

ROLES DE GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS

1. Introducción

El comportamiento diferencial de hombres y mujeres en la pareja es objeto de gran atención por parte de la investigación feminista. Numerosos estudios nos muestran que, aun en los casos en que se vuelven las tornas de las circunstancias materiales (por ejemplo, cuando ellas ganan más que ellos), el comportamiento de mujeres y hombres se sigue ajustando a los roles de género tradicionales. Es este un fenómeno que es importante conocer en toda su amplitud, profundidad y variabilidad.

A la vista de las evidencias, cabe afirmar que la dominación masculina se mantiene en las distintas circunstancias, países y periodos. Estos resultados suscitan mucho interés, sobre todo en ambientes en los que aún nos encontramos en la fase de la negación del problema. En España, cuando aún no se ha superado completamente el debate sobre si las mujeres están discriminadas o no, sobre si existe la violencia de género o no, etc., muchas voces se alzan para decir que el feminismo es algo pasado de moda porque «ya somos iguales». Este negacionismo recurrente es uno de los mecanismos más elementales de resistencia al cambio. En este contexto, es explicable que muchas feministas tiendan a poner el acento en que el problema existe y continúa.

Pero ese debate sobre la permanencia o el cambio del orden sexual, de cuya esterilidad nos advierte Bourdieu en *La dominación masculina*, encierra dos peligros: en primer lugar, es un debate falso en la medida en que también algo cambia y esos cambios son del mayor interés. De hecho, un indicio de cambio es la superación misma de este debate: curiosamente, en los países donde el estatus de las mujeres es más avanzado, como Suecia, la mayoría de los partidos políticos se declaran feministas, lo que indica que reconocen la pervivencia de la dominación patriarcal,

Recibido 15-VI-2011

Versión final aceptada 30-VI-2011

* Instituto de Estudios Fiscales, Avda. Cardenal Herrera Oria, 378, 28035, Madrid. Correo electrónico: maria.pazos@ief.meh.es.

llámenla como la llamen. Los movimientos feministas suecos, por su parte, no necesitan emplearse en constatar la dominación sino que se concentran en avanzar reivindicaciones políticas. Por el contrario, en países con más desigualdad de género prenden más las posturas extremas según las cuales las mujeres estarían invariablemente oprimidas y no podrían integrarse en este mundo androcéntrico, posturas que conducen muchas veces al abandono de las reivindicaciones políticas (la única solución sería el «cambio de paradigma») y a una resistencia reducida a actos individuales, acompañados a veces de la opción por una cierta «guetificación». Estas rupturas heroicas, con ser respetables como opciones personales, exigen sin duda demasiado esfuerzo para un resultado demasiado pequeño y demasiado inseguro (Bourdieu, *op. cit.*).

El segundo peligro del enrocamiento en el debate sobre la permanencia o el cambio, aparte de la pérdida de energías y tiempo, es el de que, a fuerza de insistir en la permanencia, podemos paradójicamente contribuir a presentar lo arbitrario como inevitable, o lo que Bourdieu llama «*naturalización de lo arbitrario*» o «*deshistorización y eternización relativas* de las estructuras de la división sexual y de los principios de división correspondientes». Es decir, una vez más alimentaríamos la imagen de que las mujeres son «diferentes», ergo no hay remedio.

El tema relevante, asumiendo que el patriarcado no es algo «natural» sino una construcción social arbitraria, es el de cuáles son los mecanismos por los que se perpetúa con tal aparente «naturalidad». Y esta pregunta tiene dos apartados diferentes. En primer lugar, cuáles son los elementos que nos impiden despegar del orden establecido y cuáles los elementos potenciadores del cambio. En segundo lugar, cuál es el papel específico de las instituciones y de las políticas públicas (y consecuentemente del presupuesto público) en estos procesos. En todo caso, se trata de comprender la naturaleza misma del fenómeno, distinguiendo cuidadosamente la realidad de la representación engañosa: no podemos olvidar que, en lo que se refiere al comportamiento de las mujeres, se realizan frecuentemente afirmaciones gratuitas disfrazadas de hechos objetivos. Por ello, merece la pena que nos detengamos en algunas de esas afirmaciones y en sus consecuencias. A ello le dedicaremos el siguiente apartado. El apartado 3 trata de descifrar los factores institucionales de permanencia, y en particular el papel del sistema de impuestos y prestaciones, en la configuración del modelo de familia *sustentador masculino* y *esposa dependiente*. Por último, el apartado 4 se dedica a las conclusiones, avanzando la vía de reformas que necesitarían llevarse a cabo en España para avanzar hacia el modelo de sociedad de *personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad*.

2. Algunas interpretaciones sesgadas y sus peligros

Es cierto que las mujeres se someten a situaciones a las que no se someten los hombres y que actúan de forma contraria a sus propios intereses materiales. Sin embargo, la propia descripción del fenómeno se nos ofrece ya contaminada con explicaciones y juicios de valor incorporados. Muchas de estas explicaciones, presentadas con apariencia descriptiva, insis-

ten en que las mujeres son y actúan de tal o cual manera, y lo hacen por tal o cual razón. En primer lugar, se generaliza demasiado; en segundo, se asumen como hechos contrastados esas asunciones sostenidas y repetidas contra toda evidencia. Sustentaremos a continuación esta afirmación a través de algunos ejemplos emblemáticos.

2.1. Cómo «son» las mujeres y qué «quieren» las mujeres: elección y consentimiento

Tanto en el discurso individual como en el que sustenta las políticas públicas, un recurso clave es el de la «libertad de elección». Bonino (2008) lo analiza en la esfera individual (micromachismos), recordándonos cómo Bourdieu calificaba de «patriarcado suave» o «por consenso» el sistema que logra dominar al subordinado haciéndole creer que elige lo que el dominante espera de él. En su versión más burda, las antiguas afirmaciones de que a las mujeres les gusta la situación de desigualdad y segregación. Parecida actitud se deja entrever en el tratamiento «informativo» con dedo acusador de los casos de mujeres que permiten acercarse a sus agresores con órdenes de alejamiento, llegándose a la formulación de que ellas quebrantan dichas órdenes (lo que es de todo punto imposible, puesto que nadie puede quebrantar una orden que no pesa sobre su persona).

Con referencia a las relaciones de pareja, se realizan continuamente afirmaciones de que a las mujeres «les gusta» o «quieren» relaciones desiguales. Se habla de la necesidad, por parte de las mujeres, de mantener en pie el mito de la superioridad masculina, de la necesidad de contar con un hombre «superior», sin cuya condición «el varón perdería atractivos y la mujer perdería al hombre como objeto de amor» (Coria, 1991). Como descripción, y sin caer en generalizaciones (contra las que nos advierte Clara Coria), debemos admitir que muchas mujeres permanecen en situaciones en las que parecen perseguir la satisfacción de sus parejas y olvidar la suya. Y desde luego, en cuanto al dinero, parece que se cavan su propia tumba frecuentemente. Pero ¿debemos concluir por eso que las mujeres prefieren relaciones desiguales en lugar de relaciones igualitarias? ¿O hay factores objetivos que, por sí mismos, serían suficientes para mantenerlas en esas situaciones aunque anhelaran otras? ¿En comparación con qué les gustan?

Un factor clave es la falta de alternativas (y singularmente la falta de hombres disponibles para relaciones igualitarias). Sin pretender suponer mucho sobre el funcionamiento del ser humano, cabe partir de la base de que, al menos por encima del umbral de pobreza, las personas buscan activamente otras satisfacciones aparte de las necesidades materiales básicas. Se olvida a menudo que, como señala Amelia Valcárcel, las mujeres son simplemente seres humanos (por tanto, quizás se les aplique aquello de «no solo de pan vive la mujer»). El amor, el reconocimiento y la valoración por parte del entorno cercano (familia y amistades), la integración social (en el ambiente laboral entre otros), no sentirse solos en el mundo, son factores que los seres humanos buscan. Si esto es así, habrá que tener en cuenta, en primer lugar, las presiones sociales con las que se encuentran las mujeres para permanecer en esas situaciones. Se ha escrito bastante, pero no

lo suficiente, sobre el bajo estatus y la condena social de las mujeres solteras y divorciadas, y mucho más aún de las lesbianas, sobre todo en ambientes atrasados. Las mujeres sin hombres están mal vistas, no podemos olvidarnos.

En segundo lugar, en cuanto al amor, a las mujeres heterosexuales no se les ofrecen en general relaciones igualitarias, y menos en los países, como España, de comportamientos masculinos más tradicionales. Así que, en el caso de que a las mujeres les gustaran las relaciones igualitarias, no parece que tengan muchas oportunidades de ejercitarse en ellas¹. ¿Cómo podríamos entonces saber que «no les gustan»? Por supuesto, podemos adherirnos al dicho de «más vale sola que mal acompañada», pero debemos entender como un comportamiento «humano» y no simplemente «femenino» la búsqueda de pareja por parte de las mujeres (ya sea natural o social el hecho de que la pareja se haya configurado como la forma de amor más frecuente y, según las encuestas, más frecuentemente deseada). Así, resultan comprensibles los comportamientos ante el dinero en la pareja de las mujeres contemporáneas (descritos, por ejemplo, en Díaz Martínez *et al.*, 2005; Dema *et al.*, 2004; Coria, 1991), por muy desesperantes que resulten. Pero existen indicios de que esas mujeres sufren tensiones psicológicas importantes (ver, entre otros, Dema, 2005; Coria, 1996; Freixas, 2005) y de que muchas consiguen abandonar esa posición alienada (por ejemplo, el que la gran mayoría de los divorcios son solicitados por mujeres o la creciente proporción de mujeres profesionales no casadas).

Hay algo en la falta de comprensión de estos procesos que tiene que ver con la no aplicación del mismo rasero, ni de los mismos métodos de análisis, a todo lo que tiene que ver con las mujeres. Este tratamiento diferencial no reconoce las necesidades (humanas) de las mujeres y redundando en su culpabilización. Sucede sistemáticamente que todo lo que sabemos de sociología, de economía, etc., se olvida cuando se trata de analizar los fenómenos relativos a las mujeres. El resultado es que se les exige un comportamiento «ideal», invisibilizando los condicionantes sociales y, en definitiva, haciéndolas a ellas individualmente las únicas responsables de su desvío de ese pretendido comportamiento ideal (ver Celia Amorós sobre la exigencia de responsabilidad a quien no tiene poder).

¿Por qué no evocar el síndrome de Estocolmo para referirse a la dependencia afectiva de las mujeres respecto a los hombres dominadores? La cárcel no sería física en este caso, sino que estaría compuesta por muchos elementos y singularmente por la percepción de la falta de alternativas. La superación de estas trabas, aparte de casos heroicos encomiables, es un proceso colectivo que se encuentra con múltiples obstáculos institucionales, aunque en los países occidentales ya no adoptan la forma de prohibiciones sino otras más sutiles y por ello más invisibles. Por supuesto, hay que contar como parte del proceso colectivo el cambio en la mentalidad de los hombres, que también tiene que venir propiciado por una serie de condiciones sociales.

¹ Entre otras muchas novelas, *El enigma*, de Josefina Aldecoa, describe la frustración de una mujer en busca de una pareja igualitaria.

2.2. La supuesta libertad de elección familiar en las políticas públicas

En política social, el recurso a la «libertad de elección familiar» es la nueva panacea para la división sexual del trabajo, una vez desactivados los argumentos biológicos. Aunque aún quedan discriminaciones explícitas importantes, esta ya no es la única vía por la que las políticas públicas reafirman y potencian la situación de desigualdad entre hombres y mujeres en la pareja. Las formas actuales tienen apariencia de neutralidad; la principal de ellas es la de los derechos sociales *conjuntos*, *transferibles* u *opcionales*. Esta alternativa es relativamente novedosa, pues antiguamente los derechos familiares eran los del titular del cabeza de familia, que además obtenía ventajas fiscales o ayudas sociales por «esposa a cargo». La esposa realizaba todo el trabajo reproductivo pero no era sujeto de derechos. Con la incorporación de las mujeres a la economía formal, se han ido estableciendo estos «derechos familiares» a permisos y prestaciones para el cuidado. Generalmente, estos derechos están disponibles para todas las personas, pero se configuran de tal forma que son las mujeres las que los usan, y con ello siguen cumpliendo sus antiguas funciones aunque «conciiliando». Así, es posible tomarse excedencias para el cuidado de dependientes, ya sean estos familiares o «afines». Esta cláusula de afinidad podría hipotéticamente concretarse en que los hombres se tomaran excedencias para cuidar a sus suegros, pero en la realidad para lo que sirve es para que las mujeres puedan cuidar a los padres de sus maridos además de a los propios.

Pero el ejemplo más ilustrativo de este fenómeno es el de las tendencias a la ampliación de los permisos para el cuidado infantil en Europa por la vía de los llamados «permisos parentales», que consisten en permisos que se pueden tomar indistintamente el padre o la madre, o compartir entre ambos progenitores. Se dice que el Estado no puede interferir en las decisiones de la pareja, presentando así esta «libertad de elección familiar» como un bien absoluto que hay que preservar. La experiencia es que, en la práctica, todos estos derechos conjuntos los «disfrutan» mayormente las mujeres, lo que se justifica como una libre elección suya y asunto terminado. Pero curiosamente, nadie defiende ningún otro derecho conjunto o libertad de elección más que cuando se trata de que las mujeres elijan las tareas de cuidado². ¿Quién se acuerda luego, cuando la mujer ha perdido su inserción y su experiencia laboral, de su derecho a elegir un trabajo de calidad y una vida libre de miseria? Por otro lado, ningún otro derecho de seguridad social es transferible y en ningún otro caso se apela a la libertad de elección. Una vez más se aplica, en lo que respecta a las mujeres, una excepcionalidad que no tiene en cuenta las circunstancias. Paradójicamen-

² Una mirada atenta al diseño de estas prestaciones desvela este fenómeno. En Francia, por ejemplo, La prestación llamada «complemento de libre elección de actividad» (CLCA) se percibe cuando se decide abandonar total o parcialmente la actividad remunerada para cuidar a un niño, y el «complemento opcional de libre elección de actividad» (COLCA) cuando la interrupción es total y son 3 niños. Otro complemento, llamado de «libre elección de forma de cuidado infantil» se percibe cuando se renuncia a la educación infantil pública.

te, la libertad es invocada para apoyar políticas que mantienen la situación de dependencia.

Esta supuesta elección familiar es un proceso al que mujeres y hombres no acuden con las mismas posibilidades. Por ejemplo, la configuración de los permisos parentales como derechos conjuntos se alía con las presiones sociales e individuales que reciben las mujeres para asumir el rol de cuidadoras en exclusividad. La explicación de que son las mujeres las que quieren acaparar los permisos la ofrecen sistemáticamente los hombres españoles que se jactan de compartir las tareas cuando se les pregunta cómo concuerda eso con no haber disfrutado en ningún caso del permiso de maternidad (cuya titularidad es de las mujeres pero del que estas pueden pasar a los hombres hasta 10 semanas) y con que sea su esposa la que se toma excedencias, tiempos parciales, etc., independientemente del tipo de trabajo de una y otro. Y muchas mujeres también declaran que están contentas con ser ellas las que se toman los permisos conjuntos. Pero, una vez más, hay que considerar cuándo se les pregunta a las mujeres, qué mecanismos les presionan para su comportamiento y qué alternativas se les ofrecen.

En Suecia, donde el permiso de maternidad se sustituyó en 1974 por un permiso parental aparentemente igualitario, pero transferible, existen muchos estudios donde se revela que el reparto del permiso parental es el resultado de una negociación dentro de la pareja, en el que los hombres toman más parte cuanto más capacidad de negociación tiene la mujer, y esa capacidad depende de una serie de variables socioeconómicas (Castro y Pazos, 2008).

Finalmente, estudios comparados sobre distintos modelos de sociedad muestran que la negociación dentro de la pareja es diferente en los distintos países. Por ejemplo, Brodmann, Esping-Andersen y Güell (2007) comparan la influencia del comportamiento masculino en las decisiones de las mujeres de tener un segundo hijo en España y en Dinamarca, observan distintos patrones y concluyen que, todo lo demás igual, las mujeres españolas tienen mucha más dificultad que las danesas para convencer a sus parejas de que se impliquen en el cuidado.

En resumen, la permanencia de las mujeres en situaciones de desigualdad tiene muchos factores explicativos. Entre ellos se encuentra, por supuesto, la socialización, el aprendizaje y, en definitiva, la interiorización de su inferioridad (lo que Bourdieu llama «violencia simbólica escrita en el cuerpo de las mujeres»), pero esa configuración no es inamovible. Aunque es humano intentar conformarse con la vida que se lleva, la realidad va cambiando cuando las mujeres tienen alternativas, no solamente materiales o individuales sino también sociales. A este respecto podemos evocar la teoría feminista de la masa crítica, utilizada para la representación política: las individualidades aisladas no son suficientes.

En todas las etapas históricas ha habido mujeres que han roto heroicamente con el orden patriarcal y han potenciado así el avance de las demás, pero las grandes transformaciones se operan a través de procesos sociales colectivos y del efecto de los derechos conquistados en esos procesos. ¿A cuántas de nosotras no nos habrá dicho nuestra madre: «hija mía, estudia mucho, que no tengas que depender de un hombre»? El acceso a la educación de las mujeres, masivamente aprovechado con muy

buena nota, es el primer gran logro que ha transformado el panorama mundial (OCDE, 2007). El acceso al trabajo remunerado en la economía formal es el segundo gran cambio irreversible. Y hay muchos más cambios, habidos y por conquistar. La situación no es la misma para nosotras que para nuestras abuelas, ni es la misma para las suecas que para las marroquíes. Estudiemos pues las diferencias y los factores que han influido en las transformaciones, para comprenderlos y seguir así avanzando por el camino de la liberación.

3. Factores institucionales de permanencia y de cambio: el papel de las políticas públicas

Históricamente, el recurso más contundente para someter a las mujeres a una posición subordinada respecto a los hombres dentro de la familia ha sido la fuerza de la ley. Curiosamente, se decía que la diferencia de posición era «natural» o «biológica» pero, por si acaso, esa naturalidad se reforzaba convenientemente por leyes coercitivas para prevenir toda desviación. También se decía que lo que pasaba en el interior de la familia era un asunto privado, pero las leyes lo regulaban con todo detalle. Sin detenernos mucho en esta etapa ya superada en los países occidentales, recordemos que hasta las reformas de la década de 1970 las mujeres casadas españolas no podían divorciarse, ni cambiar de domicilio, ni decidir el número de hijos, ni aceptar un trabajo y por supuesto estaban incapacitadas para cualquier operación con dinero sin permiso del marido.

Las mujeres han conquistado el acceso a la educación y al trabajo asalariado, al divorcio, a los anticonceptivos y al aborto; así como la igualdad ante el código civil. Estamos en la etapa que se ha calificado como de la «igualdad formal» o también, impropriamente, de la «igualdad ante la ley». Sin embargo, a la vista está que la igualdad de oportunidades, tanto en el ámbito privado como en el público, está lejos de conseguirse. ¿De dónde vienen esas desigualdades? Una explicación, descartada la biológica, podría ser que la desigualdad está arraigada en la sociedad y que se transmite de generación en generación a través de las personas y de las estructuras privadas en una especie de inercia del pasado o, lo que es peor, por una tendencia incorregible a la desigualdad. Según esta explicación, las políticas públicas (la ley) serían ya neutrales, aunque se acepta que deberían pasar de la neutralidad a la *acción positiva* para compensar la desigualdad que, siempre según esta óptica, emanaría de la propia sociedad. Esta visión, que ha primado durante las últimas décadas, ignora que las leyes nunca son neutrales sino que reflejan, a la vez que potencian, unas determinadas (y no otras) estructuras sociales, normas y valores prevalentes en la sociedad, aunque estas normas estén implícitas y no se reconozca su existencia. Las leyes, las políticas públicas, otorgan unos u otros derechos, potencian unos u otros comportamientos. Las leyes cambian según la sociedad lo demanda y, a la vez, el cambio de las leyes impulsa y multiplica esos vectores de cambio social. Esta regla elemental se ve muy clara si pensamos en reformas españolas recientes como la ley sobre el tabaco, la ley sobre los matrimonios homosexuales, las nuevas normas de

tráfico, etc.; e igualmente se aplica a todas las leyes que afectan al comportamiento de hombres y mujeres.

3.1. Instituciones y leyes educativas

Podríamos resumir el papel del sistema educativo en la transmisión de roles de género en dos factores: 1) el fomento de distintas actividades (educativas y recreativas) en niños y niñas y 2) la orientación curricular diferencial, que enfoca a las mujeres hacia especialidades de letras y profesiones llamadas femeninas, mientras que a los hombres se les potencian las especialidades de ciencias y las profesiones llamadas masculinas.

La necesidad de la transversalidad se ve aquí más clara que en otros campos si cabe: el Instituto de la Mujer lanza por Navidad un anuncio dirigido a los padres para que no hagan diferenciación entre sus hijos e hijas a la hora de comprar los juguetes. Sin embargo, en la educación reglada no se presta suficiente atención específica a la necesidad de que las actividades y las elecciones curriculares no se diferencien por sexos. En la Ley Orgánica 2/2006 de Educación no figuran estos objetivos explícitamente. El capítulo I del título II (Equidad en la Educación) se denomina «Alumnado con necesidad específica de apoyo educativo» y el capítulo II del mismo título: «Compensación de las desigualdades en educación». Pues bien, ni en estos capítulos ni en todo el título II se trata en ningún momento de la desigualdad de género. Por otro lado, entre los objetivos de la educación secundaria figura (Art. 23. c) «Valorar y respetar la diferencia de sexos y la igualdad de derechos y oportunidades entre ellos. Rechazar los estereotipos que supongan discriminación entre hombres y mujeres». Aparte de preguntarse en qué se concretará eso de «valorar la diferencia de sexos» en un adolescente, y más preocupantemente aún en una adolescente, cabe también preguntarse si es que hay estereotipos que no suponen discriminación y por tanto no deben ser rechazados. ¿No sería mejor «respetar las diferencias entre las personas y la igualdad entre los sexos, así como rechazar todos los estereotipos»? Además de estar más claro sería más corto como enunciado.

