generalitat de Cataluña. |
| CIFO | Centro de Innovación y Formación Ocupacional. Baix Llobregat. |
| CIRIT | Comisión Interdepartamental para la Investigación e Innovación Tecnológica. Generalitat de Cataluña. |
| COPCA | Consorcio de Promoción Comercial de Cataluña. |
| CTB | Centro Tecnológico del Bages (Manresa). |
| CTM | Centro Tecnológico de Manresa. |
| OPI | Observatorio de Perspectiva Industrial.-CIDEM. |
| PIC | Red de Puntos de Innovación de Cataluña (Alianza de centros privados con el CIDEM). |
| PIMEC | Pequeña y mediana empresa de Cataluña. |
| PNRI | Pacte Nacional per la Recerca i la Innovació. |
| SEFES | Sociedad de Estudios Financieros, Económicos y Sociales-Pimec. |
| UGT | Unión General de Trabajadores. |
| UPC | Universidad Politécnica de Cataluña. |

Referencias**Entrevistas a representantes de instituciones y agentes sociales del Baix Llobregat**

| | |
|-----|--|
| EB1 | Secretaría de Ocupación y Formación de CC OO del Baix Llobregat. |
| EB2 | Área de Promoción Económica del Consell Comarcal del Baix Llobregat. |

| | |
|------|---|
| EB3 | Secretaría General de CC OO, Baix Llobregat. |
| EB4 | Centro de Innovación y Formación Ocupacional (CIFO), Sant Feliu de Llobregat. |
| EB5 | Secretario General UGT, Baix Llobregat. |
| EB6 | Presidente del Área de Promoción Económica de Sant Feliu. |
| EB7 | Director de la Gestión Económica de Cambio Estratégico del CIDEM. |
| EB8 | Responsable Oficina Servicios Ambientales de Sant Feliu de Llobregat. |
| EB9 | Coordinadora Promoción Económica (Cluster de Grifería) del Ayuntamiento de Sant Feliu de Llobregat. |
| EB10 | Jefe Promoción Económica de Sant Feliu de Llobregat, Mabel Ibáñez. |
| EB11 | Ex Alcalde de San Feliu. |
| EB12 | Responsable Promoción Económica de Sant Feliu. |
| EB13 | Directora Fundación Domicilia. |

Entrevistas Manresa

| | |
|-----|---|
| EM1 | Presidente del Consell Econòmic i Social del Bages. |
| EM2 | Regidora de Urbanismo del Ayuntamiento de Manresa. |
| EM3 | Regidor de Empleo, Formación y Economía Social del Ayuntamiento de Manresa. |
| EM4 | Presidente del PIMEC de la Cataluña Central. |
| EM5 | Gerente de la Cámara de Comercio de Manresa. |
| EM6 | Presidente del Centro Tecnológico de Manresa. |
| EM7 | Director del CEDEM de Manresa. |
| EM8 | Secretario Unión Territorial CC OO de Manresa. |
| EM9 | Responsable del Área de Tecnología Ambiental. |

Entrevistas instituciones supralocales

| | |
|-------|--|
| EESL1 | Responsable Programas de Desarrollo Local del Servicio de Ocupación de Cataluña. |
| EESL2 | Asesor de Dirección del Servicio de Ocupación de Cataluña. |
| EESL3 | Director Gestión Económica de Cambio Estratégico del CIDEM, Generalitat de Cataluña. |

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amores, X. y Blanco, R. (2008), «Clusters: eines per a la competitivitat en el territori», *Revista Fundació Rafael Campalans*, <http://fundaciocampalans.com>.
- Aragón, J.; Rocha, F. y Fernández, A. (2002), *Política de fomento del empleo en el ámbito local*, Madrid, Fundación 1º de Mayo.
- Audit Commission (1998), *A Fruitful Partnership: Effective Partnership Working*, Luxemburgo, Office for Official Publication of European Communities.
- Bagnasco, A. (2007), «El capitalismo que cambia, el trabajo y las condiciones de vida. Tendencias generales vistas desde Italia», *Sociología del Trabajo*, núm. 61, pp. 7-30.
- Becattini, G. (2004), «Vicisitudes y potencialidades de un concepto: el distrito industrial», en J. Trullén, *El distrito industrial marshalliano. Un balance crítico de 25 años*, Madrid, Ministerio de Industria.
- Bellandi, M. y Trigilia, C. (2007), «Innovazione e politica per lo sviluppo locale: alcune note introduttive», Artimino, *Working Paper Incontri di Artimino sullo sviluppo locale*.
- Blanco, I. y Gomà, R. (2002), «¿Hacia democracias participativas de proximidad?», *Revista Análisis Local*, Madrid, núm. 44, pp. 5-14.
- Börzel, T. et al. (2005), «NEWGOV», *Working Paper 12*, DOI. Glossary of shared terminology. NEWGOV, <http://www.eu-newgov.org/public/Glossary>.
- y Risse, T. (2005), «Public-private partnership: Effective and legitimate tools of International Governance», en E. Grande y L. W. Pauly, *Complex Sovereignty on the Reconstruction of Political Authority in 21st Century*, Toronto, University Toronto Press.
- Brugué, J. y Gomà, R. (1998), «La dimensión local de la promoción económica: el marco conceptual», en J. Brugué y R. Gomà, *Gobiernos locales y políticas públicas*, Barcelona, Ariel.
- Burroni, L. (2001), *Allontanarsi crescendo*, Turín, Rosenberg & Sellier.
- Capecchi, V. (2003), «La crisis del modelo Emiliano: el aumento de los trabajos atípicos y de riesgo», *Sociología del Trabajo*, núm. 48, pp. 17-45.
- Castillo, J. J. (1989), «La división de trabajo entre empresas», *Sociología del Trabajo*, núm. 5, pp. 19-40.
- (1991), «Presentación al número monográfico ¿Neofordismo o especialización flexible?», *Sociología del Trabajo*, núm. extra, pp. 3-11.
- CIDEM (2008), *Informe anual de I+D+i y la innovación a Catalunya*, Barcelona, Generalitat de Catalunya. <http://www.cidem.com/cidem/cat/publicacions/ColeEstudis/index.jsp>.
- Consell Assessor per el Desenvolupament Sostenible (2002), *La governança per al desenvolupament sostenible a Catalunya*, Barcelona, Generalitat de Catalunya.
- Donate, M. (2007), *Estrategias de conocimiento e innovación*, Madrid, Consejo Económico y Social.

- Egea, R. (2008), *Els Parc Científics i Tecnològics com a instruments de suport a les ciutats del coneixement*, Barcelona, Fundació Rafael Campalans, <http://www.rafaelcampalans.com>.
- Font, J. y Blanco, I. (2005), «La participación local: factores estructurales, ideológicos e instrumentales», Facultad de Derecho, Universidad Autónoma Madrid, *Working Paper 42*, <http://www.uam.es>.
- Goodwin, M. y Painter, J. (1996), «Local governance, the crisis of Fordims and the changing geographies of regulation», *Royal Geographical Society*, num. 21, pp. 635-648.
- Granovetter, M. (1973), «The strength of Weak ties», *American Journal of Sociology*, vol. 78, núm. 6, pp. 1360-1380.
- (1985), «Economic action and social structure: The problem of embeddedness», *American Journal of Sociology*, vol. 91, núm. 3, pp. 481-510.
- Graziano, P. y otros (2007), «New modes of governance. Local partnership consolidation in Italy», Milán, Bocconi University. *Working Paper*.
- Hernández Gascón, J. y otros (2005), «Mapa dels sistemes productius locals a Catalunya», en *Papers d'Economia Industrial*, núm. 21, Barcelona, Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya.
- Herrera, L. (2008), *La política de innovación y la empresa*, Madrid, CES.
- Jorda, A. (2008), «Manresa. El desplegament de la innovació a la ciutat», Ajuntament de Manresa, conferencia Eada-Esade, *Working Paper*.
- Long, N. (2007), *Sociología del desarrollo: una perspectiva centrada en el actor*, México, El Colegio de San Luis.
- Lope, A. y otros (2002), *Atajar la precariedad*, Barcelona, Icaria.
- López Novo, J. P. (1990), «Condiciones de trabajo y límites de la flexibilidad productiva: un caso de estudio», *Sociología del Trabajo*, núm. 8, pp. 108-134.
- Mayntz, R. (1998), *New Challenges to Governance. Theory*, Florencia, European University Institute.
- (2000), «Nuevos desafíos de la teoría de governance», *Instituciones y Desarrollo*, núm. 7, pp. 35-52.
- (2002), «The State and civil society in modern governance», <http://www.clad.org.ve>.
- Mingione, E. (1990), *La sociedad fragmentada*, Madrid, MTAS.
- Nicolini, R. y Artige, L. (2008), *Investigación y desarrollo más desarrollo*, Madrid, CES, Colección Estudios.
- Piore, M. y Sabel, C. (1990), *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Siglo XXI.
- Polanyi, K. (1989), *La gran transformación*, Madrid, La Piqueta.
- Pyke; Becattini, G. y Sengenberger, P. (1992), *Distritos industriales y las pequeñas empresas*, Madrid, MTAS.
- Ramos, J. (1998), «Una estrategia de desarrollo a partir de los complejos productivos (clusters) en entorno de recursos naturales», Buenos Aires, *Working Paper*, CEPAL.
- Regini, M. (2000), *Modelli di capitalismo*, Roma-Bari, Laterza.
- Sánchez, G. (1997), «La innovación tecnológica en los sistemas productivos locales: los desafíos de la globalización», Universidad de Granada,

Working Paper, I Congreso de Ciencia Regional de Andalucía: *Andalucía en el umbral del siglo XXI*.

- Saviano, R. (2007), *Gomorra*, Barcelona, Debate.
- Scharpf, F. (1989), «The geography of industrial district in Italy», en E. Godman y J. Bamford (eds.), *Small firms and Industrial District in Italy*, Londres, Routledge.
- (2000), *Gobernar Europa*, Madrid, Alianza.
- (2004), «El distrito industrial y el viraje territorial en el análisis del cambio económico», en J. Trullen, *El distrito industrial marshalliano. Un balance crítico de 25 años*, Madrid, Ministerio de Industria.
- Sforzi, F. (1989), «The Geography of Industrial District in Italy», en E. Goodman, J. Bamford (eds.), *Small firms and Industrial District in Italy*, Londres, Routledge, pp. 153-173.
- (2004), «Unas realidades ignoradas: de Marshall a Becattini», *Revista Mediterráneo Económico*, Fundación Cajamar, 14 páginas.
- Storper, M. (2007), «Does local innovation policy make sense? Lessons from a US-Europe comparison», *Working Paper*, London School of Economics.
- Subirats, J. y otros (2001), *Experiències de participació ciutadana en els municipis catalans*, Generalitat de Catalunya, Escola d'Administració Pública.
- Trigilia, C. (1987), «Desarrollo de la pequeña empresa y subculturas políticas en Italia», *Revista Española de Investigaciones Científicas*, núm. 38, pp. 93-118.
- (2002), «La nuova sociologia economica», en C. Trigilia, *Sociologia Economica*, Bolonia, Il Mulino.
- UNDP (2004), *Decentralised Governance for Development. A Combined Practice Note on Decentralisation, Local Governance and Urban/Rural*.
- VV AA (1990), «Regiones industriales en declive», *Sociología del Trabajo*, núm. 8.
- (1991), «¿Neofordismo o especialización flexible?», *Sociología del Trabajo*, extra.

Resumen. «El actor social en las políticas de desarrollo local y de innovación tecnológica»

La tesis que sostiene este artículo es que en la última década el actor viene adquiriendo un papel central en las políticas de desarrollo local como impulsor de la estrategia competitiva basada en I+D+i. Esto ha supuesto un cambio en la orientación de las políticas de desarrollo económico respecto a las décadas anteriores. Entonces se prestaba una especial atención a las condiciones estructurales del territorio. Hoy la centralidad del actor está vinculada con formas de gobernanza complejas y a diferentes niveles, que implican a actores colectivos públicos y privados. La gobernanza de las políticas de desarrollo comporta dos formas de participación, una vertical y otra horizontal. Estas dos formas de organizar la participación han sido confrontadas en dos estudios de casos.

Palabras claves: Participación vertical; horizontal; tecnología; regional; actor; partnership; liderazgo; innovación; desarrollo endógeno; desarrollo exógeno; formación.

Abstract. «The Social Actors in Local Governance and Technological Innovation Policy»

The main argument in this article consists in highlighting the importance of local actors and their strategic capacity to stimulate innovation policy at local level, which has replaced employment as the main target of local development. This shift has been accompanied by a gradual re-orientation of local development policies with respect to those of previous decades that were mostly concerned with the structural pre-conditions of the local area. Nowadays, the importance of public and private actors as key players of local development policies is increasingly linked to their involvement in complex networks and multi-level governance. Governance of local development policies implies vertical and horizontal mechanisms for structuring the participation of local actors. These two dimensions are analyzed in detail with the help of two case studies.

Keywords: Vertical participation; horizontal; technology; regional; actor; partnership; leadership; innovation; endogenous development; exogenous development; training.

**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

Del trabajo, otra vez, a la sociedad

Sobre el estudio de todas las formas de trabajo *

Juan José Castillo **

Recibido: 20-IX-2009

Versión final aceptada: 8-I-2010

Sabemos que bajo la imagen revelada existe otra imagen más fiel a la
realidad, y bajo ésta, otra más, y que detrás de esta última puede apare-
cer 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

1. Presentación y esquema de la argumentación

La participación en esta reunión es una ocasión excepcional para
proponer un conjunto de reflexiones, y tentativas de renovación, crí-
ticas, claro está, que nos permitan, como colectivo de pensamiento
enfrentarnos a los retos, cada vez más brumosos, de la interpretación
de la realidad social del trabajo.

* Ponencia inaugural de la Reunión Intercongresual del Comité de Investigación
de Sociología del Trabajo de la Federación Española de Sociología, *La investigación y
la enseñanza de la sociología del trabajo: un balance de la situación en España*, Facultad de
Ciencias Sociales, Universidad de Valencia, 10 y 11 de septiembre de 2009.
** Juan José Castillo, Departamento de Sociología III, Facultad de Ciencias Po-
líticas y Sociología, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Ma-
drid. Correo electrónico jjcastillo@cps.ucm.es.

Ni que decir tiene que sería aquí una redundancia el afirmar lo obvio: que esa voluntad científica de aumentar nuestra capacidad de interpretación de la realidad tiene una orientación ética y política; contribuir a facilitar la intervención sobre esa misma realidad, para que los “estragos de la globalización” no caigan sobre la mayoría, como si fueran fuerzas inevitables, como si la historia no tuviera más que un único camino. Sobre ello me he extendido en *La soledad del trabajador globalizado*, y no voy a repetir aquí esos argumentos, pero sí recordarlos en la forma sintética que, en su balance de una larga trayectoria de investigación ha realizado en 2004, y publicado un par de años después, Richard Sennett: “por estas vías [los cambios de los últimos años], lo social se ha visto mermado, mientras que el capitalismo permanece. La desigualdad tiene cada vez mayor vinculación con el aislamiento”¹.

Para poder abrir debates que sean fructíferos, he tratado de presentar, aunque por momentos tenga que ser de forma problemática, con dudas y flecos, cómo estamos abordando en mi equipo de investigación la reflexión hacia un concepto ampliado de trabajo.

Y, necesariamente, como se verá en lo que sigue, poner en discusión, como ya lo he hecho en muchas otras ocasiones, a la propia ciencia, o ciencias sociales que se ocupan del trabajo. En primer lugar a la propia sociología.

Discutir el concepto de trabajo, los viejos y nuevos trabajos, lleva aparejada la discusión de nuestra forma de abordaje, de nuestras lentes o espejuelos, de nuestra mirada, de las herramientas con las cuales interpretamos la sociedad, y en ella el trabajo.

Trataré en lo que sigue de partir del dónde estamos ahora, remitiendo, en lo que me concierne a los distintos textos que he venido publicando en los últimos quince años. El último de ellos, al que acabo de aludir se ha publicado este mismo año como artículo final de un libro del mismo título².

¹ R. Sennett, *La cultura del nuevo capitalismo*, 2006, p. 74. Castillo, 2008, p. 145: “La sociología del trabajo que hoy necesitamos es la que se hace con y para los actores sociales, se funda en la historia, en la política de reconstrucción de un país, tiene el horizonte del mundo, de los pueblos que ahora llevan la peor parte en la división internacional del trabajo”.

² Castillo, 2008. Ese texto debía haber sido mi ponencia magistral para el congreso de ALAST en Montevideo, al que no pude acudir por problemas organizativos. Se discutió en el Seminario Internacional Complutense, “Trabajo y vida: veinte años de *Sociología del Trabajo*”, en junio de 2007, junto con un conjunto de aportaciones internacionales, enormemente importantes para el asunto que hoy nos congrega. Véase *Sociología del Trabajo*, núm. 61, otoño 2007, monográfico.

La organización del resto de este texto, para una mayor claridad, se articulará así: en el apartado segundo presentaré unos breves apuntes autorreflexivos, a partir de los problemas que nos hemos planteado en la investigación en curso en nuestro equipo³.

Una panorámica de las líneas o áreas que hemos explorado más a fondo, para poder plantear dónde estamos hoy, qué es lo que sabemos y debiera ser el “sentido común científico”, e igualmente, plantear aquellas otras sobre las que la corriente principal, el *mainstream*, de nuestra comunidad científica, está explorando, tentativamente, tanto en sus formulaciones teóricas, como en su contraste con la realidad, en las investigaciones concretas. Lo que no es sino una doble cara de la misma realidad.

En un tercer apartado presentaré los planteamientos que estamos esbozando en el abordaje de la investigación actual, que, obviamente, se fundamenta, inspira, y construye críticamente, en las aportaciones de investigación que hemos realizado, a lo largo de los últimos veinte años⁴.

Finalmente, en un último y breve apartado, trataremos de destacar aquellos elementos que pudieran ser útiles para emprender una discusión razonada sobre cómo pueden fortalecerse los puntos débiles en los análisis sobre el trabajo en las sociedades contemporáneas. Y, con ellos, las vías posibles para que, parafraseando a Michael Burawoy, la sociología crítica, y profesional, sea una sociología pública, aplicada a la resolución de los problemas sociales, con el horizonte de la mayor felicidad para la mayoría.

2. Para una reconstrucción de los conceptos básicos de la Sociología del Trabajo, o de la Sociología, *tout court*

2.1. *Quien habla*, quien mira, ha mirado y luego contado, la realidad social del trabajo, es, en la práctica, una cuestión muy importante para

³ “Nuevos modelos de vida y trabajo en la sociedad de la información: el caso de las grandes periferias metropolitanas”, financiada por el Ministerio de Ciencia e Innovación español, para el periodo 2008-2011 (Referencia CSO2008-04002). Investigador principal, Juan José Castillo.

⁴ Para una panorámica sobre las publicaciones, los componentes del equipo, las aportaciones y la participación institucional en los debates sobre la situación de la disciplina, puede verse la página web del Grupo Consolidado de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo “Charles Babbage”, www.ucm.es/info/charlesb/.

poder seguir su argumentación. Y para poder discutirla o entenderla mejor.

Por ello, hablaré aquí, un momento, en primera persona, pero, como se verá más abajo en mi argumento y referencias, muchas veces estoy, realmente, hablando de un *colectivo de investigación, de una comunidad de trabajo*.

Así, para hablar de “antiguos y nuevos trabajos”, conviene recordar al lector que quien les habla es, además de Sociólogo, Doctor en Historia Social por la Sorbona, donde realizó su tesis doctoral bajo la dirección de Pierre Vilar. Que, desde 1991, viene impartiendo enseñanzas de Doctorado sobre Arqueología industrial, memoria del trabajo, y recuperación del patrimonio, en la Universidad Complutense. Que tiene, por tanto, el hábito de la investigación directa, sobre el terreno o sobre el archivo, del estudio de los “trabajos del pasado”. Y que, por tanto, cuando hace comparaciones de cambios entre el trabajo de antes y el de ahora, lo conoce, teórica y metodológicamente, de primera mano⁵.

2.2. En segundo lugar, y porque algo debe explicar sobre la preferencia de investigación directa, sobre el terreno, participante, cuando es posible, siempre atento a cómo se manifiestan los actores sociales, *quiero recordar que mi experiencia propia de trabajo*, manual y de servicios, viene de muy lejos, ya con diez años, en fábricas de conservas, con 17 de aprendiz, de peón especialista en FEMSA-ROBERT BOSCH, en puestos muy distintos de máquinas y turnos, y en una pequeña multitud de otros trabajos, en reparaciones manuales, vendedor de pisos, mi primer trabajo con seguridad social, para pagarme la carrera, jefe de publicidad en una empresa de cosmética, etc. Hoy creo que estas experiencias son importantes en las elecciones metodológicas, por no decir, también éticas: son experiencias sobre el trabajo y su organización, sobre herramientas y máquinas que no se olvidan nunca.

2.3. En tercer lugar cabría enumerar *los distintos terrenos, situaciones u “objetos materiales”* que, a lo largo de mi ya larga carrera, he investiga-

⁵ Para ahorrar referencias remito a alguno de esos trabajos recogidos en libros como *En la jungla de lo social*, 2003, bajo el subtítulo “reflexión y oficio de sociólogo”. En esta misma dirección hemos impulsado la edición de un número monográfico de la revista de la Universidad Complutense de Madrid, *Política y Sociedad*, vol. 42, núm. 3, 2009, cuyo título es “La trastienda de la investigación social”. En él se recogen artículos de autores y autoras españoles y argentinos.

do, a veces en solitario, pero la mayoría de ellas en equipo, pues no creo que sea hoy necesario discutir que cada objeto, cada unidad de análisis, cada parte del conjunto de una investigación, marca exigencias teóricas, metodológicas, de técnicas de recogida de la información, e interpretativas, distintas.

Esa tarea sería ahora un tanto tediosa, y creo que puede sustituirse por una remisión a las publicaciones fundamentales, alguna de ellas recogidas en la bibliografía. Eso sí, valga decir que hemos estudiado desde los trabajos tradicionales en la mecánica, o en el automóvil, hasta las grandes transformaciones, introducción de máquinas de control numérico, nuevas formas de organización del trabajo, en muy distintas empresas y situaciones. Que hemos estudiado desde supermercados hasta estudios de arquitectura o talleres de reparación de vehículos. Y en mi equipo, como puede simplemente colegirse de la publicación colectiva *El trabajo recobrado*, de 2005, hemos estudiado el trabajo en los servicios, en los campos, en el textil, en la construcción, en los centros de atención telefónica, etc.⁶ O más recientemente, el trabajo de los programadores de software, como terreno concreto de puesta a prueba de la validez de conceptos “a la moda”, como el trabajo del conocimiento, o los equipos virtuales de trabajo.

2.4. Pero quizá, lo que más vale la pena destacar ahora, creo, es indicar, de forma sucinta, y, claro está, esquemática, *algunas de las ideas clave, teorías, que han guiado el camino epistemológico de nuestro trabajo*, tanto el mío, como, creo, el del conjunto de los investigadores que han venido trabajando, y muchos lo siguen haciendo, en nuestro equipo. Más abajo nos extenderemos sobre alguna de ellas para indicar los parámetros dados en el abordaje del trabajo *ampliado*, que es el objetivo de esta discusión.

Ahora creo que puedo identificar algunos pasos fundamentales en la constitución de una forma de mirar, de una metodología, que ha tenido una importancia, creo, decisiva, en nuestra propia identificación de lo que sea “el trabajo objeto de la sociología”⁷.

A lo largo de un periodo que puede situarse entre 1980 y 1993, trabajamos con énfasis de investigación, que se plasmaron en distintos libros y artículos, y que, al sucederse, se podría decir que se “superar-

⁶ Puede verse un excelente balance de este libro, y de nuestro programa de investigación en la reseña de Brígida García, 2008, publicada en *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*.

⁷ Véase una primera formulación reflexiva en mi libro *Sociología del Trabajo. Un programa docente*, de 1996.

ban”, incluyendo, ampliando y dando más alcance a los anteriores. Primero fue, probablemente, la influencia de la investigación de las condiciones de trabajo sobre el *ambiente di lavoro* en Italia; con ella, la influencia de la formación en ergonomía, en el LEST de Aix-en-Provence, con Jacques Christol. Más la influencia de *Trabajo y capital monopolista*, la obra de Braverman, cuya difusión coincide, prácticamente, con mi comienzo como profesor de Sociología del Trabajo en la Universidad Complutense de Madrid. Todo ello da lugar a potenciar una mirada que se orienta hacia el estudio de lo que llamaremos “las situaciones reales de trabajo”. No lo que debe ser, sino lo que es. No cómo *deben* ser vividas, sino cómo lo manifiestan los trabajadores y trabajadoras. De aquí a introducir lo que será una idea básica de nuestra orientación, y que, mejorándose con la práctica de la investigación y la discusión internacional, será nuestra matriz de enfoque actual, no había mucho trecho.

Pronto comenzaremos a utilizar, dentro de un programa de trabajo europeo sobre políticas para las pequeñas empresas, la idea de mirar al trabajo con la perspectiva de “reconstruir el proceso completo de trabajo”, *el trabajador colectivo*, de Marx. Y que también muy pronto será la *reconstrucción del proceso completo de producción de un bien o servicio*, en un contexto social y territorialmente situado, analizando la cultura industrial, lo que de manera amplia, y siguiendo a Alfred Marshall, llamamos *atmósfera industrial*. Estamos al final de la década de los años ochenta.

El trabajo que debe investigar, por tanto la sociología del trabajo, es el conjunto de *trabajos* que, tras la división del trabajo, contribuyen a diseñar, fabricar, y vender un producto, sea material o inmaterial. Ya sea asalariado o no; subcontratado o no; formal o informal; pagado o no pagado, etc. Y ello en todas las dimensiones que un enfoque sociológico, muy influido por la ergonomía, la etnografía y la historia, implicaban.

A finales de la década de los noventa, investigamos y discutimos en distintas sedes, incluido el Congreso Mundial de Sociología de Montreal, sobre “Las ciencias sociales del trabajo en el cambio de siglo y el futuro del trabajo”. Un texto emblemático de esa época es, precisamente, “Trabajo del pasado, trabajo del futuro: por una renovación de la Sociología del Trabajo”⁸.

Y un aspecto muy importante, para poder destacar la posibilidad de comparar antiguos y nuevos trabajos, como ya indicamos antes, es

⁸ El texto y los debates del Seminario Internacional de Madrid sobre estos asuntos se recogen en Castillo, 1999, *El trabajo del futuro*.

el estudio y reflexión sobre la *memoria del trabajo*, que quedó formalizada, como enfoque, a partir de 1999, y se difundió en los primeros años del siglo actual, como una necesidad de estudiar la memoria encarnada en las personas, la memoria institucionalizada, y la memoria materializada, para poder recuperar así las huellas del trabajo⁹.

2.5. *Mi reflexión del último año*, se ha articulado, como vengo exponiendo, en torno, gracias a, y con mi equipo de investigación, al despliegue del proyecto “Nuevos modelos de vida y trabajo...”¹⁰. Teniendo presente el reto de tratar aquí ¿cómo reconstruir los conceptos básicos de la sociología del trabajo?, y como titulamos este epígrafe, de la sociología a secas¹¹.

En primer lugar, llevando a cabo una discusión colectiva y un balance, que está lejos de haber terminado y para el cual hemos proseguido a un intenso trabajo de reflexión y ampliación real de nuestro marco de investigación y un contraste con las primeras experiencias de trabajo de campo exploratorio, especialmente en el área de Madrid.

Hemos vuelto, como una fuente siempre rica de inspiración, de discusión, de frontón contra el que contrastar las realidades del presente, a los clásicos, a investigaciones que marcaron una época marcada, como la depresión de los años treinta del siglo XX¹².

O a Marx, siempre a Marx, con la libertad de lectura e inspiración con que vuelven a él Braverman, Burawoy o Harvey, por citar a tres autores tan distantes y tan próximos en la manera de mirar. A Marx, especialmente, como lo ha dicho Burawoy recientemente en un texto autorreflexivo, o autobiográfico, porque “como la mujer es al hombre, así es el marxismo a la sociología; su otro excluido, marginalizado, calumniado, inventado, silenciado y mitologizado. Igual que el hombre necesita a la mujer, la sociología necesita al

⁹ El texto emblemático en esta dirección está ahora recogido en el libro citado *La sociedad...*, en su primer capítulo, “Fábricas que cierran: la memoria del trabajo y el patrimonio industrial”, pp. 15-44.

¹⁰ Vale la pena dejar aquí constancia del conjunto de investigadores involucrados en este programa: Juan José Castillo, Pablo López Calle, Andrés de las Alas, Julio Fernández, Javier Gimeno, Paloma Candela, María José Díaz, Aurora Galán, Andrés Peña, Mónica Piñón, Ilona Kóvacs, Andrea del Bono y Jesús Oliva.

¹¹ Véase ahora, por todos, De la Garza, 2006a y 2006b.