Las estadísticas de educación tampoco parecen haber integrado estas preocupaciones. El Sistema Estatal de Indicadores de la Educación (en <http://www.mec.es/mecd/jsp/plantilla.jsp?id=317&area=estadisticas>) es una magnífica fuente para conocer el panorama educativo en España y sus resultados, excepto que ignora la necesidad de que el sistema educativo revierta la desigualdad de género. Por ejemplo, en el capítulo de «Adquisición de actitudes y valores», que se traduce en «Manifestación de conductas en los alumnos», no hay nada sobre actitudes relacionadas con el género. Tampoco se atiende al problema de las expectativas de especialización diferenciales (se pone únicamente el acento en las expectativas de nivel máximo de estudios) ni a contenidos relacionados ni a la atención especial a las alumnas para potenciar sus habilidades técnicas y el gusto por estas opciones. Tampoco hay encuestas ni estudios específicos (a nivel estatal al menos) sobre si se sigue impulsando que las niñas jueguen con juguetes distintos de los niños en la educación infantil y prima-

ria, ni sobre la persistente segregación de las actividades deportivas, aun las que no tienen nada que ver con la complejidad física.

Es cierto que se va prestando algo de atención a la igualdad en la educación. Se realizan actuaciones puntuales, generalmente auspiciadas por los organismos específicos de igualdad, pero se trata de actuaciones fuera de la actividad regular y con un presupuesto simbólico. Tienen, pues, un alcance muy limitado de cara a cambiar el rumbo del sistema en su conjunto. Por ejemplo, un solo anuncio por Navidad sobre juguetes igualitarios (que se pasa un número de veces ridículo en comparación con cualquier campaña de las de verdad) está bien, pero ¿qué mueve eso la realidad? Si de verdad se quiere fomentar los juguetes igualitarios, hay que dedicar presupuesto a esta y a otras acciones (como la formación de profesores), emitir directrices y vigilar que se cumplan.

En resumen, enfocar la política educativa hacia la igualdad exige explicitar el objetivo de respetar las *diferencias entre las personas* y la *igualdad entre los sexos*. Ello conlleva explicitar que los juegos y materiales educativos no deben diferenciarse por sexo; potenciar las habilidades de trabajo doméstico en los alumnos y las habilidades técnicas en las alumnas; y potenciar la orientación curricular y profesional de las alumnas hacia las ramas técnicas y científicas. La escuela es una pieza clave de las políticas públicas, pues las expectativas son muy importantes. Si la expectativa es de diferencia, la realidad será de diferencia.

3.2. Otros instrumentos de transmisión de roles de género: medios de comunicación, moda, deportes

Hay muchas evidencias del papel de los medios de comunicación, incluidos los públicos, en la transmisión de la desigualdad de género (ver, por ejemplo, López Díez, 2005). La moda es otro elemento diferenciador que también se favorece con el presupuesto público y tiene catastróficas consecuencias para la autoestima y para la salud de las mujeres. Hay que prestar especial atención a nuevas plagas como las operaciones de cirugía estética no reparadora o la anorexia, que resultan difíciles de imaginar sin la intervención activa de «la industria de la moda» (apoyada y legitimada desde el poder) y de los medios de comunicación públicos. La extensión de estos fenómenos, y la pasividad de las autoridades, está relacionada con el bajo estatus de las mujeres. Recientemente, se ha empezado a suscitar en España el debate sobre la anorexia y las condiciones que deberían ponerse a la industria. También se está debatiendo sobre los contenidos en los medios de comunicación. Buenas señales, aún incipientes, de que podría estar empezándose a tomar en serio este problema.

La exclusión de las mujeres del deporte se realiza de diversas maneras, desde la prohibición expresa de su realización a la segregación, unida a la no potenciación en las escuelas y a la falta de apoyo al deporte femenino en general. Así, no solamente se priva a las mujeres de los efectos beneficiosos del deporte sino que se las excluye socialmente. El deporte exclusivamente masculino, y particularmente el fútbol masculino (llamado fútbol), es un vehículo de formación del rol masculino dominan-

te (y de muchos fenómenos de violencia asociados). Todo ello se apoya con dinero público, tanto con inyecciones directas de dinero como a través de la televisión y la radio públicas. El acaparamiento de los medios públicos por parte del deporte masculino es mucho mayor en los países con mayor desigualdad de género como España (en comparación con otros países europeos). Queda mucho por andar, tanto desde el punto de vista de la regulación como por lo que se refiere a la orientación del presupuesto público.

En resumen, en la escuela primaria las niñas aprenden su papel supuestamente «natural» jugando a muñecas y casitas, mientras los niños juegan a camiones, mecanos y balones. O sea, las niñas aprenden trabajo doméstico y de cuidado, mientras los niños aprenden profesiones técnicas y deporte. En la escuela secundaria, a las alumnas se las orienta a actividades y a profesiones «femeninas», mientras que a los alumnos se les potencia el deporte y las profesiones «masculinas». Y todo ello se refuerza con la moda, las instituciones religiosas, las actividades culturales segregadas, etc, subvencionadas y promovidas desde los poderes públicos. Los medios de comunicación, en lugar de contrarrestar la ideología tradicional, la consolidan y aumentan sus efectos. Pero esto no es todo. Veamos cómo las políticas sociales también refuerzan este modelo de división sexual del trabajo y los correspondientes roles de género.

3.3. Políticas familiares y modelos de sociedad: incentivos a la división del trabajo

Las políticas públicas actúan sobre la población por dos vías diferentes: en primer lugar directamente para conseguir un objetivo preciso. Por ejemplo, las prestaciones de desempleo están dirigidas a mantener el nivel de vida de los desempleados y permitirles reinsertarse adecuadamente en el mercado de trabajo sin caer en la exclusión social; las ayudas de asistencia social pretenden ayudar a las personas necesitadas para que salgan de la pobreza, etc. En segundo lugar, las políticas públicas proporcionan incentivos a determinados comportamientos económicos en las personas o entidades, sean estos incentivos directamente pretendidos o no. Por ejemplo, los impuestos, cuyo fin directo es recaudar fondos, pueden fomentar la incorporación de las mujeres casadas al trabajo asalariado o su retirada, así como un tipo u otro de trabajo (regular o irregular), jornada, etc., aunque no fuera ese el fin perseguido. Es importante tener en cuenta, pues, los efectos directos e indirectos de cada medida, así como los efectos a corto y a largo plazo (perspectiva del ciclo vital).

La política familiar (conjunto de regulaciones de impuestos y prestaciones relacionadas con la vida privada de las personas), según la estructura que tenga, puede favorecer un determinado modelo de sociedad u otro diferente. En su origen, los sistemas de seguridad social y los sistemas impositivos surgieron en sociedades donde la idea de familia que se pretendía favorecer era la de un sustentador masculino dedicado al trabajo asalariado y una esposa dependiente económicamente dedicada a las tareas del hogar. Así, en la seguridad social, de la nómina del «trabajador» se detraen las co-

tizaciones por las que este adquiere derechos propios para cubrir los riesgos de situaciones que lo puedan llevar a la pérdida de su salario, que son fundamentalmente desempleo, enfermedad, invalidez y vejez. La mujer del trabajador no adquiere derechos que la protejan del riesgo de pobreza ante una pérdida de su medio de vida, como es el caso de separación (que desde luego podrá estar agravado por el resto de las contingencias de las que el trabajador sí está protegido: enfermedad, invalidez, vejez). Así que un ama de casa tiene buenas razones económicas para continuar en el matrimonio. Antes, además, era declarada prófuga. Ahora puede irse pero sigue quedándose sin recursos. En caso de muerte del «trabajador», a su viuda se le concede una precaria pensión de viudedad, por supuesto con la condición de no volver a casarse (salvo excepciones).

Según han ido incorporándose las mujeres al trabajo asalariado, y posteriormente con la declaración de igualdad en la Constitución y la Directiva Europea 79/7 CEE, han ido cambiando algunas cosas. En cuanto al lenguaje, se han ido sustituyendo los términos «hombres», «mujeres» y «esposas» por «trabajador» y «cónyuge»; y toda la terminología se ha remitido al masculino genérico. Por ejemplo, el antiguo régimen de «Empleadas de Hogar» se llama ahora de «Empleados de Hogar», aunque sus «afiliados» son mujeres en un 85%. La pensión de viudedad, que era solamente para mujeres en general y para hombres que demostraran su incapacidad y falta de medios, se ha generalizado y ahora son todos «viudos» (aunque un 93% de los «viudos» son en la práctica viudas). En realidad las dos adaptaciones más importantes en este sentido (aparte de las relacionadas con el cuidado) han sido la extensión de la pensión de viudedad a los hombres (ver una crítica de esta reforma en Pazos, 2006) y la supresión de la prestación por cónyuge a cargo. Así pues, el sistema parece totalmente individualizado y neutro. Sin embargo, las desigualdades persisten (por ejemplo, el Régimen Especial de Empleados de Hogar está excluido de algunas prestaciones básicas como la de enfermedad, que solamente empieza a cobrarse desde el día 28; o la de desempleo; además de ser una profesión no amparada por el Estatuto de los Trabajadores). También persiste el desincentivo a la participación en la economía formal de las mujeres casadas proporcionado por la pensión de viudedad (Alonso y Pazos, 2010). De especial importancia es cómo se han incorporado al sistema las necesidades de cuidado de hijos y dependientes, lo que veremos más adelante en este mismo apartado.

El sistema de impuestos personales (IRPF) también se creó pensando en el mismo modelo de trabajador masculino y esposa dependiente. Por supuesto, la relación con las autoridades tributarias estaba a cargo del cabeza de familia, llamado «contribuyente», que se beneficiaba de «deducciones por cónyuge e hijos a cargo» (y, antes de la reforma de 1978 se hablaba de «esposa del contribuyente», cuyos ingresos se atribuían al marido a menos que estuviera incapacitado). En la tributación conjunta, el salario de la mujer se añade al del marido como si fuera un aumento de sueldo de este. Esta acumulación de rentas hace que (al ser el impuesto progresivo) el salario de la mujer se grave al tipo marginal del marido. En consecuencia, cuando una mujer casada se plantea salir a trabajar fuera de casa se encuentra con que, en la práctica, puede tener que pagar un porcentaje importante de su

suelo en concepto de impuestos³ (es decir, su salario se ve gravado con altos tipos impositivos efectivos). Esto, unido al coste de oportunidad del trabajo doméstico, la incitará a quedarse en el hogar. Este mecanismo se da aunque no haya hijos. Si hay niños o dependientes que cuidar, el coste de oportunidad del trabajo doméstico será mayor y, por tanto, los desincentivos al trabajo asalariado serán mayores (para un análisis más detallado de la tributación conjunta, véase Medialdea y Pazos, 2011).

Para comprender la situación descrita en los párrafos anteriores, hay que tener presente que los sistemas de seguridad social se diseñaron cuando aún no se les reconocía a las mujeres su existencia como personas adultas independientes. En España, por ejemplo, la Ley de Bases de la Seguridad Social data de 1963. Por su parte, el IRPF actual, que se configura con la ley de reforma de 1978, hace pocas modificaciones en el tratamiento familiar respecto a la situación anterior. Si la sociedad se adecuara a ese único modelo familiar de *sustentador masculino y esposa dependiente* (lo que ya en aquellos años no sucedía totalmente), no habría ninguna contradicción. La regulación tradicional de seguridad social e IRPF es consistente incluso con una sociedad donde, aparte de familias tipo *sustentador masculino y esposa dependiente* (con o sin hijos), hubiera un cierto sector de solteros y solteras sin hijos (las solteras son ya perfectamente equiparables a los solteros en cuanto a regulación de seguridad social y de IRPF). Pero el asunto es más complicado porque ahora hay muchas mujeres casadas que no son solamente esposas sino que trabajan fuera de casa, y además tienen (o pretenderían tener) niños, lo que crea nuevas necesidades, ya que las mujeres se resisten a abandonar sus puestos de trabajo y, si lo hacen y luego se divorcian, quedan desprotegidas porque no han acumulado cotizaciones. Es más, algunas personas se divorcian o no se casan, y a pesar de ello tienen niños, lo que crea un nuevo tipo de familia que no estaba previsto. Más aun, ahora resulta que hay matrimonios que no tienen ni piensan tener niños, lo que tampoco entra en los cálculos. En realidad, lo único que estaba previsto era un modelo de familia patriarcal «pura». Todas las demás situaciones eran ignoradas, y por tanto desprotegidas, lo que era coherente con la prohibición del divorcio, la penalización de las madres solteras, etc. A las mujeres, en el modelo tradicional, se les ofrecen dos vías expeditas: la soledad o la dependencia. Ahora se les han abierto otras posibilidades en teoría, pero no son muy asequibles en la práctica.

El sistema ha ido incorporando la existencia de niños fuera de la familia tradicional mediante las llamadas políticas de conciliación. Estas están formadas por permisos de maternidad y parentales, excedencias para el cuidado, regulaciones de tiempo parcial y flexibilidad de jornada. Todos estos mecanismos facilitan a las mujeres asalariadas el abandono de su puesto de trabajo, temporal o parcialmente, para dedicarse al cuidado. Formalmente, excepto los permisos de maternidad y paternidad, estos recursos

³ Hasta la sentencia del TC de 1989, los matrimonios estaban obligados a tributar conjuntamente. Desde esa fecha la tributación conjunta es opcional, pero se han articulado otros mecanismos que hacen que muchos matrimonios sigan declarando conjuntamente, sobre todo cuando el salario de la mujer es bajo y el del marido es alto, con lo que los efectos se mantienen en gran parte.

están disponibles igualmente para hombres y para mujeres. Además, los progenitores pueden repartirse «libremente» los periodos de disfrute. Toman así la apariencia de neutralidad frente al género, y además ofrecen a las familias la libertad de elección. A ello se añade el Título IV de la ley de igualdad (artículo 39), que estipula que «los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio». ¿Qué más se puede pedir? Sin embargo, la realidad es algo más complicada.

En la realidad, cuando nace un niño en España, lo primero que se encuentra una pareja es que a la madre la seguridad social le da 16 semanas (seis de ellas obligatorias) y al padre le da dos semanas voluntarias. Bien es cierto que la mujer puede pasarle al hombre hasta 10 semanas de sus 16, pero el mensaje que recibe es que son suyas. Este mensaje se une a todo el aprendizaje y a todas las presiones sociales, y generalmente a la falta de disposición para recibir esa cesión por parte del padre, a su vez afectado por su aprendizaje, sus presiones sociales y sus intereses materiales. Los periodos están bien calculados: aparentemente, al padre se le da la posibilidad de cuidar, mientras que a la madre se le da la posibilidad de recuperarse del parto y de ejercer la lactancia materna en el caso de que ella lo decida. Sin embargo, esta desigualdad de trato instaura la diferencia entre él y ella en la consideración relativa de la familia y el trabajo en un momento crucial para el establecimiento de roles diferenciados respecto al cuidado. El asunto continúa con los permisos conjuntos, empezando por las semanas de lactancia pagadas por la empresa y continuando por los periodos de excedencias y tiempo parcial, que no estarán pagados aunque sí parcialmente reconocidos como cotizados para ciertas contingencias y con derecho a reserva del puesto de trabajo. Todos estos permisos se los tomará ella con gran probabilidad: la experiencia de otros países demuestra que son las mujeres las que disfrutan la práctica totalidad de los permisos conjuntos (Comisión Europea, 2004; Castro y Pazos, 2008). Los hombres se toman, en general, la parte de sus permisos que son exclusiva e intransferiblemente suyos y están bien pagados, lo que en España se concreta en 13 días pagados por la seguridad social y otros dos a cargo de la empresa.

Este sistema, se dice, permite a muchas mujeres mantener un pie en el mercado de trabajo. Pero visto de otra manera, si consideramos que ya tenían los dos, es sacar uno. Y considerando la precariedad, las tasas de temporalidad femenina y la existencia de una mano de obra masculina más disponible, sacar uno los coloca en una posición inestable muy difícil de mantener. Las protecciones contra el despido y las consideraciones de los periodos de cuidado como cotizados no compensan las consecuencias que les acarrea este abandono diferencial del mercado de trabajo: ni la protección contra el despido es eterna, ni los periodos reconocidos como cotizados son todos ni para todas las contingencias (por ejemplo, no valen para la prestación por desempleo, que es el peligro más patente que corren estas mujeres). Estas medidas, además, no protegen a las mujeres que no tienen contratos fijos. Finalmente, este sistema no solamente acarrea consecuencias negativas a las mujeres que se «benefician», sino a todas las mujeres, pues los empresarios lo tendrán en cuenta a la hora de decidir contratar a

un hombre o a una mujer, y a la hora de situarlos en un puesto de responsabilidad. Es lo que se llama «discriminación estadística» (Thoursie, 2008).

Frente a esta «estrategia de compensación por los cuidados» (Sainsbury, 1999), está la estrategia de «conciliación en igualdad». Con una implicación de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados al 50%, y una buena red de servicios de educación infantil, las mujeres no se verían perjudicadas en su vida personal y profesional. Los niños se beneficiarían del cuidado de sus papás y de sus mamás y aprenderían desde el principio la igualdad de roles en la familia, primer lugar de aprendizaje de la desigualdad actualmente. La implicación de los hombres en el cuidado puede favorecerse a través de las políticas públicas con medidas muy concretas, entre las que destaca el establecimiento de permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles⁴. Para ello es necesario imaginar un modelo de sociedad de *personas sustentadoras/cuidadoras individuales en igualdad*. Este modelo de políticas públicas, y no los parches adheridos al modelo tradicional, es el único que permite a las mujeres no tener que elegir entre vida profesional y vida familiar.

3.4. La huelga de fecundidad: ¿elección entre trabajo asalariado y maternidad?

El gran cambio en la configuración social producido por la incorporación masiva de las mujeres a la educación y al trabajo asalariado ha venido acompañado de un descenso generalizado de las tasas de fecundidad. España, en particular, es el país europeo donde el descenso de la tasa de fecundidad ha sido más dramático, situándose actualmente entre las más bajas de Europa. De hecho, la proporción de mujeres que no tienen ningún hijo está creciendo enormemente: En España esta proporción es del 11% en la cohorte que nació en 1955; del 14% en la cohorte de 1965 y se estima que será del 16% al 18% en la cohorte de 1990 (González y Jurado-Guerrero, 2006). La edad a la que se tiene el primer hijo es especialmente alta en España y sigue creciendo (Gustafsson, 2008). Además, en España y en todos los países europeos excepto en los nórdicos, las mujeres tienen menos niños cuanto mayor es su nivel de educación y su inserción laboral. Se puede decir que la mayoría de las mujeres españolas empleadas, y especialmente las de educación superior, tienen uno o ninguno (Esping-Andersen, 2004).

¿A qué se debe este fenómeno que ha dado en calificarse como «huelga de fecundidad»? Según las encuestas, el número de hijos deseados es bastante invariable de unos países a otros: una media de aproximadamente 2,2, y es igual por parte de los hombres y de las mujeres (Comisión Europea, 2007). Entonces, si las mujeres declaran que quieren tener hijos, ¿cómo se explica el fenómeno? La respuesta es clara: esta crisis de fecundidad está muy relacionada con las oportunidades (o la falta de oportunidades) con las que se encuentran las mujeres para tener hijos en igualdad. De hecho, en la Unión Europea, la tasa de fecundidad es menor cuanto más tradicional es la sociedad (Mörtvik y Spant, 2005) y, curiosamente, cuanto menor es la tasa de em-

⁴ Para mayor detalle sobre esta propuesta, véase www.igualeseintransferibles.org.

pleo femenina (Sommestad, 2002). Y es que estas dos variables están relacionadas con el modelo de sociedad que prevalece en cada país.

En los países donde el modelo de sociedad y de políticas públicas es el de *sustentador masculino y esposa dependiente* (el ejemplo más emblemático es Alemania), no se potencian los servicios de educación infantil ni la participación de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados. Es verdad que las mujeres se han incorporado al trabajo asalariado, pero se considera que ese trabajo es secundario y se supone que las mujeres se retirarán de su carrera profesional en aras de la maternidad. Sin embargo, no parece que las mujeres lo vean así a juzgar por su comportamiento. Muchas, en lugar de retirarse de su trabajo, cuando no encuentran las circunstancias adecuadas lo que hacen es posponer la decisión de casarse y de tener el primer hijo. Eso por sí solo ya hace disminuir el número de nacimientos debido a que la fertilidad biológica a edades tardías es menor y a que el periodo «útil» se acorta (Gustafsson, 2001). A ello se une la conflictividad provocada por la diferenciación de roles, que es una causa importante de ruptura matrimonial. En definitiva, una proporción de mujeres no encuentra la oportunidad de tener hijos, mientras que muchas otras tienen solamente uno y terminan de vuelta en el mercado de trabajo como madres solas en una posición más precaria.