¹² El ejemplo aquí aludido son los estudios sobre los parados de Marienthal. Véase Marie Jahoda, 1982.

marxismo para identificarse a sí misma, para dar significado a su existencia”¹³.

Y hemos vuelto, porque la dirección de nuestra mirada estaba orientada más allá de los estudios únicamente centrados en *el propio trabajo*, y queríamos considerar, también, *la vida*, hemos vuelto, decimos, a páginas sugerentes de los *Gründrisse*, como han hecho recientemente los colegas Ricardo Antunes y Ruy Braga, en *Infoproletarios*: “una nación es verdaderamente rica cuando en vez de doce horas se trabajan seis. Riqueza no es disposición de tiempo de plustrabajo, sino tiempo disponible”¹⁴.

Porque a veces contrastando nuestras preocupaciones actuales de investigación con los textos clásicos, no sólo encontramos nuevas pistas para seguir la reflexión, por ejemplo, de la extensión a todo el tiempo de vida, de la vida de trabajo, o para decirlo con Ruskin, en 1862, como he encontrado citado en algunas de las mejores monografías que he leído en los últimos meses, *There is no wealth but life*. Visiones que son imprescindibles para una crítica radical de la abundante y mistificadora literatura sobre la llamada, en Europa, al menos, pero parece que en medio mundo, “conciliación de la vida laboral y familiar”¹⁵.

“Mirando hacia atrás para ver el porvenir”, hemos escrito recientemente, *looking backwards to go forward*, dicen las autoras citadas en la nota anterior. Por ejemplo, un eje fundamental para avanzar en el desarrollo del *concepto ampliado de trabajo* que nos proponemos, es volver a partir de Marx, esta vez de *El Capital*, para definir el trabajo en su carácter general: “el trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre [la persona], proceso en que este realiza, regula, y controla mediante su propia acción, su intercambio de materias con la naturaleza”. Punto de partida que, obviamente, nos lleva a recorrer, con cierta celeridad, un camino que ya está parcialmente pavimentado por la investigación y la reflexión científica¹⁶.

Y hemos hecho un recorrido de hondo calado en la literatura publicada en español, en España y América Latina, por supuesto.

¹³ Michael Burawoy, “Antinomian marxist”, en Sica y Turner, *The disobedient generation*, 2005, pp. 48-71. La cita en p. 49.

¹⁴ Castillo, 2008, p. 134; K. Marx, *Elementos fundamentales...*, vol. 2, Siglo XXI, 1972, p. 229; Antunes y Braga, 2009.

¹⁵ Gambles, Lewis y Rapoport, *The myth of work-life balance*, 2006.

¹⁶ K. Marx, *El Capital. Libro I*, México, FCE, 1964, p. 130. Los desarrollos posteriores, a los que hemos aludido, en torno a los procesos completos de producción, recogerán estos avances.

también hemos buscado la literatura publicada, y no sólo entre los especialistas de la sociología del trabajo, las relaciones laborales, la sociología industrial, etc., sino que nos hemos asomado, y detenido, en un conjunto de publicaciones y aportaciones que, como he mostrado en las referencias citadas en mi libro sobre los programadores de software, y gracias a los completos sistemas de documentación hoy a nuestro alcance, abarcan una panoplia de referencias, tradiciones de investigación y orientaciones sumamente diferentes y que plantean nuevos retos a nuestra disciplina¹⁷.

Como nuestra mirada estaba, y está, orientada a la profundización teórica, a la comprensión más cabal del trabajo, hemos dedicado tiempo, siempre, pero en el último año, más aún, a volver a la teoría social en el trabajo, y *sobre el trabajo*. Un magnífico ejemplar de ese tipo de reflexión es el libro editado por Korczynski, Hodson y Edwards *Social Theory at work*¹⁸.

En él se recogen análisis detallados, no simplemente “estados de la cuestión”, sino orientados por los autores escogidos por los editores, “a las varias tradiciones teóricas en el estudio del trabajo”. A juicio de ellos, los editores, nos encontramos hoy en día, en la sociología del trabajo, ante un “área que es increíblemente vibrante y en rápido desarrollo”¹⁹. Y el libro, en esa dirección, quiere ser un importante balance que “represente el estado teórico actual de los estudios sobre las condiciones de trabajo”. La conclusión del libro, debida a Peter Cappelli, recapitula sobre el “Cambio en el trabajo y las oportunidades para la teoría”. De las muchas sugerencias propuestas por el autor, como un ramillete de líneas de debate, nos quedamos ahora, porque nos vale especialmente para el argumento que queremos desarrollar,

¹⁷ Véanse las referencias y elaboraciones conceptuales contenidas en *El trabajo en la sociedad de la información*, 2007. Además queremos destacar el frecuente regreso desde principios de los años noventa del siglo XX, a la geografía, industrial, humana, la “labour geography”, que se ha manifestado en proyectos comunes, especialmente con el Grupo de investigación del Prof. Ricardo Méndez, del CSIC de Madrid. Ciencias que se han ocupado con rigor de la “territorialización” de la economía y la producción, así como de las nuevas formas que toma la división internacional del trabajo.

¹⁸ Korczynski, Hodson y Edwards, 2006. Puede verse, igualmente como un gran ejemplo, en esta misma dirección, Heckscher y Adler, 2006, *The firm as a collaborative community*.

¹⁹ Lo que se muestra excelentemente en los dos volúmenes editados por De la Torre en 2006. Y más al día, como corresponde a las revistas científicas, en *Sociología del Trabajo*, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, *Work, Employment and Society*, *Work and Occupations*, por citar sólo algunas.

con que los desarrollos más importantes en el área del trabajo dependen del “color de las gafas con las que lo miremos”²⁰.

Y ese va a ser aquí, como ya avanzamos, uno de nuestros argumentos principales: el trabajo será lo que sea su sociología. Es decir, el concepto de trabajo se construye desde la perspectiva teórica y metodológica con la que se aborda. La renovación de la sociología del trabajo es condición previa y necesaria para que seamos capaces de ampliar el objeto, teórico y material, de nuestra investigación, el trabajo.

Por ello, por esa necesaria renovación, o apuntalamiento de lo que en el pasado ha sido una aproximación tentativa, el lector de este texto encontrará citados libros y argumentos que nos han preocupado muy especialmente, y a los cuales hemos dedicado tiempo y debate en el seno de nuestro equipo. Desde luego a argumentos que ya hemos explorado, pero que valía la pena afrontar de manera más sustantiva, como “la mercantilización de la vida íntima”, para decirlo como homenaje y reconocimiento de la ya larga etapa de investigación y publicaciones de Arlie Hochschild²¹.

Al igual que hemos abordado, siempre tentativamente y de forma exploratoria, reconceptualizaciones que rompen con la manera más estereotipada de abordar estos asuntos en nuestra disciplina: la influencia recíproca entre teoría y representaciones del trabajo en la cultura popular, ya sea en películas, música, literatura u otras manifestaciones más inmediatas y novedosas²². Y junto a estos trabajos, donde hemos hallado fuentes de inspiración (y crítica...) excelentes, estudios que, abordando el objeto fundamental de nuestra búsqueda, la ampliación de las viejas nociones de trabajo, ofrecen un punto de vista iluminador, como es el libro de Carol Wolkowitz sobre *Cuerpos en el trabajo*²³.

Por no insistir en trabajos mucho más conocidos, pero sobre los que nuestro grupo de investigación trabaja ahora, con el estímulo de

²⁰ Cappelli, 2006, en Korczynski, Hodson y Edwards, p. 464.

²¹ Véase Hochschild, 2008. En el seno de nuestro equipo hemos contado con las aportaciones fundamentales de Paloma Candela, para una discusión en profundidad de los trabajos sobre “género, trabajo y políticas de igualdad”: véase el número monográfico de *Sociología del Trabajo*, núm. 64, otoño de 2008 (Candela, 2008).

²² Véase Rhoades y Westwood, 2008, *Critical representations of work and organization in popular culture*.

²³ Wolkowitz, 2006, *Bodies at work*, y especialmente el capítulo 7, pp. 146-170. “Body work as social relationship and as labour”. Valga una cita como indicación “much of the body work labour force in the more affluent countries now comes from abroad, relying especially heavily on the migration of (often racialised) labour from poorer countries”.

una colaboración científica cada vez más sostenida, con el grupo *Genre, Travail et Mobilités*, de París, como los retos de estudiar la precarización subjetiva²⁴.

O, en la misma línea, retomar un asunto que es cada vez más importante como concepto orientador de la mirada sociológica hacia el trabajo, volviendo a poner en primer plano el concepto de *intensificación del trabajo*. Obviamente, a la altura de nuestros tiempos, partiendo de la incorporación, para el estudio de los trabajos de nuestros días, de los saberes de la ergonomía cognitiva, por ejemplo. Incorporando lo que en la literatura anglosajona se ha llamado *management by stress*, pues muchas publicaciones no es del caso recordar aquí. Creo que un excelente punto de partida es el libro publicado por Octarès en Toulouse, *Organisation et intensité du travail* en 2006. Que es el resultado de un largo trabajo, de un congreso internacional y de un programa también duradero de investigación internacional²⁵.

Entre el “proceso completo de producción de un bien o servicio” y la “organización social total del trabajo”, en un territorio socialmente construido

Para decirlo con las palabras de un autor con el que nos sentimos profundamente identificados, los planteamientos en los que nos hemos inmersos, hoy en día, en el despliegue de nuestro programa de investigación sobre “nuevos modelos de vida y trabajo”, el *motto* que nos guía es la necesidad de evidenciar “las vinculaciones entre escritura sobre el trabajo, la sociedad y la ciudadanía”²⁶.

No repetiremos ahora los argumentos que son bien conocidos por nuestra comunidad científica de sociólogos, pero sí insistiremos en que, en nuestro abordaje actual, nos interesa ser capaces de identificar todas las formas de trabajo, para decirlo en la siempre vigente formulación de Ray Pahl, en su articulación compleja dentro lo que nosotros llamamos una “formación social territorial”, abordando esos

²⁴ Véase el libro editado por Danièle Linhart, *Pourquoi travaillons-nous? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, 2008.

²⁵ Véase Askenazy, Cartron, De Coninck y Gollac, 2006. Véase, igualmente, Casariego, *Estado, política y salud de los trabajadores, 1883-2007*, 2007.

²⁶ Sarangelman, “Dignity, respect and the cultures of work”, 2006, p. 186.

distintos trabajos, en todos los aspectos y dimensiones que son hoy el bagaje de la mejor sociología del trabajo. Y que ese estudio debe tender a ser capaz de dar cuenta de la reproducción socialmente situada de unidades teóricamente significativas.

O, para decirlo de manera sintética, “la característica definitoria de la perspectiva sociológica es que, al fin y a la postre, relaciona cualquier cosa que estudie sobre el fondo de la manera en la que la sociedad como un todo está organizada”²⁷.

Hemos discutido nuestro abordaje, en contraste con una formulación, relativamente extendida en la sociología británica que se inscribe bajo el rótulo de la “total social organisation of labour” (TSOL). Así lo resume Tony Watson en la quinta edición, de 2008, de su excelente manual *Sociology, work and industry*:

Para entender los aspectos de género del cambio social y del empleo sugiere [Glucksmann] que el punto de partida no debe ser el que enfoca separadamente la división de las tareas en las esferas diferentes del hogar y el trabajo, sino aquel que considera todo el trabajo hecho en una sociedad, ya sea pagado o no pagado, permanente, temporal, a tiempo parcial, a tiempo completo, productivo, “reproductivo”; y ya sea desarrollado en la esfera doméstica u organizacional, o donde fuere. Sólo si se adopta esta posición y se rechaza la asunción automática de dos “esferas separadas”, llegaremos a entender completamente las vías en las que los significados del trabajo y las identidades personales son modeladas, y la parte que las relaciones de género juegan en todo esto²⁸.

Nada más próximo a nuestras preocupaciones actuales. Ahora bien, parece evidente que uno lee, al igual que ve la vida social, con las gafas del interés, científico, político o académico. Cuando leí, hace años, el primer texto de Glucksmann sobre *call centres*, entendí que su principal argumento, como recogí en *El trabajo fluido*, era (y desde luego, textualmente así se puede mostrar) una versión inglesa de nuestro enfoque de estudio basado en la reconstrucción de los procesos completos de trabajo y de producción, que hemos ido extendiendo, estudiando los modelos productivos, a los procesos completos de producción, esto es: desde el diseño hasta la venta, para decirlo de manera simplificada.

La propuesta de Glucksmann parecía querer considerar los centros de atención telefónica como una parte de un proceso de trabajo,

²⁷ Watson, 2008, p. 4.

²⁸ *Ibid.*, p. 207.

de producción, más exactamente, pues se ocupaban, igualmente de “realizar” la venta de la mercancía. Ya fuera esta una reparación, o bien material, o un servicio de atención.

Y ya era hora de encontrar a alguien en el mundo anglosajón que, fuera de parafrasear los distritos italianos, con *clusters* u otros redescubrimientos del mediterráneo, pudiera servirnos de *partner* científico.

Así que decidí, para poder tener un frontón contra el que contrastar mis apuestas actuales de estudio de todos los trabajos que contribuyen a la reproducción social de una sociedad, como horizonte teórico, el revisar las distintas aportaciones que esta autora ha hecho en el pasado. Entre ellas estaba un viejo estudio, *Women as workers*, que conocíamos desde hace tiempo²⁹, con un capítulo final titulado, precisamente, “Women and the total social organisation of labour”.

Siguiendo así la construcción de sus conceptos, su, por decirlo así, genealogía, en el contraste con la investigación concreta, había pensado que podíamos tener elementos de reflexión en directa relación con la investigación concreta que podían sernos de utilidad.

Un comentario crítico detallado de Phil Taylor y Peter Bain, publicado en 2007, me llevó a reconsiderar algunas de las aportaciones que formalmente estaban en el texto de Glucksmann de 2004. Mucho de lo presupuesto, o “visto” por mí en mi primera lectura (interesada) era puesto magistralmente en cuestión³⁰.

Y entonces decidí ir a otros textos. El primero, desde luego, tenía que ser *Cottons and casuals*, del año 2000, puesto que allí parecía estar el germen, más elaborado que en su aportación de 1990, de la formulación de la que llamaremos por abreviatura TSOL. Y ha terminado por ahora con la aportación de 2005-2006, en un volumen que abo- por una “nueva sociología del trabajo”, *Sifting boundaries...* Todo lo he contrastado con las líneas de investigación actuales de la autora y con sus intereses de investigación.

Y debo decir que, habiéndome obligado a reflexionar sobre algunos argumentos que tenemos entre manos, ahora precisamente, no puede esperarse un cuadro muy esclarecedor de cuanto he leído. Lo

²⁹ Este trabajo fue utilizado por Paloma Candela en la redacción de su tesis doctoral, publicada en 1998, *Cigarrenas madrileñas*.

³⁰ Hay que decir que, sin embargo, y para mi gran sorpresa científica, el mismo autor, firmando esta vez con Vaughan Ellis, en un magistral artículo publicado en *Sociology*, utilizaba, casi al pie de la letra las críticas y marco teórico de Glucksmann, en un estudio donde los *call centres* eran analizados, en el caso de una gran empresa, como un todo, externalizado de la misma (Ellis y Taylor, 2006).

que sí creo que puedo intentar transmitir son las lecciones de la adaptación concreta de lo que podríamos llamar, no sin cierta ironía, el “marco teórico”, a las muy distintas investigaciones concretas de la autora. Quien, por otro lado, insiste con frecuencia en una suerte de inspiración en la *grounded theory*, para sus formulaciones.

En *Cottons...*, que comienza con un capítulo que parece homenajear a Richard Brown, “On working on ‘work’”, dice de su concepto, TSOL, que es un nombre desafortunado, y *cumbersome*, y que, si comenzara desde cero, le buscaría otro más adecuado. Pero ya que está siendo utilizado por otros autores, el “tiempo de renombrarlo ha pasado”.

La descripción, sin embargo, de lo que quiere decir con él, no puede ser más sugerente: “se refiere no a la división técnica de las tareas dentro de una institución o proceso de trabajo, sino más bien a la división social de todo el trabajo en una sociedad dada, de cualquier clase, entre esferas institucionales”. Y en nota añade: “al indicar los puntos centrales de este enfoque conceptual (todos los tipos de trabajo, el carácter socialmente específico y construido del trabajo, las conexiones y organización entre las diferentes formas, y su intervinculación [*interlinkage*] con las demás) el descriptor ‘organización social total del trabajo’ podría mejorarse”.

Al final de este estudio sobre mujeres tejedoras y trabajadoras informales, insistirá en que TSOL no es una teoría, sino algo que se construye y modifica con la investigación concreta.

Ahora bien, también afirma que “como un marco paraguas, la organización social total del trabajo puede ser usado en cualquier nivel de generalidad, micro, meso o macro, para explorar la organización del trabajo en un hogar individual o en un centro de trabajo; o en un área particular, ciudad, región o país; en cualquier coyuntura histórica, y para comparar y diferenciar entre distintas organizaciones de trabajo a través y entre cada nivel, geográficamente, sincrónicamente diacrónicamente”³¹.

Para ver cómo lo lleva a cabo la autora, cómo lo aplica, hay que recurrir a los estudios de caso concretos, en los cuales esta perspectiva se ve puesta a prueba sin que, a mi juicio, se presente como tan innovadora. Los estudios son excelentes, eso sí, como es el titulado “Configurations or care work: paid and unpaid elder care in Italy and the Netherlands”, publicado en *Sociological Research Online*. O, desde luego *Women assemble* o *Cottons*.

³¹ Glucksmann, 2000, p. 162.

Otra cosa sucede si uno quiere seguir a la autora en sus argumentos en “Shifting boundaries and interconnections...”. Y es curioso que en el mismo volumen en que se incluye como introducción este trabajo, estén textos mucho más relevantes para nuestro propósito. Por ejemplo el de Rebecca F. Taylor sobre voluntariado. Autora que utilizamos como referencia notable para la tesis doctoral de Josefina Piñón, “Invisibles, precarios y solidarios: lo que el género desvela. Empleo y trabajo voluntario en organizaciones de intervención social y de cooperación al desarrollo”³², y que ahonda en la teorización llevada a cabo por Ray Pahl en *Divisiones del Trabajo*.

En cambio, Miriam Clucksmann parece ignorar la aportación de Pahl, siendo así que a veces tiene uno la impresión de que está simplemente cosiendo una tela que ya estaba tejida y urdida.

Como ella misma resume, y despliega en su último trabajo, lo que pretende es estudiar la interconexión existente a través de:

- 1) Los procesos de producción, distribución, intercambio y consumo.
- 2) A través de las fronteras entre trabajo pagado y no pagado, trabajo de mercado y de no-mercado, de sectores formales e informales.
- 3) La interconexión a través de la articulación entre actividades de trabajo y no-trabajo.
- 4) Y, finalmente, y en todos los “cruces” anteriores, la interconexión a través de la temporalidad³³.

Un buen programa, desde luego. Muy orientador, pero, desde luego, bastante más fácil de describir que de aplicar, completo, a la investigación concreta. Nosotros trataremos de aplicar una parte modesta de este complejo marco de investigación.

4. Propuestas para debate: el trabajo en contextos sociales particulares

Nuestro abordaje en curso, acumulando, criticando, y poniendo al día la experiencia de investigación anterior, toma como unidades de aná-

³² La tesis doctoral de Josefina Piñón ha sido presentada el 23 de junio de 2009, en su dirección en la Universidad Complutense de Madrid.
³³ Glucksmann, 2005, *passim*.

lisis, para dar sentido a la categoría trabajo, formaciones sociales territoriales, con el mismo sentido que tenía esta formulación en los brillantes argumentos que desplegaba hace ya unos años Pierre Philippe Rey, como estudio de la articulación de modos de producción. Los distintos trabajos, en esos contextos territorialmente significativos, y vinculados a otros por lazos hoy muy estudiados, no pueden sólo analizarse como modos independientes con sus reglas particulares, sino en su articulación y dependencia, que les otorga características precisas en cuanto a, para decirlo en la terminología "antigua", condiciones de empleo y de trabajo. En las relaciones sociales que se traman, imperativamente en la "formación social" concreta. Penetrando e impregnando todas las formas de trabajo que la reproducen.

Yendo más allá, y dando así un marco explicativo complejo, a la interpretación, identificación y significado de los distintos procesos de producción, distribución y consumo, como un todo interdependiente y estructuralmente coherente.

De hecho, en trabajos realizados en el seno de nuestro equipo de investigación, se ha llevado a cabo una extraordinaria investigación que ha culminado en una tesis doctoral en la que se explica el trabajo de los inmigrantes ecuatorianos en Madrid, en el más amplio contexto de la reorganización productiva y de las relaciones laborales de nuestra región³⁴. Y algo muy semejante a este abordaje es, también, la tesis doctoral de Josefina Piñón a la que ya nos hemos referido, donde el trabajo voluntario se muestra como una forma oculta y compleja de trabajo precario y *generizado*.

Hemos elegido para el despliegue de nuestro trabajo de campo, precisamente, como unidades mediatas de análisis, entornos delimitados que forman una configuración particular en distintos territorios social y geográficamente determinados, tanto en la región de Madrid, como en Murcia, Lisboa o Buenos Aires. En ellos estudiaremos no sólo sectores *avanzados*, sino también *atrasados*. Así, los distritos de alta tecnología, con su cohorte de trabajadoras y trabajadores del conocimiento (por ejemplo, los programadores de software), se estudiarán, conjuntamente, y en su relación *necesaria*, con los trabajadores descualificados, precarios, en todas las áreas, incluidas las de la reproducción social, el trabajo doméstico, etc.

Hacemos esta opción porque es nuestra convicción que el análisis "seccionado", individual o de fragmentos productivos, impide encontrar *el trabajo global de una sociedad*, y, desde luego, impide, igual-

³⁴ Juan Iglesias es el autor de esta tesis, que esperamos ver pronto publicada.

mente el dar una cabal explicación de sus condiciones de empleo, y de las formas que toma la intensificación del trabajo, las variables formadas del *plusvalor* extraído de la fuerza de trabajo colectiva, que se genera en lugares muy distintos de aquellos en los que se acaba concentrando en forma de ganancias o beneficio.

Y, en el mismo movimiento, este abordaje nos permite entrar en los hogares y reconstruir la explicación y contradicciones en la vida de las personas en relación con su mundo de trabajo. Lo que algunos consideran el "fuera del trabajo", lo es con la perspectiva restringida que se ha utilizado habitualmente. Porque, visto el trabajo desde la perspectiva de la sociedad, global, regional, local, individual, acaba siendo la marca de que, lejos de haber desaparecido, el trabajo invade todas las esferas de la vida³⁵.

Un programa de trabajo como el que nos proponemos es, lo sabemos, un programa extremadamente exigente y plantea muchos retos a la investigación, condicionando sus posibilidades y sus formas de realización. Pero aquí, tenemos presente la conocida carta de Marx a su editor francés, recordándole que la dificultad de su obra no era sino una muestra de cómo son "los escarpados caminos de la ciencia". Frente a la trivialidad con la que, en ocasiones, se interpreta la realidad social, quiero citar, asumiendo su contenido, a uno de los mejores maestros que he tenido a lo largo de los años, Ray Pahl, quien terminando su insuperada antología *On work*, en 1988, nos recordaba ya que "para abordar e interpretar las nuevas divisiones globales, nacionales y sexuales del trabajo, no hay sustituto del pensamiento fuerte, duro y crítico"³⁶.

Si ahora, terminando esta exposición, se nos pregunta por el concepto ampliado de trabajo que proponemos a debate, no tenemos otra forma de resumirlo que decir que la unidad de análisis para poder dar cuenta del trabajo hoy, de los distintos y variados trabajos, es, necesariamente, la sociedad, en una cuenca, ámbito, localidad, región, nación o *worldwide*. Ni más ni menos.

³⁵ No son pocos los autores que han trabajado teóricamente sobre esta extensión del trabajo, pero no es nuestro objetivo el extender la discusión, sino el hacer una propuesta que está marcada, sobre todo, por la posibilidad de *aplicar* estos avances a la investigación concreta. Y volver, después, a una necesaria reconstrucción teórica sobre bases más firmes. Por todos, véanse Sassen, 2007; Hochschild, 2008; o Hardt y Pahl, 1988, p. 752.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ackroyd, S.; Batt, R.; Thompson, P. y S. Tolbert, P. (eds.) (2005), *The Oxford Handbook of Work and Organization*, Oxford, Oxford University Press, 655 pp.
- Antunes, R. y Braga, R. (eds.) (2009), *Infoproletarios. Degradação real do trabalho virtual*, São Paulo, Editorial Boitempo.
- Askenazy, P.; Cartron, D.; De Coninck, F. y Gollac, M. (coords.) (2006), *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octarès Éditions, 532 pp.
- Baldry, C.; Bain, M.; Taylor, P.; Hyman, J.; Scholarios, D.; Marks, A.; Watson, A.; Gilbert, K.; Gall, G. y Bunzel, D. (2007), *The Meaning of Work in the New Economy*, Houndmills, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 277 pp.
- Bialakowsky, A. L. et al. (2008), «La coproducción investigativa aplicada al estudio comparado de los procesos de trabajo en una nueva época capitalista», *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 13, núm. 19, pp. 225-248.
- Burawoy, M. (2008), «The public turn. From labor process to labor movement», *Work and Occupations*, vol. 35, núm. 4, noviembre, pp. 371-387.
- Candela, P. (2008), «Género, trabajo y políticas de igualdad», monográfico de *Sociología del Trabajo*, núm. 64, otoño.
- Capelli, P. (2006), «Conclusions: Change at work and the opportunity for theory», en M. Korczynski, R. Hodson y P. Edwards (eds.), *Social Theory at Work*, Oxford, Oxford University Press, pp. 464-486.
- Castillo, J. J. (1996), *Sociología del Trabajo. Un proyecto docente*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 209 pp.
- (ed.) (1999), *El trabajo del futuro*, Madrid, Editorial Complutense, 162 pp.
- (2003), *En la jungla de lo social. Reflexión y oficio de sociólogo*, Buenos Aires-Madrid, Miño y Dávila, 204 pp.
- (2007), *El trabajo fluido en la sociedad de la información: organización y división del trabajo en las fábricas de software*, Buenos Aires-Madrid, Miño y Dávila Editores, 158 pp.
- (2008), *La soledad del trabajador globalizado. Memoria, presente, futuro*, Madrid, La Catarata, 158 pp.
- y Santiago (eds.) (2007), *Estado, política y salud de los trabajadores, 1883-2007*, número monográfico de la revista *Sociología del Trabajo*, núm. 60, verano, 180 pp.
- Castree, N. (2007), «Labour geography: a work in progress», *International Journal of Urban and Regional Research*, vol. 31, núm. 4, diciembre, pp. 853-862.
- De la Garza, E. (coord.) (2006a), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, Barcelona, Editorial Anthropos-Universidad Autónoma Metropolitana, 412 pp.
- (coord.) (2006b), *Tratado latinoamericano de Sociología*, Barcelona, Editorial Anthropos-Universidad Autónoma Metropolitana, 318 pp.
- Ellis, V. y Taylor, P. (2006), «You don't know what you've got till it's gone: re-contextualising the origins, development and impact of the call center», *New Technology, Work and Employment*, vol. 21, núm. 2, pp. 107-122.
- Gamble, R.; Lewis, S. y Rapoport, R. (2006), *The Myth of Work-life Balance. The Challenge of our Time for Men, Women and Societies*, Chichester, UK, John Wiley and Sons, 111 pp.
- García Guzmán, B. (2009), «El trabajo realmente existente en España. Reflexiones en torno al programa de investigación "TRABIN" (2000-2007)», *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, vol. XXVII, núm. 79, enero-abril, pp. 294-301.
- Hacksman, M. A. (1990), *Women Assemble. Women Workers and the New Industries in Inter-war Britain*, Londres y Nueva York, Routledge, 325 pp.
- (2000), *Cottons and Casuals. The Gendered Organisation of Labour in Time and Space*, Durham, sociologypress, British Sociological Association, 188 pp.
- (2004), «Call configurations: varieties of call center and divisions of labour», *Work, Employment and Society*, vol. 18, núm. 4, pp. 795-811.
- (2005), «Shifting boundaries and interconnections: extending the 'total social organisation of labour'», en *The Sociological Review*, número especial, «A new sociology of work?», Oxford, Blackwell, pp. 19-36.
- Hardt, M. y Negri, A. (2002), *Imperio*, Barcelona, Paidós, 432 pp.
- Hockscher, Ch. y Adler, P. (2006), *The Firm as a Collaborative Community. Reconstructing Trust in the Knowledge Economy*, Oxford, Oxford University Press, 592 pp.
- Hochschild, A. R. (1979), «Emotion work, feeling rules, and social structure», *American Journal of Sociology*, vol. 85, núm. 3, pp. 551-575.
- (2001), «Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional», en H. Hutton y A. Giddens (eds.), *La vida en el capitalismo global*, Barcelona, Tusquets, pp. 187-208.
- (2008), *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*, Buenos Aires, Katz Editores, 386 pp. [ed. or., 2003].
- Hyman, J.; Scholarios, D. y Baldry, C. (2005), «Getting on or getting by? Employee flexibility and coping strategies for home and work», *Work, Employment and Society*, vol. 19, núm. 4, pp. 705-725.
- Jesús Martínez, J. (2008), «El componente "étnico" en la nueva precariedad urbana: el caso de los trabajadores ecuatorianos en la Región Metropolitana Madrileña (1995-2005)», Tesis doctoral presentada en septiembre de 2008, en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid, bajo la dirección del Dr. Juan José Castillo, 540 pp.
- (1987), *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*, Madrid, Ediciones Morata, 158 pp. [ed. or., 1982].
- Korczynski, M.; Hodson, R.; Edwards, P. (eds.) (2006), *Social Theory at Work*, Oxford, Oxford University Press, 502 pp.
- , M. de P. (2008), «O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades», Paper presentado en el Congreso Mundo de Mujeres, Madrid, Universidad Complutense, 2-8 de julio, 34 pp.
- Sharr, D. (dir.) (2008), *Pourquoi travaillons-nous? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Ramonville Saint-Agne, Éditions érès-Clinique du travail, 334 pp.

- Marx, K. (1964), *El capital*, México, FCE.
- (1972), *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política. (Borrador) 1857-1858*, Madrid, Siglo XXI, 3 vols.
- Pahl, R. (ed.) (1988), *On Work. Historical, Comparative and Theoretical Approaches*, Oxford, Basil Blackwell, 752 pp.
- (1991), *Divisiones del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 481 pp. [ed. or., 1984. La edición española, al cuidado de Juan José Castillo, incluye, pp. 443-481, los cuestionarios no incluidos en la edición original].
- Pillon, T. y Vatin, F. (2007), *Traité de sociologie du travail (seconde édition actualisée)*, Toulouse, Octarès, 496 pp.
- Piñón, J. (2009), «Invisibles, precarios y solidarios: lo que el género desvela. Empleo y trabajo voluntario en organizaciones de intervención social y de cooperación al desarrollo», Tesis doctoral presentada en la Facultad de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid, bajo la dirección del Dr. Juan José Castillo.
- Rhodes, C. y Westwood, R. (2008), *Critical Representations of Work and Organization in Popular Culture*, Londres y Nueva York, Routledge, 236 pp.
- Salais, R. y Michael, S. (1993), *Les mondes de production. Enquête sur l'identité économique de la France*, París, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, 467 pp.
- Sassen, S. (2007), *Una sociología de la globalización*, Buenos Aires, Katz, 323 pp.
- Sennett, R. (2006), *La cultura del nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama, 185 pp.
- Sica, A. y Turner, S. (eds.) (2005), *The Disobedient Generation. Social Theorists in the Sixties*, Chicago y Londres, The University of Chicago Press, 368 pp.
- Sociología del Trabajo* (2007), «Trabajo y vida: veinte años de Sociología del Trabajo», núm. 61, otoño, 173 pp.
- Strangleman, T. (2005), «Sociological futures and the Sociology of work», en *Sociological Research Online*, vol. 10, núm. 4, <http://www.socresonline.org.uk/10/4/strangleman.html>.
- (2006), «Dignity, respect and the cultures of work», *Work, Employment and Society*, vol. 20, núm. 1, pp. 181-188.
- (2007), «The nostalgia for permanence at work? The end of work and its commentators», *The Sociological Review*, vol. 55, núm. 1, pp. 81-103.
- Taylor, R. F. (2004), «Extending conceptual boundaries: work, voluntary work and employment», *Work, Employment and Society*, vol. 18, núm. 1, pp. 29-49.
- (2005), «Rethinking voluntary work», en *The Sociological Review*, número especial, «A new sociology of work?», pp. 119-135.
- Taylor, P. y Bain, P. (2007), «Reflections on the call center. A reply to Glucksman», *Work, Employment and Society*, vol. 21, núm. 2, pp. 349-362.
- Watson, T. J. (2008), *Sociology, work and industry. Fifth Edition*, Londres y Nueva York, Routledge, 390 pp.
- Wolkowitz, C. (2006), *Bodies at Work*, Londres, Sage Publications, 213 pp.

Resumen. «Del trabajo, otra vez, a la sociedad. Sobre el estudio de todas las formas de trabajo»

Este texto es un primer planteamiento teórico, reflexivo y programático, el inicio de una nueva etapa de investigación. En ella se parte, en primer lugar, de tratar de romper con los enfoques estereotipados del trabajo y de los trabajadores. El autor, reclamándose de los estudios llevados a cabo hasta el presente por el Grupo Babbage, y en debate con la literatura internacional más avanzada, plantea el marco de abordaje para tratar de estudiar todos los tipos de trabajo en un contexto social y territorial situado. Cuyos diversos trabajos hacen, conjuntamente "funcionar" la sociedad. El concepto ampliado de trabajo que se propone a debate se puede resumir, según el autor, diciendo que la unidad de análisis para poder dar cuenta del trabajo hoy en día, de los distintos y variados trabajos, que están estrechamente entrelazados, es, necesariamente, la sociedad, en una cuenca, distrito, ámbito, localidad, región, nación o en el mundo entero.

Palabras clave: proceso completo de producción, organización social total del trabajo, territorio socialmente construido, nuevas formas de trabajo, periferias metropolitanas, trabajadores del conocimiento, trabajo de cuidados, inmigrantes.

Abstract. «From work, again, to society. For the study of all forms of work»

This text is a first theoretical approach, reflective and programmatic, at the very beginning of a new stage of research. We try to break the stereotypical approaches of work and workers. The author, based on the studies conducted so far by the Babbage Research Team, at the Complutense University of Madrid, and in discussion with the most advanced international literature, presents the framework of the approach to try to cope with all types of work in a social and territorial locale. Whose various jobs make all together 'operate' every society. The expanded concept of work being proposed for discussion can be summarized according to the author, saying that the unit of analysis to explain work today, the transformations and meanings of different and varied jobs that are closely intertwined, is necessarily society, in a district, area, city, region, nation or the world.

Keywords: complete production process, total social organization of labour, socially constructed territory, new ways of working, metropolitan peripheries, knowledge workers, care work, immigrants.

Estar fuera del campo laboral. Prejubilaciones, trabajo y reconocimiento social

Marie Jose Devillard y Adela Franzé *

Recibido: 30-IX-2009

Versión final aceptada: 8-I-2010

Estar "fuera" del campo laboral remite a un estado y a una condición social que es común a distintas figuras: inactivos, desocupados, discapacitados, parados, regulados¹, prejubilados, jubilados... Pese a esta diversidad de categorías, dichos agentes sociales comparten el hecho de estar en una situación de exterioridad con respecto al ejercicio cotidiano de una función laboral. Dentro de este marco, el trabajo deja

* Departamento de Antropología Social, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid. 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid).
mjdevillard@cps.ucm.es y adelafranze@cps.ucm.es.

Este trabajo es parte de la investigación colectiva "Prejubilados españoles: políticas sociales para la organización del tiempo y de los espacios públicos" (SIJ2004-05327), y es una versión ampliada de la comunicación presentada en el IV Congreso de la Associação Portuguesa de Antropologia (Lisboa, septiembre de 2009).

¹ Aunque no se trate de situaciones estrictamente comparables, se ha dado a menudo en los astilleros el caso de la alternancia de periodos de actividad con otros de inactividad debido a la falta, presumiblemente temporal, de carga de trabajo, y sin que ello implique la baja de la empresa ni la pérdida de los derechos adquiridos en la misma. Circunstancia que los agentes sociales mencionan de modos diversos, como "regulados" o "en rotación".

de construirse *in situ* y en la práctica y, en tanto que los sujetos se encuentran frecuentemente con la necesidad real o ficticia de justificarse ante sí mismos y ante diferentes públicos, la experiencia laboral directa se trasmuta en un constructo social, en el que el trabajo pasa a ser objeto de unas representaciones trabadas por una mirada reflexiva y *a priori* más distante² sobre la inserción en el campo laboral del que el individuo está temporal o definitivamente excluido. Las imágenes sociales creadas en este contexto alternan, según los casos y circunstancias, entre el trabajo, “perdido” —según la expresión de Castillo (1998)—, “esperado”, “necesitado”, “añorado” o “ya realizado”.

Sin embargo, es obvio que la situación de las personas que están “fuera” del campo laboral no responde a las mismas circunstancias y a idénticos imperativos sociopolíticos, ni remite a iguales necesidades personales: los separan principalmente la edad, el sexo, el número de años trabajados, el oficio, la trayectoria y la experiencia laborales, los recursos económicos y asistenciales disponibles, la situación familiar... Estas diferencias objetivas inducen reacciones, acciones y vivencias eventualmente divergentes y, además, dan lugar a distintos grados de reconocimiento y de legitimidad sociales, según los contextos culturales, los ámbitos geográficos y la coyuntura socioeconómica.

La disparidad de situaciones obliga a investigar los distintos colectivos por separado. En el presente texto nos vamos a detener en los procesos de fabricación de la categoría “trabajo” entre prejubilados de minería, metalurgia, siderurgia y naval³, sectores que se caracterizan todos por el hecho de haber sido afectados de manera prolongada (a lo largo de los 30 últimos años) por importantes reestructuraciones de las actividades. Por otra parte, estas industrias, a diferencia de los nuevos modos de producción, no tienen ni pueden tener la “fluidez” que, según destacan algunos autores, caracterizaría el trabajo en la industria postfordista. La cuestión está muy clara en el caso de la producción minera y de la siderúrgica. En la primera, tanto el producto como el propio trabajo implican una relación directa —un cuerpo a cuerpo— de los mineros con la mina y la materia (Devillard, 2002: 22-30). En el ámbito siderúrgico, la fabricación del producto final

² Al utilizar este adjetivo, no queremos insinuar que dicha reflexión esté menos cargada afectivamente, ni que sus planteamientos sean más “objetivos”. Nos estamos refiriendo a la distancia obligada que confiere el hecho de no estar vinculado directamente a ningún trabajo.

³ Los datos etnográficos proceden del trabajo de campo realizado en Avilés, Gijón y Cádiz entre 2005 y 2008, entre prejubilados de Hunosa, Ensidesa, Izar, Astilleros de Naval-Gijón y Minas de la Camocha.

(láminas, tubos, etc.) depende obligatoriamente de un proceso “continuo” y localizado, iniciado con la combustión del coque. Y, en el caso de los astilleros estudiados, ni tan siquiera el hecho de que hayan sido convertidos en “industria de síntesis”⁴ permite equipararles completamente con “procesos productivos [que] se disuelven y extienden en el territorio (...) y [donde] se hace casi incorpóreo el obrero colectivo que constituye la parte viva de los procesos de trabajo y de producción” (Castillo, 1998: 162-163). Aunque más no sea por el hecho de que en la parte que les corresponda los distintos oficios siguen dependiendo local y materialmente unos de otros⁵. Por lo tanto, en todas estas ramas industriales la producción sigue dependiendo estrechamente de la vinculación entre el producto final y el lugar en el que se realiza la coordinación de todas las tareas de producción.

La elección del colectivo en gran parte sugerida por nuestras investigaciones anteriores no debe hacer olvidar sus peculiaridades y, por tanto, lo que impide generalizar sus decires a las demás categorías de personas “pasivas”⁶. En efecto, la condición de los prejubilados no puede asimilarse, en la mayoría de los casos estudiados, a las demás figuras antes citadas ni a ninguna situación recogida en la tipología de la precariedad y de la descalificación social indagada por Paugam (1997). No son asistidos, ni marginales, ni desclasados por no trabajar, ni desocializados. Por el contrario forman parte de los sectores considerados “privilegiados”. De hecho, la imagen del “privilegio” está bien extendida y constituye el modelo dominante desde el cual se interpela a estos agentes a diario⁷. No obstante, muchos de ellos enfati-

⁴ Se denominan astilleros de síntesis a las plantas que no llevan a cabo el proceso íntegro de producción de los barcos, de tal modo que parte de éste depende de la externalización y deslocalización del trabajo y de los insumos necesarios.

⁵ Nos parece importante resaltar que el carácter corporativo del proceso productivo en los astilleros es de otro orden que el característico del trabajo *en serie*. Es un hecho objetivo que los propios trabajadores señalan a menudo como elemento diferenciador (e inevitable) respecto a otras industrias. Dicha dimensión colectiva aparece muy claramente en la relación cognitivo-simbólica que éstos mantienen con el barco (incluso después de la prejubilación) desde que se inicia el proceso productivo hasta su botadura en el mar (Franzé, 2009): “El barco” es identificado, individualizado y recordado a través de su nombre, sus particularidades técnicas, y eventualmente estéticas, y su historia (armador, contexto sociopolítico que ha acompañado su producción, sus costes de producción, etc.).

⁶ En España los prejubilados no están contabilizados, a efectos estadísticos, en ninguna categoría específica. Pasan a formar parte de la población no activa y son incluidos, según las circunstancias, entre los “desocupados” o los “pasivos”.

⁷ Esta interpelación puede darse en distintos contextos y dar lugar a diferentes construcciones de la categoría “privilegio”. Si bien evoca a menudo la idea de esta-

zan indefectiblemente el carácter forzoso de las prejubilaciones y se autocalifican —hasta el resentimiento en ocasiones— como *echados*. Ahora bien, este hecho —las críticas a las prejubilaciones, cuando se dan— no pone en juego, solamente, un descontento con la ausencia/pérdida del trabajo a una edad considerada “productiva”, ni tampoco —sin ser inexistentes las quejas al respecto— con las condiciones económicas. En este sentido, es preciso escapar de la reducción de la cuestión a los términos puramente economicistas de las formulaciones oficiales y pseudooficiales —como las contenidas en parte en la imagen dominante y en determinadas circunstancias compartida por algunos sindicatos— que se fundan en una mera relación de equivalencia entre el “trabajo” realizado y su remuneración.

Antes de seguir conviene plantearse si tiene sentido reconstruir los modelos de trabajo partiendo de discursos y prácticas de personas que, precisamente, “están fuera del campo laboral”. A nuestro entender hay distintos aspectos que lo hacen relevante: se trata de personas jóvenes —desde 42 años hasta 60, según los sectores de actividad— y que por tanto son plenamente partícipes del mundo social en distintas esferas; son padres (y no abuelos) incluso, de trabajadores jóvenes; forman parte de redes sociales extrafamiliares y muchos mantienen contacto estrecho con personas que permanecen activos en las empresas; tienen incidencia en la vida pública mediante distintos tipos de actividades tales como colaboración con sindicatos, participación política, implicación formativa relacionada con el ámbito laboral, vinculación con ONG, asociaciones de vecinos, deportivas, etc. Por todo ello, su punto de vista, tanto objetivo como subjetivo, incide en la acción social y va formando parte de un espacio discursivo y práctico más amplio en el que participan trabajadores y no trabajadores, poderes políticos, empresariales y grupos de presión.

Como se verá, la prejubilación genera una revisión de la historia profesional que no responde solo a una presentación *ad hoc* frente al investigador, ni es un discurso estratégico únicamente destinado a responder a intereses personales o colectivos. El trabajo de campo muestra cómo dicha reconstrucción va formando parte de un proceso de autoidentificación hecho necesario por la centralidad adquirida

bilidad económica postlaboral, está frecuentemente asociada a las propias condiciones de trabajo derivadas de un modelo industrial de tipo paternalista, trátase de empresas públicas o privadas. Diversos textos del equipo de investigación documentan este juego entre distintas formas de construir el privilegio, lo que impide una interpretación unívoca de su acepción (Devillard, 2008, 2009; Franzé, 2009; García, 2006, 2008; Jociles, 2009; Jociles y Franzé, 2008a).

por el trabajo⁸ para la generación estudiada, y sobre todo por la propia ambigüedad del estatus de prejubilado (Devillard, 2008; Jociles y Franzé, 2008)⁹. En ese sentido dichos discursos son parte constitutiva de la construcción del sujeto, y contribuyen a definir lo que representa el “estar fuera” así como la evaluación de esta situación. En efecto, desde esta misma premisa el “estar fuera” resulta a menudo preferible a la continuidad laboral si las condiciones ya no responden al modelo de trabajo y trabajador en el que los protagonistas se han formado.

Otra pregunta, esta vez de corte netamente metodológico, consistiría en precisar qué aporta la construcción subjetiva de la experiencia profesional pasada al conocimiento del concepto “trabajo”. En este sentido pudiera parecer que se trata solo de un relato sobre el pasado cuyo valor sería meramente histórico y testimonial. Sin duda aquella sirve para poner de relieve una de las formas de construir la categoría “trabajo” y de entender la participación en el mundo laboral en un contexto sociopolítico y económico como el que ha caracterizado la España industrial de finales del siglo XX. Pero también, por su fuerte contenido reivindicativo, es constitutivo de un discurso que se eleva en contra de las evidencias de una sociedad orientada por pautas postfordistas como la actual. En efecto, los prejubilados de hoy¹⁰ consideran que su historia laboral es un ejemplo de lo que debería ser, volver a ser o al que se debería tender, desde una perspectiva positiva del trabajo que tuviera en cuenta tanto los imperativos económicos, como los individuales y los sociales. Por tanto, no pretende ser una reconstrucción de un modelo de trabajo socialmente considerado caduco, sino que se presenta más bien como ejemplo contrafáctico, capaz de contrarrestar la estrechez del mundo del trabajo tal como resulta de la aplicación de “marcos de expectativas y posibilidades a los cuales se van adecuando y conformando, moldeando, los ac-

⁸ Al hablar de “centralidad” no aludimos a una concepción de corte instrumental del trabajo derivada de su vínculo inequívoco con la subsistencia, sino más bien a una que pone en juego un “concepto ampliado” de trabajo (Noguera, 2002) y rescata sus dimensiones culturales y sociohistóricas.

⁹ Si bien la situación de prejubilados de los colectivos estudiados va marcando la metodología, en tanto que sólo se puede aprehender su construcción del trabajo a través de lo que los agentes sociales manifiestan discursivamente, nos parece importante subrayar que la construcción discursiva del trabajo se hace explícita habitualmente en sus prácticas actuales vinculadas a su anterior actividad laboral: encuentros, actividades sindicales, visitas a los centros de trabajo, participación en foros, escritos, reivindicaciones y juicios.

¹⁰ Al menos los que han pertenecido a las ramas industriales estudiadas.

tores sociales, para construir [aquél] a su medida y semejanza" (Castillo, 1998, p. 154)¹¹. Si bien la construcción subjetiva del trabajo articula criterios, jerarquías de valores, cualidades personales, prácticas laborales y empresariales, su discurso sobre la vida profesional y el cese laboral no puede ser interpretado como una simple autopresentación —eventualmente condescendiente— para con ellos mismos.

Por otra parte y aunque las entrevistas permitan contribuir a la construcción de la "identidad en el trabajo" (Garabito Ballesteros, 2005)¹², queremos resaltar que no deben ser entendidas restrictivamente como discursos aislados y repetidos que convergen en torno a ideas coincidentes. Son enunciados que forman parte de un campo discursivo más amplio cuya obvia ligazón con el contexto histórico, tanto socioeconómico y cultural como laboral, no debe llevar a ignorar que sus referentes —los hechos que las narraciones pretenden objetivar—, han sido contruidos colectiva y relacionamente en situaciones y mediante prácticas concretas. Se trata, pues, de enfatizar el hecho de que, desde esta perspectiva, los vínculos entre los trabajadores pasan en gran parte por las relaciones con las cosas —el coque, el barco...— entendidas aquí principalmente como producto de un trabajo organizado, coordinado y secuencial que redundan en la formación de un "trabajador colectivo"¹³. Considerar este vínculo entre las personas y los objetos (localización, medios tecnológicos y producto del trabajo), al que ya hemos aludido al señalarlo como una característica de las ramas industriales estudiadas, es fundamental para no limitar el análisis discursivo a sus meras manifestaciones verbales subjetivas, ni la comprensión al (solo) contexto y al (necesario) conocimiento de las condiciones sociales e individuales de producción del

¹¹ Esta concepción va en la misma dirección que la apuntada por Ana Rivas en la discusión posterior a la exposición de estas reflexiones, al señalar ella el hecho de que a la vista de lo expuesto cabe pensar que muchas de las personas que están "fuera del campo laboral" parecen estar en realidad más "dentro" que numerosos activos. Los diferenciaría el nivel de consciencia de aquellos procesos y de sus consecuencias, así como el grado de implicación personal y colectiva.

¹² Garabito Ballesteros (2005: 1) diferencia "el papel del trabajo en la construcción de la identidad y la identidad en el trabajo como un componente subjetivo más de la actividad laboral de los sujetos".

¹³ Aunque partimos de la misma idea de Castillo al hablar de "obrero colectivo" (1998: 152), optamos por utilizar el término "trabajador" por entender que responde mejor al contexto socioeconómico estudiado y a la presentación subjetiva de los hechos evocada por nuestros interlocutores. Se trata de un concepto más amplio que no reduce el proceso a la producción fabril, sino que incluye eventualmente todos los oficios que intervienen en el mismo.

objeto del discurso. Dicho de otro modo, los relatos van objetivando una imagen y un discurso social que se han desarrollado con ocasión y mediante la práctica laboral, de tal manera que resulta imposible considerar los decires con independencia de las acciones y actividades que han participado en su génesis¹⁴.

La relación entre los aspectos antes nombrados —criterios, valores y cualidades— se va plasmando en diferentes dimensiones de la actividad laboral industrial que en los discursos se despliega según una triple vertiente, una relativa a la producción del productor, la otra a su implicación en el proceso productivo y, la última, a las ideas y prácticas que atraviesan a las dos dimensiones anteriores.

1. Construcción de un modelo de trabajador

La construcción del trabajador desde un punto de vista individual es procesual —hay un devenir/desarrollo por etapas que acompañan el desarrollo del ciclo vital, con un inicio, y un fin considerado como "normal", cuya expresión más habitual se traduce corrientemente en el número de años trabajados, en la antigüedad en la empresa y/o en el cargo. Estos hitos conforman los límites entre los cuales se enmarca la categoría nativa del "cumplir" (o las posibilidades de llevarlo a cabo), aplicada a cualquier oficio, sobre la cual volveremos más adelante.

En cualquier caso tenemos que tener presente que el constructo del "cumplir", tal como lo iremos viendo, responde a una generación de trabajadores que se han incorporado al mundo laboral muy jóvenes, en los albores de la transición democrática¹⁵, con estudios iniciales máximos de bachillerato elemental, y que han desarrollado su actividad en un contexto de continuas y grandes transformaciones tecnológicas, sociolaborales y políticas. Debido a ello, se ven a sí mismos tan pronto como partícipes de un proceso de evolución econó-

¹⁴ Este planteamiento tendería a coincidir con la atención prestada por De La Garza, según Garabito Ballesteros (2005), a la articulación entre "objeto de trabajo", "actividad de trabajar" y "formas específicas de relaciones sociales".

¹⁵ A título de recordatorio: en 1975 la muerte de Franco; en 1978 la aprobación de la Constitución Española; en 1979 la legalización del PCE y las primeras elecciones generales postdictadura; en 1981 el intento de golpe de Estado y la asunción al gobierno del PSOE, quien fuera promotor de las políticas de reestructuración industrial; en 1988 la incorporación de España a la Unión Europea.

mico-social ascendente, o como espectadores de un declive y vuelta hacia atrás en determinados aspectos sociolaborales.

Desde esta perspectiva, la formación adquirida en las escuelas de aprendices¹⁶ y el ejercicio del oficio dentro de un equipo de trabajo, organizado en torno a la figura más o menos idealizada del maestro/jefe de equipo, constituye para muchos la piedra angular de un saber hacer que a lo largo del tiempo ha ido consolidando y retroalimentando las propias habilidades y competencias profesionales. Para sus defensores más entusiastas, es en este proceso donde se adquieren las bases del oficio, el gusto por la tarea bien hecha y eventualmente la necesidad de profundizar en el dominio de aquél, incluso, una forma de trato interpersonal a seguir. De este modo, los agentes sociales van planteando su propio aprendizaje y práctica laboral como un capital acumulativo que ha revertido positivamente tanto en el individuo como en el proceso productivo. Producto de todo ello se genera una implicación y un compromiso personales que son tanto condición como base de los modelos de “trabajo” y de “trabajador” defendidos¹⁷. A su vez, este saber hacer adquirido confiere autoridad para opinar y defender un modelo (que podríamos calificar de “grandeza” según la terminología de Boltanski y Thévenot, 1991) cuya validez y legitimidad se basan en los resultados demostrados por la vitalidad pasada de los principales polos industriales.

Como consecuencia, este modelo, cuando se ha dado o es percibido como tal, desemboca casi naturalmente —a pesar a menudo de evidentes contradicciones o ambigüedades que evocaremos en seguida— en diversas formas de idealización de la vida profesional, de la vinculación con la empresa (la cual permite que se asimile ésta a la “familia”, la “casa”...), de las relaciones con los compañeros y con la jerarquía, que se manifiestan especialmente en determinados textos discursivos. Dichos constructos cognitivo-simbólicos se ven tanto más favorecidos cuanto que están siendo cuestionados por el replanteamiento radical de las relaciones laborales y de gestión de la mano de obra introducido por los procesos de reconversión industrial, los cuales implican una vuelta atrás con respecto a mejoras de la condición obrera consideradas por los trabajadores como conquistas irrenunciables. El argumento cobra así mayor consistencia y fuerza retó-

¹⁶ Cf. ACEADE, 2004; Bogaerts, 2000; Devillard, 2008a; Franzé, 2009.

¹⁷ *A posteriori* este tipo de planteamiento basado en la propia experiencia, queda subjetivamente reforzado por una valoración más negativa de los conocimientos y formas de actuar de sus colegas más jóvenes (incorporados y formados en un contexto distinto).

...tica conforme crece la disonancia entre el modelo productivo al que permite y el que le ha ido reemplazando. Sin embargo, en otros contextos, como cuando uno se centra en la trayectoria personal con más detalles, se va constatando cómo van asomando hechos y experiencias de la vida laboral que cuestionan la aparente solidez, contundencia y unanimidad de dicho modelo de trabajo¹⁸. Tanto el tipo de hechos señalados, como el modo en que son destacados, varían en función de distintas circunstancias: por una parte, según el carácter privado o estatal de la empresa y la relación de fuerzas en el Comité de Empresa; por otra parte, desde un punto de vista personal, en función de la coyuntura doméstica, del oficio desempeñado, de la trayectoria en la empresa, del lugar ocupado en el organigrama general, de la filiación sindical y de las respuestas individuales y colectivas ante dichos cambios. Así, entremezclado con aquel modelo o en distintas fases de las entrevistas, se atisban de manera más o menos explícita rasgos que *a posteriori* y eventualmente (cuando se reflexiona sobre la propia historia o la del sector) los agentes sociales van viendo e interpretando como claras evidencias de una despersonalización de las relaciones laborales y de la quiebra del sistema de reproducción interno, anteriormente idealizado. De tal modo, aquellos factores que pudieron proporcionar inicialmente la seguridad de formar parte de un sistema integrado que ha ido mejorando a lo largo de los años, y en el que los individuos participaban de manera activa y personalizada —tanto con fines individuales como colectivos— acaban percibiéndose como parte de un proceso fáctico donde al final solo imperan las dimensiones más estrictamente productivistas y mercantiles. Es cuando se les aparece como una verdadera política empresarial que ha redundado en la ruptura de los equipos, en la rotación del personal, en la polivalencia y en el carácter sustituible del trabajador, en el desprestigio de la práctica del oficio en favor de los diplomas y, en última instancia, en la pérdida del reconocimiento de las competencias y de las trayectorias individuales. Una política que ha descuidado, así, todo lo que proporciona el carácter más sustantivo y social del trabajo que es precisamente el más valorado por nuestros informantes.

¹⁸ Estas variaciones se aprecian tanto en distintos estamentos sociolaborales como en diferentes sectores industriales.

2. Formas de implicación objetiva en el proceso productivo

Los últimos rasgos del paternalismo industrial¹⁹ desarrollado durante el franquismo (que muchos de los prejubilados ya han vivido a través de la herencia y la tradición familiares), el paso por las escuelas profesionales ya mencionadas, la temprana incorporación en las empresas, así como la estabilidad y eventuales ascensos laborales en las mismas, han ido favoreciendo la incorporación de unas disposiciones cognitivo-prácticas cuyo producto práctico e ideacional en muchos casos, no cuadra, como hemos señalado, con una concepción de la inserción laboral entendida como una relación meramente mercantil. Así, los agentes sociales destacan distintas formas y modalidades de implicación personal y colectiva en las actividades productivas y en el mantenimiento del sector. Ello dota al "trabajo" de un contenido plural y sustantivo que contradice la imagen según la cual la ecuación trabajo-salario (inmediato y diferido) salda la relación social entre el empresario y el trabajador.