La crisis de fecundidad es una gran preocupación para los demógrafos, economistas y gobiernos, pero no se toman las medidas adecuadas. Países como Alemania gastan mucho dinero en permisos e incentivos al cuidado en casa, pero esas mal llamadas «políticas natalistas» (enfocadas a que las mujeres vuelvan al hogar) no consiguen su objetivo. Para recuperar las tasas de fecundidad hasta los niveles necesarios para el reemplazo de la población (estimado en 2,1 hijos por mujer en los países occidentales), sería necesario que muchas mujeres tuvieran dos, tres y cuatro hijos. Esto solamente se conseguirá cuando las mujeres encuentren un entorno adecuado, y para ello hay tres factores clave: el primero es un buen sistema de educación infantil, con plazas suficientes y asequibles económicamente para la mayoría, así como horarios suficientemente largos y flexibles. El segundo es la participación de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados al mismo nivel que las mujeres, lo que se consigue principalmente con permisos para los padres iguales a los de las madres e intransferibles, horarios laborales a tiempo completo más cortos y, por supuesto, complementariamente con campañas educativas y otros incentivos. Por último, debe apoyarse a las madres solas, cuyo abandono actual no solamente es un problema de justicia sino demográfico (los hijos nacidos fuera del matrimonio también son necesarios, y es necesario superar la pobreza infantil, actualmente del 25% en España, una de las mayores en Europa).

4. Conclusiones

La sujeción de las mujeres al orden patriarcal está apoyada por múltiples mecanismos, entre los que se cuentan la socialización en los roles de género desde el nacimiento, las instituciones educativas, los medios de comunicación, la industria de la moda, la configuración de los sistemas de im-

puestos y prestaciones, el tratamiento por parte de los poderes públicos del deporte masculino, de la prostitución, de los eventos culturales, etcétera.

En este contexto, los comportamientos privados de mujeres y hombres no solamente están determinados por su situación económica, su socialización y sus deseos personales, sino por las alternativas que se les ofrecen. Las políticas públicas influyen en las decisiones de las personas proporcionando la posibilidad o los incentivos para unas u otras actuaciones. Es más, esta influencia no solamente consiste en un conjunto inconexo de incentivos y estímulos para cada situación concreta, sino que su efecto se extiende más allá de la circunstancia e incluso más allá de la población afectada. En política social, las medidas que fomentan la división sexual del trabajo afectan a todas las mujeres, pues tienen consecuencias sobre el comportamiento de los empresarios, de los hombres y de las mujeres, y configura unas normas que convierten a las mujeres independientes en singularidades aisladas y socialmente marginadas.

Hay evidencias de que el modelo de sociedad determina el poder de negociación de las mujeres. En los países donde el modelo de sociedad es el basado en el tipo de familia *sustentador masculino y esposa dependiente*, tiende a darse una distribución bimodal, con un sector de mujeres solas sin hijos (o divorciadas con un hijo) y otras con hijos en familias con pautas de comportamiento tradicionales (Esping-Andersen, 2008). Es muy difícil encontrar hombres con comportamientos igualitarios en estas sociedades. Sin embargo, en países más cercanos al modelo de sociedad de *personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad*, como Suecia o Islandia, las mujeres consiguen más fácilmente la implicación de los hombres y están menos sometidas. En definitiva, no solamente es cuestión de la preferencia individual de las mujeres por la igualdad sino de la existencia de alternativas para practicarla.

Por todo ello, podemos concluir que las respuestas individuales son importantes pero no suficientes. Hoy ya hay experiencia acumulada para saber qué cambios son necesarios en las políticas públicas para pasar a otro modelo de sociedad. Sabemos cuáles son las medidas de política social que fomentan el comportamiento igualitario en los hombres y sabemos también qué políticas públicas fomentan la desigualdad. Sin embargo, las resistencias al cambio se enmascaran con recursos retóricos como la libertad de elección familiar. Es interesante observar cómo estos argumentos persisten a pesar de que, como reconocen las autoridades internacionales, la igualdad no solamente es posible económicamente, sino que supone un aumento de la eficiencia económica y, singularmente, es imprescindible para abordar seriamente el grave problema de la crisis de fecundidad. Afortunadamente, los objetivos de igualdad coinciden con los de eficiencia económica (ver Pazos, 2008) y feministas nórdicas como Sommestad (2002) nos aconsejan utilizar estos argumentos.

En España nos encontramos en un momento histórico de cambio social en el que está pendiente la discusión de cuál debe ser la orientación de las políticas públicas. Hoy la sociedad española atisba la posibilidad de la igualdad y está a favor de ella, pero es necesario dar los pasos en el sentido adecuado y ningún paso en la dirección contraria. Aún no se ha asentado un modelo, lo que ofrece margen para pensar que es posible que cris-

talice en una reforma de nuestro sistema de organización social que apueste decididamente por la igualdad de género. Esto exigiría reorientar las prioridades del gasto público para situarnos en la vía de un modelo de sociedad formada por *personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad*⁵. Para finalizar, destaquemos el hecho de que cuando las diferencias se sedimentan y un modelo de desigualdad se instala (como por ejemplo en Alemania o en Holanda), es mucho más difícil reformarlo. Tenemos mucho que aprender de los aciertos y de los errores de otros países europeos que han pasado antes por una situación social como la nuestra y han realizado opciones políticas que hoy conforman sus diferentes modelos de sociedad.

Referencias

- Alonso San Alberto, D. y Pazos Morán, M.^a (2010), «Equidad y eficiencia en el sistema español de pensiones: una revisión crítica», *Papeles de Trabajo* 2010/04, Instituto de Estudios Fiscales [http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/papeles_trabajo/2010_04.pdf].
- Amorós, C. (2005), *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... para la lucha de las mujeres*, Madrid, Cátedra.
- Bonino, L. (2008): «Micromachismos –el poder masculino en la pareja “moderna”–», en J. A. Lozoya y J. C. Bedoya (comps.), *Voces de hombres por la igualdad*, edición electrónica de Chema Espada [<http://vocesdehombres.files.wordpress.com/2008/07/micromachismos-el-poder-masculino-en-la-pareja-moderna.pdf>].
- Bourdieu, P. (2000), *La dominación masculina*, Barcelona, Anagrama.
- Brodmann, S., Esping-Andersen, G. y Güell, M. (2007), «When Fertility is Bargained: Second Births in Denmark and Spain», *European Sociological Review* 23/5, pp. 599-613.
- Castro García, C. y Pazos Morán, M.^a (2008), «Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual», en M.^a Pazos Morán (ed.), *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*, *Papeles de trabajo*, serie economía, Instituto de Estudios Fiscales 26, pp. 1-55.
- Comisión Europea (2004), «“Europeans” attitudes to parental leave», *Special Eurobarometer* 189/Wave 59.1., European Opinion Research Group EEIG [http://ec.europa.eu/employment_social/news/2004/sep/EB59_1_parental_leave_rev1_july_en.pdf].
- Comisión Europea (2007), *Promover la solidaridad entre las generaciones*, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo (2007) 244 final [http://ec.europa.eu/employment_social/social_situation/docs/com_2007_0244_es.pdf].
- Coria, C. (1991), *El dinero en la pareja*, Buenos Aires, Paidós.
- (1996), *Las negociaciones nuestras de cada día*, Buenos Aires, Paidós.
- Dema Moreno, S. (2005), «Entre la tradición y la modernidad: las parejas españolas de doble ingreso», *Papers* 77 [http://ddd.uab.es/pub/papers/02102862_n77p135.pdf].

⁵ Una lista de las principales medidas se encuentra en www.feminismoantelacrisis.com.

- Díaz Martínez, C.; Dema Moreno, S. y Ibáñez Pascual, M. (2005), «El papel del dinero en las relaciones de pareja y familia», en J. Monreal, C. Díaz Martínez y J. J. García Escribano (eds.), *Viejas sociedades, nueva sociología*. Madrid, Centro de Estudios Sociológicos.
- Esping-Andersen, G. (2004), «La política familiar y la nueva demografía», *Revista de economía* 81, Información Comercial Española (ICE), pp. 45-60.
- (2008), «Un nuevo contrato de género», en M.^a Pazos Morán (ed.), *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales, pp. 31-43.
- Freixas, A. (2005), «La edad escrita en el cuerpo y en el carné de identidad», en C. Coria, A. Freixas y S. Covas, *Los cambios en la vida de las mujeres*, Buenos Aires, Paidós.
- González, M.^a J. y Jurado-Guerrero, T. (2006), «Remaining childless in affluent economies», *European Journal of Population / Revue européenne de Démographie* 22/4, pp. 317-352.
- Gustafsson, S. (2001), «Optimal age at motherhood. Theoretical and empirical considerations on postponement of maternity in Europe», *Journal of Population Economics* 14/2, pp. 225-247.
- (2008), «Restricciones económicas que inciden en la decisión de formar una familia», en M.^a Pazos Morán (ed.), *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales.
- López Díez, P. (2005), *Segundo informe: Representación de género en los informativos de radio y televisión*, Madrid, IORTVE e Instituto de la Mujer.
- Medialdea García, B. y Pazos Morán, M.^a (2011), «¿Afectan los impuestos a la (des)igualdad de género? El caso del IRPF español», *Papeles de Trabajo* 2, Instituto de Estudios Fiscales.
- Mörtvik, R. y Spånt, R. (2005), *Does gender equality spur growth?*, *OECD Observer*, oct. 2005.
- OCDE (2007), *Women and men in OECD countries*, en [<http://www.oecd.org/dataoecd/44/52/37962502.pdf>]
- PAZOS MORÁN, M.^a (2006), «Impuestos y prestaciones: ¿Cómo tener en cuenta a las mujeres?», en M.^a J. Vara (ed.), *Estudios de género y economía*, Madrid, Akal.
- (2008), «Género, orientación del presupuesto y eficiencia económica», en M.^a Pazos Morán (ed.), *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales.
- Sainsbury, D. (1999), *Gender and welfare state regimes*, Oxford, Oxford University Press.
- Sommestad, L. (2002), *Gender Equality - A key to our future?* (discurso) [<http://www.regeringen.se/pub/road/Classic/article/13/jsp/Render.jsp?m=print&d=1321&nocache=true&a=4220>].
- Thoursie, A. (2008), «El modelo de familia de dos sustentadores con un permiso parental prolongado: lecciones de Suecia», en María Pazos Morán (ed.), *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales.
- Valcárcel, A. (1997), *La política de las mujeres*, Madrid, Cátedra.

Resumen. «Roles de género y políticas públicas»

La socialización en los roles de género desde el nacimiento está apoyada por las instituciones educativas, por los medios de comunicación, por la industria de la moda, por los incentivos que proporcionan los sistemas de impuestos y prestaciones, por el olvido institucional del deporte femenino, por la política cultural, etc. Así, las políticas públicas siguen promoviendo la división sexual del trabajo, aunque los nuevos mecanismos son más sutiles y tienen apariencia de neutralidad. En el terreno de la política social, desempeña un papel central la configuración de los derechos para el cuidado como derechos familiares conjuntos o transferibles, que son abrumadoramente disfrutados por las mujeres. La apelación a la «libertad de elección familiar», que generalmente se concreta en la interpretación de que las mujeres eligen las tareas de cuidado, hace abstracción de todos los factores por las que estas se ven presionadas. En particular, la falta de otras alternativas hace que la supesta «elección» pueda calificarse más propiamente de «consentimiento». A pesar de todo ello, las mujeres se rebelan contra su marginación, como lo demuestra la bajísima fecundidad en los países en los que ser madre es incompatible con la independencia económica. En conclusión, se avanza la alternativa de la reestructuración de todas las políticas públicas para promover una sociedad compuesta por *personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad*.

Palabras clave: división sexual del trabajo, política social, política familiar, libertad de elección, modelos de sociedad, fecundidad, igualdad de género.

Abstract: «Gender Roles and Public Policies»

In this paper, it is discussed how gender roles are promoted by public policies in many ways, even if most of these mechanisms are apparently «gender neutral». In social policy, one of the most important of these mechanisms is the configuration of family based rights, supported by the rhetoric of «family choice». This is, for instance, the case of parental leave and other rights for care, which are systematically taken up by women. According to the «family choice view», women would choose to do so. However, there are many other explanatory factors for this high take up rate by women (and its complementary low take up by men), among which it is to point out the fact that women do not have other available options. However, many women do not comply with this design. In fact, countries where maternity is not compatible with quality jobs have very low fertility rates. As a conclusion, it is shown that it is possible the re-orientation of all public policies in order to promote the structural change from the actual gender regime of «male breadwinner /dependent spouse» to a society based on earner/carer individuals.

Key words: sexual division of work, Social policy, Family policy, free choice, gender regimes, fertility, gender equality.

TRABAJO DE CUIDADO, GÉNERO Y CLASE SOCIAL

Remedios desiguales a un problema común**

Introducción

El objetivo de este artículo es mostrar una primera aproximación a las estrategias de cuidado que activan en su vida cotidiana los hogares españoles, cuyas principales protagonistas en el desarrollo y puesta en práctica son las mujeres. Bajo la expresión «estrategias de cuidado» se han concebido los acuerdos, decisiones, y arreglos cotidianos –conscientes o inconscientes y movilizados bajo el habitual liderazgo femenino–, en torno al modo de ejecución, provisión y gestión del bienestar cotidiano. Las decisiones y prácticas en la esfera de la reproducción relativas a la canalización diaria del cuidado a los miembros del hogar y el trabajo doméstico que necesariamente acarrea están, como es bien sabido, intrínsecamente imbricadas en el ámbito de la producción (Humphries y Rubery, 1994) y moduladas por una multiplicidad de factores estructurales en interacción, incluyendo el género, la clase social, la etnia, el ámbito geográfico, el contexto histórico, así como las políticas del estado del bienestar o las condiciones que ofrece el mercado de trabajo (Crompton *et al.*, 2007).

Dentro de estos factores condicionantes de las estrategias de cuidado, en el trabajo que aquí se presenta, se ha dado prioridad al estudio de la encrucijada estructural que trazan el género y la clase social, bajo el advertimiento de que ambos componentes pueden articularse como dos elementos esenciales para comprender cómo se organiza –distintamente– el trabajo de cuidado en el seno de los hogares españoles. Así, el trabajo de cuidado y el orden de la domesticidad que lo custodia dejan de existir como experiencias monolíticas y coherentes, abriendo paso a un agregado hete-

Recibido 18-III-2011

Versión final aceptada 30-VI-2011

* Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Universitat Autònoma de Barcelona, Departament de Sociologia, Edificio B, 08193, Bellaterra. Correo electrónico: laia.castello@uab.cat.

** Este texto se presentó primeramente como comunicación en el X Congreso Español de Sociología, Pamplona, julio de 2010.

rogéneo de significados, valoraciones, juicios simbólicos y prácticas materiales en función del binomio específico género-clase. Por lo tanto, se hablará de «mujeres» y no de «la mujer», de desigualdad «intragénero» más que de «universalidad del género» y de «estructura de clase» más que de estilos de vida atomizados o «preferencias individuales» en torno al trabajo de cuidado.

Pero analizar la interacción entre estrategias de cuidado, género y clase requiere comprender, a su vez, el marco donde estas piezas se insertan, el contexto donde el género, la clase y el trabajo de cuidado se socializan y cultivan, entendiendo que estos elementos estructuran y son estructurados sincrónicamente por la estructura política e institucional de una sociedad.

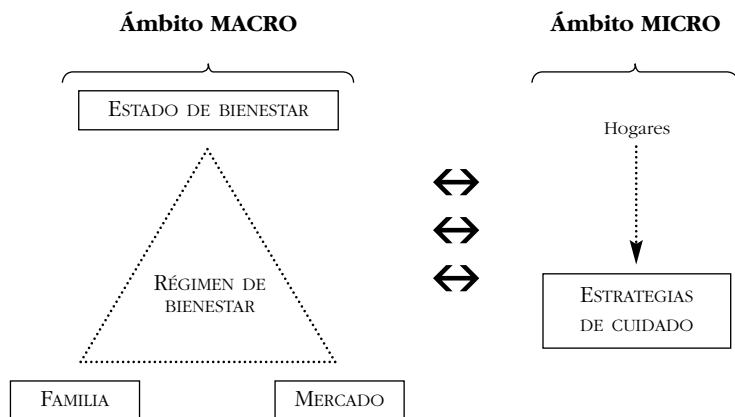
Asimismo, en primer lugar, se presentan algunos de los rasgos que configuran el «régimen de bienestar español», el cual comparte muchos de los rasgos propios de los llamados «regímenes mediterráneos», con la finalidad de dar cuenta del marco estructural, simbólico y cultural donde se inscribe el trabajo de cuidado en España. Un contexto que en los últimos años ha sufrido cambios importantes para la organización cotidiana del trabajo reproductivo y ha obligado a muchos hogares españoles a reorganizar sus formas tradicionales de proveer dicho trabajo.

En segundo lugar, se ponen de relieve los distintos enfoques que se han articulado desde la sociología para dar luz a las posibles causas explicativas de las distintas formas de conciliación familiar o, en otras palabras, de afrontar en la cotidianidad las complicaciones interpuestas por el famoso *work-life balance*. El debate en torno a la cuestión nace de una discusión clásica de la sociología que se mueve entre el extremo analítico de la acción individual y la «libre elección», y el extremo de la supremacía estructural, dejando a medio camino enfoques más híbridos como el de concebir decisiones socialmente constreñidas (Crompton *et al.*, 2007).

En último lugar, el tercer apartado presenta algunos de los resultados obtenidos de un estudio cualitativo sobre las formas de entender, proveer, organizar y gestionar el trabajo doméstico y el cuidado de una muestra de 25 mujeres de la región metropolitana de Barcelona, clasificadas en distintos «tipos ideales» en función de su clase social de origen, su adscripción actual de clase, el nivel de estudios, la generación, el tipo de carga reproductiva (hijos menores, personas adultas dependientes y trabajo doméstico) y su posible condición como empleadoras de servicio doméstico.

Como ya se ha apuntado, el objetivo último es detectar la heterogeneidad existente dentro del colectivo femenino en torno a la provisión y gestión del trabajo doméstico y de cuidado, considerando la clase social como uno de los ejes principales de división social de dichas estrategias de conciliación. Este análisis de corte «microsociológico» no debe desvincularse de una noción del trabajo de cuidado como parte en interacción con el dominio institucional y sociopolítico. La organización social del cuidado entre las tres principales esferas de bienestar (familia, Estado y mercado) perfila y refuerza no solo un imaginario simbólico y una «ideología del cuidado» (Kremer, 2007; Letablier, 2007), sino que también marca las reglas del juego sobre las que los hogares toman sus decisiones, dibujando un marco de actuación más o menos favorable a la «elección».

Figura 1. La configuración social del cuidado.



Fuente: elaboración propia a partir de las reflexiones de M. Daly y J. Lewis (2000) y de D. Lyon y M. Glucksmann (2008).

1. El modelo reproductivo español: Estado, mercado y familia

Para comprender cómo se configuran las decisiones de las mujeres en torno al modo de provisión y gestión del trabajo doméstico y de cuidado, en primer lugar se presentan algunos de los principales rasgos del régimen de bienestar español y se da cuenta de las principales continuidades y transformaciones en torno a los tres principales ejes de provisión de bienestar: el Estado, el mercado y la familia (Orloff, 1993). La articulación de este tejido institucional en un contexto determinado asienta los cimientos primarios a partir de los cuales se configura el cuidado en una sociedad, qué orden simbólico se le atribuye, cómo se distribuye entre géneros y qué papel desempeñan los individuos y la colectividad en su provisión, así como su ubicación dentro de las fronteras permeables entre lo público y lo privado, el trabajo remunerado y no remunerado, la formalidad y la informalidad (Lyon y Glucksmann, 2008). Es por ello por lo que la comprensión de dicha «triología del bienestar» –Estado, mercado y familia– en una sociedad determinada es de suma importancia para dilucidar cuáles son las asunciones públicas en torno al cuidado y cómo se atribuyen las responsabilidades en torno a su provisión (Saraceno, 1994; Crompton *et al.*, 2007; Lewis, 2007) y, en ese sentido, para dotar de significado a las estrategias de cuidado individuales.

La premisa que orienta y justifica este apartado se basa en concebir el vínculo régimen de bienestar-estrategias de cuidado como un lazo dialéctico, de doble influencia entre lo «macro» y lo «micro», formado por dos realidades difícilmente autonomizables, donde la arquitectura concreta del régimen de bienestar tiene un fuerte impacto en las formas de la gestión del trabajo de cuidado y las estrategias individuales y familiares (Figura 1); de la misma forma que las acciones cotidianas en torno a la gestión del

cuidado tienden a afianzar en el imaginario colectivo y el devenir institucional una forma de comprender el cuidado en sociedad.

Más concretamente, a continuación se expone la «particularidad mediterránea» respecto al trabajo de cuidado, donde aún persiste una firme asunción normativa del *male breadwinner*, un modelo en la práctica en decadencia (Lewis, 2001) pero que sigue formando parte de la realidad simbólica de nuestros tiempos. Además, el escenario del cuidado mediterráneo se mueve en un contexto de rasgos ambivalentes: entre una política del cuidado cambiante pero poco ambiciosa desde el punto de vista de la igualdad entre géneros, un mercado aún fuertemente segregado por género y con una fuerte polarización femenina y un patrón familiar poderosamente marcado por el sello «familista» que, por el momento, parece mantenerse poco elástico. Aun así, el régimen de bienestar mediterráneo, y en particular el español, muestra señales de cambio importantes que permiten comprender la necesidad de impulsar nuevas estrategias de cuidado por parte de las mujeres españolas¹, unas estrategias que, como veremos más adelante, se encuentran permeadas por una estructura social, contrariamente, con pocos signos de movilidad social.