Dicha implicación personal y colectiva se objetiva en distintas prácticas, que reseñaremos a continuación. Entre los hechos relativos al propio desarrollo del trabajo, las prácticas más frecuentemente señaladas junto a lo que denota el dominio y las habilidades propias del oficio, conciernen tanto a los microprocesos que implican ocasional y localmente (en el ámbito de un servicio o de un simple taller) unas mejoras procedimentales, tecnológicas y/u organizativas del proceso de producción tendentes a racionalizarlo como, también, a las aportaciones personales a la gestión de la empresa, mediante un mejor control de los gastos y/o la maximización de los recursos sin merma de la calidad ni perjuicios para el colectivo. De uno y otro modo se trata de demostrar no sólo el saber-hacer sino también la capacidad de iniciativa y, sobre todo, el cuidado personal y/o grupal por defender (y eventualmente acrecentar) no sólo los intereses de los trabajadores, sino los de la empresa entendida como un *bien colectivo*.

¹⁹ Dicha política paternalista empresarial (Hunosa, Ensidesa, Duro Felguera, etc.) se manifiesta, en sus momentos de máximo auge y según los casos, a través de la provisión de distintos bienes y servicios a los trabajadores y sus familias: pueblos de empresa, políticas de viviendas, economatos, becas y centros de apoyo a la formación, clubes deportivos y de ocio, política laboral que favorecía la continuidad intergeneracional de la plantilla y la promoción interna (Bogaerts, 2000).

Con respecto al mantenimiento del sector, los entrevistados describen intervenciones grupales de distinta naturaleza, que tan pronto son asumidas (y/o presentadas) como logros personales o como producto de una movilización de índole colectiva. De un lado algunos enfatizan su aportación directa a mejoras (como las medidas de seguridad) que han revertido positivamente en las condiciones de trabajo y por ende en la propia producción. Por otra parte, y sobre todo, conforman este apartado todas las acciones que a lo largo de los treinta últimos años han supuesto una participación activa en la transformación y la continuidad de los distintos sectores industriales. En efecto, como ya hemos señalado, toda la vida activa de los entrevistados se ha desarrollado en el contexto económico y social de reestructuración económica. Así, los informantes ponen de manifiesto sus reivindicaciones y la lucha continuada durante treinta años, con sus avances y retrocesos, encaminadas tanto a mantener la permanencia de las actividades industriales —directa o indirectamente afectadas por el proceso (empresas auxiliares y actividades comerciales regionales)— como a asegurar los puestos de trabajo y el relevo generacional. Estas luchas se han manifestado a través de asambleas de trabajadores, paros intermitentes planificados, huelgas prolongadas y reiterativas, enfrentamientos con las fuerzas de seguridad, barricadas, cortes de calles y puentes, campañas de información, panfletos y publicaciones de divulgación... Al respecto es interesante señalar cómo a pesar de las diferencias existentes y a menudo reconocidas entre el nivel de iniciativa y participación de las personas y de los distintos sindicatos, todos los informantes coinciden en incidir en ello y en invocarlo como un capital simbólico tanto personal como colectivo.

Unas y otras contribuciones son las que sólo se pueden llevar a cabo "estando allí", "en el tajo", "al lado de los compañeros". Al tiempo que sirven para recalcar la dimensión fundamentalmente colectiva y presencial del trabajo estas ideas tienen consecuencias prácticas importantes que se manifiestan en diversos hechos y actitudes: en la decisión de algunos de no utilizar las horas sindicales (a pesar de ser legales), en la valoración negativa de las personas desvinculadas de los problemas cotidianos (como "los liberados" o, más clamorosamente aún, las personas que tienen responsabilidades de dirección). También se expresa en la consideración de que el individuo que "está fuera" sólo puede actuar o intervenir en el campo profesional de manera comedida: así se entiende, por ejemplo, que a partir de este momento la participación sindical debería limitarse a ayudas más o menos puntuales, y se critica, a menudo con vehemencia, el hecho de que algún

prejubilado o jubilado siga ocupando un cargo sindical importante y decida en materias críticas del sector²⁰. Por otra parte, este vínculo práctico entre la pertenencia al campo laboral y la intervención activa mientras uno trabaja genera un capital simbólico, que deja (lógicamente) de alimentarse con el cese, y tampoco puede ser utilizado *a posteriori* a efectos oficiales u oficiosos. Sin embargo, a pesar de ser asumida, la cuestión es también fuente de ambigüedad. En efecto, ocurre a menudo que la persona considere, en su fuero interno, su pertenencia y participación pasadas como derechos adquiridos en tanto han sido ganados a lo largo de su trayectoria profesional. De hecho, no es infrecuente que un informante los movilice al *hablar* sobre su práctica laboral, y se queje, por ejemplo, de que no le permitan entrar en el recinto empresarial, pese a “haberse pasado la vida allí” o a “todo lo que ha hecho para la empresa”.

Por último, los agentes sociales también plantean con respecto a distintos momentos del proceso de reestructuración de sus respectivos sectores, las concesiones hechas en aras a evitar, en la medida de lo posible, falta de competitividad, externalización del trabajo, desaparición de empleos, privatizaciones, cierres, baja del poder adquisitivo y pérdida de las prestaciones complementarias. En ese sentido subrayan su comprensión de la complejidad económico-social actual, su disponibilidad para la negociación, su demostrada capacidad de adaptación a los cambios de coyuntura económico-tecnológica y, debido a ello, su renuncia objetivamente comprobable a ciertas expectativas personales y colectivas de los trabajadores. Siendo los ejemplos más extremos y aparentemente inequívocos de esto último la firma de los ERES por los sindicatos mayoritarios, o la de la baja laboral por los empleados, con toda la ambigüedad que ambos conllevan (Castillo, 2008b; Devillard, 2009; Franzé, 2009; Jociles y Franzé, 2008).

El conjunto de contribuciones —que han ido generando una forma de *estar* y de *ser*— son las que los entrevistados reivindican de manera diferente según el contexto discursivo. Desde su punto de vista, éstas han revertido positiva e indirectamente en los éxitos económicos de la empresa capitalizados por su Dirección; quedando así ignorado o invisibilizado el papel directo e imprescindible jugado por la plantilla obrera. Sin embargo, mientras funciona la imagen de una empresa como un ente colectivo corporativo en el que todos

²⁰ El caso más citado y paradigmático es el de Juan Ángel Fernández Villa (Villa), minero jubilado, que en su calidad de secretario general del SOMA-FIA-UGT, sigue interviniendo activamente en las decisiones relativas al sector minero-metalúrgico.

participan (han participado) a la par desde su oficio, habilidades y estatus profesional, apenas se evoca dicha implicación, en tanto se considera consustancial a la propia tarea y responsabilidad laboral. Por el contrario, sale inevitablemente a relucir cuando el individuo ve reducido su papel de trabajador a una función contractual de obrero que recibe a cambio un salario. La despersonalización que lo acompaña (“ser un número”) supone, pues, no sólo una forma distinta de entender la relación laboral sino, más fundamentalmente, la falta de consideración de las dimensiones humanas y los pluses transferidos por los sujetos concretos a la labor conjunta.

En suma, los agentes sociales que han participado en estos procesos, traducen discursivamente las distintas formas y modalidades de implicación personal y colectiva reseñadas en un “haber” objetivable que va formando parte de su construcción retrospectiva y subjetiva del trabajo, en su doble vertiente de labor desempeñada personalmente y de “valor-trabajo” producido colectivamente.

3. Imágenes y prácticas transversales

Las dos líneas argumentales hasta aquí desarrolladas no pueden entenderse si no es vinculándolas a un conjunto de cualidades y de ideales autoatribuidos que desde la perspectiva de los sujetos se objetivan en los hechos mencionados y presumiblemente los orientan.

De manera directa o indirecta, implícita y a menudo explícita, los agentes sociales apelan a un conjunto de valores universales (“justicia”, “solidaridad”, “igualdad”, “moralidad”, “dignidad”) que confiere a su discurso, como los DD HH que evocan, un valor indiscutible y que, por tanto, garantiza tanto la legitimidad social del modelo de trabajo y trabajador, como la de quienes lo enuncian y defienden. Sin embargo, lo importante aquí no radica en mostrar cómo se capitalizan estos referentes culturales comunes; tampoco en resaltar las similitudes lexicales y enunciativas con construcciones del trabajo contrarias (vengan de los empresarios, de las autoridades políticas o, incluso, de las sindicales). Lo más significativo es la forma en la que los agentes sociales las declinan, introduciendo así un hiato entre las premisas y las consecuencias prácticas de cada modelo. Ello se traduce en el énfasis respectivo que los informantes ponen en distintos hechos que aluden a cualidades personales (“honradez”, “responsabilidad”, “trabajo bien hecho”), a los medios utilizados para defender los ideales colectivos ya

señalados, y a la denuncia de comportamientos considerados inmorales. Mientras las cualidades y los medios redundan positivamente en la producción y en la reproducción de la empresa (y, por ende, de los puestos de trabajo), los comportamientos considerados ilegítimos son fuente ineludible de desgaste, improductividad y retroceso económico.

Cuando se aplican a la marcha cotidiana de la empresa, unos y otros argumentos se consideran objetivados de manera diversa tanto en actitudes hacia los compañeros como en comportamientos hacia la dirección y la jerarquía del centro de trabajo. Las expresiones más extremas de ello son las que destacan el hecho de: “entrar de su propio pie”, “estar allí”, “dar la cara”, “no casarse con nadie”, “ser peleon”, “ir a contra corriente”, “rogar a nadie”, “tirar de la chaqueta de nadie”. Como se puede constatar, los rasgos destacados tienden a señalar distintos niveles de independencia que se manifiestan tan pronto en el ámbito moral como en la libertad de acción que permiten, sobre todo en situaciones críticas. Como tales forman parte inequívoca de la valoración de los factores humanos que muchos colocan en el núcleo de la “solidaridad” y de la “fuerza del grupo” así como del reproche dirigido al empresario (y a los políticos) por no tener en cuenta dichos factores²¹. En este sentido no es infrecuente el señalar las contradicciones entre la apelación de parte de estos últimos a las dimensiones humanas y su continua trasgresión en la definición y gestión de las directrices económico-laborales. Así pues, no sorprende que los trabajadores de distintos niveles, inclusive a veces altos cargos, atribuyan normalmente la crisis del sector al incumplimiento de las obligaciones sociales y morales que se evalúa como “mala gestión”, “despilfarro de bienes públicos” y “corrupción” (por/de “los de arriba”, “los de Madrid”, “la Dirección”, “los políticos”, etc.).

De manera menos generalizada (ya que es un discurso que se da mayormente entre quienes cuestionan la acción de los sindicatos mayoritarios), la misma defensa de la independencia es también la base cognitivo simbólica de una construcción de las relaciones laborales que en algunos casos podríamos calificar de “clasista”²². Las posiciones

²¹ Lo que, en esta generación de nuestros informantes, hace que muchos de ellos valoren positivamente el “paternalismo” industrial tal como se desarrolló en particular durante los años de la postguerra, es precisamente la impresión subjetiva de que la empresa les había ofrecido un marco en el que su propio desarrollo personal iba unido a un reconocimiento de sus habilidades individuales y una personalización de las relaciones laborales.

²² En el sentido de que apela a las diferencias insuperables entre los intereses de los distintos estratos que conforman la empresa capitalista.

perspectivas dentro de la empresa, generan inevitablemente unos desencuentros que no puede colmar el hecho de que todos sus integrantes compartan la meta común —aunque genérica— de mantenerla. De un lado, los mandos y generalmente la gente “fuera de convenio”, acusan esta diferencia pero sin que *a priori* se planteara en términos de intereses divergentes. Hasta no haberse encontrado con una situación que pusiera en evidencia su posición real de asalariado dentro de la estructura capital/trabajo, pudieron creer, apoyándose en su trayectoria laboral generalmente ascendente, que irreversiblemente formaban parte de la clase dirigente y por lo tanto que estaban resguardados frente a cualquier tipo de ruptura profesional involuntaria. De otro lado, los trabajadores más críticos entre los “de convenio”, suelen poner el énfasis en el carácter ineluctable (dentro del marco actual de la estructura empresarial) de las diferencias de intereses entre los obreros y la Dirección. Siguiendo este mismo planteamiento, y en defensa de su propia posición como asalariados, ellos entienden que no pueden asumir los imperativos productivistas del capital. Así, se reprocha al sindicalista el *convertirse en* empresario cada vez que acepta (o transige con) las metas de éste y los medios empleados, descuidando las consecuencias últimas que tienen sobre los trabajadores y sobre la sociedad en general (Devillard, 2009): mediante los recortes de plantilla y el abandono de reivindicaciones tales como el relevo generacional; los cambios de actividad, la externalización de costes y la relajación del control de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las empresas auxiliares; la aceptación de los planes de regulación de empleo y eventualmente de los cierres de empresa, etc.²³.

Por todo lo expuesto, puede verse cómo, desde la perspectiva del trabajador, el “cumplir” con las obligaciones plurales y disímiles ligadas al trabajo se genera no sólo a través del número de años, de la trayectoria profesional y del saber hacer, sino también simultáneamente definiendo —y poniendo en práctica— unos valores y actitudes fundamentales que constituyen idealmente las garantías básicas para el buen funcionamiento de la empresa. Con esto no estamos afirmando que todos los trabajadores, ni tan siquiera los que más inciden en ello, sean y actúen indefectiblemente de este modo. Se trata evidentemente de un modelo ideal. No obstante, esta (necesaria) llamada a la reali-

²³ Esta posición, coincidente con la defensa de un sindicalismo de corte tradicional basado en una política asamblearia, implica —como es obvio— una crítica radical de las nuevas formas de representación puestas en práctica a partir del decenio de los años ochenta del siglo xx (Boltanski y Chiapello, 1999).

dad no le resta importancia. En efecto, va marcando los límites ideales, aunque variables, entre “lo bueno” y “lo malo” a los que los agentes sociales apelan, y ponen en práctica según los contextos. Lo demuestra a contrario el hecho de que las acciones que contradicen el ideal están casi inevitablemente acompañadas con explicaciones y justificaciones tendentes a reducir la responsabilidad individual (causas ajenas, circunstancias estructurales...).

4. Reflexiones finales

Las ideas anteriores van en la línea de una defensa de un “concepto amplio” de trabajo, tal como lo desarrolla Noguera (2002)²⁴, que no lo reduce a una faceta exclusivamente instrumental y productivista, sino por el contrario defiende su capacidad de generar valor social y personal, sin por ello convertirse en el único “centro” de la vida. Además, este *constructo* sobre el trabajo, tal como lo manejan los agentes sociales estudiados, tiende a introducir una noción de trabajador colectivo que cuestiona la relación contractual e individualizada que subyace a la visión economicista capital-trabajo.

En este sentido hemos destacado cómo los agentes sociales vinculan el desempeño de su labor profesional con hechos de diversa índole: en primer lugar, con la práctica directa en torno al objeto manufacturado y por su mediación con la activación y reactivación de las relaciones sociales; en segundo lugar con su implicación personal y social; y por último con un conjunto de valores universales concebidos como constitutivos del oficio. Además, hemos puesto de relieve cómo todos estos aspectos generan desde su perspectiva, no sólo un capital simbólico movilizable a nivel personal, sino sobre todo una plusvalía que revierte en un enriquecimiento tanto en términos empresariales (económicos) como para la sociedad (reproducción ampliada).

Estas características de la noción de trabajo elaborada por los trabajadores, permite revisar el uso de sentido común del concepto general,

²⁴ El concepto amplio de trabajo es “el que abarca las dimensiones de la acción que van más allá de la racionalidad instrumental, esto es, el que puede considerar el trabajo no sólo como producción instrumental de valores de uso, sino también al mismo tiempo, como medio de solidaridad social y de autorrealización personal; el concepto amplio tiende a incorporar así las tres dimensiones o racionalidades que pueden estar presentes en la acción humana: cognitivo-instrumental, práctico-moral y estético-expresiva.” (Noguera, 2002: 146).

en tanto hace posible restituir la ligazón estrecha entre su contenido (que es cambiante) y sus condiciones de producción (a su vez, variables). En este sentido el caso estudiado muestra cómo no se puede desvincular la *formación* y *evolución* de dicho concepto, así como su *interiorización* por los trabajadores, del contexto sociohistórico en el que se han desarrollado las industrias minero-siderúrgicas durante el siglo XX, y tampoco de las dinámicas sociopolíticas creadas en respuesta al mismo: un marco desarrollista del franquismo acompañado de un paternalismo estatal (escuelas de aprendices, formas de reclutamiento y de promoción interna, políticas de prestaciones socioempresariales...), reconocimiento y evolución de los sindicatos derivados de la transición democrática, reconversión industrial e integración a la UE, huelgas, ERE...

Este enfoque permite plantear la importancia, fundamentalmente relativa y contextual, del trabajo en la construcción de la persona, y ello tanto en lo que respecta a los “activos” como a los “pasivos”. Al dejar de designar únicamente el puesto de trabajo, la actividad desempeñada en él o el producto de ésta, se va vislumbrando como un objeto más complejo construido socioculturalmente, cambiante y dinámico, que implica la interpelación y retroalimentación de discursos y contradiscursos, habilidades y prácticas diversas (en el “lugar” de trabajo y fuera de él), sistemas de relaciones plurales (que rebasan las que se asocian directamente al proceso productivo) y temporalidades distintas.

En segundo lugar, la perspectiva adoptada muestra el reduccionismo de un enfoque que limite la centralidad del trabajo al desempeño de una actividad profesional. En efecto, en tanto que incorporado el *constructo* “trabajo” tal como se configura sociohistóricamente, sigue siendo operativo aún estando “fuera del campo laboral”. De una parte, porque el trabajo sigue *ocupando* mental y prácticamente a los agentes sociales²⁵, resignificándole continuamente en función de las nuevas situaciones personales, familiares y sociopolíticas. Y, de otra parte, porque lo que el sentido común considera como tiempo de “ocio” suele seguir respondiendo a la misma lógica que ha orientado las actividades laborales²⁶.

²⁵ No se trata únicamente de un tema de conversación, ni de un asunto pasado, sino que diferentes actividades siguen motivadas por cuestiones relativas a la vida laboral y a las contraprestaciones económicas y sociales que de ella derivan.

²⁶ En otros trabajos hemos tratado más específicamente cómo la prejubilación obliga a resignificar el “tiempo de ocio”, entendiéndolo no ya como tiempo libre sino como tiempo dedicado a *actividades* no laborales y sometido a unas exigencias que le asemejan a la lógica laboral (Castillo, 2008a, 2008b; Devillard, 2008; Jociles, 2009; Jociles y Franzé, 2008b).

En suma, el concepto de trabajo expuesto permite dar cuenta de las disonancias, malentendidos y frecuentes desfases intergeneracionales que, tal como lo entendemos, se deben a la incorporación de distintas representaciones y formas de actuar de los agentes sociales. Ello se manifiesta, por ejemplo, cuando ex trabajadores animan a los activos más jóvenes a comprometerse en formas de movilización común, actitud que en última instancia pone en juego el concepto de solidaridad grupal incorporado a lo largo de su propia historia frente a una concepción más individualista y fragmentaria del mundo laboral. A su vez, este mismo planteamiento hace inteligibles muchos de los desencuentros entre los modelos que actualizan los agentes sociales a través de acciones y reacciones, y las premisas que respaldan las políticas sociales y económicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACEADE (2004), *Aprendices de Ensidesa: Historia de una escuela*, Llanera, Dirección de comunicación y relaciones externas, Asturias.
- Bogaerts, J. (2000), *El mundo social de Ensidesa*, Avilés, Azucel.
- Boltanski, L. y Chapiello, E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, París, Gallimard.
- y Thévenot, L. (1991), *De la justification: les économies de la grandeur*, París, Gallimard.
- Castillo, J. J. (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos.
- Castillo, S. (2008a), «El tiempo que no(s) sobra. Prejubilación, morfología urbana y actividad en el contexto avilesino», *Política y Sociedad*, vol. 45, núm. 1, pp. 261-280.
- (2008b), «El sindicalismo en la disidencia: prejubilados en los márgenes del control laboral», *Actas del XI Congreso de Antropología. Tiempo de espera en las fronteras del mercado laboral: nuevos agentes sociales en el espacio social*, pp. 191-208.
- Devillard, M. J. (2002), «Crisis, realidades y representaciones del espacio minero langreano», en J. L. García García, M. López-Coira, M. Devillard y otros, *Los últimos mineros. Un estudio antropológico sobre los mineros en España*, Madrid, Siglo XXI-CIS.
- (2008a), «Trabajar sin cobrar y cobrar sin trabajar», *Sociología del Trabajo*, núm. 62, pp. 54-93.
- (2008b), «Incertidumbre y prejubilaciones: ¿una hidra socio-cultural?», *Actas del XI Congreso de Antropología. Tiempo de espera en las fronteras del mercado laboral: nuevos agentes sociales en el espacio social*, pp. 159-173.

- (2009), «Prejubilación y violencia simbólica», en J. L. García (ed.), *Prejubilados españoles* (en prensa).
- Franzé, A. (2009), «De loterías y biografías rotas: políticas de reconversión y prejubilaciones en la industria naval gaditana», en J. L. García (ed.), *Prejubilados españoles* (en prensa).
- Trabito Ballesteros, G. (2005), «El trabajo en la identidad y la identidad en el trabajo», http://www.izt.uam.mx/amet/congresoqueretaro/ponencias/4_trabajo_la%20identidad.doc.
- García, J. L. (2006), «La construcción discursiva y la mala fama de la prejubilación entre los mineros: Imágenes de rechazo y hechos del contexto social», *Revista de Antropología Social*, núm. 15, pp. 63-84.
- (2008), «Caminos a ninguna parte: un análisis de las prejubilaciones en la minería asturiana desde los registros del tiempo», en J. M. Uribe (org.), *En Clave Ibérica: Vecinos, caminos y mudanzas culturales*, pp. 109-141.
- Delgado, M. I. (2009), «Hacia una extensión de la política: el movimiento asociativo de los prejubilados», en J. L. García (ed.), *Prejubilados españoles* (en prensa).
- y Franzé A. (2008a), «El discurso de la pérdida en las asociaciones reivindicativas de prejubilados», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 26, 2, pp. 165-203.
- y — (2008b), «Origen y funciones de las asociaciones reivindicativas de prejubilados: descripción para un debate», *Actas del XI Congreso de Antropología. Tiempo de espera en las fronteras del mercado laboral: nuevos agentes sociales en el espacio social*, pp. 175-190.
- Noguera, J. A. (2002), «El concepto de trabajo y la teoría social crítica», *Papers*, núm. 68, pp. 141-168.
- Pargam, S. (1997 [1991]), *La disqualification sociale: essai sur la nouvelle pauvreté*, París, Presses Universitaires de France.

Resumen. «Estar fuera del campo laboral. Prejubilaciones, trabajo y reconocimiento social»

El artículo se detiene en la contribución de los prejubilados de sectores industriales siderúrgicos, metalúrgicos y navales a la construcción de la categoría "trabajo". El enfoque adoptado pone en relación la formación, evolución e interiorización de dicha categoría con sus condiciones de producción: contexto sociohistórico en el que se han desarrollado tales industrias; dinámicas sociopolíticas que lo acompañan, características de los procesos productivos... Revela así, el carácter sociocultural, relativo y cambiante de dicho constructo. En el caso estudiado se evidencia cómo el concepto de trabajo incorporado y actualizado en el presente postlaboral por estos ex trabajadores no lo reduce a una concepción meramente instrumental ni al desempeño de una actividad laboral, al tiempo que cuestiona el modelo productivo —postfordista— que ha ido reemplazando a aquel en el que los prejubilados se han formado.

Palabras clave: trabajador, reconversión industrial, imágenes sociales, antropología social, análisis contextual.

Abstract. «Beyond the field of labor. Pre-retirements, work and social recognition»

This paper analyzes how persons pre-retired from the industrial, iron, steel and naval sectors impact the way we construct the category of «work». The approach developed in this paper establishes a relation between the formation, evolution and internalization of this category with its conditions of production: the socio-historical context where these industries have been developed; the socio-political dynamics embedded in those situations, the characteristics of the productive process... This reveals the socio-cultural character, relative and changed, of this construct. In this case study, we evidence how the concept of work, incorporated and actualized by these former workers in the post-work period, cannot be reduced to either a purely instrumental concept nor to a labor activity. At the same time this concept of work questions the post-Fordist productive model that replaces that in which the pre-retired workers were trained.

Keywords: worker, industrial restructuring, social images, social anthropology, contextual analysis.

Justicia, trabajo, identidad y exclusión

¿Hacia una nueva teoría crítica o hacia una nueva crítica a la teoría?

Irene Vasilachis de Gialdino *

Recibido: 28-VIII-2009

Versión final aceptada: 8-I-2010

1. La perspectiva dialógica

Es habitual que, en las ciencias sociales, los campos pertenecientes a la teoría y a la metodología sólo se aproximen, o bien en el momento de presentar la teoría que, más tarde, se intentará verificar, superar, complementar, controvertir, o bien cuando se intenta justificar la necesidad de crear nueva teoría. Difícilmente se acude a la teoría para acceder a: 1. nuevos temas y problemas sociales; 2. renovadas perspectivas acerca de éstos; 3. los límites de las teorías que se emplean, rutinariamente, para conocer; 4. los aportes de teorías provenientes de otras áreas del conocimiento, y 5. los cuestionamientos a esas teorías, provenientes de la investigación empírica realizada, en particular, en contextos con escasas posibilidades de incorporar su producción a la dinámica de los procesos de legitimación propios de la consolidación del admitido como "conocimiento científico".

Las teorías sociales más que representaciones discursivas acerca de la realidad social se suponen el espejo de ésta. Los conceptos, a los

* Irene Vasilachis de Gialdino, CEIL-PIETTE, Conicet-Argentina. Correo electrónico: vasilachis@ceil-piette.gov.ar.

que esas teorías proveen de contenido semántico, en lugar de juzgarse como hipótesis interpretativas se entienden como la traducción del movimiento mismo del universo. Aunque sean críticos, se constituyen en lo universal, dejan de ser analíticos. Pasan a ser canónicos. El discurso, el código, científico y universalista, se torna, así, imperialista: todas las sociedades posibles han de responder él (Baudrillard, 1983: 45-47).

La perspectiva dialógica que propongo en esta investigación¹ para acceder a la teoría intenta promover una aproximación a los textos teóricos que los concibe, como todo discurso, orientados dialógicamente. Para Bajtin (1990: 316-320), las relaciones dialógicas son relaciones específicas entre *sentidos*. En ellas participan *enunciados completos* detrás de los cuales están, y en algunos casos se *expresan*, los sujetos discursivos reales o potenciales. Las relaciones dialógicas no coinciden en absoluto con las relaciones que se establecen entre las réplicas de un diálogo real, por ser mucho más abarcadoras, heterogéneas y complejas. Dos enunciados alejados uno del otro en el tiempo y en el espacio y que no saben nada el uno acerca del otro, si son confrontados en cuanto a su sentido, y si manifiestan en esa confrontación alguna convergencia de sentidos —en un tema parcialmente común, en un punto de vista— revelan una relación dialógica.

Esta perspectiva dialógica cambia la consideración acerca de: *a.* la índole, las particularidades del texto, y *b.* la actitud, la postura del lector, porque toda comprensión de un discurso tiene un carácter de respuesta, está preñada de respuesta y, además, la genera; el lector —u oyente— se transforma en hablante (Bajtin, 1990: 257). La orientación del discurso hacia una comprensión *activa* que suscita una respuesta, una réplica es una fuerza fundamental que participa en la formulación del discurso, y que lo enriquece. Tal orientación hacia el lector lo es hacia un horizonte conceptual específico, hacia su mundo, introduciendo nuevos elementos en su discurso, diversos y variados puntos de vista, horizontes conceptuales, acentos expresivos, “lenguajes” sociales. El hablante construye, así, su propia emisión en un territorio ajeno, el dialogismo interno de la palabra opera, de esta suerte, en el sistema de creencias de quien accede al texto (Bakhtin, 1985: 280-282).

¹ La misma se realiza con el financiamiento acordado por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet-Argentina) y por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica.

Pondré como ejemplo dos enunciados de Weber (1971: 30, 47), a fin de observar con qué otros enunciados establecen relaciones dialógicas: “Los campos de trabajo de las ciencias no están basados en las relaciones ‘materiales’ de los ‘objetos’, sino en las relaciones conceptuales de los problemas”, y, más adelante, “para las ciencias exactas de la naturaleza, las ‘leyes’ son tanto más importantes y valiosas cuanto mayor es su validez. Para el conocimiento de los fenómenos históricos a través de sus premisas concretas, las leyes generales son regularmente las más faltas de valor, por ser las más vacías de contenido”. Los enunciados de Weber convergen con los de Marx y con los de Comte, respectivamente, exhibiendo una relación dialógica. La noción de “perspectivas especiales”, como la económica, respecto de Marx, y el presupuesto de “el conocimiento de las leyes como de carácter no socialmente real, sino como medio auxiliar empleado por el pensamiento”, respecto de Comte, le sirven a Weber (1971: 36, 47) para acercarse hacia la propuesta de la original perspectiva epistemológica que encara, desandando parte del recorrido que las ciencias sociales habían hecho propio desde su mismo origen.