1.1. El estado del bienestar

A grandes rasgos, España se caracteriza por un estado del bienestar con ausencia de un modelo de provisión del cuidado universal (Miguélez y Recio, 2010) aunque en los últimos treinta años ha tenido un fuerte crecimiento del rol del Estado en la provisión de servicios y prestaciones, algo que rompería con la tradición asistencialista mediterránea (Banyuls *et al.*, 2009). Sin embargo, este desarrollo ha sido frenado por la presión de las políticas neoliberales orientadas a restringir el gasto público y la continuidad de la tradición cultural propia del régimen mediterráneo. Un régimen que está atravesando una crisis de modelo en términos de políticas orientadas al género. Por un lado, se promueven propuestas que caminan hacia un régimen de carácter socialdemócrata, basado en una mayor provisión de servicios de la reproducción, reduciendo el *gender gap*, pero por otro lado, arrastra la inercia de las instituciones mediterráneas que se sigue concretando en una fuerte provisión familiar, la cultura católica y el fraude fiscal (Banyuls *et al.*, 2009).

No obstante, es de interés señalar que con las elecciones del 2004 y con la entrada del gobierno socialista en España, se ha entrado en una nueva fase de reformas del estado del bienestar (Banyuls *et al.*, 2009). Eso sí, habrá que ver hasta qué punto estas suscitarán cambios en la tradición mediterránea. Un ejemplo de estos cambios, desde el punto de vista de políticas que promuevan una mayor igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es la promulgación de tres leyes como son:

¹ Algunas de las reflexiones que se hacen a continuación se inscriben dentro de una investigación en curso (TRANSMODE, financiada por el Ministerio de Ciencia e Innovación, PN I+D+I 2008-2011; Ref.CSO2008-01321), llevada a cabo por el Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) del Departamento de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona.

- 1) Ley orgánica 3 / 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71 del viernes 23 de marzo de 2007.
- 2) Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266 del sábado 6 de noviembre de 1999.
- 3) Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. BOE núm. 299 del viernes 12 de diciembre de 2006.

Esta última no ha sido diseñada para cumplir el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres exclusivamente, pero puede tener efectos de acompañamiento en su promoción de la igualdad. Algunos análisis apuntan a que algunas de estas leyes, como es el caso de la ley de conciliación (1999), siguen siendo gestadas desde un bajo cuestionamiento de la división sexual del trabajo, sin contemplar la necesidad de revisar el contrato social entre géneros ni la relación tiempo-trabajo. De ahí que acaben convirtiéndose en medidas que consideran a la mujer como la principal candidata beneficiaria, dado que la conciliación es vista como un «problema de mujeres» (Borràs *et al.*, 2007). Además, las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar no atienden al ciclo de vida sino a las necesidades coyunturales (permisos puntuales) ni tampoco van acompañadas del desarrollo de los servicios de cuidado a las personas o servicios a la vida diaria. En este sentido, V. Borràs *et al.* (2007) plantean las políticas de tiempo como alternativa a las políticas de conciliación, las cuales deberían orientarse de acuerdo con los siguientes ejes:

- a) permitir atender individuos a lo largo del ciclo de vida;
- b) impulsar permisos de paternidad: remover la división sexual del trabajo;
- c) apostar por una jornada laboral cotidiana y sincrónica;
- d) contemplar la heterogeneidad de los sujetos implicados.

Todo ello requiere remover la división sexual del trabajo en el plano cultural y en los imaginarios asociados al trabajo profesional y al trabajo de cuidado, así como la penalización social de prácticas masculinas, como es la asunción unilateral de largas jornadas en el mundo de la producción, ya sean llevadas a cabo por hombres o por mujeres.

1.2. La familia

La familia sigue siendo el canal principal de provisión de bienestar, bajo el liderazgo habitual de la mujer. El imaginario simbólico y normativo que envuelve la institución familiar en España continúa desempeñando un rol central en la vida social. Las desigualdades de género permanecen bastante estables, a pesar de los cambios en las modalidades familiares y de la participación activa de las mujeres en el mercado de trabajo, por dos grandes motivos: la baja socialización del cuidado por parte de las instituciones públicas y la baja inserción masculina en la esfera reproductiva. Así pues,

este modelo es socialmente inadecuado porque sigue imputando las cargas de cuidado a la unidad familiar, precisamente en un momento en el que el envejecimiento de la población ha hecho emerger nuevas necesidades de cuidado («crisis del cuidado»).

El principal eje diferenciador entre los regímenes de bienestar se centra en el significado que se le da al concepto del cuidado, ya que, mientras que en las sociedades no «familistas», como los países nórdicos, es el Estado quien asume buena parte de la responsabilidad de dispensar los cuidados al conjunto de la ciudadanía, «[...] en los países del sur de Europa el término “cuidado” es sinónimo de “cuidado familiar”, atribuido, básicamente y de manera ineludible, a las mujeres de la familia» (Parella, 2003: 233). La delegación que hacen los países mediterráneos de la gestión del trabajo reproductivo a las familias es un hecho que discrimina estos Estados del resto, agrupándolos en lo que algunas autoras italianas han llamado un *distinctive cluster* (Bettio *et al.*, 2006). Según estas autoras, los países mediterráneos formarían un grupo distintivo de regímenes de bienestar dentro de los países industriales por el hecho de que la gestión del cuidado está estrechamente ligada a la institución familiar.

Pero este pilar material y simbólico que ocupa la familia en los regímenes mediterráneos no se ha mantenido estático en las últimas décadas, sino que ha ido incorporando múltiples formas y contenidos. Una de sus principales transformaciones ha sido su conversión progresiva de un modelo basado en la familia extensa, con una unidad de residencia de miembros de diferentes generaciones, en un modelo de familia con un núcleo de convivencia reducido, pero que sigue estableciendo vínculos familiares fuertes a distancia. A medida que se ha ido extendiendo este proceso de cambio en el modelo familiar, las transacciones de bienestar intrafamiliar se han ido efectuando a distancia, desde residencias separadas. Es lo que se denomina «familia amplia», que implica una redefinición de las condiciones de intercambio de bienestar intergeneracional (Parella, 2003). De forma paralela, los hogares monoparentales, en particular los hogares en que la cabeza de familia es una mujer, también han experimentado un incremento significativo.

1.3. El mercado de trabajo

A pesar de los ya conocidos avances en términos de la participación femenina en el mercado de trabajo, las desigualdades de género en España siguen superando la media europea (Banyuls *et al.*, 2009). La incorporación masiva de las mujeres de clase media al mercado de trabajo ha ido acompañada de una casi congelación de las prácticas masculinas en el hogar y un estado del bienestar subsidiario en políticas familiares, un escenario que conlleva para las mujeres ocupadas o bien afrontar la experiencia de la «doble presencia», o bien optar por la estrategia de la mercantilización del servicio doméstico y el cuidado (Oso, 1998; Parella, 2003).

La persistencia de las desigualdades de género se acusa especialmente en la primera etapa del «curso de vida». Las mujeres obtienen empleos con carácter más inestable y con retribuciones más bajas que los hombres,

aunque se registran en mayor medida en la universidad como vía de movilidad social (Miguélez y Recio, 2010). A pesar de la inserción masiva de las mujeres de clase media en el mercado de trabajo remunerado, estas se han insertado, de forma mayoritaria, en aquellas ocupaciones con salarios más bajos, menos calificadas, de carácter temporal y a tiempo parcial, lo que explica el bajo coste de oportunidad que puede tener para la mujer abdicar del mercado de trabajo (Torns, 1999; Maruani *et al.*, 2000). Por tanto, la inserción femenina ha ido acompañada de una segregación por género del mercado de trabajo –vertical y horizontal–, donde las mujeres ocupan en mayor proporción el mercado de trabajo secundario (Piore, 1983; Banyuls *et al.*, 2009), presidido por formas de trabajo de carácter precario y atípicas y con la mayor concentración de trabajos no cualificados, lo que dificulta que reúnan las condiciones necesarias para acceder a la ciudadanía en igualdad de condiciones con los hombres, —ciudadanas de segunda—, y a una pensión contributiva digna.

Así, pese al progreso realizado en términos de participación femenina en el mercado de trabajo, los datos nos muestran el año 2006, que un 37% de las mujeres ocupadas lo estaban en trabajos de carácter temporal, mientras que una proporción significativa (22%) lo estaba en el trabajo a tiempo parcial (Banyuls *et al.*, 2009). Además, se acentúa una polarización de las mujeres ocupadas, dado que mientras una minoría disfruta de trabajos altamente cualificados en el sector público y en grandes empresas, una vasta mayoría se ocupa en trabajos poco cualificados del sector servicios.

Otro rasgo característico del mercado laboral español de los últimos años es la llegada de mujeres inmigrantes que se emplazan en actividades domésticas y de cuidado, unas actividades que han caído fuera del umbral de aceptación de las mujeres autóctonas por las malas condiciones y los bajos salarios que arrastran estos trabajos, reforzando, simultáneamente, la segmentación del mercado laboral. Al mismo tiempo, la posición subordinada de las mujeres en el mercado de trabajo no les concede suficiente poder social de negociación para tener capacidad para cambiar la organización del trabajo o promover mejoras en las políticas públicas promovidas por el gobierno (Banyuls *et al.*, 2009).

Con todo ello, los cambios en el mercado laboral ponen de manifiesto que se ha producido un desplazamiento de las fronteras de la esfera privada a la esfera pública, en que todo avance se ha visto neutralizado por el orden sexual anterior (Baudelot, 2000). Como apuntan Maruani *et al.* (2000), la inserción masiva de la mujer en el mercado de trabajo remunerado ha tenido una evolución contradictoria, en la que la mujer ha dado «tres pasos adelante y dos atrás» (2000: 15). Así, la paradoja de esta nueva coyuntura es que, así como el mercado de trabajo remunerado sufre alteraciones, la estructura del trabajo no remunerado se mantiene estable, debido a los pocos avances que se dan en la corresponsabilidad entre géneros en relación con el trabajo reproductivo. El crecimiento de las parejas *dual-earner* no se ha visto compensado por una asunción de responsabilidades de los hombres en el hogar.

Los cambios de los regímenes de bienestar mediterráneos y en concreto del de España han desestabilizado las formas tradicionales de proveer el trabajo doméstico y de cuidado, basadas en la casi exclusividad del pa-

trón familiar típicamente aceptado durante gran parte de la segunda mitad del siglo xx, el modelo «hombre ganador de pan-mujer cuidadora». Frente a la erosión de este modelo (Lewis, 2001), ni la implicación del ámbito de lo público en la provisión del cuidado, ni los roles masculinos reproductivos han avanzado de forma suficiente. Asimismo, las deficiencias de provisión de bienestar masculina en el hogar y del sector público empujan a gran parte de las mujeres españolas a cubrir las necesidades domésticas y familiares a través del desarrollo de estrategias «privadas». Uno de los recursos utilizados de forma habitual para evitar la sobrecarga de trabajo reproductivo y reproductivo es la «familia amplia», cuando está disponible, combinada con servicios mercantiles, cuando la renta lo permite. A medida que el ingreso de las familias aumenta, una parte creciente del trabajo reproductivo se convierte en trabajo remunerado (Benería, 2005). Así, la transferencia de parte de la esfera doméstica al mercado es crucialmente una cuestión de clase (Pettersson, 2007).

Esta situación define una etapa de crisis de las estructuras de provisión de bienestar cotidiano (Bettio *et al.*, 2004, 2006), un declive de los mecanismos de provisión «familistas» hasta ahora en funcionamiento. Aparece entonces la necesidad de redistribuir y reorganizar el trabajo reproductivo a nivel «macro» —entre las tres esferas centrales de canalización del bienestar: la familia, el Estado y el mercado—, a la vez que a nivel micro —entre géneros y generaciones del núcleo familiar— (Letablier, 2007). Lo que ahora hay que analizar es cómo se efectúa esta potencial reorganización del cuidado —entre instituciones y géneros— y qué efectos tiene en términos de clase y género.

2. La discusión en torno a la gestión del cuidado: «culturas», «preferencias» y «condicionantes materiales»

Descubrir cuáles son los factores que influyen de forma más notoria en las decisiones cotidianas en torno a la forma de proveer y gestionar el cuidado, a la vez que hacer encajar el espacio productivo y reproductivo en la vida cotidiana de las mujeres, ha generado cierta pugna entre diferentes corrientes feministas. Básicamente se han desarrollado dos polos teóricos enfrentados que emergen del clásico debate acción-estructura que caracteriza la sociología desde sus inicios. En el lado de la acción y el énfasis del poder individual se situarían, en primer lugar, las teorías neoclásicas o la «teoría de las preferencias» (Hakim, 2003), mientras que en el polo opuesto, donde prima la materialidad y el enfoque de las «decisiones condicionadas» se puede considerar la aportación de R. Crompton como una de sus principales precursoras.

2.1. La omisión de la clase: la perspectiva individualista/culturalista

C. Hakim (2003) explica la posición de las mujeres en el vínculo producción-reproducción a partir de sus «preferencias individuales» derivadas de la heterogeneidad de los «estilos de vida» femeninos. Esta autora diferencia

entre tres grandes grupos de mujeres: *home-centred*, *adaptive* y *work-centred*. En función del grupo categórico al que pertenecen las mujeres, estas forjarán sus decisiones respecto al mercado de trabajo y al trabajo reproductivo.

Desde la corriente culturalista, se critican las teorías estructuralistas por su pretendida «hiperestructuración de las decisiones femeninas» y se insiste en la importancia de las preferencias, los deseos y los valores propios de las mujeres como factores explicativos de sus opciones *work-life balance*. B. Pfau-Effinger (1998), junto con C. Hakim (2003), destacarían como algunos de los iconos teóricos de esta corriente culturalista inspirada en algunas aportaciones de A. Giddens (Giddens, 1991 en Kremer, 2007). Pfau-Effinger (1998) subraya la importancia de la interacción de tres factores en la explicación del comportamiento femenino en relación con su papel profesional: a) la *gender culture*, conformada por la estructura axiológica del trabajo y las relaciones de poder entre hombres y mujeres; b) el *gender order*, en referencia al vínculo entre el mercado de trabajo y el estado del bienestar derivado de la *gender culture* y c) el *gender arrangement*, que sería la forma de la división del trabajo entre géneros, producto de la interacción de la *gender culture* y el *gender order*. Por tanto, desde esta perspectiva, la dimensión cultural sería el primer eslabón de la cadena en la construcción de las opciones *work-life balance* de las mujeres, haciendo de estas prácticas «opciones individuales» y del cuidado un fenómeno meramente cultural, un proceso en el que los condicionantes materiales quedarían confinados a un segundo plano.

2.2. Más allá del hecho cultural: la perspectiva materialista

Lejos de las teorías individualistas que conciben a las mujeres como sujetos libres de constricciones y con un margen de maniobra correlativo a sus múltiples gustos y preferencias de estilos de vida, parece crucial integrar en el análisis producción-reproducción el conflicto de clase para no proveer una falsa imagen de la realidad cotidiana de las mujeres. En este sentido, R. Crompton (2006) señala cómo la dimensión material y simbólica atribuida al nexo producción-reproducción se modula a través de la estructura social. Por ejemplo, las mujeres de clases medias seguirían un tipo de inserción en el mundo productivo de acuerdo con patrones masculinos, basándose en el éxito profesional, articulando un modelo de cuidado familiar sostenido en la subcontratación o externalización del trabajo doméstico y familiar para ganar mayor disponibilidad profesional. Es en este modelo propio de las clases medias y altas donde las trabajadoras domésticas inmigrantes harían la función de «suplentes» en el ámbito del hogar, lo cual ofrece una solución correctora y no preventiva a las dificultades de gestión de las responsabilidades familiares.

En cambio, las clases trabajadoras vehiculan la reconciliación de las dos esferas a través de los recursos familiares internos (Banyuls *et al.* 2009), basándose en un modelo de inserción que busca la posibilidad de sincronización del mundo productivo y reproductivo («doble presencia»), en detrimento de las condiciones laborales (poca promoción, flexibiliza-

ción, baja cualificación, etc.). En este caso es la necesidad familiar de complementar el salario del marido la que marca la presencia de estas mujeres en el mercado de trabajo.

La diferente distribución de las clases en el mercado de trabajo refleja una creciente polarización entre aquellas parejas *cash-rich, time-poor* y aquellas que disponen de menos recursos materiales pero gozan de mayores recursos temporales (Crompton, 2006). Según el análisis de R. Crompton, aquellas familias con una mayor disponibilidad temporal sufren menos complicaciones cotidianas en la compatibilización de las responsabilidades profesionales y familiares. Aparte del análisis de clase, habría que incorporar también las alteraciones del binomio producción-reproducción asociadas al «curso de vida» o el «ciclo de vida». La perspectiva del «ciclo de vida» permite analizar más fácilmente ciertos objetivos que van asociados supelementalmente al ciclo de vida de las personas y está ligada al mercado de trabajo (momento de entrada y salida). En cambio, el «curso de vida» plantea un concepto más flexible y más amplio que integra múltiples entradas y salidas, no necesariamente ordenadas ni encadenadas.

3. Estudio cualitativo: trabajo de cuidado, clase y género

A continuación se presentan unas primeras conclusiones en torno a las divisiones sociales que se insertan en las distintas estrategias de cuidado de las mujeres españolas. Aquí tan solo se contrastan dos «tipos» de mujeres: *mujeres de clase trabajadora* y *mujeres de clase media* con hijos menores a cargo. Una clasificación que es el desenlace de su posición combinada en la estructura ocupacional (ella y su pareja), el nivel educativo y su trayectoria de movilidad social. La hipótesis subyacente es que la clase social es un factor crucial en la definición de las estrategias de cuidado de las mujeres. Aunque la muestra tipológica completa del estudio consta de cuatro clases sociales (trabajadora, nueva-media, vieja-media y propietaria) y se estudian en profundidad las divisiones en función del tipo y el volumen de carga familiar –hijos menores, personas adultas dependientes y trabajo doméstico– aquí solo se presentan unas primeras conclusiones de carácter provisional y aproximativo, extraídas del análisis comparativo de las estrategias de cuidado de las clases trabajadoras y las nuevas clases medias en relación con sus hijos. Se contrastan dos ejes de análisis:

- a) EJE 1. LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO en el interior del hogar, considerando las siguientes dimensiones:
 1. La distribución del trabajo doméstico y de cuidado entre géneros, generaciones y etnia.
 2. La opinión respecto a la distribución de roles.

- b) EJE 2. LA GESTIÓN DEL CUIDADO que desarrollan las mujeres en función de la esfera institucional donde se ubica el cuidado:
 1. Familia: se localiza mayoritariamente dentro del núcleo familiar y de forma informal, ya sea protagonizado por la mujer entrevistada o por otros miembros substitutivos.

2. Mercado: mercantilización del cuidado, ya sea a través de trabajo doméstico asalariado o a través de la compra exterior de servicios privados.
3. Estado del bienestar: institucionalización del cuidado a través de su externalización a servicios públicos o bien a través del beneficio de prestaciones monetarias o permisos, cambios en la jornada, etc.

3.1. División del trabajo y clase: tradición frente a equidad

Aquí se presentan los principales resultados obtenidos sobre los distintos modelos de división del trabajo doméstico y de cuidado por clase social a partir de los indicadores presentados en el Eje 1. La división sexual del trabajo es, en la práctica, un fenómeno que atañe tanto a la clase trabajadora como a la clase media, aunque sí se detecta entre las mujeres de clase trabajadora una mayor «naturalización» y aceptación del patrón tradicional *male breadwinner-women caregiver* con una rígida distribución de roles por sexo. Es decir, la mujer es en ambos casos la principal protagonista del trabajo doméstico y del cuidado cotidiano. Ahora bien, según las entrevistas analizadas, las mujeres de clase trabajadora experimentan el papel de «madre-esposa-cuidadora» de forma mucho más pronunciada, debido al vacío masculino en el hogar, de la misma forma que incorporan esta función desde una cierta conformidad o resignación. En cierta forma, se vive como una experiencia adjunta al matrimonio.

Y bueno, eso que empiezas a hacer y, bueno, ya empiezas a trabajar, te vas a vivir con él, todo el rollo y te abandonas. Y ya después, claro, ya viene todo ligado, tienes un hijo, ya una vez tienes un hijo la mujer se anula completamente, no debería ser así pero es así durante una época (*mujer de clase trabajadora*).

Él hacía la compra y yo hacía todo lo demás encantada de la vida. Porque era una marujilla feliz [...]. Y el primer día que puse una lavadora fue... «esto es maravilloso. Me ha encantado», es lo de decir «¡ooh!» (*mujer de clase trabajadora*).

A su vez, hay una cierta «mitificación» de la maternidad, de forma que la madre se concibe como alguien más capaz de llevar a cabo el papel maternal y que representa una figura insustituible. Esta naturalización e idealización de la maternidad está muy enraizada en las prácticas cotidianas e incluso muchas de las mujeres entrevistadas admiten que su afán de control desplaza una mayor implicación reproductiva por parte de los hombres, tanto en su rol paternal como en la ejecución de las tareas del hogar.

En el momento en que tienes la hija yo me obsesionaba mucho con el hecho de ser madre, ¿vale? Entonces lo dejo. Y entonces, bueno, empiezas a vivir otro tipo de vida. [...], yo no le dejo demasiado la niña, hasta que no tiene un par de años yo no le dejo la niña (*mujer joven de clase trabajadora*).

Y tanto, y tanto... Yo pienso que un padre puede hacer exactamente igual que una mujer, lo que pasa es que quizá también es culpa nuestra, que lo asu-

mimos demasiado, ¿no? O sea somos un poco egoístas, ¿no? Con el tema de los hijos... a veces. Y «bueno, déjame a mí que yo lo hago mejor»; ¿por qué?, No, ¡déjalo que lo haga, que aprenda! Si lo hace peor ya aprenderá a hacerlo mejor... pero ya es el... «que mi niño es mío... y solo mío...» (*mujer joven de clase trabajadora*).