Seguidamente, tomando como punto de partida la teoría de Alex Honneth, desarrollaré las relaciones dialógicas entre los sentidos de sus enunciados, y los de aquellos pertenecientes a otras perspectivas respecto de las cuales la convergencia de sentidos se haga manifiesta.

2. El aporte de Alex Honneth

2.1. De la distribución al reconocimiento

Honneth (2004a: 351) observa en el desarrollo de la filosofía política un proceso teórico de transformación gradual de los conceptos centrales y de las orientaciones normativas. Advierte la transición de la idea de “redistribución” —vinculada a una justicia que busca establecer la igualdad social a través de la distribución de bienes garantizando la libertad— a la noción de “reconocimiento”, que adquiere preponderancia político-moral, y que define las condiciones de una sociedad justa mediante el objetivo del reconocimiento de la dignidad individual de todas las personas (Honneth, 2001: 44).

Como parte del proceso de renovación de la teoría crítica, y proponiendo una noción pluralista de justicia, Honneth (2001: 44-45)

retoma el concepto normativo hegeliano de reconocimiento recíproco. La justicia o el bienestar de una sociedad son ponderados en relación con su habilidad para asegurar las condiciones de mutuo reconocimiento en las cuales la formación de la identidad y, por tanto, la autorrealización individual, pueden proceder suficientemente bien. La calidad de las relaciones de reconocimiento constituye el punto de referencia de la concepción de justicia social.

Presuponiendo que es la capacidad de la autorrealización individual la que abarca el objetivo actual de igual trato para todos los sujetos en las distintas sociedades, Honneth sugiere generalizar el conocimiento acerca de las precondiciones para la formación de la identidad personal desde una perspectiva que tenga el carácter de una teoría de la práctica moral igualitaria. Las condiciones de autorrealización individual sólo están socialmente aseguradas, para él, cuando las personas pueden experimentar reconocimiento intersubjetivo respecto de: *a.* su autonomía personal, *b.* sus necesidades específicas, y *c.* sus capacidades particulares.

En su teoría plural de la justicia toma como fundamento la prescindencia de la humillación y de la falta de respeto más que a la clásica eliminación de la “desigualdad”. Estima que una concepción de la justicia basada en la teoría del reconocimiento debe dar cuenta de que la experiencia de la injusticia social es siempre medida en términos del rechazo a algún reconocimiento considerado como legítimo (Honneth, 2004a: 351-354, 356, 363).

2.2. El vacío de reconocimiento

La teoría del reconocimiento de Honneth (2001: 50; 1995) explica, entonces, al orden moral de la sociedad como una frágil estructura de relaciones de reconocimiento con tres esferas: la del amor, la del derecho y la del logro. En cada dominio una forma distinta de reconocimiento está en juego, correspondiendo a una necesidad del individuo en la lucha por la propia realización. Mientras el amor y el cuidado emocional facilitan la *autoconfianza* en la esfera de la intimidad; el respeto cognitivo de la experiencia subjetiva del reconocimiento legal de la esfera jurídica provee la precondición para el *autorrespeto*. Por último, el reconocimiento moral o social de la contribución diferencial de una persona al bien común, en la esfera de la división social del trabajo, asegura su *autoestima*. Dado el aumento del desempleo, Honneth intenta extender la aplicación del principio del logro mediante la crí-

... a las construcciones culturales del capitalismo industrial del pasado en el que sólo un reducido número de actividades se consideraban como empleo remunerado.

Fundándose tanto en Hegel como en Mead, Honneth (1992a: 199) considera que la particular vulnerabilidad de los seres humanos, representada en el concepto de “falta de respeto”, surge de la relación entre el proceso de individuación y el de reconocimiento, y dirige su atención a las distintas formas de falta de reconocimiento desde la pobreza al desempleo y al empleo no querido, desde las deficientes condiciones de trabajo y de perspectiva de carrera a la degradación del cuidado de los niños y el trabajo de la familia. Desenmasando la naturaleza ideológica de las actuales reformas laborales, impulsa una definición radicalmente nueva de lo que cuenta como logro, y enfatiza la importancia de un real incremento de la oportunidad de todo adulto miembro de la sociedad de ser parte de las relaciones sociales cooperativas y de la práctica democrática (Toens, 2007: 169-170).

Cada forma de reconocimiento constituye, en un nivel, un aspecto de integración del orden social y, en otro, un paso ontogenético en el desarrollo del individuo. Mientras la autoconfianza, el autorrespeto y la autoestima resultan del reconocimiento producido en las citadas esferas, la realización de la identidad personal se torna amenazada por las respectivas negativas de reconocimiento en la forma de abuso emocional o físico, privación de derechos, oprobio o estigma. El propósito del concepto de reconocimiento no se reduce, entonces, a la descripción de la injusticia, lo que intenta es poner de resalto que la injusticia es materia de conflicto (Honneth, 1992a; 2001; 2004a; Petersen y Willig, 2002: 267; Petersen y Willig, 2004: 339; Deranty y Renault, 2007: 97).

Markle (2004: 390) entiende que el concepto formal y pluralista de “buena vida” de Honneth —las condiciones básicas en las que se funda la autorrealización— está determinado por los mencionados principios de reconocimiento, lo que implica que las patologías sociales han de ser diagnosticadas con fundamento en esas premisas normativas. Fraser (2001: 27), por su parte, plantea el riesgo de autorrealismo subyacente en la posibilidad de desconocer las distintas concepciones de “buena vida”, y la capacidad de los individuos y de los grupos de definir por sí mismos que cuenta para ellos como “buena vida”.

Las reglas de distribución no pueden ser derivadas, para Honneth, simplemente, de las relaciones de producción —nótese aquí la rela-

ción dialógica con el sentido de los enunciados de Marx (1970:37).— Deben ser consideradas como la expresión institucional del dispositivo sociocultural que determina cuál es la estima que se le otorga a una actividad particular en un momento específico. Por tanto, los conflictos de distribución son un tipo particular de la lucha por el reconocimiento. En ella el antagonismo radica en la jerarquía de valores institucionalizada que establece qué grupos sociales, sobre las bases de su estatus y de su estima, pueden exigir legítimamente una determinada cantidad de bienes materiales. La disputa radica, luego, en la apropiada evaluación de la contribución social de individuos y grupos, en la definición cultural de lo que hace a una actividad socialmente valiosa y necesaria (Honneth, 2001: 51-54). Son, precisamente, las orientaciones de valor simbólicamente estructuradas las que sirven de marco de referencia para evaluar la medida en la que las contribuciones constituyen un aporte a la realización de los fines sociales (Honneth, 1995).

Estos enunciados de Honneth evocan a los siguientes presupuestos de Parsons (1973: 5, 9; 1966: 27): *a.* la integración de los miembros en la sociedad pone en juego una zona de interpenetración entre el sistema social y el sistema de la personalidad, *agente* primario de los procesos de acción y, por tanto, de la realización de los principios y exigencias culturales; *b.* desde la óptica de la motivación, respecto del nivel de la recompensa, la optimización de la gratificación es el fin fundamental de la acción; *c.* una condición de la estabilidad de los sistemas sociales es la integración de los estándares de valor de las unidades componentes para constituir “un sistema de valores común” (Parsons, 1967: 334-347); *d.* la estratificación es la ordenación de las unidades del sistema de acuerdo con esos estándares compartidos, clasificados en términos de las mismas dimensiones que diferencian a las unidades del sistema, y que definen los tipos de desempeño sancionados a esas unidades, y *e.* es condición de la integración del sistema que la asignación de roles y recursos esté en correspondencia ordenada con el conjunto de valores de ese sistema. La evaluación de la contribución de individuos y grupos responde, pues, a la necesidad de integración del sistema, nutrida por los procesos de socialización adecuados a las pautas comunes, y por los mecanismos de control que proveen de sanciones positivas, y negativas frente a la desviación. Ante estos requisitos sistémicos funcionales ¿Es posible la búsqueda de reconocimiento para contribuciones distintas a las valoradas positivamente? ¿Pueden los individuos optar por condiciones de realización identitaria ajenas a las que se le imponen como características propias de su identidad?

Honneth (1992b: 25, 32) perfila un contexto de crisis, de vacío de reconocimiento, y critica la falta de desarrollo de formas éticas de la postindustrial en las teorías sociales postmodernas. Las pautas tradicionales de autorrealización pierden su soporte cultural en las normas de reconocimiento aceptadas en el mundo de la vida, en el que declina el valor del medio industrial, pero se incrementa la producción cultural de estilos de vida pluralizados y prefabricados. La ausencia de relaciones de reconocimiento se traduce en la experiencia de falta de respeto o de humillación, la que acarrea consecuencias nefastas para la formación de la identidad (Honneth, 2004a: 354). Esa falta de respeto constituye la antítesis fundamental de las pretensiones normativas de los agentes que buscan amor, derechos y solidaridad, y que es la falta de respeto a la integridad personal la que transforma una acción, o a una emisión en una injuria moral (Roberts, 2009: 303-304).

La superación de la injusticia derivada de la falta de reconocimiento es, para Honneth, la condición para la preservación de la identidad que hace posible la autorrealización individual (Browne, 2008: 20). ¿Es posible que el desarrollo psicológico y moral esté subordinado a la legalidad de un sistema que es, en primera instancia, la fuente de la falta de respeto? Rogers (2008) plantea en esos términos la paradoja del reconocimiento, e identifica formas alternativas para la construcción de una comunidad de mutuo reconocimiento que haga posible mantener la integridad psicológica y la autonomía moral más allá de la estructura formal de reconocimiento. Por su parte, Leglow (2009: 63, 71) critica de la teoría de Honneth: *a.* el rol poco significativo que concede a las instituciones, diversas y complejas, en la vida cotidiana, en la distribución del reconocimiento; *b.* la sobrestimación del derecho como fuente de autorrealización; y *c.* los límites que exhibe respecto de la evaluación de la injusticia global.

Intentando aclarar el concepto de identidad y el lugar de la política de reconocimiento, Deranty y Renault (2007: 108) interpretan las teorías contemporáneas como expresiones de alineación, como formas de vida en las cuales las condiciones intersubjetivas de autorrealización, que constituyen la representación individual de la propia integridad, valor e integridad, son puestas en riesgo o destruidas.

2.3. El trabajo

Examinando el complejo desarrollo teórico del trabajo, y recuperando el valor de la interacción, Honneth y Ash (1982: 54, 46) entienden que, en ese proceso, el concepto de trabajo ha perdido el aspecto crítico, su potencialidad transformadora, sin dejar de constituir una categoría fundamental para la teoría crítica contemporánea.

Para Honneth, teóricamente, la conexión entre el reconocimiento y el concepto de trabajo radica en el principio de logro, el que es uno de los principios normativos fundamentales del capitalismo. Todos tienen derecho a obtener y sentir reconocimiento por el tipo de contribución —que cuenta como trabajo— que han realizado a la sociedad. El problema radica en establecer qué cuenta como trabajo en un determinado momento, y alrededor de esta cuestión giran importantes conflictos sociales y luchas simbólicas. Su hipótesis despliega dos ejes normativos: 1. deberían incrementarse las luchas sociales y simbólicas respecto de la validez de la noción de trabajo, y 2. las sociedades deberían aceptar la necesidad de ampliar la noción vigente de trabajo (Petersen y Willig, 2002: 274; 2004: 340-341).

El cambio de dirección en la teoría de Honneth en cuanto al trabajo es señalada por Smith (2009: 47, 58), quien observa la pérdida de centralidad de la degradación y de la calidad del trabajo. Su subordinación a la categoría de logro hace imposible articular el contraste entre el trabajo digno y el indigno. Las luchas por el reconocimiento, expresa, no dicen todo acerca de: *a.* los conflictos sociales que surgen del trabajo, y *b.* la variedad de experiencias de frustración y de decepción moral vinculadas con la vida laboral.

El tiempo de las grandes metanarrativas del que habla Lyotard (1991) puede ser determinado, para Honneth (1992b: 26, 31-32), como una constelación de la forma ética de la vida industrial en la que los valores unidos a la vida profesional eran tan generales que se podía obtener estima social a través de la vida laboral. La pérdida de significación del trabajo industrial trajo aparejada la declinación de la ética del industrialismo en las sociedades desarrolladas actuales. En el curso de sólo dos décadas los trabajadores han debido adaptarse, cada vez más, a las exigencias del trabajo, mientras se legitimaba la desregulación económica, unida a la obsolescencia del trabajo estable. La opresión sobre los obreros y empleados adquirió una forma extremadamente paradójica: las futuras perspectivas de empleo exigen adecuaciones biográficas ficticias de acuerdo con el modelo de autorrea-

ción, aunque, para la mayoría, es sólo el deseo de seguridad social económica el que resulta, todavía, permisible como motivación (Honneth, 2004b: 473-474).

Este proceso, en el que los ideales se transforman en compulsiones y las expectativas en demandas, ha generado formas de descontento social y de sufrimiento a escala masiva que las sociedades occidentales, históricamente, no habían conocido. La desregulación y el desempleo crean una clase, en aumento, de personas permanentemente superfluas, inútiles para el mercado de trabajo (Petersen y Willig, 2002: 272) o, descartables, destinadas a sobrevivir hasta su muerte, en términos de Renault (2003).

Frente a las mencionadas tendencias de individualización y de fragmentación, Honneth (2001: 54-55) considera que es posible esperar un incremento de luchas por el reconocimiento, dirigidas a obtener definiciones institucionalizadas y medidas de estima social que determinen qué actividades y qué habilidades pueden alcanzar reconocimiento simbólico o material. Sin una radical extensión del significado de la noción de "trabajo" y de lo que puede, sensata y justificadamente, ser incluido en ella, esas luchas no pueden ser fácilmente ganadas.

A diferencia de Honneth, para otras perspectivas, como las de Leijonhufvud, Dejours y Renault, las estrategias empresariales posttayloristas, basadas sobre la intensificación del sufrimiento, obstruyen las condiciones que podrían preparar el camino a las luchas por el reconocimiento. La esperanza pluralista es una ilusión bajo el neoliberalismo que, con su nuevo sistema hegemónico de valores, determina qué puede y qué no puede transformarse en fuente de reconocimiento. Petersen y Willig (2004: 347-348) recurren a esos aportes de la teoría social contemporánea, y concluyen que su común denominador es una visión pesimista: la lucha por la redefinición de qué es lo que cuenta como trabajo, y como legítima fuente de reconocimiento es vana. El individuo se encuentra solo, enfrentado con demandas normativas sin una experiencia intersubjetiva que pueda contribuir a la lucha contra las condiciones asimétricas de reconocimiento.

La lucha por el reconocimiento de los derechos culturales ha de ser tan central, para Touraine (2007: 189, 192), como lo fueron, en otros momentos, las luchas por los derechos sociales o los derechos políticos. La primera tarea del sociólogo es rehusar el discurso del reconocimiento que enmascara pobremente la defensa de los privilegios y la negación del "otro" como alguien, a la vez, diferente e igual. En esa

unidad de la sociología que hace a la búsqueda de actores, la mayor urgencia radica en apartarse del pesimismo extremo que ve sólo víctimas en lugar de descubrir a esos actores.

El reconocimiento es, para Dejours (1998: 59-60), la forma específica de retribución moral-simbólica entregada por la contribución de una persona a la eficacia de la organización del trabajo. En su modelo, a diferencia de Honneth, el reconocimiento combina dos importantes acepciones del término. El trabajo es una significativa experiencia que no sólo puede amenazar sino, también, fortalecer a la identidad cuando la activa contribución del sujeto, el compromiso de su creatividad, de su inteligencia práctica han sido reconocidos en esas dos acepciones: hechos visibles, y reconocidos positivamente (Deranty, 2008: 453).

Renault (2003) ubica a la necesidad de reconocimiento, en particular, la de reconocimiento por el trabajo, entre las necesidades fundamentales. Demandar el reconocimiento del propio valor por el propio trabajo es, al mismo tiempo, reclamar que las condiciones de trabajo le posibiliten a la persona atribuirse un valor. Se impone, por tanto, criticar a las dinámicas sociales que: *a.* excluyen progresivamente a los individuos del mercado de trabajo sin ofrecerles una alternativa para valorizar socialmente su existencia, y *b.* degradan las condiciones de vida de quienes tienen todavía un trabajo. La precariedad, las nuevas formas de organización, el aumento del sufrimiento en el trabajo ostentan una relación ambivalente: más que una huida fuera del trabajo, éste sigue siendo un factor central en la construcción identitaria. La empresa flexible, polivalente, innovadora constituye un régimen de excepción que se sustrae estructuralmente a la igualdad jurídica, y que se recrea en la violencia (Renault, 2000). En una lógica de la supervivencia y de la urgencia, la "movilidad", la "capacidad de respuesta", la "flexibilidad" son los valores claves, mientras la necesidad de estabilidad se transforma en sinónimo de inmovilidad y de resistencia al cambio (Le Goff, 2002: 42).

3. El trabajo y los metarrelatos

La noción de trabajo se presenta enlazada a las grandes narrativas por las que ese concepto, y la impronta de su desarrollo, nacieron asociados con ellas y, porque el trabajo es central en los metarrelatos. La pérdida de legitimidad histórica y filosófica de éstos lleva a replantearse: *a.* el

contenido y alcance del concepto de trabajo, y *b.* el lugar que se le otorga al trabajo en relación con el flujo de la historia.

Para Lyotard, en la sociedad y en la cultura contemporáneas, so-
ciedad postindustrial, cultura postmoderna, el saber cambia de estatu-
la cuestión de su legitimación se plantea en otros términos. El
relato ha perdido su credibilidad, sea cual fuera el modo de uni-
dad que se le haya asignado: relato especulativo, relato de eman-
cipación (Lyotard, 1991: 13, 73).

Vattimo (1992: 21-23, 224) se resiste a emplear: 1. la noción de
relato de Lyotard, para no invalidar toda forma de legitimación
referencia a la historia, y 2. la idea de la comunidad ilimitada de
comunicación propuesta por Habermas, ya que no es la ética de la
comunicación sino la de la interpretación, la que proporciona a la
nuevas motivaciones más sólidas. Considera a la postmodernidad
como un modo diverso de experimentar la historia, la temporalidad
por tanto, un entrar en crisis de la legitimación historicista que se
da en una pacífica concepción lineal-unitaria del tiempo histórico.
Historia, además, que la modernidad acaba cuando deja de ser posible
contar de la historia como de algo unitario. La crisis de la idea de la
historia entraña la de la idea de progreso: si no hay un curso unitario
de las vicisitudes humanas ¿cómo concebir un plan racional de mejo-
ra, educación y emancipación? Ese fin que regía el curso de los
avances implicaba un determinado ideal de hombre que en-
carnaba la civilización: la figura del hombre europeo moderno (Vatti-
mo, 1990: 74, 76). Tanto el iluminismo, como el positivismo, como el
nacionalismo se han transformado, para Vattimo (1997: 3), en filosofías de
historia insostenibles debido a que las condiciones sociales e ideo-
lógicas que les daban validez han desaparecido. Ya no se puede consi-
derar ni a la historia como un proceso unificado, ni a la cultura como
la realización de un modelo universal de humanidad.

Al tratar sobre las nuevas injusticias que designa el término mun-
dialización, Renault (2003) también reflexiona sobre la historia. En-
tonces que después que ésta ha dejado de representar la dinámica del
progreso, en el que las sociedades occidentales constituían el punto
más avanzado —lo que permitía, al exterior, justificar el colonialismo
al interior, esperar apaciblemente que el progreso técnico acarrearase
libertad y la felicidad— la mundialización parece constituir hoy un
nuevo relato de legitimación que impone a las sociedades someterse a
las "leyes" de la competencia y de la competitividad.

El discurso ideológico de la modernización crea, para Le Goff
(2002: 41, 44-45), una cambiante, caótica, imagen del mundo y de la

sociedad, tornándolos incomprensibles, y socavando la posibilidad y el deseo de transformarlos. En esta lógica de la destrucción de la identidad, los nuevos desarrollos son presentados como la manifestación de un movimiento natural, irresistible, incontrolable y perpetuo. El presente, en constante ruptura con el pasado, impide prever el futuro. Esta pérdida de significado histórico habilita a un discurso confuso, evolucionista, en el que la evolución natural se combina con los cambios económicos, técnicos o sociales.

La modernidad nunca ha acaecido, no ha habido realmente una modernidad, ni un real progreso, ni una liberación asegurada, alega Baudrillard (1998: 3). Se ha roto la tensión lineal entre modernidad y progreso, el hilo de la historia se ha enredado. Todo lo que se creía pasado y terminado, dejado atrás por la inexorable marcha del progreso universal no ha muerto en absoluto, parece, más bien, retornar para golpear en el corazón de nuestros ultrasofisticados, ultravulnerables sistemas ¿No podrían aplicarse estas aseveraciones a las cada vez más renovadas y sutiles formas de esclavitud en el trabajo?

Como alternativa a la expansión del fascismo social Santos (2001: 187-193) proyecta una política emancipatoria que se basa en el meta-derecho de tener derechos, y que supone un tenso y dinámico equilibrio entre: diferencia e igualdad; identidad y solidaridad; autonomía y cooperación; reconocimiento y redistribución.

Touraine (2007: 192) reflexiona acerca del error de reaccionar contra la anomia, la crisis de todas las categorías de pertenencia, y la desocialización que no es sino aparente. Propone reconstruir los lazos sociales sobre la base de los reclamos de los actores, considerando que la autoestima está unida a la imagen que otros tienen de nosotros y, más ampliamente, a la conciencia de pertenencia a una entidad social.

A diferencia de Honneth, para quien la labor de reconocimiento nunca acaba y la lucha por el reconocimiento, y contra el menosprecio, debe continuar, Ricoeur (2004) plasma, en la generosidad compartida, el armisticio para esa lucha. El reconocimiento mutuo seguirá siendo, una tarea pendiente fuera de un estado de la humanidad que no sea de pluralidad de géneros, de culturas, de religiones. Explora al mutuo reconocimiento como un ejemplo de asociación política cuyo objetivo es promover la paz, excediendo a la autopreservación, ya que el fundamento moral de la política no es reductible al propio interés. Pone el acento en la relación entre reconocimiento y responsabilidad y, en particular, sobre la dependencia del primero respecto de la segunda. Descubre, así, en la filosofía del reconocimiento, una fuente de espontaneidad y de creatividad (Connolly, 2007: 143).

La identidad

La afirmación de la identidad individual tiene lugar, para Honneth (2004: 354), a través de las etapas de internalización de las reacciones de reconocimiento socialmente estandarizadas. El individuo se comprende a sí mismo como completo y particular miembro de la comunidad social asegurándose, gradualmente, respeto a sus habilidades y a sus necesidades, y construyendo su personalidad por medio de las normas generalizadas que regulan la interacción. Cuando sostiene que las luchas por el reconocimiento tienen un carácter antropológico, es porque presume que el individuo no puede desarrollar su identidad personal sin reconocimiento.

De acuerdo con la orientación que propongo, en el contexto de la epistemología del Sujeto Conocido (Vasilachis de Gialdino, 2003, 2007, 2009a), acerca de los dos componentes de la identidad: *a.* la *esencial*, que hace a las personas iguales, y *b.* la *existencial* que hace a las personas distintas y únicas en esa diferencia, el desarrollo de la identidad condicionado por la obtención de reconocimiento, de acuerdo al presupuesto de Honneth, no puede sino referir a la identidad existencial. Es, entonces, la identidad esencial, común, que es el fundamento de la dignidad de la persona, la que le permite a ésta distinguir cuándo esa dignidad es desconocida, sometida, tergiversada, y la que mueve a esa persona a la lucha, a la resistencia encaminada a obtener respeto al principio de igualdad. Porque se saben dignas las personas luchan, para que lo que es parte de su identidad esencial se reconstruya en parte de su existencia, de su propia biografía.

El discurso de la modernización está ligado activamente con los procesos de construcción identitaria. Otorga a los desarrollos sociales culturales tal importancia que éstos implican una ruptura radical con las tradicionales formas de vivir, de actuar y de pensar. Las instituciones ancestrales, las creaciones de la cultura, el derecho a trabajar se ven reducidos a la adaptación y a la manipulación, al mismo tiempo en el que todo su ser está movilizado por el trabajo (Le Goff, 2002: 42, 44).

Cole (2007: 1144, 1146) se interroga sobre las creencias que inspiraron la relación entre el trabajo y la naturaleza humana, examinando cómo el discurso moral acerca de ésta, considerándola como un bien, le inculca, inherentemente, laboral fundó la trayectoria de la inversión acerca del desempleo. La previa constitución de las personas

como trabajadoras es la que provoca su respuesta al desempleo, no su naturaleza esencial. El trabajo, y no la naturaleza humana, es el que requiere, para la obtención de mejores resultados, controlar los ritmos y movimientos del individuo. Las ciencias sociales necesitan, luego, tomar conciencia de sus soportes morales en aras de un futuro en el que la identidad no sea dependiente del discurso moral del trabajo.

La valoración de la competencia como una garantía del desarrollo constriñe a los trabajadores a adquirir, raudamente, nuevas habilidades para evitar ser excluidos del mercado. La reducción de la violencia, estableciendo límites claros a la glorificación de esa competencia y a la ideología del “desarrollo a cualquier costo”, se hace, entonces, inevitable. Esa violencia se sustenta en la prohibición de fomentar las preguntas, en el quiebre del espíritu de diálogo, en la imposición del silencio (Vattimo, 2003: 10; 1997: 5).

5. Lo igual y lo diferente

5.1. El carácter tridimensional de la teoría de la justicia

El acatamiento del principio de igualdad constituye un requisito para la nueva teoría crítica, expresado, por Fraser (2001: 27; 2007: 314), en la exigencia de participación paritaria. Las relaciones intersubjetivas, simétricas y recíprocas, suponen, para Honneth (2004a: 356; 2001: 45), el igual trato para todos los sujetos sin dejar de aceptar y respetar la diferencia. Tampoco para Fraser (2001: 30, 37) la aceptación de la igualdad conduce a la negación de la diferencia, de la especificidad. Postula, por tanto, la reconciliación de los reclamos de reconocimiento de la diferencia con aquellos que apuntan a la redistribución igualitaria. En el ámbito teórico, Fraser (2007: 305-306; 313-314) propone un nuevo sistema conceptual para la teoría crítica, adhiriendo un análisis teórico social de la subordinación a una reflexión filosófica moral de la justicia. Ese sistema abarca dos dimensiones mutuamente irreductibles y entrelazadas de la justicia (Fraser, 2001: 30, 38): una dimensión distributiva, orientada a las desigualdades de clase, y una dimensión de reconocimiento, orientada a las jerarquías de estatus. En la actualidad, asegura que una adecuada teoría de la justicia ha de ser tridimensional porque se presentan ante la justicia otros obstáculos que no son ni económicos, ni culturales, sino políticos. La repre-

sentación constituye una tercera dimensión, *política*, de la justicia junto con la dimensión —económica— de la redistribución, y la —cultural— del reconocimiento. Esa representación proporciona el escenario sobre el que se despliegan las luchas por la distribución y por el reconocimiento. Mientras critica al monismo de Honneth, por no dar cuenta de todas las formas y mecanismos de injusticia de las sociedades contemporáneas, Fraser (2007: 320) asevera que el sistema tridimensional que propone es, a la vez, necesario y suficiente para la teoría crítica. Bohman (2007) estima que ninguna de las teorías de estos dos autores da cuenta del problema fundamental de las sociedades contemporáneas: la dominación como exclusión estructural. La libertad, con la que se podría superar la invisibilidad social —más que la justicia o el reconocimiento— ha de ser, para él, el centro de una teoría crítica de la globalización.

5.2. La tesis de la complementariedad

Frente a los dilemas éticos que plantea la globalización, Apel (2000: 140-141) aborda la igualdad y la diferencia respecto de las diversas tradiciones culturales, considerando que hay que respetar al unísono: a. la diferencia entre esas distintas tradiciones y b. la igualdad del derecho a la singularidad de las diversas culturas. Sugiere, por tanto, recurrir a la complementariedad para arribar a una solución del problema del multiculturalismo. Esa solución presupone, por un lado, una relación de reconocimiento recíproco, y de limitación frente a los diferentes proyectos de vida y de valores de las diferentes culturas y, por el otro, la admisión de los principios normativos universalmente válidos de justicia intercultural y de corresponsabilidad. Reflexiona sobre la subsistencia, para la filosofía en sentido práctico, de la tarea de distinguir entre los presupuestos: 1. *universalmente* válidos de su juego lingüístico reflexivo y crítico —los del discurso argumentativo, y 2. meramente *contingentes*, históricamente condicionados del mundo de la vida, es decir, los de la pluralidad de las diferentes formas de vida. No es posible, para él, fundar ninguna *forma de vida concreta* sólo en los primeros —fundar, por ejemplo, *formas de eticidad substancial* en sentido hegeliano, o indicaciones para la realización individual de la vida buena—. Son susceptibles de una fundamentación última, como válidos universalmente, sólo ciertos *principios formales y procedimentales* de los discursos que en todo caso constituyen, en cuanto tales, condiciones restrictivas de la tarea complementaria de realizar la vida buena al

interior de formas de vida concretas, maduras históricamente. Su tesis de la complementariedad se mueve, luego, entre los presupuestos irreductibles del discurso filosófico, y el horizonte constituido por los presupuestos contingentes de las formas de vida concretas (Apel, 1994: 85-87).