De hecho, hay una naturalización de la maternidad y también de la función doméstica de la mujer, quien desarrolla de forma cotidiana las tareas rígidas asociadas a la domesticidad de forma unilateral y casi exclusiva. Un hecho que solo se rompe, en el caso de las más jóvenes, durante el fin de semana, cuando el hombre colabora puntualmente, pero que, en cambio, es más inamovible en el caso de las mujeres mayores de cincuenta años que siguen un patrón tradicional de división del trabajo.

Bueno, la limpieza de la casa, lo que son los cuidados de la casa, el fin de semana es compartido [...] O sea, entre semana yo iba haciendo pero el fin de semana era cuando se hacía, pues, todo entre los dos (*mujer joven de clase trabajadora*).

Sí, sí, sí, sí... ¡pero mucho! Porque yo durante la semana iba a agotada, ¡agotada! ¡Yo no podía hacer nada! Se me juntaba un montón de ropa para planchar, además no podía secar la ropa fuera porque llovía, la tenía que poner dentro del piso, ¡era horrible! Y entonces bueno, pues el fin de semana era cuando me ponía a, pues eso, con la ropa y con todo lo que tenía ahí por el medio, ¡que tela marinera! (*mujer de más de cincuenta años de clase trabajadora*).

De forma frecuente, esta marcada división sexual del trabajo es justificada por parte de las mujeres por el hecho de que el hombre tiene una fuerte dedicación al trabajo productivo y es, de forma consiguiente, el principal sustentador del hogar. El hecho de que el salario femenino sea concebido como ingreso familiar «secundario o complementario» justifica su posición de mayor dedicación reproductiva y absuelve al hombre de sus obligaciones domésticas. Se trata de una organización familiar tradicional, en la que el reparto equitativo de tareas es una meta objetiva ausente, puesto que comportaría una «revolución» en la forma en que hombre y mujer se vinculan con el ámbito productivo y reproductivo.

Pues que me lo cargaba todo yo. O sea, reuniones de escuela, voy yo... médico, voy yo... compras, voy yo... o sea, soy yo. Broncas soy yo, premios soy yo... deberes soy yo o sea siempre... pero a ver, es... tampoco le reprocho, ¿no? Es que claro, ¡él se va a las siete de la mañana y llega a las nueve de la noche! ¿Qué? ¿Qué? ... o sea no hay más... (*mujer joven de clase trabajadora*).

Pero en cambio, desde un punto de vista discursivo sí que se apunta el ideal de organización familiar *dual-carer* como un patrón deseable de división del trabajo. Se extiende la idea en las clases trabajadoras de que el modelo familiar basado en una madre cuidadora-trabajadora y un padre cuidador-trabajador es normativamente bueno. Así, se produce una dinámica antitética entre el discurso y la práctica, de forma que el imaginario sim-

bólico *male breadwinner* se diluye pero, paradójicamente, la práctica permanece glacial (Crompton *et al.*, 2007).

La inflexibilidad en las prácticas domésticas y de cuidado es menor entre las nuevas clases medias, ya que el hombre parece participar más de las tareas domésticas y familiares, aunque tampoco de un modo equitativo. De hecho, se observa que, aunque el peso del hogar recae en la mujer, hay cierta «co-participación» en la pareja que se desvanece con la llegada de la maternidad:

Y la limpieza, pues, nos dedicábamos, pues él iba al mercado y yo pues la limpieza y si no pues lo hacíamos entre los dos... pasar el aspirador, fregar... lo hacíamos entre los dos. Entonces [...] nace el Hijo1, al cabo de un año y pico [...] y entonces pues... bueno, aquí ya empieza a haber el rol aquel de que «como tú ya sabes más» o de «como tú...», sin decirlo pero lo de «¿qué quieres que te haga?» «¿Que quieres que no sé qué?... es la ayuda aquella no, o sea que ya empieza a que este compartimento es mmm... en que yo le diga lo que tiene que hacer...» (*mujer de más de cincuenta años, nueva clase media*).

Ahora bien, aunque el patrón de organización familiar de estas clases medias se acerca más a la igualdad, las mujeres presentan una actitud poco condescendiente y se muestran mucho más subversivas y exigentes respecto a los roles de género dentro del hogar. Ya no hay resignación o conformidad sino que el malestar se hace explícito en forma de conflicto o tensiones. Es decir, no se acepta de forma tan natural la distribución tradicional de roles, sino que se vive amargamente y con efectos sobre la relación de pareja. No es una cuestión secundaria, sino que forma parte de la lucha diaria de dichas mujeres. De hecho, un modo de suavizar el conflicto dentro de la pareja es externalizar al mercado el trabajo doméstico y familiar.

¿Y cómo surgió la idea de coger a una trabajadora doméstica?

Bueno, fue una decisión propia... bueno, claro, era uno de los temas de discusión ... porque... porque, claro, cada uno tiene su umbral de lo que es óptimo para vivir, lo que es suficiente para vivir y claro... no coincidíamos en eso. Y bueno, no sé, hacía tiempo que le daba vueltas al tema, me daba pereza porque encontraba que cada uno... y lo continuo pensando, quiero decir... que cada uno debe ser capaz de limpiar sus porquerías... ¿no?, como base de la convivencia... (*mujer joven de nueva clase media*).

3.2. Gestión del cuidado y clase: «familismo», mercantilización e institucionalización

Aquí se desarrollarán los principales resultados obtenidos sobre los distintos modelos de gestión del trabajo doméstico y de cuidado por clase social a partir de los indicadores del Eje 2. La tradición «familista» en la gestión del cuidado se presenta particularmente manifiesta entre las mujeres de clase trabajadora. Si bien es cierto que también las mujeres de las nuevas clases medias valoran el cuidado de los hijos dentro de la familia, como opción preferente ante la institucionalización o mercantilización, estas recurren de

forma más frecuente a los servicios públicos o mercantiles de cuidado, mientras que el coste relativo que supone pagar un servicio del mercado o una guardería para las mujeres trabajadoras desempeña un papel a la hora de descartar esta opción de cuidado entre las clases trabajadoras.

No, no... a ver, yo, priorizar, a ver, evidentemente no puedo estar en casa sin hacer nada porque necesitas llevar dinero a casa, necesitas trabajar, con un solo sueldo no se puede vivir... bueno, prioridad... no puedo permitirme trabajar fuera de casa y pagar canguros y que me cuiden al niño y tal y cual... puedo trabajar en casa a mi ritmo, igual gano algo menos, pero gasto menos... y ya está... y los niños están conmigo (*mujer joven de clase trabajadora*).

En otros casos, la opción de mercantilizar o de utilizar los recursos públicos para el cuidado no es cuestión de recursos monetarios pero tampoco se contempla por ser una opción que refleja el «fracaso maternal». La opción «familista» entre las clases trabajadoras se vive como algo que demuestra, en cierta medida, la capacidad de autosuficiencia y autogestión de la madre, mientras que la mercantilización es una opción que se percibe como algo que se pone en acción en caso de urgencia.

No, ni tiene nada que ver con el dinero, sí que es verdad que ahora vamos todos un poquito ahogados, ¿no? Supongo que esto es general, ¿no? Pero si tuviera dinero, la niña, por supuesto que no me la cuida nadie que no sea de mi familia, eso clarísimo. Pero... limpieza yo creo que tampoco, ¿eh? Tampoco lo cogería, ¿eh? No (*mujer joven de clase trabajadora*).

Tampoco se ve bien mercantilizar el trabajo doméstico, un trabajo que está entre estas clases estrechamente ligado a la identidad de la mujer y a su capacidad de solvencia.

No, no, no. No porque, aparte, yo soy una persona que me gusta hacer las cosas yo. Como parece que si las hace otra persona, no las hace lo mismo, ¿sabes? O sea que por eso nunca me busqué a nadie que me las hiciera (*mujer de más de cincuenta años de clase trabajadora*).

No, no... mira, mi amiga del trabajo se lo regaló *pa* Reyes ella misma... una señora de la limpieza, me dice «me he regalado *pa* Reyes la señora de la limpieza» y le digo «pues yo es lo último que me regalaría *pa* Reyes» o sea, no... Creo que no es necesario, puedo hacerlo yo (*mujer joven de clase trabajadora*).

En cambio, entre las nuevas clases medias, mercantilizar el cuidado se ve como una opción viable de gestión del cuidado que puede liberar a la mujer enormemente de esta carga.

Es que fui tonta. Yo, corriendo, de los nervios por la mañana, a veces con la ronda atascada, los dos llorando porque no habían desayunado, bueno... yo de los nervios... y yo estaba pagando de la guardería 90.000 pesetas. ¿Por 90.000 pesetas no hubiera tenido aquí una mujer que me venía y que estaría cuatro horas por la mañana? ¿A que sí que lo hubiera tenido? ¡Pues fui tan ton-

ta que eso ni lo pensé! Bueno, ni yo ni el P (pareja) (*mujer joven de nueva clase media*).

Las estrategias de cuidado entre las clases analizadas son diferentes por dos motivos: a) por la posición objetiva de las clases y las constricciones materiales que las acompañan, de acuerdo con lo cual las clases trabajadoras están situadas en una estructura de oportunidades más reducida y b) por la distinta formación subjetiva del imaginario del «buen cuidado» de ambas clases (*habitus*).

4. Conclusiones

La permanencia y el movimiento conviven en el devenir histórico de las relaciones entre géneros, siendo dos elementos fácilmente conciliables y que constatan el profundo arraigo del apoyo ideológico que las envuelve. Un ejemplo de este avance penetrado por la contradicción queda patente en el transcurso de las últimas décadas del siglo xx, momento en que el modelo fordista y el modelo de articular la producción y la reproducción basado en el patrón *male breadwinner* iniciaron su deterioro pero, de forma sorprendente, la ideología de la domesticidad propia de este modelo, acompañada de un esencialismo de género (implícito o explícito), sigue teniendo un fuerte protagonismo simbólico y dejando constancia de sus profundas raíces (Crompton, 2006). Ahora bien, la fuerza de la domesticidad no afecta por igual a todas las mujeres de la estructura social, sino que penetra de forma mucho más abrumadora entre las mujeres de los estratos más bajos, limitando sus posibilidades de elección en la gestión del cuidado, tanto desde la perspectiva material como desde el punto de vista simbólico.

Bibliografía

- Banyuls, J.; Miguélez, F.; Recio, A.; Cano, E. y Lorente R. (2009), «The transformation of the Employment System in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism?», en G. Bosch, S. Lehndorff, y Jill Rubery (eds.), *European Employment Models in Flux. A comparison of Institutional Change in Nine European Countries*, Nueva York, Palgrave Macmillan, pp. 247-269.
- Baudelot, C. (2000), «Conclusión: nada está cerrado...», en M. Maruani, Ch. Rogerat y T. Torns (eds.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona, Icaria, pp. 399-408.
- Benería, L. (2005), «Trabajo productivo/reproductivo, pobreza y la globalización de la reproducción: consideraciones teóricas y prácticas», en *Género, políticas conciliatorias entre ámbitos productivo y reproductivo y presupuesto público: situación y perspectivas en América Latina y el Caribe*, Ciudad de México.
- Bettio, F.; Simonazzi, A.; Solinas, G. y Villa, P. (2004), «The “care drain” in the Mediterranean: notes of the Italian Experience», *Conferencia del*

- International Working Party on Labour Market Segmentation, Intergenerational Issues, the Welfare State and the Labour Market.*
- Bettio, F.; Simonazzi, A. y Villa, P. (2006), «Change in care regimes and female migration: the “care drain” in the Mediterranean», *Journal of European Social Policy* 16 (3), pp. 271-285.
- Borràs, V.; Torns, T. y Moreno, S. (2007), «Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo», *Papers* 83, pp. 83-97.
- Carrasquer, P.; Torns, T.; Tejero, E. y Romero, A. (1998), «El trabajo reproductivo», *Papers* 55, pp. 95-114.
- Crompton, R. (2006), *Employment and the family. The reconfiguration of work and family life in contemporary societies*, R. Crompton (ed.), Cambridge, Cambridge University Press.
- Crompton, R.; Lewis, S. y Lyonette, C. (2007), «Continuities, change and transformations», en R. Crompton, S. Lewis y C. Lyonette (eds.), *Women, men, work and family in Europe*, Londres, Palgrave Macmillan, pp. 230-243.
- Crompton, R. y Lyonette, C. (2007), «Occupational class, country and the domestic division of labour», en R. Crompton, S. Lewis y C. Lyonette (eds.), *Women, men, work and family in Europe*, Londres, Palgrave Mcmillan, pp. 116-132.
- Hakim, C. (2003), *Models of the family in modern societies: ideals and realities*, Hampshire, Ashgate.
- Humphries, J. y Rubery, J. (1994), «La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción», en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (eds.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria, Fuhem, pp. 393-423.
- Kremer, M. (2007), *How welfare states care. Culture, gender and parenting in Europe*, Ámsterdam, Amsterdam University Press.
- Letablier, M.-Th. (2007), «El trabajo de “cuidados” y su conceptualización en Europa», en C. Prieto (ed.), *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Editorial Hacer, Universidad Complutense de Madrid, pp. 64-84.
- Lewis, J. (2007), «Families, individuals and the state», en J. Hills, J. Le Grand y D. Piachaud (eds.), *Making social policy work. Essays in honour of Howard Glennerster*, Bristol, Policy Press, pp. 59-84.
- (2001), «The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care», *Social Politics* 8, pp. 152-169.
- Lyon, D. y Glucksmann, M. (2008), «Comparative Configurations of Care Work across Europe», *Sociology* 42, pp. 101-118.
- Maruani, M.; Rogerat, Ch. y Torns, T. (2000), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona, Icaria.
- Miguélez, F. y Recio, A. (2010), «The uncertain path from Mediterranean Welfare Model in Spain», en D. Anxo, G. Bosch y J. Rubery (eds.), *The Welfare State and Life Transitions*, Edwar Elgar Publishers (de próxima publicación).
- Orloff, A. S. (1993), «Gender and the social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare states», *American Sociological Review* 58, pp. 303-328.
- Oso, L. (1998), *La migración femenina de mujeres jefas de hogar*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.

- Parella, S. (2003), *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Rubí (Barcelona), Anthropos.
- Petterson, E. (2007), «The invisible carers: framing domestic workers in gender equality policies in Spain», *European Journal of Women's studies* 14, pp. 265-280.
- Pfau-Effinger, B. (1998), «Gender cultures and the gender arrangement –a theoretical framework for cross-national gender research», *Innovation* 11/2, pp. 147-166.
- Piore, M. (1983), «Los trabajadores extranjeros», en M. Piore (ed.), *Paro e inflación. Perspectivas institucionales y estructurales*, Madrid, Alianza, pp. 273-289.
- Saraceno, Ch. (1994), «The ambivalent familism of the italian welfare state», *Social Politics* 1, pp. 60-82.
- Torns, T. (1999), «Las asalariadas: un mercado con género», en C. Prieto y F. Miguélez (eds.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 151-166.

Resumen: «Trabajo de cuidado, género y clase social. Remedios desiguales a un problema común»

Este artículo presenta las principales estrategias de cuidado de los hogares españoles –con las mujeres españolas como protagonistas–, en su gestión cotidiana del trabajo doméstico y de cuidado. Estas estrategias son analizadas desde sus condicionantes macroestructurales, entendiendo que no son configuraciones aleatorias, fruto de «preferencias individuales», sino que son desenlaces resultantes de la intersección de tres ejes de poder subyacentes al modelo social de organización del cuidado español: la clase, el género y la etnia. El estudio de estas estrategias ha permitido, en primer lugar, construir una tipología de mujeres en función de su modo diario de gestión del trabajo doméstico y de cuidado y, en segundo lugar, dilucidar las causas estructurales de sus prácticas materiales e imaginarios simbólicos.

Palabras clave: estrategias de cuidado, estructura social, régimen de bienestar mediterráneo, familismo, mercantilización, institucionalización.

Abstract: «Care work, gender and social class. Unequal solutions to a common problem»

The aim of this paper is to present the different care strategies of Spanish households –with women as main protagonists–, which are the result of the «work-life balance» opportunities and privations of each household. The understanding of these strategies will be illustrated from a perspective that integrates the dynamics and conflicts of power «intragender», originated by the position of women in the coordinates of social structure like the ethnic group, the social class or the age. Firstly, the study of these strategies has allowed to construct a typology of women depending on their mode of articulation of the production-reproduction binomial and, in second place, to approach us to their practices and experiences, as well as gender identities and social imaginaries around care work.

Key words: care strategies, social structure, Mediterranean welfare regime, familism, commodification, institutionalization.

LOS TIEMPOS Y LOS TRABAJOS DE LOS HOMBRES**

Introducción: los hombres y sus tiempos

Tal y como dice Elias (1997) la autorregulación según el tiempo no es un dato biológico ni un dato metafísico, sino un dato social, un aspecto de la estructura de la personalidad social de los individuos. Por tanto, un dato que depende de los procesos de socialización que configuran las construcciones de los imaginarios sociales sobre los tiempos, así como las actividades que los llenan de sentido. Hombres y mujeres tienen distribuciones de los tiempos diferentes y desiguales, sus dedicaciones a unos tiempos y a las actividades ligadas a los mismos varían. En este artículo vamos a mostrar a través de datos de tipo cuantitativo –concretamente los de la Encuesta de Empleo del Tiempo, del año 2002-2003 y los disponibles del 2009-2010–; cómo se distribuyen los tiempos de los hombres. Conviene comentar ciertas limitaciones que este tipo de medidas cuantitativas del tiempo comportan. El medir el tiempo en horas y minutos lo reduce a una sola dimensión horaria, a lo que hay que añadir que se utiliza como referente informativo la conciencia que tiene el individuo sobre el tiempo. Esto es especialmente delicado cuando se pretende medir la dedicación a tareas que no están pautadas o regladas, como ocurre con el trabajo doméstico-familiar en comparación con el trabajo remunerado, que sí lo está. De igual forma, este tipo de mediciones sirven poco para cuantificar y hacer emerger trabajos tan necesarios en la familia, como son las tareas de gestión. Asimismo, olvidan la intensidad, la rigidez y la implicación de las diferentes tareas, como también

Recibido 17-II-2011

Versión final aceptada 30-VI-2011

* Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Departament de Sociologia, Universitat Autònoma de Barcelona, Edificio B, 08193, Bellaterra. Correo electrónico: Vicenc.Borràs@uab.cat.

** Este artículo es parte del resultado de un trabajo previo realizado para la Regidoria d'Usos del Temps del Ajuntament de Barcelona, titulada «Els homes i els seus temps: hegemonia, negociació i resistència» en la que participaron P. Abril, A. Romero y V. Borràs. El autor agradece los comentarios y sugerencias de los evaluadores de la revista.

el significado que los propios individuos dan a cada actividad. Estos aspectos están directamente relacionados con la percepción que tienen las personas del tiempo dedicado a cada actividad; percepción que incide directamente en la información que aporta el entrevistado. Pero con todo, siempre es mejor un tipo de medida que ninguno y, sobre todo, aquella que permite utilizar una misma dimensión para medir trabajos y actividades tan diferentes, de manera que nos facilita la comparación entre esferas y ámbitos diversos, como son el trabajo remunerado, el trabajo doméstico-familiar y el tiempo libre.

Para suplir en parte estas deficiencias y con la intención de aportar más riqueza interpretativa a los datos cuantitativos, en la medida de lo posible, nos ayudaremos de otras investigaciones que han tenido en cuenta otras dimensiones del tiempo de carácter cualitativo. Estas nos permiten matizar y ahondar en explicaciones más comprensivas, lo cual no posibilita el simple dato cuantitativo. En definitiva, se trata fundamentalmente de describir y tratar de aportar hipótesis explicativas de cuáles son las dedicaciones que los hombres tienen en las distintas actividades y las razones de estas dedicaciones. Se hace de forma comparativa con la distribución de los tiempos de las mujeres, de manera que partimos de la base de que tanto la masculinidad como la femineidad se construyen y explican la una en relación con y es oposición a la otra. Es decir, no podemos entender y explicar la dedicación que realizan los hombres a determinadas actividades sin explicar que están directamente relacionadas con la dedicación de las mujeres a estas mismas actividades.