5.3. La reconstrucción epistemológica

Enfrentándose tanto al universalismo como al relativismo Santos (1997: 36-37) pretende superar el falso debate entre ellos. Opone, al primero, el diálogo intercultural y, al segundo, criterios procedimentales interculturales para distinguir la política progresista de la regresiva, el aumento del poder de la disminución de éste, y la emancipación de la regulación. Ese diálogo intercultural sobre la dignidad humana puede llevar, eventualmente, a una concepción *mestiza* de los derechos humanos la que, en lugar de recurrir al universalismo, se organiza como una constelación de significados locales, y mutuamente inteligibles.

Las políticas de la igualdad se acoplan con las de la diferencia: el derecho a la igualdad está allí a donde la diferencia degrada, y el derecho a la diferencia allí a donde la igualdad borra las particularidades. Este híbrido normativo, basado en el universalismo, recoge a la distribución y al reconocimiento. La complejidad del mundo contemporáneo y la creciente visibilidad de su gran diversidad y desigualdad hacen imposible, para Santos (2001: 192-193, 209-212), la traducción de los principios de acción a un solo *manifiesto*. Las formas alternativas de sociedad requieren: *a.* variados manifiestos para movilizar las fuerzas progresistas del mundo, *b.* la ruptura con la observación del mundo desde una única y privilegiada perspectiva, y *c.* la admisión de diferentes paradigmas de conocimiento que recojan la multiplicidad de culturas.

En los actuales tiempos de transición, observa Santos (2008: 250-261), no se necesita una teoría general sino una teoría de la imposibilidad de la teoría general. Los nuevos movimientos sociales exigen una nueva teoría social, y renovados conceptos. No hay justicia social global sin justicia cognitiva. Una reconstrucción epistemológica y un pensamiento alternativo para las alternativas constituyen, por tanto, un imperioso apremio.

5.4. La multiplicidad en la utopía postmetafísica

La hermenéutica como filosofía de la modernidad y de la modernización refleja, para Vattimo (1997: 1, 3), el pluralismo de la sociedad moderna, expresado políticamente en la democracia. Esa pluralidad de esferas y de sistemas de valores hace que la hermenéutica no pueda referirse a una estructura objetiva de lo existente. Sólo puede contar una historia: la interpretación del proceso de modernidad visto como una progresiva disolución de todos los principios estrictos de autoridad y, por lo tanto, de objetividad.

Presuponiendo que la unicidad no es una característica inevitable del concepto de utopía, Vattimo (2006: 22) concibe una utopía postmetafísica, precisamente, bajo el signo de la multiplicidad, considerada como un valor fundamental, y no como una fase de "confusión" a superar a través de un proceso de síntesis. El ideal de unicidad y de armonía de la humanidad, que se enuncia en principios, legitimidades, valores parece no ser más un fin deseable, sino que constituye una peligrosa exigencia, alcanzable por las nuevas tecnologías pero, también, por las armas de destrucción masiva, que consienten y reclaman la unificación de todo bajo una única autoridad mundial. El ejercicio de una imaginación utópica necesita orientarse a la recuperación de la multiplicidad de culturas, de formas de vida y de supervivencia inventadas por la humanidad en curso de la historia.

5.5. El mutuo reconocimiento como base del consenso

Habermas y Rehg (1998) se interrogan acerca de si el estilo de legitimación occidental en derechos humanos hace posible el diálogo con otras culturas, a partir del punto de vista de los distintos participantes en la comunicación. La reflexión hermenéutica que encaran los lleva a poner de resalto el contenido normativo que está presente en los presupuestos tácitos de todo discurso cuyo objetivo es la mutua comprensión. Independientemente de sus raíces culturales, todos los participantes saben, intuitivamente, que el consenso basado en la convicción no puede lograrse si las relaciones entre los participantes no son simétricas, si no son de mutuo reconocimiento, de asunción recíproca de la perspectiva de los otros, de buena voluntad para considerar la propia tradición con los ojos de un extraño, y de aprendizaje también mutuo. Esta visión crítica evitaría la tendenciosa aplicación reductora

de los derechos humanos, y el ocultamiento de los intereses particulares detrás de una máscara universalista (Habermas y Rehg, 1998: 169; Habermas, 1997: 125, 488).

Los iguales derechos de los individuos, y el idéntico respeto por su dignidad personal vienen sostenidos por una red de relaciones interpersonales y de reconocimiento recíproco. La calidad de una vida en común no se mide sólo por el grado de solidaridad y el nivel de bienestar sino, también, por el grado en el que en el interés general se contemplan *equilibradamente*, y por igual, los intereses de cada individuo (Habermas, 1991: 113).

5.6. La igualdad y la diferencia en la construcción cooperativa del conocimiento

Mientras la Epistemología del Sujeto Cognoscente, que es la tradicional, la arraigada en los diversos paradigmas, se interesa en fijar las diferencias entre individuos y grupos clasificándolos, ordenándolos, cuando no oponiéndolos, según esas diferencias concurrentes; para la Epistemología del Sujeto Conocido que postulo (Vasilachis de Gialdino, 2003, 2006, 2007) esas disparidades hacen, sólo y exclusivamente, al componente existencial de la identidad, y su señalamiento debe, indefectiblemente, ir acompañado de la indicación del aspecto esencial, compartido de esa identidad.

Las formas habituales de conocer sostienen el fortalecimiento de los procesos discriminatorios cuando construyen a esas diferencias como relevantes, cuando las esencializan, dándoles prioridad sobre la igualdad esencial. La aceptación del principio de igualdad es una condición necesaria para hacer posible a la interacción cognitiva, y, por ende, a la de construcción cooperativa del conocimiento en el proceso de investigación. En ésta, dos o más sujetos esencialmente iguales realizan contribuciones distintas, pero a la par legítimas, desde diferentes formas de conocer, una de las cuales corresponde a las del llamado conocimiento científico.

Siendo lo ontológico antes que lo epistemológico y lo metodológico, la cuestión acerca de a *quién se conoce* es previa a aquella otra acerca de *cómo se conoce*, haciéndose imperiosa la reflexión sobre qué identidad se presupone del sujeto que se está conociendo, con qué conceptos se arriba a él, y a qué teorías ubicadas en qué paradigmas pertenecen esos conceptos. *No es que se han de plantear, simplemente, los límites de las teorías, lo que ha de plantearse es lo ilimitado*

del ser que se manifiesta en la comunicación (Vasilachis de Gialdino, 2009a).

Esas teorías orientan la atención, organizan la experiencia, la categorizan, la conceptualizan, la sistematizan, y suelen poner en riesgo la comunicación. Proporcionan nociones, explicaciones, interpretaciones que, asiduamente, resultan vacías, huecas, inertes, mudas frente a las emisiones con las que mujeres y hombres relatan los avatares de su existencia, y los vinculan causalmente creando, ellos también, teorías. Esta circunstancia me ha llevado a proponer el *análisis sociológico-epistemológico de la narrativa* elaborando criterios con los que dar evidencia de las narrativas de resistencia, mediante las cuales los actores se oponen a las acciones que atacan su dignidad, fundamento de la protección de los derechos humanos (Vasilachis de Gialdino, 2009b).

6. Reflexiones finales

El supuesto de la necesaria relación de dependencia entre la identidad y los procesos de reconocimiento, sin distinguir la identidad existencial de la esencial podría llevar a desconocer la identidad esencial, irreducible, sustento de la dignidad de la persona. Esa identidad esencial no necesita ni de relaciones, ni de procesos sociales para su origen y subsistencia, y menos aún, de aquellos que parecieran estar más encaminados a salvaguardar la integración social que a permitir el despliegue libre y autónomo de la identidad ¿No es que el trabajo se ha sostenido, históricamente, en la negación del principio de igualdad, en el ataque a la dignidad, naturalizando y extendiendo a la desigualdad material y, con ella, al requisito de la subordinación y de la dependencia? (Vasilachis de Gialdino, 2002). ¿Qué sociedad reconocería como logros a las acciones que tienden al cuestionamiento de su orden, a la transformación de sus prioridades, de sus formas de distribución y de reproducción? ¿Qué sociedad reconocería como logros a las acciones que impugnan lo que cuenta como logro?

Como pudo advertirse, la llamada nueva teoría crítica representa, frecuentemente, a los actores sociales como limitados, vulnerables, débiles, dependientes de las diversas fuentes de reconocimiento. Pareciera, entonces, que la autonomía de la voluntad es el precio que ha de pagarse por el fortalecimiento de la identidad, quedando, por lo demás, cerrado el acceso a otras formas posibles de ser de las sociedades. ¿No es, acaso, la necesidad de reconocimiento el resultado de

procesos de socialización y de control que han hecho posible el predominio de la cosmogonía capitalista? ¿Responde esa necesidad a una exigencia propia de la realización identitaria o a un imperativo funcional de ese tipo de organización social? ¿No estaremos esencializando una necesidad que, hecha propia, lleva a no buscar, a tomar lo que se recibe, a aceptar lo que se ofrece como lo bueno, como lo que ha de ser conseguido, perseguido, valorado, acumulado, consentido? ¿Por qué renunciar a recorrer libremente el camino de la búsqueda de la propia realización tanto colectiva como individual? ¿Por qué re-godearnos en una noción de identidad que la exhibe recortada, sometida, mutilada en lugar de romper con los códigos impuestos, también en el ámbito de la ciencia, acerca de lo que se “es”, y acerca de lo que se “debe” y se “puede” “ser” y “hacer”?

Estas y otras preguntas traducen el riesgo del proceso no reflexivo de verificación de teoría, en especial, de aquellas con las que se ha formado, cuando no “educado” nuestro pensamiento ¿Podríamos seguir empleando teorías que prioricen alguna forma de ordenar, de jerarquizar, de situar por las diferencias, omitiendo el requisito de la admisión del principio igualdad esencial como fundamento de la aceptación y de la tolerancia de toda diferencia?

La perspectiva que orienta a esta investigación tiene, también, como objetivo invitar al lector a realizar el ejercicio de una comprensión dialógica, abierta de la teoría, una comprensión que genere una respuesta, una réplica, que haga a ese lector hablante, y que lo mueva a la resistencia a considerar a las teorías como tramas conceptuales cerradas, clausuradas a cuyos presupuestos epistemológicos y metodológicos es menester adecuarse.

Esa apertura lleva al planteo de nuevas cuestiones: ¿Podríamos calificar como teorías críticas a aquellas que parecen más encaminadas al análisis del funcionamiento del sistema que al del movimiento de la totalidad? ¿No habrá que interrogarse acerca de si los presupuestos paradigmáticos que estas teorías retoman habilitan a que sean categorizadas como “nuevas teorías críticas”? El adjetivo “nuevas”: ¿habrá de atribuirse, entonces, a las “teorías” o a las “teorías críticas”? ¿Aludirá a la temporalidad y/o a los fundamentos ontológicos, cognitivos, éticos de esas teorías?

Dejo, pues, abierta la senda a una perplejidad que nos conduzca a crear “dialógicamente” nuevos sentidos para las viejas teorías, y nuevas teorías para comprender el viejo, y renovado, sentido del conflicto que traducen las luchas cotidianas por la justicia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apel, K.-O. (1994), «¿Autocrítica o autoeliminación de la filosofía?», en G. Vattimo (comp.), *Hermenéutica y racionalidad*, pp. 61-88, Colombia, Norma.
- (2000), «Globalization and the need for universal ethics», *European Journal of Social Theory*, núm. 3 (2), pp. 137-155.
- Bajtín, M. M. (1990), *Estética de la creación verbal*, México, Siglo XXI.
- Bakhtin, M. M. (1985), *The Dialogic Imagination*, Austin, University of Texas Press.
- Baudrillard, J. (1983), *El espejo de la producción*, México, Gedisa.
- (1998), «The end of the millennium or the countdown», *Theory, Culture & Society*, núm. 15 (1), pp. 1-9.
- Bohman, J. (2007), «Beyond distributive justice and struggles for recognition: Freedom, democracy, and critical theory», *European Journal of Political Theory*, núm. 6 (3), pp. 267-276.
- Browne, C. (2008), «The end of immanent critique?», *European Journal of Social Theory*, núm. 11 (5), pp. 5-24.
- Cole, M. (2007), «Re-thinking unemployment: A challenge to the legacy of Jahoda et al.», *Sociology*, núm. 41 (6), pp. 1113-1149.
- Connolly, J. (2007), «Charting a course for recognition: a review essay», *History of the Human Sciences*, núm. 20 (1), pp. 133-144.
- Dejours, C. (1998), *El factor humano*, Buenos Aires, Asociación Trabajo y Sociedad, PIETTE-CONICET.
- Deranty, J.-P. (2008), «Work and the precarisation of existence», *European Journal of Social Theory*, núm. 11 (4), pp. 443-463.
- y Renault, E. (2007), «Politicizing Honneth's ethics of recognition», *Thesis Eleven*, núm. 88 (1), pp. 92-111.
- Fraser, N. (2001), «Recognition without ethics?», *Theory, Culture & Society*, núm. 18 (2-3), pp. 21-42.
- (2007), «Identity, exclusion, and critique: A response to four critics», *European Journal of Political Theory*, núm. 6 (3), pp. 305-338.
- Habermas, J. (1991), *Escritos sobre moralidad y eticidad*, Barcelona, Paidós.
- (1997), *Droit et Démocratie*, París, Gallimard.
- y Rehg, W. (1998), «Remarks on legitimation through human rights», *Philosophy & Social Criticism*, núm. 24 (2/3), pp. 157-171.
- Honneth, A. (1992a), «Integrity and disrespect: principles of a conception of morality based on the theory of recognition», *Political Theory*, núm. 20 (2), pp. 187-201.
- (1992b), «Pluralization and recognition: on the self-misunderstanding of postmodern social theorists», *Thesis Eleven*, 31, pp. 24-35.
- (1995), *The Struggle for Recognition. The Moral Grammar of Social Conflicts*, Cambridge, Polity Press.
- (2001), «Recognition or redistribution? Changing perspectives on the moral order of society», *Theory, Culture & Society*, núm. 18 (2-3), pp. 43-55.

- (2004a), «Recognition and Justice: Outline of a plural theory of justice», *Acta Sociologica*, núm. 47 (4), pp. 351-364.
- (2004b), «Organized self-realization: some paradoxes of individualization», *European Journal of Social Theory*, núm. 7 (4), pp. 463-478.
- y Ash, M.G. (1982), «Work and instrumental action», *New German Critique*, núm. 26, pp. 31-54.
- Le Goff, J.-P. (2002), «Modernization and gentle barbarism», *Diogenes*, núm. 49 (3), pp. 41-46.
- Liotard, J.-F. (1991), *La condición posmoderna*, Buenos Aires, REI.
- Markle, G. (2004), «From struggles for recognition to plural concept of justice: An interview with Axel Honneth», *Acta Sociologica*, núm. 47 (4), pp. 383-391.
- Marx, K. (1970), *Contribución a la crítica de la economía política*, Madrid, Alberto Corazón.
- Parsons, T. (1966), *El Sistema Social*, Madrid, Revista de Occidente.
- (1967), *Ensayos de Teoría Sociológica*, Buenos Aires, Paidós.
- (1973), *Le système des sociétés modernes*, París, Dunod.
- Petersen, A. y Willig, R. (2002), «An interview with Axel Honneth: The role of sociology in the theory of recognition», *European Journal of Social Theory*, núm. 5 (2), pp. 265-277.
- y — (2004), «Work and recognition: Reviewing new forms of pathological developments», *Acta Sociologica*, núm. 47 (4), pp. 338-350.
- Renault, E. (2000), «L'entreprise est un camp?», *Passant*, núm. 29, pp. 1-2.
- (2003), «Mondialisation marché mondes», *Passant*, núm. 47, pp. 1-3.
- Ricoeur, P. (2004), «Ricoeur en reconnaissance d'humanité», *L'Humanité*, 24 marzo.
- Roberts, N. (2009), «Recognition, power, and agency: The recent contributions of Alex Honneth to critical theory», *Political Theory*, núm. 37 (2), pp. 296-309.
- Rogers, M. L. (2008), «Rereading Honneth: exodus politics and the paradox of recognition», *European Journal of Political Theory*, núm. 8 (2), pp. 183-206.
- Santos, Boaventura de Sousa (1997), «Toward a multicultural conception of human rights», *Sociología del Derecho*, núm. XXIV, pp. 27-45.
- (2001), «Nuestra América. Reinventing a subaltern paradigm of recognition and redistribution», *Theory, Culture & Society*, núm. 18 (2-3), pp. 185-217.
- (2008), «The World Social Forum and the Global Left», *Politics & Society*, núm. 36 (2), pp. 247-270.
- Seglow, J. (2009), «Rights, contribution, achievement and the world: some thoughts on Honneth's recognitive ideal», *European Journal of Political Theory*, núm. 8 (1), pp. 61-75.
- Smith, N. H. (2009), «Work and the struggle for recognition», *European Journal of Political Theory*, núm. 8 (1), pp. 46-60.
- Toens, K. (2007), «The dilemma of regress: Social justice and democracy in recent critical theory», *European Journal of Political Theory*, núm. 6 (2), pp. 160-179.

- (2007), «Sociology after sociology», *European Journal of Social Theory*, núm. 10 (2), pp. 184-193.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2002) «Trabajo e identidad: reflexiones epistemológicas a partir de la investigación empírica», *Sociología del Trabajo*, núm. 44, pp. 3-38.
- (2003), *Pobres, pobreza, identidad y representaciones sociales*, Barcelona, Gedisa.
- (2006), «Identity, poverty situations and the Epistemology of the Known Subject», *Sociology*, núm. 40 (3), pp. 473-491.
- (2007), «El aporte de la Epistemología del Sujeto Conocido al estudio cualitativo de las situaciones de pobreza, de la identidad y de las representaciones sociales», *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, núm. 8 (3), <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/290/638>.
- (2009a), «Los fundamentos ontológicos y epistemológicos de la investigación cualitativa», *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, núm. 10 (2), art. 30, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0902307>.
- (2009b), «Itinéraires "dans" et "depuis" les situations de pauvreté: une proposition d'analyse sociologique-linguistique de la narration», *Recherches Qualitatives*, núm. 28 (2), [http://www.recherche-qualitative.qc.ca/numero28\(1\)/gialdino\(28\)1.pdf](http://www.recherche-qualitative.qc.ca/numero28(1)/gialdino(28)1.pdf).
- (1990), *La sociedad transparente*, Barcelona, Paidós/ICE-UAB.
- (1992), *Ética de la interpretación*, Buenos Aires, Paidós.
- (1997), «Hermeneutics and democracy», *Philosophy & Social Criticism*, núm. 23 (4), pp. 1-7.
- (2003), «Knowledge society or leisure society?», *Diogenes*, núm. 50 (1), pp. 9-14.
- (2006), «Utopia Dispersed», *Diogenes*, núm. 53, pp. 18-23.
- Weber, M. (1971), *Sobre la teoría de las ciencias sociales*, Barcelona, Península.

Resumen. «Justicia, trabajo, identidad y exclusión. ¿Hacia una nueva teoría crítica o hacia una nueva crítica a la teoría?»

El objetivo de esta presentación es exponer los resultados preliminares de una investigación teórica encaminada a analizar los aportes que la llamada nueva teoría crítica realiza al estudio de la justicia, del trabajo, de la identidad, y de las diferentes formas de exclusión social. Acudiendo a una perspectiva dialógica para revelar el proceso de construcción de teoría sociológica, se intentan comparar las distintas orientaciones vinculadas con la teoría del reconocimiento, en especial, la de Alex Honneth y las de quienes, desde variadas disciplinas, se aproximan a esta postura, sea para complementarla, sea para modificarla, sea para criticarla, sea para elaborar una contribución enfrentada y/o alternativa. De modo tal, se exhiben, en primer lugar, las características más relevantes de la perspectiva de este autor y se considera el lugar que se le acuerda al trabajo en ella para, después, mostrar la manera en la que éste aparece vinculado con los metarrelatos. Seguidamente, se recorren diversas propuestas que abordan la necesidad de unir el reconocimiento de la igualdad al de la diferencia, dando cuenta, además, de cómo el análisis de los disímiles enfoques conduce al cuestionamiento de: a. las formas de concebir al trabajo, y b. los recursos tanto teóricos y epistemológicos cuanto metodológicos a los que, habitualmente, se apela para definir la identidad y para interpretar el sentido de las luchas en defensa de la dignidad.

Palabras clave: perspectiva dialógica, nueva teoría crítica, teoría del reconocimiento, metarrelatos, igualdad, diferencia.

Abstract. «Justice, work, Identity And exclusion: Towards a new critical theory or towards a new criticism of the theory?»

The objective of this presentation is to expound the preliminary results of theoretical research directed at analyzing the contributions the "new critical theory" makes to the study of justice, work, identity and the different forms of social exclusion. Employing a dialogic perspective in order to reveal the process of the construction of the social theory, I intend to compare the different orientations connected to the theory of recognition, in particular that of Alex Honneth and those of other authors in various disciplines who approach Honneth's theory in order to compliment it, modify it, criticize it, or make an opposite and/or alternative contribution. In this way I will first, show the characteristics most relevant to the perspective of this author, consider the place he gives to work in his theory and analyze the way in which work appears related to the meta-narratives. Second, I will go through different contributions that assume the need to unite the recognition of equality with the recognition of difference, showing also how the analysis of the distinct approaches leads to the questioning of: a. the ways in which work is conceived, b. the theoretical, epistemological, and methodological recourses that researchers habitually employ to define identity and to interpret the sense of the fight in the defense of dignity.

Keywords: dialogic perspective, new critical theory, theory of recognition, meta-narratives, equality, difference.

La formación de un mercado de trabajo: las industrias del vestido en el Madrid de la edad moderna

Victoria López Barahona y José Nieto Sánchez *

Recibido: 15-X-2009

Versión final aceptada: 8-I-2010

Introducción

El ejército de *modistillas* y costureras que poblaba los bulliciosos barrios del Madrid de la Restauración es, sin duda, uno de los tipos urbanos característicos de su sociedad. Más destacadas por los ensayos costumbristas que por la historiografía del trabajo, estas operarias de la industria del vestido componen un sector importante del mercado laboral de la época, no solo por su número, sino también porque en él confluye la variedad de relaciones de producción coexistentes en la industria capitalista del período (trabajo asalariado en fábricas y talleres, a destajo en el propio domicilio —donde ya funciona la máquina de coser—, en domicilios de particulares...).

* Victoria López Barahona y José Nieto Sánchez, calle Olivo, 34, 28580 Ambite (Madrid). Grupo Taller de Historia Social, correo electrónico info@historiasocial.org.

¿Qué procesos hicieron posible el desarrollo de este contingente laboral si tenemos en cuenta que dos siglos antes estas industrias del vestido se desenvolvían en el marco restrictivo, regulado y masculino del sistema gremial? Esta cuestión encierra, en efecto, el gran debate historiográfico de la transición del feudalismo al capitalismo. El presente estudio, sin embargo, solo se propone trazar unas líneas evolutivas provisionales enlazando dos fenómenos concretos: el surgimiento de una nueva industria del vestido en el Madrid moderno y la configuración de un mercado de trabajo a través de esos nuevos canales de instrucción que fueron las escuelas-taller, desarrolladas plenamente en la segunda mitad del siglo XVIII.

Aclaramos que por "industria del vestido" aludimos a la manufactura, a partir de materiales textiles, de ropa de vestir y de casa, lo que atañe a diversos oficios de la confección y sus complementos: sastrería, costura, pasamanería, cordonería, encaje, bordado y calcetería, entre otros.

La amplitud del arco cronológico elegido, de 1561 a 1805, responde a la naturaleza de largo plazo de los procesos analizados. El estudio se apoya en trabajos previos de nuestro equipo de investigación, bibliografía sobre otras ciudades europeas, y aporta datos inéditos procedentes de los fondos del Archivo Histórico Nacional, sección de Consejos Suprimidos, y el Archivo Histórico de Protocolos Notariales de Madrid.

1. Demanda cortesana, estructura productiva y organización del trabajo

El establecimiento de la Corte en Madrid en 1561 atrae a amplios y variopintos grupos sociales. Nobles, clérigos, burócratas, militares, banqueros, grandes mercaderes, embajadores, letrados... se concentran en torno a la figura real, sus órganos de gobierno y su hacienda. Pertenecen a esa minoría privilegiada que acapara tierras e incrementa las detracciones que recaen sobre el excedente generado por los productores del campo (López García, 1998). En el otro extremo de la escala social, un colectivo más numeroso de artesanos, pequeños comerciantes, campesinos empobrecidos del agro madrileño y castellano, buscan oportunidades de empleo en una metrópolis en expansión. El flujo migratorio es tan intenso, que la ciudad pasa de los 90.000 habitantes en 1590 a los 130.000 en 1630 (Carbajo Isla, 1987).

La formación de un mercado de trabajo...

La demanda suntuaria de las elites ejerce el mayor peso sobre la estructura productiva de la ciudad. En lo que concierne a las industrias textiles, la pañería madrileña de raigambre bajomedieval va siendo reemplazada por las lujosas prendas de sastres, calceteros, jubeteros, bordadores o cordoneros. Solo el tejido de lino y de cáñamo sobrevive a la nueva supremacía de los oficios del acabado en el textil madrileño. Estos últimos junto a las manufacturas de lujo y los oficios de la construcción y el mobiliario constituyen lo que en otro lugar hemos llamado *tríada capitalina*, máximos exponentes de la transición de una economía de Villa a una economía de Corte (Nieto Sánchez, 2006).

En Madrid, la industria textil y de confección sigue estructurada en torno a los talleres artesanos. La titularidad de estos talleres —y del oficio— recae en el cabeza de familia, que es dueño de los medios de producción y controla la mano de obra, compuesta por los miembros de la unidad doméstica —esposa, hijos, criados— y los aprendices, que permanecen bajo el techo y la tutela del maestro. A ello se suma la contratación de uno o dos oficiales. Esta industria destaca por su precoz organización corporativa. Los colcheros fueron los primeros en dotarse de unas ordenanzas en 1539, seguidos de los tejedores de lienzo (1540), los calceteros (1541) los pintores (o tintoreros) de sargas (1543), los cordoneros (1549) y los sastres (1550) (Nieto Sánchez, 2006: 132; Zoffo, 1997: 244).

Como cuerpos considerados en la esfera pública, los gremios confieren a sus miembros una identidad cívica vedada a las mujeres. La corporativización de los oficios aparta súbitamente a las madrileñas de industrias como la pasamanería, aún a aquellas que cuentan con décadas de experiencia; pero no del trabajo en el taller ni de su capacidad de transmitirlo o recibirlo por vía hereditaria. Aunque no todos los oficios se organizan corporativamente, no por ello dejan de estar sometidos a la reglamentación municipal y cortesana¹.

La monarquía alienta, por un lado, la incorporación de los artesanos al sistema gremial ya que con ello amplía la base fiscal y mantiene a los trabajadores bajo control. Pero, por otro lado, deja la puerta abierta al trabajo extragremial de amplios colectivos de trabajadores. Al margen de las corporaciones se sitúan, en la escala superior, los

¹ Las trabas puestas a la maestría femenina se pueden ver en el caso de la pasamanera Mariana de Araso. En 1609 tras ejercer durante 28 años, los veedores del gremio la amenazan con la prisión si sigue enseñando el oficio a dos aprendices: Archivo Histórico Nacional (en adelante, AHN), Consejos, lib. 1.200, f. 476.

privilegiados artesanos al servicio del rey, entre los que destacan sastres, bordadores, sombrereros o cordoneros, muchos de ellos de procedencia extranjera; y, en la escala inferior, multitud de mujeres, niños de ambos sexos, minorías étnicas y trabajadores sin cualificación, obligados a buscarse la vida en actividades escasamente retribuidas y susceptibles de ser perseguidas, bien por representar una competencia ilegal a los agremiados, o bien por ser consideradas actividades delictivas. Ello facilita la fragmentación del mercado laboral de acuerdo a criterios de cualificación, género, etnia y oportunidades ocupacionales que ofrece la ciudad.

La diversificación de la estructura productiva se traduce en el aumento de oficios y la especialización dentro de ellos, como veremos más adelante con la *obra de nuevo* y la *obra de viejo* entre los sastres. Sin embargo, no se acompaña de la inversión en mejoras tecnológicas y otros factores que aumenten la productividad. A lo largo de todo el período moderno, la producción se sigue desarrollando mayoritariamente en pequeños talleres descapitalizados, con baja productividad y escasez de materias primas, de los que el erario público extrae los máximos recursos posibles. De hecho, el incremento de la presión fiscal y los problemas intrínsecos de la producción artesanal hacen de los artículos madrileños poco competitivos respecto a los foráneos.

La polarización social, que se intensifica en la capital a lo largo del período se reproduce en el seno de los gremios. En la maestría despunta una elite acaudalada que controla el reparto de las materias primas, acapara los cargos gremiales y se orienta hacia las actividades mercantiles, dando lugar a una cúpula empresarial que nosotros llamamos comerciantes o mercaderes-fabricantes. Por el contrario, en la base corporativa, se incrementa el número de maestros que pierden autonomía e incluso se proletarian. La competencia de los comerciantes-fabricantes, de los productores ilegales y de la introducción masiva de manufacturas foráneas dan la puntilla a un sistema laboral como el madrileño anclado en la tradición. Así, a mediados del siglo XVIII, hallamos un 41,7% de artesanos agremiados que trabaja por cuenta propia y vende su producción, un 43% que, siendo dueño del taller, depende de los encargos de los comerciantes y de otros miembros del oficio, y, por último, un 15,3% que trabaja por un salario en un taller o tienda. Uno de cada cinco no tiene oficiales (Soubeyroux, 1980: 45).

En la confección, la situación crítica de muchos maestros es compartida por el grueso de la oficialía. La caída de los salarios reales y la notable alza de las tasas del examen de acceso a la maestría hacen de

ésta un objetivo inalcanzable. La nula esperanza de convertirse en maestros acaba conformando entre los oficiales una identidad propia, dotándose de asociaciones que sirven de arma de negociación frente a sus patronos. Su mayor desafío proviene de los trabajadores no cualificados —*añeros* y *meseros*—, que contratan los maestros con menos recursos; pero, sobre todo, de las filas femeninas: las esposas, hijas, criadas y trabajadoras domiciliarias, que son empleadas por los maestros y comerciantes-fabricantes por jornales inferiores, como reconocen las *Advertencias para el ejercicio de la Plaza de Alcalde de Casa y Corte*: “vase introduciendo que algunas mujeres acudían a trabajar en casa de Sastres, y sin duda era el jornal menor y mejor lo cosido, mas esto no se lo consintieron los oficiales conjurándose para no acudir a los Maestros que ocupasen mujeres mas que las suyas propias” (AHN, Consejos, lib. 1.420: 189)². En efecto, el maestro no sólo emplea la mano de obra de su esposa, hija o criada, sino también la de otras mujeres externas a las que encarga trabajo. Valga el ejemplo de la madrileña Isabel Rodríguez, soltera, que en 1722 declara que el maestro sastre José Acarro le debe parte de la ropa de munición que le ha hecho (AHPM, prot. 24.791: 79r-80v).

2. Los mercaderes de ropería o la nueva industria del vestir

La sociedad moderna hereda del período bajomedieval dos formas de producción de prendas de vestir, que discurren paralelamente dentro y fuera del mercado. Por un lado, la doméstica, dirigida al autoconsumo, que en el textil y la confección pervive, especialmente en el medio rural. Por otro lado, la producción para el mercado de los talleres sartoriales, que confeccionan la ropa a medida, bajo pedido de un cliente que aporta la tela y los complementos. En el Madrid de finales del siglo XVI, en los inicios de una larga crisis económica, muchas familias dependen del mercado para vestirse y otras comercializan parte de la producción doméstica para obtener ingresos monetarios. Surge, así, una industria sumergida de prendas de vestir que compite con la producción legal de los gremios de la confección. En realidad, la he-

² A nivel europeo, la oposición de los oficiales a las mujeres está ampliamente documentada. Para Alemania, M. Wiesner (1990); y sobre el asociacionismo de los oficiales madrileños, J.A. Nieto Sánchez (1996).

chura de prendas de lienzo se desarrolla en la Villa como un oficio marcadamente femenino y no regulado, y así continúa pese a la reglamentación gremial, que intenta impedir que, en 1588, un grupo de once mujeres compre tejido de lienzo para confeccionar camisas nuevas y venderlas en puestos callejeros (AHN, Consejos, lib. 1.197: 247)³.

Madrid es entonces un mercado en expansión donde se da rápida salida a la producción; pero la nueva regulación de la venta callejera, que la reduce y reordena, pone trabas a un mercado popular —los *baratillos*— que se resiste a ser alterado. No en vano, pese a las normativas en contra, en 1612 la Puerta del Sol sigue comprimiendo una multitud de puestos de distintos géneros, entre los que hay mesas de “ropería vieja y nueva, pregoneros y mujeres que dicen ser cosedoras”. La Sala ordena la renovación del “pregón del baratillo” y el castigo de las infracciones con vergüenza pública —escarpia y argolla se alzan al efecto—, prendiendo a los reincidentes (AHN, Consejos, lib. 1.201: 221)⁴.

En el primer tercio del siglo XVII hay, en efecto, trabajadores extragremiales, entre ellos muchas mujeres, que producen en sus casas o talleres y comercializan en los mercados informales que abundan en la capital. El gremio de sastres toma buena nota del volumen de negocio que mueven la demanda suntuaria y la de las clases populares y, en las primeras décadas del siglo barroco, sus maestros se reparten en dos especialidades, la *obra de nuevo* y la *obra de viejo*. De la primera se encargan los sastres *roperos de nuevo* y se dirige a las clases acomodadas y ascendentes. De la segunda, los *roperos de viejo* o *ropavejeros*, que surten a las clases trabajadoras cuyos jornales no alcanzan al precio de la ropa nueva. Mientras los ropavejeros recomponen ropa usada y la comercializan en tiendas o puestos, los roperos de nuevo revolucionan la confección al elaborar ropa *lista para llevar* y exhibirla en sus tiendas al público, dando paso a una producción estandarizada de menor precio que la hecha a medida, para un público anónimo y más amplio.

Las tiendas de ropería, que se concentran en la calle y plaza Mayor y sus aledaños, suponen una novedad en la corte. Lope de Vega las define como establecimientos donde “se pone a mesa puesta quien a los sastres no aguarda”, situadas en la “calle milagrosa donde, sin tomar

³ En París, sin embargo, las lenceras están organizadas corporativamente. Véase J. Coffin (1994).

⁴ Más información sobre los baratillos, en J. A. Nieto Sánchez (2004).

medidas, visten a tantos”⁵. Acababa de nacer la ropería de nuevo, el *pret-a-porter* de la época. Durante un tiempo, los historiadores han sostenido que esta ropa lista para llevar —o *ready-to-wear clothing*— nació en Inglaterra a finales del XVII. Pero los últimos estudios urbanos apuntan a que la producción, distribución y consumo de esta manufactura estaba muy desarrollada en los mercados de las ciudades de Italia o los Países Bajos en los siglos XVI y XVII (Deceulaer, 2000; Roche, 1989; Belfanti, 1995). Dado que así lo permite la evidencia, podemos añadir que también en Madrid.

La ropería es una industria en auge durante la centuria barroca; no en vano, el Barroco es una cultura de masas basada en la imagen, y la que proyecta el vestido es el signo patente de la posición social del individuo que lo porta. La “democratización” del traje que facilita la ropería de nuevo desdibuja las diferencias estamentales mediante los signos visibles del porte, motivo de preocupación de unos grupos dominantes, celosos de sus privilegios, que promueven las pragmáticas contra el lujo.

La acumulación de capital experimentada por los roperos de nuevo se ve favorecida por los contratos de vestuario militar. Entre 1637 y 1648, las 11 contratas añaden 4.255.574 reales a sus arcas⁶. Estos confeccionistas se acababan de separar del gremio de sastres formando sus propias ordenanzas en 1636⁷. Desde entonces toman el más pomposo título de *gremio de mercaderes de ropería*. Los roperos, organizados, como otros oficios, en sagas familiares con una marcada endotecnia, fabrican y comercian; son mercaderes-fabricantes que controlan las fuentes de materias primas, encargan pedidos a subcontratistas, que a su vez emplean a trabajadores domiciliarios, y venden el producto en sus tiendas. El gremio de los mercaderes de ropería se convierte, de hecho, en un vértice empresarial de las redes del *Verlagssystem* que durante los siglos XVII y XVIII funcionan en la ciudad y su entorno⁸. Según Eugenio Larruga, archivero de la Junta

⁵ La primera cita, en J. A. Maravall (1990: 192). La siguiente, en mismo autor (1986: 688).

⁶ Esta cifra es cinco veces superior al total pagado por 3.308 personas en el impuesto extraordinario de 1625, y supera en un millón la fortuna del regidor más acaudalado de Madrid durante todo el siglo XVII.

⁷ Los roperos de viejo siguieron su ejemplo en 1673 (Del Corral, 1954).

⁸ *Verlagssystem* o *putting out system*, en inglés, lo traducimos aquí como trabajo domiciliario. Es el sistema por el cual el mercader-fabricante entrega las materias primas a una unidad doméstica para que las devuelva trabajadas en plazos concretos y a un precio por pieza.

de Comercio en la década de 1780, los roperos dan trabajo en estas fechas a más de 4.000 personas de ambos sexos dentro de la Corte (Larruga, 1787: 239).

Las palabras de Larruga las confirman las escrituras de los miembros de este gremio (inventarios, poderes, creación de compañías, testamentos, particiones de bienes...). La cifra de trabajadores que apunta tampoco parece errada. Esta documentación notarial revela también que entre las telas que acopian los roperos abundan los paños españoles (Igalada, Béjar, Alcoy, Ajofrín, Sonseca...). Estos mercaderes apoderan a agentes en estos centros pañeros para que compren todos los paños de su consumo, que trabajan los sastres, *oficiales*, aprendices y mancebos en los obradores de los propios roperos o en sus casas (AHPM, prots. 19.139-19.146). Es probable que parte del trabajo de confección se subcontratara con un sastre o una modista de las que proliferan en la Corte, que, a su vez, emplearan a más trabajadores. Sabemos que en 1782, había ropa de un "obrador de mujeres", que se producía "en casa" de los propios roperos (AHPM, prot. 21.604: 72r.-76v), aunque es posible que "casa" se use aquí en su acepción más amplia de empresa o negocio.

Los roperos dirigen sus negocios y no participan, por lo general, directamente en la producción; delegan esta función en los maestros de distintos oficios del vestido, a menudo parientes, a los que contratan. En 1764, la ropera María de Montes cuenta entre sus dependientes con el maestro sastre de 62 años, Francisco Javier Coque, que lleva 25 años trabajando en varias roperías y 8 en la de Montes. También en su nómina está su sobrino, el cotillero Juan de Montes. En su testamento y otros documentos de roperos aparecen *mancebos* y *criadas* de tiendas, *oficiales* y *aprendices de casa*, pero no se alude a oficial.

Al calor del éxito de las roperías, en las calles aledañas se desarrollan bolsas de producción sumergida en manos de una pléyade de modistas, bateras y costureras. El gremio de roperos protesta ante las autoridades porque dichas mujeres venden "públicamente a vista, ciencia y paciencia de los roperos", batas hechas, vestidos completos bien acabados "y sin que les falte requisito para ponérselos y usarlos". No limitándose a eso, también los publicitan poniendo "tablillas en sus balcones pintando en ellas estas piezas y colgándolas en las mismas ventanas" (AHN, Consejos, leg. 464/18: 39)⁹. En esta época triunfan igualmente en la Corte las "escofieteras" o confeccionistas de tocados

⁹ Por estas fechas, las *couturières* parisinas se dotan de ordenanzas formando su propio gremio (Coffin, 1994).

a la francesa, que, junto a modistas y bateras, ofrecen la moda que hace furor especialmente entre las *petimetas*¹⁰.

Esta industria sumergida, invisible en los censos y favorecida por el deterioro de vida de las clases populares, también tiene lugar en las casas de algunos oficiales. Por un lado, atenta contra las ordenanzas gremiales y compite con la producción de sus talleres; pero, por otro lado, se acopla a los intereses de maestros y mercaderes-fabricantes por el potencial de subcontratación y trabajo domiciliario que representan, más barato y estable que el de los levantiscos oficiales en el marco gremial.

3. Industria popular, escuelas-taller y trabajo domiciliario

A mediados del siglo XVIII, la oferta legal de empleo en la Corte, excluido el servicio doméstico, alcanza a menos de 20.000 personas en una población de 150.000 habitantes, lo que provoca la expansión de un sector laboral periférico afectado por el desempleo y el subempleo en trabajos poco estables y escasamente remunerados; situación que también afecta a muchos obreros cualificados. De hecho, se ha calculado que más de un cuarenta por ciento de la población trabajadora de la ciudad en estas fechas es potencialmente indigente (Soubeyroux, 1980). En el Madrid de la Edad Moderna hay, pues, varios factores interrelacionados cuya incidencia oscila al alza: la población, la demanda de manufacturas, el ejército industrial de reserva y, sobre todo con el cambio de dinastía a comienzos del siglo XVIII, las iniciativas estatales y privadas para emplear a dicho ejército laboral en las industrias lideradas por el capital mercantil.

Desde el siglo XVI, los autores que escriben sobre temas económicos y sociales abogan por el empleo industrial del contingente de pobres que afluye a la capital y del no menos numeroso de huérfanos y ancianos indigentes que pueblan los internados asistenciales y correccionales. Las primeras experiencias en este sentido tienen lugar a finales de esa centuria, inspiradas en las obras de Pérez de Herrera. Así, en 1597, el tapicero Pedro Gutiérrez instala ocho telares en el

¹⁰ *Petimetas* y *petimetres* se llaman en la época a las personas muy extremadas en componerse y adictas a la moda. Una buena aproximación al debate sobre el lujo y la moda en la España dieciochesca en Haidt (2000).

Real Colegio de Santa Isabel, donde ocupa a 21 niños. Seis años después, el Colegio acuerda con dos mercaderes la entrega de 24 niñas para los talleres de los maestros pasamaneros. Estas niñas y niños debían pasar un aprendizaje de ocho meses y cinco años de contrato de trabajo. Pero esta iniciativa, amparada por la Corona, fue abandonada por Felipe III (AHN, Clero, leg. 16.305, lib. 1º: 148r-154v). Más continuidad tuvieron las fábricas de mantas llamadas *frazadas*, de muy buena calidad, instaladas en la Casa de los Desamparados (Larruga, 1787: 239).

Los pobres constituyen objeto de escrutinio por parte de moralistas y legisladores. Su clasificación en “verdaderos” y “falsos” legitima la criminalización, a través de las leyes de vagos, de las prácticas relacionadas con su pauperismo (paro, mendicidad, hurto, vagabundaje, prostitución, amancebamiento, amotinamiento, etc.) y permite a las partidas militares y rondas de policía urbana la recogida de pobres para su destierro o destino al ejército, marina u obras públicas, si son varones aptos, y, si son mujeres, al internamiento en el hospicio del Ave María o la Galera, cárcel femenina que funciona desde comienzos del siglo XVII. El empleo útil de estos pobres es la ideología que justifica su reclusión forzosa¹¹. Por ello, en 1691, la fabricante flamenca de encajes e hilo de seda, María de Veny, solicita a la Junta de Comercio que le facilite mujeres “que se hallan en diferentes hospitales de esta Corte, y otras perdidas por falta de empleo” para ponerlas de aprendices durante cuatro años, en que no reciben remuneración, y el resto con “la paga correspondiente a sus obras” (Larruga, 1787: 398).

Con el cambio de dinastía a comienzos del siglo XVIII, se impulsan los programas industriales de empleo de pobres. A cargo de la Hacienda Real se erigen las Reales Fábricas, a similitud de las “manufacturas reunidas” promovidas por el Colbertismo francés, que dan un lustre ilustrado a la imagen de la monarquía. Entre las más importantes se halla la de paños finos de Guadalajara. Aunque al frente de los talleres se pone a costosos maestros extranjeros, el cardado y la hilatura se subcontratan con maestros, que a su vez emplean a las mujeres y niños de ambos sexos de las localidades rurales circundantes, bien reunidos en *escuelas de hilazas* o contratando trabajadoras domiciliarias¹².

Los gobiernos borbónicos fomentan igualmente la instalación de fábricas privadas mediante la concesión de privilegios en forma de

¹¹ El trabajo forzado de las reclusas madrileñas en López Barahona (2009).

¹² Sobre la fábrica, González Enciso (1980); sobre estas escuelas-taller de hilatura, López Barahona (2006).

exenciones de impuestos y subvenciones a sus titulares (*franquicias*). Estas prerrogativas los habilitan para servirse de la mano de obra de los pobres internados o de las mujeres y niños pauperizados que pueblan los barrios madrileños.

En la Corte, son cada vez más los maestros y mercaderes-fabricantes que solicitan estas ayudas y abren *escuelas*. Así se denomina a unos centros cuya producción se dirige al mercado pero que, concebidos como centros de formación profesional, subsumen el trabajo en la enseñanza y justifican de este modo la menor remuneración de la mano de obra. A ellos nos referimos con el término escuelas-taller. En 1755, el matrimonio de bordadores compuesto por Agustín Jansens y Catalina Guelle se centra en la enseñanza de bordados a unas 50 muchachas pobres. Por estas fechas y con idéntico fin surgen otras escuelas-taller como la de Miguel Archer y su mujer Catalina Sanso, volcada a la enseñanza del encaje a niñas pobres (Nieto Sánchez, 2006: 419). El matrimonio Prost, fabricante de guantes, trae maestra de Francia para que varias muchachas aprendan a coserlos y bordarlos y más tarde los trabajen en sus casas (Larruga, 1787: 28).

Los motines populares de 1766 son un acicate para que el gobierno reformista de Carlos III redoble la vigilancia sobre las clases populares, creando nuevos órganos como las Diputaciones de barrio, encargadas de repartir la caridad y fomentar el empleo entre los pobres de su circunscripción. Las obras de Rodríguez de Campomanes, en la década de 1770, sobre la *industria popular* y la *educación de los artesanos* inspiran la creación de las Sociedades Económicas de Amigos del País. En Madrid, esta institución patrocina las *Escuelas Patrióticas*, y las Diputaciones de barrio hacen lo propio con las *Escuelas Gratuitas*. Iniciativas paraestatales que se suman a las ya puestas en marcha por algunos fabricantes¹³.

El único modo de dinamizar la producción textil y hacerla competitiva, dada la insuficiencia de las innovaciones técnicas para incrementar la productividad, se presenta por la vía del aumento exponencial del factor trabajo, su formación profesional y la reducción de sus costes. El Gobierno contempla, para ello, una reorganización del sistema productivo que, entre otras cosas, facilite la incorporación plena al mercado laboral de sectores formalmente excluidos del mismo, especialmente mujeres y niños, pero también trabajadores extragremiales

¹³ Sobre estas *escuelas*, aunque desde un enfoque diferente al aquí adoptado, Moral Roncal (1998), Palma García (1981), Negrín Fajardo (1987), Méndez Vázquez (2005).

y sin cualificación. Esta reorganización laboral y productiva pasa por profundizar en la división sexual del trabajo. Así, sobre la base de unas supuestas capacidades naturales de hombres y mujeres, determinados ramos textiles se consideran mejor adaptados a las manos femeninas, y son los que se engloban en el neologismo *industria popular*. Por ella se entiende la preparación de las materias primas, la hilatura, el tejido, la confección y los “géneros de calle Mayor”, es decir: botonaduras, ojales, cordones y redecillas, pinturas de abanicos, encajes, blondas y puntas; medias y calcetas; listonería y cintas (Rodríguez de Campomanes, 1775: 237).

En una ciudad como Madrid, con su industria bajo control gremial, los esfuerzos se dirigen a convertir muchos de los oficios textiles en industria popular, que es tanto como decir femenina. En el contencioso que en 1775 sostiene el maestro bordador Francisco Tolosa y el resto del oficio, la Sociedad Matritense emite un informe en el que aconseja que el bordado se extienda entre las niñas: “ya porque las mujeres se contentan con menos estipendio, son más fijas de domicilio, tienen menos recursos de industria, el bordado parece más propio de su sexo” (AHN, Consejos, leg. 1.051/18). Con este fin sale a la luz la Real Cédula de 1779, que permite la enseñanza (formal) a mujeres y niñas de todas las “labores y artefactos que son propios de su sexo”. Y con la de 1784 se da un paso más capacitando a las mujeres para el ejercicio libre de dichos oficios, medida con la que se legaliza una situación de hecho: su empleo como asalariadas o destajistas para los talleres textiles artesanos y las fábricas privilegiadas.

Uno de los buques insignia del plan laboral trazado por el despotismo ilustrado es el Montepío de Hilazas, un instrumento en manos de la Sociedad Matritense que se instala en 1779 en la casa de los Desamparados y rápidamente comienza a distribuir lino y algodón para hilar, pagar la hilaza y después comercializarla, preparar la distribución de la lana y enseñar a hilar y tejer a unos 30 niños de la casa. En 1785 proporciona materia prima a unas 700 mujeres, muchas de las cuales terminan por producir por su cuenta y competir con el propio Montepío (De Castro, 1991). Mientras tanto, en el Hospicio de Corte, de los pobres que en 1773 están ocupados en las manufacturas, el 70% trabaja en la confección de géneros textiles; y las reclusas de la Galera hacen la ropa blanca de los hospitales e hilan para la Real Fábrica de Guadalajara (López Barahona, 2009: 187). Los fabricantes privilegiados también se benefician de estos establecimientos. El matrimonio formado por Pedro Chaquet y Margarita Barranguet tiene fábrica de medias de seda en la plazuela de San

Juan, en la que enseñan a varios muchachos de los Desamparados “y a otros hijos de pobres vecinos y huérfanos” (AHN, Consejos, lib. 1.374, pp. 489-491).

En el último tercio del siglo XVIII y comienzos del XIX, proliferan las empresas particulares que combinan las escuelas-taller en régimen de internado y las abiertas. En la de seda que dirige, a sueldo de la Dirección de Rentas, Expolios y Vacantes, el maestro Salvador González en la calle de la Inquisición, trabajan 25 muchachos y 35 muchachas, de éstas cuatro a jornal y el resto internas a cambio de vestuario, cama y comida (Larruga, 1787: 79). Pero la mayoría de las escuelas-taller son externas y se complementan con trabajo domiciliario. También a cargo de la Dirección de Rentas, funciona en la calle de Mira el Río una fábrica de tejidos de lana, cuyas escuelas-taller se ubican en las cercanías de Madrid y da trabajo domiciliario a varios cientos de mujeres en la ciudad. En 1783, los hermanos Gómez de Velasco mantienen para su fábrica de galonería y tejidos de oro y plata a más de 230 personas de ambos sexos. Tomás Ubón, con su fábrica de “medias de seda, de la banda y cordonería”, destinadas al mercado americano, ocupa en 1780 a más de 500 bordadoras (López Barahona, 2004: 67-79).

Incluso los gremios se animan a abrir sus propias escuelas-taller. Los maestros cordoneros forman compañía y, en 1781, establecen una que contempla el trabajo femenino domiciliario y la enseñanza en un local, que también sirve de almacén general del gremio. En 1785 se ha proporcionado aprendizaje a 122 niñas —que han llegado a oficialas— y mantenido a 83 oficiales y oficialas pagados a jornal y a destajo, dependiendo de las necesidades de la corporación (Larruga, 1787: 202-211). De las escuelas-taller comienzan a salir no ya artesanos con un estatuto laboral diferenciado, sino obreros y, sobre todo, obreras, dispuestos a faenar en sus casas por sueldos que rondan los dos reales diarios, equiparables a lo que ganaban treinta años antes los aprendices (Nieto Sánchez, 2006: 440).

Al cierre del siglo, en medio de una aguda crisis, luchan por sobrevivir muchas de las empresas textiles que bajo estas nuevas relaciones laborales funcionan en Madrid. Una próspera es la Francisco García, “fabricante de toda clase de bordados en blanco”, que comercia con varias partes del reino y exporta a América. Su establecimiento ocupa en la ciudad a 164 trabajadoras, 124 en sus casas-talleres, pequeñas unidades donde se afana un número variable de operarias, de 1 a 14. En 1803 hay, además, otras 40 trabajadoras en la sucursal de Getafe, repartidas en siete obradores con cuatro o cinco jóvenes en

cada uno, bordando mantillas al cuidado de una encargada principal que las dirige, nombrada por García (AGS, Consejo Supremo de Hacienda, leg. 315/38).

Son años críticos en los que llega un aluvión de peticiones de franquicias a la Junta de Comercio por parte de los fabricantes¹⁴. Pero no todos son afortunados. Francisco Javier Garrido, tejedor de lino, cáñamo y algodón, ve denegada sus desesperadas peticiones de ayuda. En sus 16 telares, “el pobre artesano hallaba donde tejer las hilazas que a ratos perdidos en las noches de invierno y a su voluntad, había trabajado su familia”, pero ya no puede mantenerlos y ve con dolor cómo se dispersan “unos buscando trabajo dentro y fuera del Pueblo (...) algunos enfermos por la indigencia, muchos muertos por el contagio, y todos sin pan” (AGS, Consejo Supremo de Hacienda, leg. 316). Mayor suerte tuvo la cintera Ana Rodríguez, casada, de 34 años, que se define “fabricanta del arte de la seda”. Tiene instalado un solo telar en la calle de Rodas y va a añadir otro para dar ocupación a su hija adolescente.

4. El magisterio femenino

Ya hemos señalado que la expulsión generalizada de las mujeres del sistema gremial en los albores de la Edad Moderna no implica su abandono de las actividades productivas, sino su relegación a la esfera doméstica bajo tutela masculina. Las artesanas se someten a unas relaciones de producción mediadas por el parentesco. Aunque queda mucho por investigar, los datos disponibles permiten sostener que la esposa del maestro desempeña más funciones en la casa-taller-tienda que las meramente reproductivas, ya que se extienden a su participación productiva en el taller y a la propia enseñanza del oficio a aprendices de ambos sexos. Muchas esposas de maestros eran maestras en sus oficios, pero maestras sin título y capacidad para ejercer independientemente. Lo vimos más arriba con la pasamanera Mariana de Araso, que en 1609 es molestada por el gremio porque tras enviudar sigue regentando el taller y enseñando a dos niños.

Por supuesto, este magisterio *de facto* de las artesanas es invisible en ciertas fuentes documentales, pero presenta continuidad con el he-

¹⁴ La epidemia y el hambre de 1804 en Madrid son responsables del espectacular incremento de defunciones que se produce ese año (11.307 personas), un 90,6% respecto al año anterior. Carbajo Isla (1987: 99).

cho, documentado, de que en la mayor parte de las *escuelas de hilazas* que trabajan para la Real Fábrica de Guadalajara desde sus inicios, regentadas por maestros, son sus esposas quienes están al frente de ellas, y en algunas incluso de titulares (López Barahona, 2006: 5). Lo mismo ocurre con las escuelas-taller que abren los fabricantes privilegiados en la Corte. La que funciona en régimen de internado para la fábrica de seda de Salvador González está a cargo de su esposa, Josefa Font. La mujer del guantero Prost, Isabel, es elogiada como mujer industriosa que “sabe dirigir como conviene a los operarios”. Margarita Barranguet, viuda de Pedro Chaquet, fabricante de medias de seda, enseña a varias muchachas a hilar en su casa.

También sabemos que, en los oficios del vestido, costureras, modistas y otras artesanas del vestido recibían aprendices para completar sus ingresos. De ahí que, para cuando se crearon en Madrid las escuelas-taller de iniciativa estatal en la década de 1770 no sólo funcionaban ya las escuelas de los fabricantes privilegiados, sino también un número no escaso de escuelas llamadas “secretas”, regentadas por una maestra particular. Bárbara Fernández, casada con un cochero, establece la suya en 1756, donde enseña a varias niñas la confección de fajas, calcetas, a coser ropa blanca y a bordar muselina (AHN, Consejos, leg. 860/16). En esa misma década abren escuelas Josefa Bustos en el barrio de Leganitos y la francesa María Juliana Mislin en la calle de León (AHN, Consejos, leg. 1.027/4-6)¹⁵.

La legalización de la enseñanza de oficios “propios de su sexo” a las niñas y el trabajo de las mujeres en ellos no les da derecho, sin embargo, al título de maestras en igualdad de condiciones que sus colegas masculinos, sino sólo al de “maestra de niñas”. Las artesanas pueden ser ya, en el último tercio del siglo XVIII, *aprendizas* y *oficialas* pero no *maestras*. Así, cuando a comienzos de los años ochenta, la peñera María Tineo y la pasamanera María Polonia Bazán solicitan que se aplique la ley y ordenen al gremio que no las molesten por continuar con sus talleres, la Sala de Alcaldes accede a su petición, pero con la condición de que no ejerzan con el título de maestras de “obraje público” sino solo como “maestras de niñas” (López Barahona, 2004: 72-73).

En Madrid, por tanto, coexisten tres tipos de escuelas-taller: públicas, de fabricantes y particulares. Las dos primeras no sólo se con-

¹⁵ Tenemos incluso referencia de una “maestra de niñas” en 1703, en la calle Real del Barquillo: AHPM, prot. 24.786: 80 (declaración de pobre de Francisco Rodríguez).

ciben como centros de formación laboral sino también de adoctrinamiento religioso —las niñas han de aprender el catecismo— y de aprendizaje de los valores de los grupos dominantes —buenas costumbres, obediencia y recato—. Incluso se recomienda que a las niñas se les enseñe a leer si éstas lo solicitan. Son preocupaciones de tipo económico, político e ideológico las que se mezclan en el plan reformista de las escuelas de niñas.