La centralidad masculina en el trabajo remunerado

La sociedad industrial ha significado un cambio respecto a la concepción del tiempo. El origen de la jornada laboral comienza cuando entre los agricultores se establece una relación de poder que se basa en la contratación de servicios. Es a partir de entonces cuando los patronos se dedican a controlar a sus subordinados para que no pierdan el tiempo (Thomson, 1979). Con la llamada Revolución Industrial, dedicada a la producción de bienes a través de empresas manufactureras, se hizo necesaria una mayor sincronización y racionalización del tiempo de trabajo. Este tiempo de trabajo se constituyó de acuerdo con una división sexual del trabajo, en la que el hombre era el que debía encargarse fundamental y exclusivamente de las tareas productivas. Los estudiosos sobre la masculinidad (Collinson, Hearn, 2001; Ruiz, 2003; Welzer-Lang *et al.*, 2005) nos muestran cómo la figura del hombre se construye fundamentalmente a través de su papel como cabeza de familia que aporta los recursos al hogar a través de su trabajo remunerado. Se trata, tal y como apunta Connell (1995), del corazón de la masculinidad. Fue, precisamente, a través de la industrialización como se construyó una separación más clara entre trabajo y hogar, de la misma manera que el dominio de los salarios o, mejor dicho, la evidencia de quién aporta el dinero, fue lo que cambió las relaciones de poder económico en el interior del hogar. Un poder que continúa estando legitimado por el mayor aporte económico, generalmente por parte de los hombres,

Tabla 1. Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y tiempo medio diario dedicado a dicha actividad en España

	<i>Hombres</i>				<i>Mujeres</i>			
	<i>% de personas</i>		<i>Duración media</i>		<i>% de personas</i>		<i>Duración media</i>	
	<i>2002-03</i>	<i>2009-10</i>	<i>2002-03</i>	<i>2009-10</i>	<i>2002-03</i>	<i>2009-10</i>	<i>2002-03</i>	<i>2009-10</i>
Trabajo remunerado	43,3	38,6	8:22	7:54	25,2	28,6	6:51	6:35
Hogar-familia	70,0	74,4	2:08	2:28	92,7	92,2	4:45	4:25
Estudios	13,3	14,4	5:18	5:27	14,0	15,1	5:09	5:09
Vida social y diversión	66,2	56,0	2:18	1:49	67,4	58,1	2:09	1:38
Deportes y activ. aire libre	42,7	41,8	2:12	1:57	38,1	35,1	1:43	1:33
Aficiones e informática	23,0	36,0	1:59	2:02	13,0	23,6	1:35	1:37
Medios de comunicación	86,8	87,7	2:48	3:08	86,0	89,0	2:28	2:51
Trayectos y tiempo no específico	86,9	87,4	1:27	1:25	81,0	82,0	1:21	1:21

Fuente: INE, Encuesta de Empleo del Tiempo 2002/2003; 2009/2010

como año tras año evidencian los datos sobre desigualdad salarial¹. También, como señalan desde la historia del trabajo, los salarios durante el proceso de industrialización se han asignado en función del grado de fuerza y potencia física requeridos para su realización. La imagen del tradicional trabajador industrial, el trabajador de las minas, de la construcción de edificios, de los ferrocarriles, se asocia a tareas que se basan en la fuerza, en la intensidad, en lo sucio y en lo tosco, asimismo en la solidaridad del propio grupo de hombres. De manera que los trabajos más pesados, para los cuales solo se requería de mano de obra masculina, recibían un mayor salario que otros tipos de trabajos, situados muchas veces en el mismo espacio industrial, al que se dedicaban las mujeres y en los que, en muchos casos, se requería una mayor pericia manual. Pero esto no implicaba un valor añadido, como sí lo era, en cambio, la fuerza física. De la misma manera, los trabajos más cualificados, propios de las clases medias, así como los puestos que han ocupado los grupos dominantes, se han construido sobre la base de la racionalidad, la capacidad intelectual, la autoridad, el conocimiento y la experiencia, valores que se han asociado a

¹ La Encuesta de Población Activa ofrece datos anualmente sobre la situación de hombres y mujeres en la escala salarial, medida en 10 percentiles. Es mayoritaria, año tras año, la presencia de los hombres en los percentiles de salarios más altos, así como de las mujeres en los percentiles de salarios más bajos.

lo masculino, opuestos a las emociones, los sentimientos, la debilidad de carácter, la inconstancia y la variabilidad, asociados a lo femenino².

Volviendo de nuevo al tiempo, podemos afirmar que la organización de los tiempos sociales a partir de la Revolución Industrial se ha configurado tomando como tiempo central el tiempo dedicado al trabajo remunerado. Una actividad que es considerada fundamental para los hombres, pues es a ella a la que dedican más tiempo, tal y como muestran los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo.

Aunque permanece inalterada la mayor dedicación de los hombres al trabajo remunerado, se han producido algunos cambios. Si observamos los datos de hombres y mujeres, y comparamos los años 2002-2003 con 2009-2010 (Tabla 1), vemos un aumento de mujeres, concretamente un 3,4% que se dedican al trabajo remunerado, mientras que los hombres han disminuido en un 4,4%. Parece ser que la crisis económica y de ocupación en la que estamos inmersos está teniendo efectos inversos en cuanto al género, es decir la menor presencia de hombres en el mercado laboral, en definitiva el paro masculino, ha forzado a un mayor número de mujeres a realizar este trabajo, ya sea de manera emergida o en la economía informal. Los datos sobre la dedicación temporal a este trabajo remunerado han disminuido en los dos casos, pero más en los hombres que en las mujeres, 28 y 16 minutos respectivamente. A pesar de ello, el tiempo dedicado al trabajo remunerado se configura como el tiempo fundamental, el que implica una mayor dedicación. Una dedicación que es central para los hombres y que, en función de su mayor o menor presencia, fuerza a un grupo de mujeres a entrar o salir del mismo.

Por otro lado, tal y como parecen apuntar estos mismos datos, las presencias y ausencias de las mujeres en el mercado laboral y su dedicación temporal al mismo están fuertemente condicionadas tanto por la presencia y dedicación de sus parejas masculinas como por las responsabilidades doméstico-familiares; así lo señala Crompton (2006) en sus estudios sobre empleo y familia en Reino Unido. No ocurre lo mismo en el caso de los hombres; los sucesivos aumentos en las tasas de actividad de las mujeres, así como su mayor presencia en el mercado laboral a lo largo del ciclo de vida, no han estado vinculados a una menor presencia por parte de los hombres. En la misma línea argumental, otros estudios de tipo cualitativo (Torns y Miguélez, 2000) señalan que la jornada laboral masculina marca la organización de los otros tiempos en el hogar. Es decir, las implicaciones de los hombres en el trabajo productivo, tanto desde el punto de vista de la dedicación como desde el de la temporalidad, son independientes de las dedicaciones de sus parejas, mientras que la presencia y dedicación de las mujeres está condicionada por la de sus parejas masculinas. En definitiva, la centralidad masculina del trabajo remunerado es fundamental, el trabajo productivo sigue siendo la principal máquina de producir identidad social, tanto fuera como dentro del hogar. Y dicho trabajo es básico para la construcción de la identidad masculina, aun en los casos de desocupación que

² No deja de ser paradójica esta construcción de lo racional como masculino y lo emocional como femenino, si pensamos que la masculinidad en sentido histórico se ha dedicado a aspectos fuertemente emotivos y sentimentales como son el control de la tierra y la sangre (descendencia).

afectan actualmente a un gran número de hombres, ya que su mayor disponibilidad de tiempo, como cabría pensar, no implica un mayor tiempo libre sino un mayor «tiempo muerto», acosado por la preocupación y la búsqueda del empleo (Bouffartigue, 2007). Así mismo lo muestra el estudio de Merla (2007) referido a los hombres que no están presentes en el mercado laboral y que se dedican a las tareas del hogar y al cuidado de los hijos. Estos hombres pagan un elevado precio de estigmatización social y familiar precisamente porque su identidad como hombres es cuestionada al no dedicarse al trabajo remunerado. Profundizando en esta misma idea de la importancia social del tiempo de trabajo remunerado para los hombres, Maruani (2007) comprueba a través de sus estudios que el trabajo parcial se configura como una alternativa para las mujeres, mientras que las reducciones de tiempo de trabajo o las prejubilaciones progresivas, utilizadas principalmente por hombres, significan en muchos casos el mismo número de horas trabajadas, pero implican un estatus diferente en cuanto a derechos laborales y, por supuesto, se consideran de manera distinta socialmente.

La ausencia de los hombres en las tareas domésticas

El espacio del hogar, así como los tiempos y las tareas asociadas al mismo, se han construido socialmente como un ámbito femenino. Han sido las mujeres las principales responsables, en las sociedades patriarcales como la nuestra, de la realización, ejecución y gestión del llamado trabajo doméstico-familiar. La presencia de los hombres, su dedicación en tiempo a este tipo de trabajos, ha sido escasa en la mayoría de los casos. Los hombres españoles dedicaban en el año 2002-2003 1:30 horas a este tipo de tareas y las mujeres 4:24; en el año 2009-2010 los hombres dedican 1:50 y las mujeres 4:04 (Tabla 2). Comparativamente, vemos que las mujeres han disminuido su dedicación en 20 minutos diarios, mientras que los hombres la han aumentado en esa misma proporción. Los mismos 20 minutos de aumento para los hombres y de disminución para las mujeres que nos muestran los datos de la Tabla 1, que es la que se refiere al conjunto de personas que realizan la actividad³. En la misma Tabla 1, vemos que ha aumentado en un 4,4% el número de hombres que dicen realizar actividades en el hogar, mientras que el porcentaje de mujeres que dicen realizar actividades en el hogar ha disminuido un escaso 0,5%. Es decir, el aumento por parte de los hombres en el trabajo doméstico-familiar no implica una desaparición proporcional de mujeres que se dedican a este trabajo, aunque sí disminuye el tiempo dedicado al mismo. Este aumento de dedicación por parte de los hombres al hogar-familia puede estar explicado por la mayor presencia de las mujeres en el trabajo remunerado, así como por la menor presencia de los hombres en el mismo. Esto es contrario a lo que sucede con los tiempos de dedicación al trabajo remunerado por parte de los hombres, que no dependen de la mayor o menor presencia de

³ Los datos de la Tabla 2 se refieren al conjunto de la población independientemente de que realicen o no la actividad, de ahí que los tiempos de dedicación al trabajo remunerado y al hogar-familia sean más bajos, ya que se incluyen aquellos que no la realizan.

Tabla 2. Distribución de actividades en un día promedio, teniendo en cuenta todos los días de la semana

	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>	
	<i>Duración media</i>		<i>Duración media</i>	
	<i>2002-03</i>	<i>2009-10</i>	<i>2002-03</i>	<i>2009-10</i>
Trabajo remunerado	3:37	3:03	1:44	1:53
Hogar-familia	1:30	1:50	4:24	4:04
Vida social y diversión	1:32	1:01	1:27	0:57
Deportes y activ. aire libre	0:56	0:49	0:39	0:33
Aficiones e informática	0,27	0:44	0:12	0:23
Medios de comunicación	2:25	2:45	2:08	2:33

Fuente: INE, Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003, 2009-2010

las mujeres en el mismo. Parece ser que una mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral y un aumento de la dedicación al mismo puede conducir a una mayor dedicación por parte de los hombres a las tareas del hogar-familia. Algunos de los estudios realizados en los países nórdicos sobre la participación de los hombres en el cuidado de los hijos van en esta línea, como veremos en el apartado siguiente.

Un análisis más pormenorizado de los datos del tiempo dedicado a este tipo de tareas no es posible para el año 2009-2010⁴, pero consideramos importante realizarlo para el año 2002-2003; ya que nos aportará evidencia empírica sobre cuáles son las actividades del trabajo doméstico-familiar que mayoritariamente realizan los hombres.

Del conjunto de actividades que denominamos trabajo doméstico-familiar, los hombres se han dedicado a las actividades relacionadas con la construcción y las reparaciones, así como la jardinería y el cuidado de los animales. En este tipo de actividades, los hombres han participado en mayor medida que las mujeres (Tabla 3). Son tareas de carácter esporádico, sobre todo en lo que se refiere a la construcción y reparaciones, un escaso 5,9% de los hombres las realiza. Se trata de porcentajes que son pequeños pero que adquieren todo su significado simbólico, si los comparamos con la participación de las mujeres (1,6%). En cuanto a las tareas de jardinería y el cuidado de los animales, las diferencias son mucho menores, pero si vemos el tiempo dedicado a las mismas observamos que los hombres dedican de media unos 45 minutos más que las mujeres a estas actividades. Se da, por tanto, una división sexual del trabajo en el interior del hogar, las tareas que tienen relación con los trabajos y las ocupaciones que realizan mayoritariamente los hombres fuera del hogar son asumidas por los mismos hombres como tareas masculinas. La mayoría de albañiles,

⁴ Los datos desagregados de la Encuesta de Empleo del Tiempo del año 2009/10 están en fase de elaboración y no se encuentran disponibles la base de datos del INE.

Tabla 3. Porcentaje de personas que realizan actividades de trabajo doméstico en el transcurso del día y duración media de la actividad en España, año 2002-2003

	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>	
	<i>% de personas</i>	<i>Duración media diaria</i>	<i>% de personas</i>	<i>Duración media diaria</i>
Trabajo doméstico				
Actividades culinarias	43,9	0:49	84,1	1:57
Compras y servicios	28,9	1:01	48,5	1:06
Mantenimiento del hogar	28,3	0:47	71,0	1:20
Jardinería y cuidado de animales	13,2	1:55	10,4	1:09
Construcción y reparaciones	5,9	1:37	1,6	1:15
Confección y cuidado de la ropa	3,1	0:37	37,1	1:17
Gestiones del hogar	1,2	0:53	1,1	0:42

Fuente: INE, Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003

electricistas, fontaneros, carpinteros, jardineros, etc., son hombres; se trata empleos fuertemente masculinizados y, por tanto, las tareas que se asemejan a este tipo de trabajos, simbólicamente, son propias de los hombres y se espera de ellos que las realicen.

Por otro lado, la participación de los hombres en tres tipos de actividades, como son las culinarias, mantenimiento del hogar y las compras y servicios, es mayor, pero mucho menor que la dedicación de las mujeres. Respecto a las actividades culinarias, casi el 44% de los hombres españoles dice realizarlas, aunque aún queda muy lejos del porcentaje de mujeres que se dedican a ellas: un 84,1%. Pero si nos fijamos en el tiempo que dedican los hombres a dicha actividad, vemos que no llega a una hora diaria, en cambio, vemos que es menos de la mitad del tiempo que dedican las mujeres, casi dos horas cada día. Asimismo el tiempo que dedican los hombres en un día promedio a la preparación de comidas, dentro del conjunto de las actividades culinarias, es de 20 minutos, mientras que las mujeres dedican más de una hora y media. Este dato nos dice que a pesar de que los hombres entran en la cocina, no consideran que se debe dedicar demasiado tiempo a la misma, o dicho de otro modo, los hombres optan cotidianamente por la preparación de platos que sean más fáciles y rápidos de elaborar.

Otra de las tareas que los hombres realizan son las compras. Son casi el 29% de españoles, los que señalan realizar dicha actividad, mientras que las mujeres que las realizan son el 48,5%. El tiempo dedicado a las mismas es ligeramente superior para las mujeres, entre cinco y 10 minutos diarios.

Este dato grosso modo nos muestra que menos de un tercio de los hombres dedica parte de su tiempo a la compras, mientras que casi la mitad de las mujeres lo hace. En los datos referidos al tiempo dedicado a esta actividad en un día promedio, los hombres dedican poco más de un cuarto de hora, mientras que las mujeres emplean media hora. Es decir, la carga cotidiana de las compras sigue siendo del doble de tiempo para las mujeres. Otros estudios profundizan sobre cómo, cuándo y qué compras realizan los hombres (Borràs, 2007). Parece ser que muchos hombres han entrado en las compras de productos cotidianos, necesarios para el mantenimiento del hogar, como acompañantes de la esposa o pareja, o en los casos en que realizan la actividad sin ir acompañados, lo hacen con una lista elaborada, previamente, por la mujer. No ocurre así en las compras de tipo más esporádico, de determinados productos o exquisiteces (boutiques *gourmet*) las cuales los hombres las realizan sin ser apoyo o sin tener como acompañantes a las mujeres. Tal y como señalan los estudios de consumo (Lipovestky y Roux, 2004; Alonso, 2005), a partir de los años ochenta y noventa los valores narcisistas y hedonistas han impregnado el consumo, y parece ser que los hombres han entrado en el mundo de la compra, de la mano de estos valores.

Las actividades referidas al mantenimiento del hogar son otro de los ámbitos donde la participación de los hombres es mayor; el 28,3% de los hombres españoles afirma que realiza algún tipo de actividad referida a la misma, fundamentalmente limpieza. Pero no deja de estar lejos del 71% de mujeres españolas que realizan dicha actividad. Si observamos la cantidad de tiempo dedicado a estas tareas, vemos que los hombres dedican 47 minutos mientras que las mujeres dedican una hora y 20 minutos. Según los datos referidos a un día promedio, las diferencias siguen siendo muy grandes, los hombres dedican en un día 11 minutos; los fines de semana esta dedicación, prácticamente, no varía (15 minutos), mientras que las mujeres en cambio, dedican casi una hora diaria independientemente de que sea fin de semana o día laborable.

Estos datos no hacen otra cosa que mostrar que tanto la responsabilidad como la ejecución de las tareas de mantenimiento del hogar continúan estando en manos de las mujeres y que, fundamentalmente, los hombres que participan (menos de la mitad que las mujeres) le dedican una cuarta parte menos de tiempo que sus compañeras. Algunos estudios (Torns, Borràs, Carrasquer, 2004) de carácter cualitativo apuntan que una de las principales dificultades que encuentran los hombres para responsabilizarse de dichas tareas es que la casa y el cuidado de los hijos es vivido, material y simbólicamente, como un espacio femenino, donde la mujer es la principal responsable y el papel del hombre es el de ayuda, de manera que la estrategia que utilizan los hombres es la delegar este trabajo y su responsabilidad a las mujeres, que son las que realmente se sienten juzgadas individual y socialmente por el estado en que se encuentra el hogar y la familia.

Las tareas a las que más resistencia oponen los hombres a la hora de su realización son las referidas al cuidado de la ropa, concretamente, poner lavadoras, tender, secar, planchar, confeccionar y coser. Tan solo un 3% de los hombres dice realizar este tipo de tareas, mientras que el 37,1% de las mujeres las realizan. Aquí también, los hombres que realizan este tipo de actividades dedican menos de la mitad del tiempo que dedican las mujeres.

Tabla 4. El tiempo de cuidado de los hijos menores de diecisiete años (minutos al día) en España

	<i>Padres</i>		<i>Madres</i>	
	<i>Ocupados</i>	<i>No ocupados</i>	<i>Ocupadas</i>	<i>No ocupadas</i>
Primario básico	15,40	16,73	44,07	53,43
Primero de calidad	9,59	10,13	10,75	11,83
Primario total	24,95	26,86	54,82	65,26
Secundario	6,01	5,71	11,71	13,52

Fuente: Gutiérrez-Domènech (2007) a partir de los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003.

Esta diferencia radica fundamentalmente en el tipo de tarea concreta que se realiza. Este escaso 3% de hombres que se dedica a las tareas de cuidado de la ropa solamente hace la colada y prácticamente ninguno o muy pocos planchan (0,6%) o cosen (0,1%). Con lo cual, como ocurre con otras tareas del hogar, las que necesitan mayor dedicación de tiempo –y el cuidado de la ropa es una de ellas– siguen siendo delegadas y asumidas por las mujeres. Los hombres no confieren, de nuevo, la misma importancia al uso y cuidado de la ropa; al igual que se considera que todo lo que tiene que ver con cuidar, mimar o a aquello para lo que se requiere un tipo de pericia especial, forma parte de lo femenino y, por tanto, cuestiona la masculinidad.

Los hombres y el tiempo de cuidado de los hijos

La participación de los hombres en el cuidado de los hijos ha sido tradicionalmente escasa, tal y como hemos apuntado, fundamentalmente por la división sexual del trabajo. La masculinidad se ha construido asignando al hombre el papel de sustentador económico del hogar (*breadwinner*), dejando en manos de la mujer la responsabilidad del cuidado de las criaturas. A pesar de que son pocos, existen algunos hombres que se han implicado en el cuidado de sus hijos; esta implicación no es la misma que la que tienen las mujeres y madres, pero sí que representa un importante contraste respecto a un volumen considerable de padres que prácticamente continúan estando ausentes o cuya dedicación en términos temporales sigue siendo escasa.

Según el estudio realizado por Gutiérrez-Domènech (2007) y tal y como observamos en la Tabla 4, la dedicación de los padres al cuidado de los hijos es muy baja comparativamente con el tiempo que dedican las madres. Los padres dedican menos de media hora diaria, mientras que las madres dedican una hora, es decir, el tiempo de dedicación de los padres es la mitad que el de las madres.

Para observar esta diferencia con mayor nitidez es necesario distinguir, tal y como lo hace Gutiérrez-Domènech (2007), el llamado tiempo básico de dedicación al cuidado de los hijos referido a tareas de tipo cotidiano y

Tabla 5. El tiempo de cuidado de los hijos menores de diecisiete años (minutos al día) según el nivel de estudios y situación laboral en España

Tiempo primario	<i>Educación padres</i>		<i>Educación madres</i>	
	<i>Baja</i>	<i>Alta</i>	<i>Baja</i>	<i>Alta</i>
	Ocupados			
Básico	13,29	25,02	37,93	59,63
De calidad	8,9	12,48	8,30	16,97
Total	22,18	37,50	46,23	76,60
	No ocupados			
Básico	14,78	38,53	51,53	75,18
De calidad	9,16	20,98	11,04	21,00
Total	23,96	59,61	62,57	96,18

Fuente: Gutiérrez-Domènech (2007) a partir de los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003.

que cubren las necesidades básicas, como darles de comer, lavarlos, etc., y aquellas de tipo más lúdico como leer un cuento, jugar con ellos, etc., que la autora denomina «tiempo de calidad».

Una primera característica que observamos es que las madres solamente dedican un minuto más al día en el llamado tiempo de calidad que los padres. Las diferencias entre padres y madres en cuanto a la dedicación a los hijos se deben fundamentalmente a los tiempos en los que se realizan tareas básicas, en aquellas actividades que implican una carga más rígida y cotidiana de trabajo, que son las de facilitarles y acompañarlos en los aspectos más básicos y necesarios. Es en estos tiempos en los que los padres siguen estando principalmente ausentes, ya que le dedican un tercio del tiempo que dedican las madres.