La reglamentación que promueve la Sociedad Matritense, plasmada en la Real Cédula de 11 de mayo de 1783, para las Escuelas Patrióticas y de las Diputaciones se hace extensiva a todas las que funcionan en la Corte, lo que tendrá consecuencias en el colectivo de maestras particulares, formado, como hemos dicho, por costureras, modistas, encajeras y otras artesanas de la industria del vestido. Por ejemplo, por esos años, la modista de la calle de la Montera, que se hace llamar Madama Juana Vicente, tiene abierto un taller-escuela con varias niñas a su cargo. Incluso antes de la creación de las Escuelas Gratuitas y la promulgación de dicho reglamento, las Diputaciones de barrio solicitan a las maestras instaladas en sus circunscripciones que acojan a las niñas pobres que ellos les envíen, subvencionándolas por su enseñanza. Y son estas mujeres, obviamente, las que concurren a los concursos públicos de maestra para las escuelas de las Diputaciones.

El reglamento de las escuelas dispone que las niñas cuyas familias puedan pagar por su enseñanza, seguirán abonando a la maestra lo acostumbrado y “a las pobres se las enseñará de balde”. Porque la idea es, según el fiscal del Consejo de Castilla, que, como no se pueden dar salarios a tantas maestras, éstas conserven sus alumnas de pago y, para las que hayan de enseñar gratis, se las subvencione con, al menos, 750 reales de ayuda de costa anual. Podemos compararlo con los 1.500 reales que ganaría por entonces un oficial con un jornal bajo de 6 reales diarios, trabajando 250 días al año, lo que es alta estimación. Claro que esta cifra es un mínimo que las Diputaciones o la Matritense, en su caso, pueden mejorar.

Otras dos Reales Cédulas vienen a regular el funcionamiento interno de estas escuelas públicas, los cometidos de las maestras, su acceso al oficio y sus remuneraciones. Las condiciones que se exigen a las aspirantes son someterse al preceptivo examen de su pericia técnica —para lo cual se nombran maestras con título de examinadoras—, saber leer, aunque esta condición no siempre se cumple, estar versada en el catecismo y poseer buenos informes de su conducta y la de su marido, si es casada. Aunque de todas las que concurren sólo se elige a

una para la escuela en cuestión, el resto de las examinadas aprobadas adquieren el derecho al título (AHN, Consejos, leg. 856/9).

Una vez elegidas, las maestras de las Diputaciones de barrio, de la Sociedad Matritense y de patricios destacados como el Arzobispo de Toledo, se convierten, en la práctica, en trabajadoras dependientes de la administración y mal pagadas. Por otro lado, a las que ejercen de manera privada se las obliga a pasar el examen y observar el reglamento de las escuelas, pero los títulos llegan con mucho retraso, lo cual las sitúa fuera de la ley y susceptibles de ser denunciadas por las maestras tituladas. En 1792, María de Parga, maestra en el barrio de Amor de Dios, recibe su título tras ocho años de reclamaciones (AHN, Consejos, leg. 1.027/6). Aún en la primera década del siglo XIX abundan las demandas de títulos prometidos pero no entregados.

En lo tocante a las remuneraciones, a pesar de lo que el reglamento señala, no se sigue una norma general, sino que cada Diputación dispone a su arbitrio y para cada caso particular. Normalmente, a las maestras se les paga el alquiler del cuarto que sirve de vivienda-taller, que varía según el barrio, pero el salario monetario es diferente para unas y otras. Así, por ejemplo, en el cuartel de Palacio, de las cuatro maestras que hay, a una se le pagan 840 reales de alquiler al año, y percibe 4 reales diarios; a otra se abonan 660 de alquiler y 3 reales diarios; a la tercera sólo 4 reales diarios y a la cuarta únicamente 3 reales, porque en estos dos últimos casos se eligen a las mismas maestras que ya estaban situadas y “por contener los barrios corto número de pobres”. Sin embargo, en uno de los barrios más pobres de Madrid, la Huerta del Bayo, la maestra tiene asignados sólo 4,5 reales. En el cuartel de Afligidos, una maestra gana 2 reales diarios más la asignación de 750 reales anuales señalados por el reglamento.

Es frecuente que estos acuerdos salariales dejen de cumplirse pasado un tiempo o se incumplan desde el principio, como muestran las numerosas quejas de las maestras ante las autoridades. Josefa Bustos, en junio de 1784, lleva dieciocho meses enseñando en los barrios de Leganitos y El Rosario, pero aduce que la Diputación de Leganitos le ha llenado la escuela de niñas que no pueden pagar y únicamente le asigna 4 reales diarios. Esta queja suscita un enfrentamiento entre ambas Diputaciones que dura ya seis meses. En este tiempo, Josefa no ha cobrado nada, no quieren buscarle cuarto y tampoco ha recibido su título (AHN, Consejos, leg. 1.027/4).

En lo referente a la competencia entre maestras “legales” e “ilegales” según cuenten o no con el título, se producen varios intentos por parte de algunos diputados y maestras públicas de cerrar las escuelas

particulares o "secretas". En 1784, un diputado del barrio de Mira el Río se queja de la competencia que plantea a su escuela gratuita el haberse abierto otras tres sin aprobación. Se envía una inspección y se encuentra con que María Clara Paradela, viuda de 50 años, enseña a 24 niñas a coser, se halla examinada por la maestra de la Diputación, pero no le han dado el título; que Úrsula Rodríguez Miranda, soltera de 54, es una costurera que se mantiene con este oficio y lo que le reportan 6 aprendizas, también está examinada y en espera de recibir el título; que María Pando, soltera, es otra costurera y enseña a unas 12 niñas, en idénticas condiciones que las anteriores, aprobada pero sin título (AHN, Consejos, leg. 1.027/4).

Las maestras que ejercen sin título, a pesar de haber sido examinadas y aprobadas, viven con el temor de verse molestadas y amenazadas con el cierre de sus escuelas, lo que raramente se produce ya que las autoridades son conscientes de que no pueden cubrir toda la enseñanza con los cortos fondos de las Diputaciones. Por otro lado, se vislumbra cierto conflicto de clase en el colectivo de maestras. En 1794 un grupo de ellas, dependientes de las Diputaciones y con el título de examinadoras, solicitan que se amplíe la Real Cédula del 11 de mayo de 1783 a la prohibición de "las maestras particulares" que ejercen sin licencia, y se disponga que las opositoras hayan sido antes ayudantas u oficiales en escuelas gratuitas por tiempo de 2 años, "con información de limpieza de sangre, buena vida y costumbres, y sin nota de infamia o ejercicio de ministerio vil o mecánico", a imitación del Colegio del Noble Arte de Primeras Letras. Además, proponen que no solo se examine la habilidad sino principalmente el "buen porte". La Sala de Alcaldes lo rechaza. Pero aún en 1799, a la piamontesa Gabriela Guaya, agraciada con la licencia para poner escuela pública de niñas y abrir tienda de modista, pide a la Sala que le facilite documento acreditativo de que puede ejercer su maestría para que así "no la molesten las de su clase" mientras encuentra casa adecuada (López Barahona, 2004: 77).

En las primeras décadas del siglo XIX, sin contar las 2.156 hilanderas censadas en 1804, Madrid ya cuenta con un nutrido grupo de costureras, bordadoras, encajeras, modistas, sombrereras, guanteras, calceteras, pasamaneras, cinteras, perfecta y formalmente cualificadas, que han ejercido estos oficios desde su infancia, algunas en las escuelas-taller¹⁶. Este es probablemente el caso de la referida Ana Rodríguez. Su fábrica de pasamanería en la calle de Rodas consiste en un

¹⁶ El censo de 1804, en Nieto Sánchez (2006: 422).

telar y solicita se le concedan las franquicias, como a otros fabricantes de su oficio. Declara que desde los 7 años la dedicaron al tejido de cintas de seda, en el que constantemente ha trabajado "y ganado su jornal en casa de varios maestros fabricantes de esta Corte", y que proyecta aumentar otro telar para ocupar a su hija de 13 años (AGS, Consejo Supremo de Hacienda, leg. 316/44).

Lamentablemente, apenas hay estudios sobre el trabajo femenino en las industrias del vestido para la primera mitad del siglo XIX. No podemos, por ello, trazar una línea de continuidad entre estas trabajadoras y el "ejército de modistillas" que caracteriza el Madrid de la Restauración, cuando "al contingente de obreras de la aguja que bajaban para un intermediario, que les pagaba por pieza, había que añadir aquellas otras que trabajaban para un pequeño patrón, en el taller doméstico, en condiciones más duras que sus compañeras de las fábricas, y, por último, las costureras para casas particulares" (Núñez Orgaz, 1989: 439). Pero, sin duda, estas fueron el resultado de las transformaciones que, a lo largo de los siglos modernos, facilitaron la emergencia de este mercado de trabajo.

Aquí hemos intentado rastrear dicho proceso de transformación enlazando el surgimiento de una nueva industria del vestido, la ropa lista para llevar, con la formación de un contingente laboral cualificado, abundante y de bajo coste, mayoritariamente femenino, mediante la creación de las que hemos llamado escuelas-taller. La reorganización del mercado de trabajo que este proceso implica contempla el reforzamiento de la división del trabajo por líneas de género, en virtud de la cual las mujeres se consideran más idóneas para el desempeño de los oficios textiles, especialmente los de la aguja. De este modo, en el transcurso de dos siglos, éstas pasan de estar *formalmente* excluidas de estos empleos a ser reivindicadas como sus practicantes legítimas, pero no ya bajo el paraguas gremial sino a través de unas relaciones laborales de corte capitalista basadas en la subcontratación y el trabajo a destajo, domiciliario y sobreexplotado. No debe olvidarse que el nacimiento del sistema fabril acabó con muchos pequeños talleres, pero, en su fase inicial, favoreció simultáneamente la expansión de las industrias domésticas (Lis y Soly, 1985: 89).

FUENTES PRIMARIAS

Archivo Histórico Nacional (AHN)

Consejos

Libros: 1.197, 1.200, 1.201, 1.347, 1.420.
Legajos: 464/ 18, 856/9, 860/16, 1.027/4-6, 1.051/18.

Clero

Legajo: 16.305, lib. 1°.

Archivo Histórico de Protocolos de Madrid (AHPM)

Protocolos: 19.139-19.146, 21.604, 24.786, 24.791.

Archivo General de Simancas (AGS)

Consejo Supremo de Hacienda

Legajos: 315/38, 316/44.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Belfanti, C. M. (1995), «Le calze a maglia: moda e innovazione alle origini dell'industria della maglieria (secoli XVI-XVII)», *Società e Storia*, núm. 69, pp. 481-501.
- Carbajo Isla, M. F. (1987), *La población de la villa de Madrid desde finales del siglo XVI hasta mediados del siglo XIX*, Madrid.
- Coffin, J. (1994), «Gender and the guild order: the garment trades in eighteenth-century Paris», *The Journal of Economic History*, vol. 54, núm. 4, pp. 768-793.
- De Castro, C. (1991), «Orden público, política social y manufactura en el Madrid de Carlos III», en S. Madrazo y V. Pinto (coords.), *Madrid en la época moderna: Espacio, sociedad y cultura*, Madrid, pp. 11-25.
- Deceulaer, H. (2000), «Entrepreneurs in the guilds: Ready-to-wear clothing and subcontracting in late Sixteenth- and early Seventeenth-century antwerp», *Textile History*, núm. 31 (2), pp. 133-149.

- Del Corral, J. (1954), «Un pleito gremial madrileño del siglo XVII», *Revista de la Biblioteca, Archivo y Museo del Ayuntamiento de Madrid*, núm. 67, pp. 239-260.
- González Enciso, A. (1980), *Estado e Industria en el siglo XVIII: la Real Fábrica de Guadalajara*, Madrid.
- Haidt, R. (2000), «The name of the clothes: *Petimetras* and the problem of luxury's refinements», *Dieciocho*, núm. 23 (1), pp. 71-75.
- Larruga y Boneta, E. (1787), *Memorias políticas y económicas*, tomo II, Madrid, Imprenta de Benito Cano.
- Lis, C. y Soly, H. (1985), *Pobreza y capitalismo en la Europa preindustrial (1350-1850)*, Madrid.
- López Barahona, V. (2004), *Las trabajadoras madrileñas en la Edad Moderna*, Memoria para la obtención del Diploma de Estudios Avanzados, inédito, Universidad Autónoma de Madrid.
- (2006), «Pobreza, trabajo y control social: las hilanderas de las Reales Fábricas de Guadalajara (1780-1800)», en S. Castillo y P. Oliver (coords.), *Las figuras del desorden. Heterodoxos, proscritos y marginados*, Actas del V Congreso de Historia Social de España, Madrid, anexo en CD.
- (2009), *El cepo y el torno. La reclusión femenina en el Madrid del siglo XVIII*, Madrid.
- López García, J. M. (dir.) (1998), *El impacto de la Corte en Castilla. Madrid y su territorio en la época moderna*, Madrid.
- Maravall, J. A. (1986), *La literatura picaresca desde la historia social (siglos XVI y XVII)*, Madrid.
- (1990), *La cultura del Barroco. Análisis de una estructura histórica*, Barcelona, 5ª ed.
- Méndez Vázquez, J. (2005), «Las escuelas de la Matritense regidas por la Junta de Damas, protomodelos de escuelas de formación profesional para mujeres en la España preindustrial», en C. Flecha García, M. Núñez Gil y M. J. Rebollo Espinosa (eds.), *Mujeres y educación: Saberes, prácticas y discursos en la historia*, Buenos Aires, pp. 331-341.
- Moral Roncal, A. M. (1998), *Gremios e Ilustración en Madrid (1775-1836)*, Madrid.
- Negrín Fajardo, O. (1987), *Educación popular en la España de la segunda mitad del siglo XVIII*, Madrid.
- Nieto Sánchez, J. A. (1996), «Asociación y conflicto laboral en el Madrid del siglo XVIII», en V. López y J. A. Nieto (eds.), *El trabajo en la encrucijada. Artesanos urbanos en la Europa de la Edad Moderna*, Madrid, pp. 248-287.
- (2004), *Historia del Rastro. Orígenes del mercado popular de Madrid, 1750-1905*, Madrid.
- (2006), *Artesanos y mercaderes. Una historia social y económica de Madrid (1450-1850)*, Madrid.
- Núñez Orgaz, A. (1989), «Las modistillas de Madrid, tradición y realidad (1884-1920)», en A. Bahamonde y L. E. Otero Carvajal (eds.), *La sociedad madrileña durante la Restauración, 1876-1931*, Madrid, vol. II, pp. 436-450.

- Palma García, D. (1981), «Las escuelas patrióticas de hilazas creadas en la villa de Madrid durante el reinado de Carlos III», *Anales del Instituto de Estudios Madrileños*, tomo XVIII, pp. 443-455.
- Roche, D. (1989), *La culture des apparences. Une histoire du vêtement. XVII^e-XVIII^e siècle*, París.
- Rodríguez de Campomanes, P. (1774), *Discurso sobre el fomento de la Industria Popular* y (1775), *Discurso sobre la educación popular de los artesanos y su fomento*. Citamos de la edición de GEA, Oviedo, 1991.
- Soubeyroux, J. (1980), «Pauperismo y relaciones sociales en el Madrid del siglo XVIII» (1), *Estudios de Historia Social*, núm. 12-13, pp. 7-227.
- Wiesner, M. (1990), «Guilds, male bonding and women's work in early modern Germany», *Atti delle Settimane di Studi dei Istituto Internazionale di Storia Economica F. Datini*, Prato, pp. 655-669.
- Zofio Llorente, J. C. (1997), *Las culturas del trabajo en Madrid, 1500-1650. Familia, oficio y sociabilidad en el artesanado preindustrial*, Tesis doctoral inédita, Universidad Complutense de Madrid.

Resumen. «La formación de un mercado de trabajo: las industrias del vestido en el Madrid de la edad moderna»

Este artículo rastrea los antecedentes históricos del contingente de modistas y costureras que caracteriza la sociedad madrileña de la Restauración, poniendo atención a dos procesos interrelacionados que se desarrollan a lo largo de los siglos XVII y XVIII en esta ciudad capital. Por un lado, el auge de los oficios de la confección y el surgimiento en su seno de una nueva industria del vestido, la ropa lista para llevar. Por otro lado, la reorganización del mercado de mano de obra que surte a estas industrias; reorganización que contempla el reforzamiento de la división sexual del trabajo, asignando a las mujeres el ejercicio de los oficios textiles, y la gestación de unos cauces formales de instrucción y acceso al mercado de trabajo para este segmento laboral a través de la institucionalización de las escuelas-taller. Las líneas evolutivas de estos procesos se trazan tomando como hitos o puntos de referencia el impacto de la demanda cortesana, la mercantilización de las elites gremiales, la extensión de la industria sumergida de prendas de vestir, la depauperación de las clases populares y los planes de reforma industrial y formativa propugnados por el reformismo borbónico.

Palabras clave: industria del vestido, ropa lista para llevar, trabajo domiciliario, escuelas-taller, modistas, costureras.

Abstract. «The formation of a labor market: clothing trades in Madrid during the modern age»

This article traces the historical background of Madrid society's characteristic contingent of dressmakers and seamstresses during the so-called Restoration period, focusing on two interrelated processes developing throughout the seventeenth and the eighteenth centuries in this cardinal city. On one side, the heyday of the clothing trades and the emergence in the very heart of them of a new costume industry: the ready-to-wear clothing. On the other side, the reorganization of the labor market supplying these industries; a reorganization which witnesses the reinforcement of sexual division at labor, assigning clothing trades to women, and the gestation of official channels of training and access to the labor market for this labor sector by way of the workshops' institutionalization. These processes' evolution can be followed taking the impact of court demand, commercial exploitation of trade union elites, the spreading of costume underground industry, the impoverishment of the working classes and the industrial and formative plans proposed by the Bourbon Reform government as landmarks or references.

Keywords: costume industry, ready-to-wear clothes, home work, workshops, seamstresses, dressmakers.

NOTA DE LECTURA

Mary C. Lacity y Joseph Rottman

Offshore outsourcing of IT work. Client and supplier perspectives
Londres, Palgrave Macmillan, 2008, xvi+274 pp.
ISBN: 978-0-230-52185-8

JUAN JOSÉ CASTILLO *

Este libro forma parte de una colección, editada por Palgrave Macmillan, Tecnología, Trabajo y Globalización. Su capítulo inicial es una presentación resumida de los principales hallazgos de Lacity y Willcoks (2006). El libro organiza su estructura en torno a lo que los autores denominan “curva de aprendizaje de la externalización” [*offshore learning curve*]. Y se construye a partir de un primer capítulo (pp. 1-53) que nos guía a lo largo del resto del texto, con un estilo de escritura y argumentación muy próximo al de las Escuelas de Gestión: repetitivo muchas veces, con abundantes resúmenes y gráficos que recuerdan la información facilitada. Un estilo que es una ventaja en cuanto a claridad y precisión, pero reiterativo y monótono para un lector académico.

Desde el mismísimo principio del libro conocemos el punto de partida de los autores: “La externalización global [*global sourcing*] de la tecnología de la información, IT, es la idea de que el trabajo de la IT puede ser ampliamente distribuido a cualquier sitio en el mundo, hacia la mejor fuente en términos de valor global” (p. 1). Y el trabajo de la IT es principalmente el desarrollo de software y el mantenimiento en cualquiera de sus aspectos.

Y “el fundamento de la investigación” está implícito para los autores en su descripción del número de entrevistas hechas (entre el año 2004 y 2007), los países implicados, los “clientes” y “proveedo-

* Departamento de Sociología III (Estructura Social), Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid. Correo electrónico: jjcastillo@cps.ucm.es.

res" estudiados (para utilizar su terminología), incluyendo cuadros y una breve descripción. Los autores adoptan la metodología del estudio de caso orientado, y por ello buscan más información cualitativa que datos cuantitativos, con el fin de construir su orientación estratégica.

La tesis principal del libro está fundada en la idea de que la evolución de los procesos de externalización, *offshoring*, llevados a cabo por las empresas (donde *offshoring* significa enviar trabajo a otro continente), sigue una "curva de aprendizaje". Esta senda va desde los primeros ensayos de externalización, que tan sólo consideran la reducción de costes, que en muchos casos acaban en fracaso, hasta una fase IV, en su terminología, que conduce a la "institucionalización" de la relación entre empresas, centradas en el valor añadido, un *mundo feliz* donde los intereses de ambos extremos de la cadena se unen.

El libro está fundamentalmente orientado a la formación de directivos, y así se hace explícito a lo largo de todo el texto en muchas ocasiones, a la búsqueda de "implicaciones para la práctica" (p. 230). Lo que es incluso claramente expresado en el capítulo dedicado a la externalización global de servicios compartidos, el caso FIS: "Este caso ofrece lecciones explícitas que pueden proporcionar informaciones significativas para otros ejecutivos que busquen también el crear servicios globales compartidos" (p. 153).

Los capítulos siguientes presentan diferentes momentos en la evolución de la "curva de aprendizaje" en la externalización del trabajo de las tecnologías de la información. El capítulo 2 se dedica al caso de la empresa Biotech, y argumenta que la reducción de costes en salarios (de 65 dólares la hora a 25) como único indicador para la externalización fue una de las razones principales que llevaron al fracaso en esta forma de externalización. Y siguiendo la ya mencionada orientación "práctica", los autores terminan dando "cuatro lecciones generales para los clientes", es decir, las empresas que externalizan (pp. 51, 81-84).

El capítulo 3, el caso Retail, que parte de lo aprendido en un fracaso de 1997, presenta una nueva estrategia que busca una mayor implicación de los "proveedores", buscando la calidad del trabajo, e insistiendo en la creación de redes y en una mayor participación en los equipos. Esta estrategia comienza en el año 2000, y llega a su consolidación en 2007, cuando tuvo lugar la investigación. Al final de la misma, el proveedor indio avanza en la cadena de valor añadido y llega a ser un asesor del "cliente" en lo que concierne a su propia organización del trabajo y en la planificación.

El capítulo 4, "Invirtiendo en capital social", da cuenta de la llegada al final de la curva de aprendizaje, según los autores, con un argumento que se funda en la información y en las conclusiones de este y de varios de los casos presentados. Y es este: una perspectiva estratégica para la externalización *offshoring* debe ser el invertir en capital social en los dos lados de la cadena de subcontratación. De tal modo que "los proveedores jueguen un papel central ayudando a los clientes en la provisión de productos innovadores al mercado, más rápido y más barato que sus competidores" (p. 149).

Una lectura crítica obliga, sin embargo, a destacar que la argumentación de los autores llega aquí a un momento circular, pues estamos, de nuevo, al principio de su curva. Los distintos intereses en conflicto quedan muy explícitos en el capítulo 5: "Denominamos la situación en FIS como el 'pedirle a los empleados que construyan su propia guillotina'" (p. 22). La división internacional del trabajo, la desequilibrada relación de poder entre "cliente" y "proveedor", en el trabajo del conocimiento, en el desarrollo de software, sigue y seguirá estando basada en relaciones de conflicto y competencia, en la distinta participación en los beneficios económicos del producto conjunto: "Si los clientes invierten demasiado en capital social, erosionarán los ahorros de costes" (p. 129). Las relaciones sociales vuelven al primer plano de la explicación de la externalización del trabajo.

Libros recibidos en la Redacción

Ansola, Alberto (2009): *Industria y mercado de trabajo en la comarca de Cabezón de la Sal (Siglo XX)*, Santander, Centro de Estudios Rurales-Universidad de Cantabria.

Antunes, Ricardo; Braga, Ruy (org.) (2009): *Infoproletarios. Degradação real do trabalho virtual*, São Paulo, Brasil, Editorial Boitempo.

Aragón, J. et al. (2009): *Las políticas locales para la integración de los inmigrantes y la participación de los agentes sociales*, Madrid, La Catarata.

Babiano, J. y Fernández Asperilla, A. (2009): *La patria en la maleta. Historia social de la emigración española a Europa*, Madrid, Fundación 1º de Mayo y Ediciones GPS.

Bascuñan Añover, O. (2009): *Campesinos rebeldes. Las luchas del campesinado entre la modernización y la globalización*, Madrid, La Catarata.

Barataria. Revista castellano-manchega de Ciencias Sociales, núm. 10, 2009.

Bérout, Sophie y Bouffartigue, M. Paul (2009): *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?*, París, La Dispute.

Camarero, Luis (coord.) (2009): *La población rural de España. De los desequilibrios a la sostenibilidad social*, Barcelona, Obra Social Fundación-La Caixa

Castillo, S. (ed.) (2009): *Asturias, 1909. Crónicas de un periodista*, Juan José Morato., Gijón, Editorial Laria.

Cazamian, Pierre (2009): *La neuroergonomie*, Burdeos, Éditions Préventique.

"Crisis del trabajo. Trabajo y tiempos", monográfico de *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, núm. 108, 2009.

Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 27, núm. 1 (2009): "La responsabilidad social empresarial en Europa y las corporaciones transnacionales".

Dejours, Christophe y Bége, Florence, (2009): *Trabajo y suicidio*, Madrid, Modus Laborandi.

Dejours, Christophe, (2009): *El desgaste mental en el trabajo*, Madrid, Modus Laborandi.

Dórel-Ferré, Gracia (dir.) (2008): *Vivienda obrera y colonias industriales en la península Ibérica*, Tarrasa, Museo de la Ciencia y la Técnica de Cataluña.

García García, José Luis (coord.) (2009): *Prejubilados españoles. Ajustes y resistencias ante las políticas públicas*, Buenos Aires y Madrid, Miño y Dávila Editores.

Guillén, Mauro F. (2009): *La disciplinada belleza de lo mecánico. El taylorismo y el nacimiento de la arquitectura modernista*, Madrid, Modus Laborandi.

López, V. (2009): *El cepo y el torno. La reclusión femenina en el Madrid del siglo XVIII*, Madrid, Fundamentos.

Papers. Revista de Sociologia, núm. 93, 2009, "Nous reptes en la societat del risc".

Pugliese, Enrico (2009): *L'inchiesta sociale in Italia*, Roma, Carocci Editore

Revenga, R. (2009): *La jornada de ocho horas*. (Estudio preliminar de M.º D. De la Calle) Madrid, Fundación F. Largo Caballero.

Revista Española de Sociología, Federación Española de Sociología, núm. 12, 2009.

Sociologia del Lavoro, Bolonia, núm. 115, 2009, "Lavoro e produzione del valore nell'economia della conoscenza. Criticità e ambivalenze della network culture".

Sirvent García del Valle, E. (2009), *El empleo a tiempo parcial como herramienta para compatibilizar la flexibilidad laboral y la conciliación de la vida personal y laboral*, Madrid, CES.

La Unión Europea en la Encrucijada. Número especial de *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, CC OO, nueva etapa, núm. 13, 2009.

Work, Employment and Society, vol. 23, núm. 4, diciembre 2009, Skills at work, Labour market participation and other articles.

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

Deso suscribirme a *Sociología del Trabajo*

Precio suscripción: 35 euros (IVA incluido)*

Precio número suelto: 15 euros (IVA incluido)*

Forma de pago: • Tarjeta de crédito • Talón
• Domiciliación bancaria • Reembolso

* No incluye gastos fuera de España (pedir información, ya que el precio varía según el país de destino), ni forma de pago contrareembolso (añadir al precio 7,5 euros).

Suscripciones:

Marcial Pons - Agencia de suscripciones
C/ San Sotero, 6. 28037 Madrid

Teléf.: 91 304 33 03

Fax: 91 327 23 67

E-mail: revistas@marcialpons.es

www.marcialpons.es

slopez@marcialpons.es

Nombre y apellidos

Profesión

Calle

Cód. Postal

Población

Provincia

TALÓN ADJUNTO A NOMBRE DE MARCIAL PONS

VISA n.º

AMEX n.º

Fecha caducidad

REEMBOLSO

Fecha

Firma obligatoria

A los colaboradores

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

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

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

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

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

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

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

Cumplida esta apreciación, los artículos son evaluados por, al menos, dos evaluadores externos al Consejo. Con estas evaluaciones, el Consejo procede a enviar los comentarios y sugerencias recibidas, y la estimación final de modificaciones o elaboraciones en su caso, para ser aceptado para publicación. En el caso de modificaciones y alteraciones de calado, el artículo será nuevamente evaluado por dos evaluadores externos y un miembro del Consejo de Redacción, antes de su eventual publicación. Este proceso se lleva a cabo como 'doble ciego'.

La revista acusa recibo del envío de originales a vuelta de correo, comunicando, con posterioridad a los autores los resultados de la evaluación, necesidad de modificaciones, y, en su caso, la eventual aceptación para publicación. Desde la comunicación de las evaluaciones a los autores, la revista envía la aceptación para publicación en un plazo no superior a tres meses, junto con el calendario tentativo de aparición.