Los estudiosos sobre estas materias (Crompton, 2006) han observado que las presencias y ausencias en el ámbito doméstico y de los cuidados están relacionadas con las presencias y las ausencias en el mercado laboral. En esta misma línea apuntan los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo (Tablas 1 y 2); vemos un aumento de 20 minutos de dedicación de los hombres a las tareas del hogar, así como una mayor presencia de las mujeres en el trabajo remunerado. Es decir, la dedicación en términos de tiempos al trabajo remunerado tiene relación directa con el tiempo de cuidado de los hijos, pero esto se da básicamente para las mujeres. Los datos no nos muestran prácticamente variaciones respecto a la situación laboral de los padres. La dedicación de los padres al cuidado y atención de los hijos es prácticamente igual si estos están ocupados o no lo están. No ocurre de la misma manera con las mujeres: por lo general, las mujeres que no realizan trabajo remunerado dedican algo más de tiempo al cuidado de los hijos que aquellas que trabajan fuera del hogar. Pero las diferencias se dan sobre todo en los tiempos básicos, no en el tiempo de calidad, que es muy similar. Podemos afirmar, a la luz de los datos del estudio de Gutiérrez-Domènech (2007), que el tiempo de cuidado de los hijos es un tiempo fundamentalmente femeni-

no, se trata de una responsabilidad de las mujeres, y que la situación laboral de los hombres no comporta cambios significativos en la implicación de los mismos en este tipo de tareas.

En cambio, si la situación laboral de los padres no tiene prácticamente influencia respecto al tiempo de dedicación al cuidado de los hijos, el nivel de estudios sí que marca una importante diferencia. Los hombres con estudios superiores dedican casi el doble de tiempo a sus hijos que los hombres con un nivel educativo bajo. Si observamos los datos considerando conjuntamente la situación laboral y el nivel educativo (Tabla 5), vemos que, para los hombres con educación superior, el hecho de no estar ocupados sí que implica una mayor dedicación a sus hijos, cosa que no ocurre para los padres con niveles más bajos de educación. De igual manera sucede con las mujeres. Las madres con educación superior dedican más tiempo a sus hijos que las madres con niveles educativos bajos, tanto si están ocupadas como si no lo están. Aunque en este caso de nivel educativo bajo, las madres desocupadas dedican más tiempo que las que tienen un empleo. Es decir, los hombres con estudios superiores son los que dedican mucho más tiempo al cuidado de los hijos, menos que las madres, pero sí mucho más que los hombres con niveles más bajos de estudios. Sobre todo, la variación se da en el llamado tiempo básico, el tiempo que es más constante y rígido, es decir, el tiempo dedicado a las actividades necesarias (darles de comer, lavarlos, cambiarles ropa, etc.), un tiempo y unas tareas a las que tradicionalmente se han dedicado casi exclusivamente las mujeres y las madres.

El modelo más igualitario de pareja lo forman aquellas en que ambos poseen estudios superiores y ocupaciones de clases medias, aunque cabe señalar que en estos casos sigue siendo la mujer la que dedica más tiempo al cuidado de sus hijos.

Otro de los aspectos que nos aporta el estudio de Gutiérrez-Domènech (2007), y que va en la línea de lo sucedido en los países nórdicos (Gíslason, 2006; Christoffersen, 1998; Chronholm, 2007), es la relación que se da entre la dedicación al cuidado de los hijos y la hora de salida del trabajo remunerado. Las personas que acaban la jornada laboral después de las seis de la tarde dedican mucho menos tiempo a sus hijos, sobre todo, tiempo de calidad y esto es así tanto para los hombres como para las mujeres. Este es uno de los aspectos fundamentales a la hora de planificar las políticas de tiempo, sobre todo, las referidas al tiempo de trabajo remunerado. El horario laboral es un factor clave para el cambio en las distribuciones y dedicaciones de los tiempos de cuidado. Políticas que impliquen horarios de trabajo que finalicen más temprano de a lo que estamos acostumbrados en nuestro país y que son más comunes en algunos de los estados de la Unión Europea; acompañadas de propuestas en la línea de la reducción del tiempo de trabajo de manera sincrónica y cotidiana, favorecen sin duda una mayor dedicación al cuidado de los hijos por parte de los hombres. Asimismo también son necesarias políticas que incentiven a los hombres y padres a implicarse en el cuidado de los hijos desde los primeros meses de vida. Los estudios de Castro y Pazos (2008) muestran la importancia de los permisos de paternidad exclusivos e intransferibles para los padres. Pero parece ser que todo lo que tiene que ver con las políticas de tiempo de trabajo, ya sea de

reorganización del mismo, ya sea de reducción, han quedado en el olvido. Sobre todo ahora en nuestro país, cuando las tasas de desempleo vuelven a ser las más elevadas de Europa y lo que se promueve es la creación de ocupación del tipo que sea, sin importar demasiado las condiciones en términos de organización temporal. Las consecuencias de la crisis económica y de ocupación, por un lado, pueden favorecer una mayor implicación de los hombres en los trabajos domésticos y de cuidado, ya que fuerzan una mayor presencia de las mujeres en el trabajo remunerado y obligan a algunos de los hombres a dedicarse más al hogar y la familia. Pero, por otro lado, estos cambios necesitan de políticas que los favorezcan y las primeras impresiones apuntan en sentido contrario; buena prueba de ello ha sido la promesa incumplida por parte del gobierno actual de la ampliación, en 15 días más, del permiso de paternidad exclusivo para los padres.

El tiempo libre de los hombres

Desde el capitalismo industrial, el tiempo libre se concibe como un tiempo de descanso necesario para la recuperación de los trabajadores. Pero a partir de los logros en la mejora de las condiciones laborales de la clase trabajadora se tradujo, entre otros aspectos, en una reducción del tiempo de trabajo remunerado; aumentó así el tiempo de no trabajo remunerado. En consecuencia, el tiempo libre ha dejado de ser patrimonio de una pequeña minoría privilegiada, para convertirse en un tiempo al alcance de todos los grupos sociales.

Una primera dificultad que encontramos a la hora de hablar del tiempo libre es la de su conceptualización: a qué llamamos tiempo libre, qué actividades comprenden el tiempo libre. Los diversos especialistas que han tratado el tema han propuesto algunas definiciones: el tiempo libre como tiempo de no trabajo, un tiempo de autonomía, un tiempo con significado subjetivo o un tiempo de libre disposición personal, como ha introducido la perspectiva de género (Belloni y Bimbi, 1998). Donde sí hay un claro acuerdo es en concebir este tiempo como un tiempo socialmente normativizado e institucionalizado. Se trata de un tiempo que es vivido como tiempo de recompensa por el trabajo realizado y que cada vez más se concibe como un tiempo que ha de estar lleno de actividades que nos ofrecen las modernas sociedades de consumo. Pero estas actividades están divididas y ofrecidas a partir de determinados ejes sociales, uno de los cuales es el género. En buena lógica, esto es así porque el tiempo libre no es un tiempo que rige o determina el resto de los tiempos. La evidencia empírica nos muestra que el tiempo libre es un tiempo fuertemente condicionado por las presencias y ausencias en los otros tiempos de trabajo, el del trabajo remunerado y el del trabajo doméstico-familiar, y estos, como hemos visto, son distintos y desiguales para hombres y mujeres. A pesar de ello, algunos autores de la llamada posmodernidad (Bauman, 2005; Lipovestky, 2007) confieren una mayor importancia a los estilos de vida que al trabajo remunerado como eje explicativo de las identidades y los comportamientos sociales; y con ello, de todas las actividades que configuran los estilos de vida, actividades fundamentalmente de tiempo

Tabla 6. Porcentaje de personas que realizan actividades de tiempo libre en el transcurso del día y duración media de la actividad en España

Tiempo libre	Hombres		Mujeres	
	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria
Vida social	50,2	1:57	50,2	1:44
Diversión y cultura	5,1	2:14	4,6	2:08
Ocio pasivo	30,3	1:25	32,7	1:29
Ejercicio físico	42,0	2:08	37,9	1:43
Aficiones artísticas	2,5	1:59	2,1	1:33
Aficiones	10,2	1:38	5,6	1:14
Juegos	12,5	1:55	6,4	1:39
Lectura	23,1	1:11	20,0	1:01
Televisión y vídeo	83,3	2:28	82,3	2:17
Radio y música	7,8	1:08	4,7	0:55

Fuente: INE, Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003

libre⁵. Pero lo que sí queda claro es que el tiempo libre está fuertemente condicionado por el género.

Analicemos los datos disponibles de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003 sobre las actividades que realizan los hombres en su tiempo libre y comparémoslas con las que realizan las mujeres, así como con el tiempo que dedican a cada una de ellas. Una primera característica que observamos es que prácticamente en todas las actividades de tiempo libre hay un mayor porcentaje de hombres que dicen realizarlas; es decir, los hombres realizan proporcionalmente más actividades de tiempo libre que las mujeres, aunque en muchos casos la diferencia es pequeña. Si analizamos el tiempo que se dedica a cada una de ellas, vemos que los hombres dedican siempre más tiempo a casi la totalidad de las actividades de tiempo libre. Estos resultados no hacen otra cosa que confirmar lo que otros estudios (Carrasco, 2001) han evidenciado: la carga total de trabajo, es decir el tiempo dedicado al trabajo remunerado y al trabajo doméstico-familiar, es mayor para las mujeres que para los hombres, con lo cual, el tiempo libre de que disponen los hombres es mayor que el de las mujeres. Otros estudios (Belloni y Bimbi, 1998) de corte cualitativo, confirman que los hombres no explicitan una demanda de tiempo libre o de tiempo de libre disposición personal, el *tempo per sé*, como lo definen las sociólogas italianas, mientras que las mujeres, sobre todo las de clase media, lo reivindican, ya que son conscientes de su carencia. Se trata de un dato más para poder afirmar que el reparto del tiempo libre es desigual entre los géneros y que son los hombres los que disfrutan en mayor medida de un tiempo libre.

⁵ Lo que no deja de ser un poco tautológico, ya que se utiliza un concepto de estilo de vida, cuyos indicadores son las actividades de tiempo libre.

Si vemos de manera pormenorizada el tipo de actividades y la dedicación a las mismas, observamos que los hombres participan y dedican más tiempo sobre todo a las actividades de ejercicio físico, entre ellas los deportes. Es sabido, como destacan los estudiosos de la masculinidad (Whitehead y Barrett, 2001; Del Campo Tejedor, 2003), que el deporte es uno de los ámbitos donde se construye y consolida una buena parte de los valores masculinos. La mayoría de los deportes ha sido patrimonio históricamente de los hombres; en ellos se ha valorado la fuerza, la potencia, la competición, la destrucción del adversario y la virilidad. En cambio, el deporte para las mujeres ha significado sumisión y exclusión, sobre todo porque se las apartaba del mismo y porque a aquellas que lo han practicado se las consideraba como poco femeninas o masculinas. De la misma manera, el ejercicio físico es constitutivo del género, puesto que a través de él modelamos el cuerpo y potenciamos unos determinados elementos externos y no otros. Así los deportes o actividades de ejercicio físico a las que se dedican los hombres potencian la musculatura y la fuerza física, mientras que los más femeninos se basan en la elasticidad, la expresividad, la plasticidad y la estética, valores en ambos casos fuertemente mediatizados por el género.

Las aficiones y los juegos son otro de los ámbitos practicados en mayor número por hombres y al que estos dedican más tiempo. Tal y como ya hemos señalado, los hombres siempre disponen de un tiempo para ellos, un tiempo que puede estar lleno o no de actividades, pero que es considerado básico en su propia concepción. Gran parte de las aficiones, juegos, así como los deportes antes mencionados, en el caso de los hombres implican a otros individuos; se trata de actividades que se comparten en un tiempo y en un espacio con otros hombres. Ya sea el juego de cartas en el bar, el coleccionismo de objetos, el excursionismo, el ciclismo... todo ello conlleva necesariamente una adaptabilidad y una mayor rigidez temporal. Todo tipo de actividades que se realizan en compañía exige una mayor disposición de tiempo, ya que hay que sincronizarse con otros individuos. En cambio, las aficiones femeninas, en muchos casos, son más individuales y flexibles, ya que las rigideces de los otros trabajos, sobre todo las del trabajo doméstico-familiar las constriñe, es decir, se trata de un tiempo sobrante, de actividades siempre supeditadas a los trabajos de cuidado de los otros. Los hombres, en cambio, tienen su parcela de tiempo libre reservada para sus actividades, que les confieren y reafirman en su propia identidad, aunque sea solamente por el hecho de poseer ese espacio temporal por y para ellos, independiente del resto de la familia o con el beneplácito de la misma, que se adapta a ellos, ya sea para realizar las tareas o las gestiones vinculadas a ese tiempo o también acompañando al varón en las mismas.

Conclusiones

En este artículo hemos tratado de aportar evidencia empírica sobre el uso desigual del tiempo por parte de los hombres y las mujeres, teniendo en cuenta que el tiempo nos puede ayudar a visualizar las desigualdades de género en diferentes ámbitos de las relaciones humanas. El ámbito laboral y el tiempo dedicado al mismo es central en la concepción de la masculinidad. Se trata de

un tiempo en torno al que giran el resto de tiempos. Buena prueba de ello la tenemos al observar, en la actual coyuntura de crisis, que las exigencias desde el mundo productivo pasan por una mayor disponibilidad de la fuerza de trabajo en términos de tiempo; olvidando las exigencias del trabajo doméstico-familiar, unas obligaciones que ni forman parte de lo que se espera de los hombres, ni son reclamadas por estos. Si queremos una distribución más igualitaria de los tiempos y los trabajos, es necesaria una reducción de la dedicación de los hombres al trabajo remunerado y, fundamentalmente, una reestructuración de los horarios y las jornadas laborales, que implique necesariamente salidas más tempranas de los ámbitos productivos.

La identidad masculina no concibe ni la casa ni los trabajos y dedicaciones a la misma como un espacio y unos tiempos propios. Lo mismo ocurre con la dedicación al cuidado de los hijos. En este tipo de trabajo son necesarias iniciativas políticas de reducción del tiempo de trabajo y reorganización del mismo; el horario laboral es un factor clave para el cambio en las distribuciones y dedicaciones de los tiempos de cuidado. Facilitar y promocionar salidas más tempranas de los hombres del trabajo, de manera cotidiana, favorece sin duda una implicación de los hombres en las tareas de cuidado, tal y como muestra la gran mayoría de los estudios realizados en la Unión Europea.

Estas presencias masculinas en lo productivo y las ausencias en los trabajos domésticos y de cuidado implican una sobrecarga de trabajo de las mujeres que se visualiza con claridad en el tiempo libre. Los hombres disponen de un tiempo libre para ellos, que es considerado fundamental para los mismos, un tiempo de recompensa y de descanso por el trabajo productivo realizado, pero nunca un tiempo que es robado de las responsabilidades doméstico-familiares, como sí es percibido por las mujeres. Con todo, sí que podemos señalar que ciertos grupos de hombres, aunque minoritarios, sobre todo aquellos más concienciados, junto con los que tienen niveles de estudios más elevados y con parejas que están en condiciones más igualitarias laboralmente, parecen ser la punta de lanza de un cierto cambio en la masculinidad.

Bibliografía

- Abril, P. y Romero, A. (2008), «Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación», *Sociología del Trabajo* 64, pp. 41-64.
- Alonso, L. E. (2005), *La era del consumo*, Madrid, Siglo XXI.
- Belloni, M. C. y Bimbi, F. (1998), *Microfisica della cittadinanza. Città, genere, politiche dei tempi*, Milán, Franco Angeli.
- Bauman, Z. (2000), *Modernidad líquida*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Bettio, V. y Platenga, J. (2004), «Comparing care regimes in Europe», *Feminist Economics* 10/1, pp. 85-113.
- Borràs, V. (2007), «Las desigualdades en el consumo a través del género», *Revista Española de Sociología* 8, pp. 139-156.
- Borràs, V.; Moreno, S. y Recio, C. (2009), «La incorporación de los hombres a la esfera doméstica», *Sociología del Trabajo* 67, pp. 97-124.

- Bouffartigue, P. (2007), «Trabajo, cuidados y géneros: articulación y conflicto de actividades y tiempos en España y Europa», en C. Prieto (ed.), *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Editorial Hacer.
- Carrasco, C. (dir.) (2001), *Tiempos, trabajos, géneros*, Barcelona, Publicacions Universitat de Barcelona.
- Castro, C. y Pazos, M. (2008), «Permiso de maternidad, de paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación social», en M. Pazos (dir.), *Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid, pp. 185-220.
- Christoffersen, M. N. (1998), «Growing up with Dad: a Comparison of Children Aged 3-5 Years Old», *Childhood* 5/1, pp. 41-54.
- Chronholm, A. (2007), «Fathers' Experience of Shared Paternal Leave in Sweden», *Recherches Sociologiques et Anthropologiques* 38/2, pp. 9-25.
- Collinson, D. y Hearn, J. (2001), «Naming Men as Men: Implications for Work, Organization and Management», en S. M. Whitehead y F. Barret (dirs.), *The Masculinities Reader*, Cambridge, Polity Press, pp. 144-169.
- Connell, R. W. (1995), *Masculinities*, Cambridge, Polity Press (2.ª ed.).
- Crompton R. (2006), *Employment and the Family*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Del Campo Tejedor, A. (2003), «Cuestión de pelotas. Hacerse hombre, hacerse el hombre en el fútbol», en J. M.ª Valcuende y J. Blanco, *Hombres. La construcción social de la masculinidad*, Madrid, Talasa, pp. 66-99.
- Elias, N. (1997), *Sobre el tiempo*, México, Fondo de Cultura Económica (2.ª ed.).
- Fusulier, B. y Marquet, J. (2007), «Présentation. Hommes, pères et travailleurs», *Recherches sociologiques et anthropologiques* 38/2, pp. 1-7.
- Gutiérrez-Doménech, M. (2007), «El temps amb els fills i l'activitat laboral dels pares», *Documents d'economia «la Caixa»* 6.
- Hufton, O. y Kravaritou, Y. (1999), *Gender and the use of time*, La Haya, Kluwer Law Int.
- Gíslason, I. V. (2006) «Icelandic National Report» [http://www.caringmasculinities.org/National_Reports/Icelandic].
- Larsen-Asp y Rusnes (2006), «Norwegian National Report» [http://www.caringmasculinities.org/National_Reports/Norway].
- Lipovetsky, G. y Roux, E. (2004), *El lujo eterno*, Barcelona, Anagrama.
- Lipovetsky, G. (2007), *La felicidad paradójica*, Barcelona, Anagrama.
- Maruani, M. (2007), «Tiempo, trabajo y género», en C. Prieto (ed.), *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Editorial Hacer.
- Merla, L. (2007), «Masculinité et paternité à l'écart du monde du travail: le cas de pères au foyer en Belgique», *Recherches sociologiques et anthropologiques* 38/2, pp. 143-163.
- Nyberg A. (2008), «Desarrollo del modelo de dos sustentadores/dos cuidadores en Suecia: el papel del sistema de educación infantil y de los permisos parentales», en M. Pazos (dir.), *Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales, pp. 71-90.
- Pateman, C. (1994), *El contrato sexual*, Barcelona, Anthropos.

- Ruiz, E. (2003), «El trabajo nos hará hombres», en J. M.^a Valcuende y J. Blanco, *Hombres. La construcción social de la masculinidad*, Madrid, Talasa, pp. 100-110.
- Singly, F. (1999), «Une construction sociologique des temps maternal et paternal», en O. Hufton y Y. Kravaritou (coords.), *Gender and the use of time*, La Haya, Kluwer Law Int., pp. 191-208.
- Thompson, E. P. (1967), «Work-discipline and industrial capitalism», *Past and Present* 38/1, pp. 56-97.
- (1979), «Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial», en *Tradicción, revuelta y consciencia de clase*, Barcelona, Crítica.
- Torns, T.; Miguélez, F. et al. (2000), *Temps i ciutat*, Barcelona, CESB.
- Torns, T.; Miguélez, F.; Borràs, V. y Moreno, S. (2006), *El temps de treball. Balanç d'actuacions a la Unió Europea*, Barcelona, CESB.
- Torns, T.; Borràs, V.; Moreno, S. y Recio, C. (2008), «Las actuaciones sobre el tiempo de trabajo. Un Balance de las propuestas llevadas a cabo en la Unión Europea», *Sociología del Trabajo* 63, pp. 3-26.
- Torns, T.; Borràs, V. y Carrasquer, P. (2004), «La conciliación de la vida laboral y familiar, ¿un horizonte posible?», *Sociología del trabajo* 50.
- Trellu, H. (2007), «Recompositions et resistances de la masculinité et de la féminité, de la paternité et de la maternité à l'épreuve du conté parental pris par les hommes en France», *Reserches sociologiques et anthropologiques* 38/2, pp. 123-141.
- Welzer-Lang, D. et al. (2005) *Les hommes entre résistances et changements*, Aelas, Lyon.
- Whitehead, S. y Barret, F. D. (2001), *The Masculinities Reader*, Cambridge, Polity Press.

Resumen: «Los tiempos y los trabajos de los hombres»

En este artículo se muestra a través de datos de tipo cuantitativo, (Encuesta Nacional sobre Empleo del Tiempo 2002-2003, 2009-2010) cómo los hombres emplean sus tiempos en diferentes trabajos. Se trata de aportar evidencia empírica a la centralidad masculina del tiempo de trabajo productivo o remunerado, frente a las ausencias de los hombres en los trabajos doméstico-familiar y de cuidado. Se hace de forma comparativa con la distribución de los tiempos de las mujeres, de manera que partimos de la base de que tanto la masculinidad como la feminidad se construyen y explican una en relación con y en oposición a la otra. Asimismo se apuntan hipótesis explicativas de las dedicaciones masculinas. Concretamente, las de carácter identitario y cultural ligadas al trabajo, como el patriarcado; las que van asociadas a las políticas, como las de tiempo de trabajo y los permisos de paternidad. Y las que contemplan conjuntamente las posiciones laborales y educativas de los padres y madres, para explicar su mayor dedicación temporal a las tareas de cuidado de los hijos.

Palabras clave: masculinidad, usos del tiempo, desigualdades de género, trabajo doméstico-familiar, trabajo de cuidado.

Abstract: «The times and the work of men»

In this article we have shown, through quantitative data (National Survey on Use of Time 2002-2003, 2009-2010), how men use their time in different works. This is to provide empirical evidence of male centrality of productive work time or paid work, of the absence of men in domestic, family and care work. Comparison is done with the time distribution of women, so we assume that both masculinity and femininity are constructed and explained in relation and opposition one to another. That same point hypothesis related to male dedications. Specifically, the character and cultural identity tied to work, such as patriarchy, which are associated with policies, such as working time and parental leave. And together the positions that provide work and education of parents, to explain their greater time commitment in the work of caring for children.

Key words: masculinity, us of time, gender inequalities, domestic work, care.

JUAN DE DIOS IZQUIERDO COLLADO
Y ANTONIO LÓPEZ PELÁEZ*

LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Paradojas de la liberalización
del transporte terrestre en España**

1. Introducción

A pesar de las proclamas neoliberales sobre las consecuencias positivas de la liberalización e individualización de las relaciones laborales, tanto para las organizaciones empresariales como para los trabajadores, en los últimos años lo que observamos, desde un punto de vista sociológico, es una progresiva instalación de la precariedad laboral como destino adscrito a un número creciente de trabajadores. El alejamiento entre el discurso político sobre la realidad, a la que a su vez conforma mediante normas y reglamentos, y el análisis científico de los datos es cada vez mayor. En este sentido, «las imágenes, por no decir las imaginaciones, que se transmiten a la sociedad sobre el trabajo y su porvenir, sobre su situación institucional o sobre el papel que ha de jugar en la sociedad son cada vez más superficiales» (Castillo, 2009: 4).

Frente a los alegatos a favor del progreso y la competitividad, vinculados con los procesos de liberalización, que articulan el paradigma neoliberal en el que nos encontramos inmersos (a pesar de la crisis económica que tiene su origen en la debacle de las hipotecas *subprime* en EEUU en septiembre de 2007), la realidad del trabajo nos muestra un proceso de degradación permanente (Erjnaes y Boje, 2011) y que afecta cada vez más a sectores estratégicos de actividad, objeto de procesos de liberalización cuyas supuestas «consecuencias positivas» sobre el empleo todavía no están claramente respaldadas por investigaciones científicas (López y Segado, 2010). Y esto tanto desde una perspectiva contractual (porcentajes muy elevados de contratación temporal, empleos de bajos salarios, economía

Recibido 26-II-2011

Versión final aceptada 30-VI-2011

* Departamento de Trabajo Social, Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Educación a Distancia, C/ Obispo Trejo s/n, 28040, Madrid. Correos electrónicos: jizquierdo@der.uned.es y alopez@der.uned.es.

** Agradecemos a los dos evaluadores externos su exhaustiva revisión de la primera versión de este artículo, que nos ha permitido introducir numerosas mejoras en el texto final.

sumergida), cuanto desde una perspectiva empresarial (la estrategia de la subcontratación permanente va unida a la desafiliación sindical, con lo cual las posibilidades de articular mecanismos de representación, y en definitiva de contrapoder, son cada vez menores) (García Calavia, 2009).

Desde hace años llevamos a cabo un proyecto de investigación sobre la evolución de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que toman en consideración el impacto de las nuevas tecnologías (López y Pinilla, 2006), las nuevas formas de organización del trabajo, los nuevos y viejos riesgos laborales (López Peláez, 2007), y las consecuencias que se derivan de los procesos de liberalización, entendidos también como procesos de cambio tecnológico (por cuanto la organización es una forma de tecnología) (López y Segado, 2009b). En este ámbito, el sector del transporte ocupa un lugar relevante en nuestras sociedades del conocimiento y, también, del movimiento constante (López y Segado, 2010). Desde nuestra perspectiva, pero también desde la de otros relevantes investigadores en el ámbito de las Ciencias Sociales, la organización de nuestras sociedades en torno a las relaciones salariales no puede desvincularse de la evolución de la noción de ciudadanía (Alonso, 2007). Y, por consiguiente, hay que analizar el diseño de las nuevas formas de organización del trabajo, incluyendo el rol del conductor en la normativa de la Unión Europea (Izquierdo, 2005), porque en dicho diseño está inscrito, en cierta medida, el horizonte de integración o de precarización en el que nos vamos a ver inmersos en los próximos años: las consecuencias sociales de una determinada organización del trabajo están inscritas en la lógica de su configuración inicial (Castillo, 2005: 4).

En este artículo, analizamos detalladamente las consecuencias de promulgar una normativa europea («Directiva 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de marzo de 2002, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera») y de su transposición en el caso español («Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de los trabajadores que realizan actividades móviles de transporte por carretera»), que prescinde de la «mirada sociológica» en un doble sentido:

- En primer lugar, no consideraba la figura del trabajador autónomo, con lo que favorecía un proceso de atomización, hasta que el 16 de junio de 2010 el Parlamento Europeo rechazó la Propuesta de la Comisión, de forma que se obligará a los Estados miembros a modificar sus normativas nacionales (en España, los reales decretos 1561/1995 y 902/2007) para establecer la inclusión de los autónomos entre los sujetos afectados por la Directiva 2002/15/CE. Hay que indicar que el Parlamento Europeo se ha hecho eco de las propuestas sindicales, igualando la fatiga de autónomo y asalariados, pero la Comisión ahora, en el procedimiento que se abre, puede redactar un nuevo texto y no hacer caso necesariamente al Parlamento. Lo más probable, en la mejor tradición de la propia Unión Europea, es que intente ajustar un texto transaccional entre ambas posturas (la inicial de la Comisión, más

- proclive a excluir a los autónomos para flexibilizar el sector –con el efecto inmediato de una mayor precarización del sector– y la que se deriva de la negativa del Parlamento Europeo).
- En segundo lugar, tanto en el diseño inicial como en la actualidad, no toma en consideración las ventajas que otorga la discrecionalidad que tienen de los autónomos en la «definición del tiempo de trabajo», lo que genera una ventaja competitiva que favorece, de nuevo, la fragmentación del mercado de trabajo.

Actualmente –desde 16 de junio de 2010– los autónomos tienen que cumplir, entre otras, las normas sobre tiempo de trabajo y tiempo de presencia (o disponibilidad). Pero en el diseño de la normativa no se limita la discrecionalidad que tiene el autónomo para poder seleccionar en el selector de actividad del tacógrafo los tiempos de presencia y disponibilidad como tiempos de descanso. La consecuencia directa es la siguiente: favorecer una estrategia competitiva basada en la utilización abusiva de dicha posibilidad. Al no tener que cumplir con determinados requisitos, que obviamente sí cumple el trabajador por cuenta ajena, puede competir, precisamente, porque no los tiene en cuenta, con lo que degrada las condiciones de seguridad y salud en el sector del transporte por carretera. Con una consecuencia obvia: fortalece los procesos de desintegración de las organizaciones en un sector clave, el transporte terrestre, a la vez que dificulta objetivamente el fortalecimiento de las empresas del sector y la mejora de la cualificación de los trabajadores (y de su estilo de vida, en correspondencia con los problemas derivados de lo que la literatura anglosajona denomina *unhealthy truck driver life*; Apostolopoulos *et al.*, 2010).

Hay que tener en consideración tres cuestiones clave en este ámbito: en primer lugar, las características del sector del transporte terrestre de mercancías, su impacto en el empleo y en la economía española; en segundo lugar, las nuevas exigencias de formación que se demandan a los trabajadores, y que requieren desarrollar más y mejores programas de cualificación, a menudo imposibles de financiar en un sector con empresas cada vez más atomizadas; en tercer lugar, las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores (Clarke *et al.*, 2009), y las exigencias de seguridad tanto de los pasajeros como de los viandantes, de otros usuarios de la vía y de las mercancías. La normativa del sector establece unas reglas de juego y unos objetivos formalmente deseables para empresas y trabajadores; pero las consecuencias prácticas, justamente por carecer de un enfoque sociológico metodológicamente riguroso, fomentan lo contrario de lo que se persigue: la incompreensión de las relaciones sociales próximas y familiares en el comportamiento del conductor; la atomización, de acuerdo con la cual se ve favorecida la figura del autónomo; la falta de formación y cualificación, derivada de las dificultades de las grandes empresas para formar a sus trabajadores y competir frente a los autónomos (y, a la vez, las dificultades de los autónomos para adaptarse tecnológicamente y hacer frente al cambio de material circulante); y la tendencia hacia la búsqueda de alternativas menos onerosas en términos de obligaciones, como reducir la capacidad de transporte hasta los 3.500 kilos, para escapar del control del tacógrafo, lo cual genera inseguridad vial y hace que el sector sea aún más frágil. Según

datos de la DGT, los accidentes ocasionados por vehículos de mercancías de menos de 3.500 kilos suponen el doble que los generados por vehículos sometidos a la directiva con los correspondientes tiempos de conducción y descanso tasados.

2. Un sector en readaptación constante: el transporte de mercancías por carretera

Cuando analizamos el transporte de mercancías por carretera, no podemos olvidar que constituye un sector estratégico en la economía española. Tanto por su posición geográfica, periférica en relación con el resto de países de la Unión Europea, cuanto por su propia configuración interna, el transporte por carretera es un componente estratégico de nuestra economía y de cualquier economía avanzada. Esto se refleja en el volumen de personas ocupadas en este sector. En el año 2008, según los datos de la Encuesta Anual de Servicios (CNAE, 2009), se contabilizaban 139.257 empresas de transporte interurbano de pasajeros y mercancías por ferrocarril, con una media anual de ocupación de 6.049.288 trabajadores. El 52,6% de los trabajadores tenían un régimen de trabajo fijo (90,4% de hombres, y 9,6% de mujeres) y el resto, el 47,4%, tenían un puesto de trabajo eventual (94,1% de hombres y 5,9% de mujeres). Se trata de un sector fuertemente masculinizado, en el que, según los datos del Ministerio de Fomento, en el año 2006 trabajaban, en el sector del transporte de mercancías por carretera, dos millones de personas.

El sector del transporte terrestre se engloba, dentro de la Encuesta de Población Activa, en el sector del transporte terrestre y por tubería. Hay cuatro cuestiones que conviene resaltar cuando analizamos, sociológicamente, este sector, tomando como referencia el año 2010, en el que se incluye a los autónomos en dicha normativa, tres años después de la transposición de la normativa europea en la ley española (Real Decreto 902/2007 de 6 de julio), y con cuyos datos podemos contextualizar dicha normativa:

En primer lugar, los ocupados tienden a concentrarse en el rango de edad entre los treinta y cinco y cincuenta y cuatro años. Los trabajadores de 55 años o más solo representan el 13,6% de los ocupados en el sector (véase Tabla 1). Se trata de un colectivo que se encuentra en una situación de madurez vital, en muchos casos con responsabilidades familiares e hijos a su cargo, y con la necesidad obvia de reactualizarse y adquirir conocimientos y competencias derivados de la incorporación de nuevas tecnologías, nuevas normativas y nuevas exigencias para el ejercicio correcto de su profesión. Por lo tanto, y tomando en consideración los estudios sobre las condiciones de vida de los conductores de camión, por ejemplo, hay que establecer normativas que les permitan conciliar en cierta medida su vida social y familiar con su actividad profesional.

En segundo lugar, el tipo de empleo. Si analizamos la distribución de ocupados según su situación profesional en el empleo principal, el peso de los asalariados en el sector público y privado alcanza el 75,1% del total. Es decir, nos encontramos en un contexto caracterizado por un elevado número

de trabajadores independientes o empresarios sin empleados (108.963), frente a un porcentaje mucho mayor de empleados por cuenta ajena, en el sector público y en el sector privado (Tabla 2). En este apartado hay que tener en cuenta que el insuficiente tamaño empresarial constituye un grave hándicap para aumentar la competitividad del sector. Conlleva márgenes de beneficios escasos, dificultades para adaptarse tecnológicamente a las demandas de los usuarios, dificultades obvias de financiación para invertir en la renovación del material circulante y, por supuesto, la dificultad que toda pequeña empresa tiene para formar a su personal y adaptarse a las exigencias derivadas de la normativa de seguridad y salud en el trabajo.

En tercer lugar, las condiciones de seguridad y salud en este sector. Dentro de los diversos tipos de ocupaciones en este ámbito, los conductores de vehículos de mercancías presentan unas condiciones de trabajo específicas, que conllevan su exposición a diversos riesgos, y, consecuentemente, esta profesión se convierte en una de las ocupaciones más susceptibles de padecer enfermedades y lesiones por accidente de trabajo. En anteriores investigaciones hemos demostrado la alta siniestralidad vinculada con los desplazamientos al trabajo y dentro del trabajo (accidentes en misión, y accidentes in itinere) (López y Segado, 2009a) en el caso español. En el norteamericano, por ejemplo, los conductores de camiones presentan tasas de mortalidad siete veces más altas que el resto de ocupaciones (Saltzman, 2007). Y es considerada una de las profesiones con mayor número de accidentes laborales (Wiatrowski, 2005).

Los riesgos ergonómicos, las vibraciones, los altos niveles de estrés, y la elevada carga mental (derivada de la necesidad de mantener un elevado nivel de atención en el trabajo, combinada con un elevado ritmo de trabajo), generan un contexto favorecedor de los accidentes, y por ello es necesario establecer períodos de descanso, sistemas de control, como el tacógrafo, y normativas que permitan mejorar la condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de los conductores profesionales y, por consiguiente, del resto de conductores, de los pasajeros, de los viandantes, y de las mercancías. No es una cuestión baladí: en el Reino Unido, los accidentes de tráfico relacionados con el transporte son la primera causa de accidentes de trabajo, y la segunda causa de accidentes de todo tipo (Majekodunmi y Farrow, 2009).

En el caso español (véase Tabla 3), dentro del sector del transporte terrestre y por tubería, hay que señalar que, si analizamos la tasa de incidencia (número de accidentes por cada 100.000 trabajadores afiliados con la contingencia de accidente de trabajo y enfermedad profesional cubierta), la siniestralidad del transporte de mercancías por carretera y servicios de mudanza es más de cuatro veces la tasa de incidencia que presenta el transporte de mercancías por ferrocarril, lo que nos sitúa ante un problema real que afecta a la seguridad y salud de los trabajadores del sector y a la competitividad de la economía española (Aramburu *et al.*, 2010).

En cuarto lugar, hay que constatar que el sector del transporte por carretera (que supone un 80% del total del transporte en España) se ha convertido en un sector refugio ante la crisis económica, con dos efectos inmediatos: un exceso de oferta y una competencia a la baja. La diferencia competitiva radica, fundamentalmente, en la diferencia de precio, obtenida mediante

unas condiciones de trabajo cada vez más penosas. En un contexto en el que se busca configurar un sector del transporte terrestre seguro, se demanda a los conductores una formación adecuada, se implantan medidas de control en relación con los tiempos de conducción y descanso (el tacógrafo digital y su gestión correspondiente, carga y descarga, espera, fronteras internacionales, tiempos de transbordador), se analizan los impactos en el medioambiente derivados de su actividad y se exige un conocimiento adecuado del mapa asimétrico de prohibiciones de tráfico en los distintos países europeos, en días señalados (fines de semana, festivos). El conductor tiene que tener un sistema de formación continua que le permita hacer frente a exigencias de todo tipo, tanto tecnológicas como normativas, y para ello la normativa establece requisitos que las empresas deben cumplir.

3. Paradojas de una normativa sin Sociología del Trabajo

La adaptación al mercado único se diseña, desde las instituciones europeas, como una estrategia que busca mejorar la libre competencia, la seguridad vial (Izquierdo y Torres, 2010), la salud y cualificación de los trabajadores y la competitividad de las empresas. Sin embargo, y aquí es donde se manifiesta la ausencia de una adecuada Sociología del Trabajo, no tiene en cuenta las condiciones concretas del conductor profesional (sistema de tiempos de descanso, vuelta a casa, etc.), ni considera la lógica elección que puede realizar cualquier trabajador autónomo, que seleccione «inadecuadamente» como tiempo de descanso el dedicado a cambiar una rueda o la espera de carga y descarga. Junto a ello, como queda claro en las tablas siguientes, *la transposición efectuada por el gobierno de España fortalece sus consecuencias negativas hasta el extremo, lo que afecta gravemente al futuro del sector*. Hay que tener en cuenta que, al gozar los autónomos de esa ventaja competitiva en el tiempo de conducción, estos se convierten en un sector refugio: una forma de recuperar la competitividad puede ser la conversión en falsos (o verdaderos) autónomos, y así optimizar en beneficio propio los requisitos de control de los tiempos de conducción y descanso. Parece evidente que la racionalización de costes puede llevar a las empresas logísticas (los cargadores, auténticos demandantes al por mayor de portes) a apurar las ventajas de ciertos servicios de transporte que se encuentran libres de algunas de las limitaciones de tiempo de conducción del reglamento y que, por lo tanto, gozan de un uso ventajoso del tacógrafo.

Por ejemplo, reconvertir las empresas con asalariados en falsos autónomos y transformar una parte de las flotas de camiones en vehículos de menos de 3.500 kg, para evadir cualquier control (el tacógrafo, los tiempos de conducción y descanso y el reglamento), en cuanto el valor añadido de la mercancía lo permite. Podemos asistir a una estrategia de subcontratación sin límites, como ya ha ocurrido en otros sectores de actividad, en el que, por ejemplo, si se trata de furgonetas de menos de 3.500 kilos, ni hay limitaciones al tiempo de conducción, ni se puede hablar ya del concepto de jornada laboral del conductor profesional. La figura del autónomo dependiente, aquel que factura más del 70% del coste de sus portes a una em-

presa o un grupo, muestra la realidad de muchos autónomos españoles. El hecho de que en caso de ausencia de demanda de portes, el autónomo pueda recurrir ante los tribunales, solicitando derechos laborales e indemnizaciones, produce un retraimiento por parte de las empresas contratantes.

Es decir, paradójicamente, frente a las proclamas de competitividad basada en la cualificación y la tecnología, y frente a la estrategia de crear grandes grupos empresariales que puedan competir, en España vuelve a potenciarse la degradación del empleo como estrategia para recuperar la competitividad perdida. Teniendo en cuenta nuestra situación como país periférico, se trata de una estrategia empobrecedora y de corto alcance. Las limitaciones extraordinarias, que nuestra normativa impone a las empresas, acentúan las dificultades estructurales que ya padecen e imponen exigencias inocuas para los conductores de los países centrales, pero anti-competitivas para los países periféricos. La consecuencia obvia es clara: favorecer un modelo de crecimiento económico basado en los bajos salarios y la baja cualificación, con una clara tendencia hacia la economía sumergida. Se trata de una estrategia que previamente ha caracterizado la gestión de los flujos inmigratorios en España (López y Krux, 2003) y que se ha convertido en uno de los pilares del crecimiento económico en los últimos quince años: competir mediante la reducción de los salarios y la incorporación masiva de mano de obra inmigrante en precaria situación legal y laboral.

La transposición de la normativa europea realizada por el gobierno español agrava la situación de desigualdad competitiva de las empresas españolas, y de sus conductores, frente a los demás países europeos. Si analizamos las transposiciones realizadas por los países de la Unión Europea en torno a la definición de conductor autónomo (Tabla 4), la definición de los tiempos de trabajo (Tabla 5) y de los tiempos de disponibilidad (Tabla 6), podemos observar hasta qué punto se perjudica a las empresas españolas y hasta qué punto se favorecen dos alternativas opuestas: o la deslocalización, buscando la sede social en países menos intervencionistas, o la reconversión en falsos autónomos, con lo que conlleva de degradación de la situación laboral objetiva de los trabajadores del sector. La sobreactuación de la transposición española agrava las consecuencias negativas que se derivan de la directiva de la Unión Europea.

Por ejemplo, si tomamos en consideración las condiciones establecidas sobre el tiempo de «disponibilidad o presencia» en la normativa europea y le añadimos que *solo el gobierno de España incluye una limitación adicional*, establecida en 20 horas semanales (Tabla 5), la consecuencia es clara: todas las horas que superen dicha cantidad pasan a considerarse horas de trabajo efectivo y, por lo tanto, tenemos que detener el vehículo, lo cual detiene la carga y frena la competitividad de las empresas españolas respecto a las de otros países, una vez que el conductor alcance su máximo diario o semanal.

Los conductores verán reducidas sus posibilidades de volver a casa, sin retribuciones complementarias, en lugar de poder «forfaitear» mediante convenio las horas de disponibilidad en función del tipo de viaje. Que el resto de los países europeos, y especialmente los periféricos, no tengan que cumplir los requisitos que establece la normativa española pone de

relieve dos cuestiones: primero, que no se ha prestado atención a la armonización en la transposición de la normativa; segundo, que no se tienen en consideración los intereses nacionales, con efectos graves sobre el empleo y la estructura productiva en el sector. En este sentido, frente al planteamiento español, en Bélgica las horas de disponibilidad o presencia pueden ser negociadas y reconocidas mediante forfait con la correspondiente remuneración.

Si analizamos el tiempo de trabajo (Tabla 6), contemplado en el artículo 3 de la directiva, encontramos un resultado similar. La literalidad del texto es igual para trabajadores autónomos y por cuenta ajena, excepto en un dato fundamental: el control del tiempo de trabajo. En aquellos casos en los que el tacógrafo tiene que entrar en funcionamiento de forma no automática, el conductor debe especificar los tiempos que son de trabajo, de disponibilidad o de presencia, pero no de conducción (tiempos de carga y descarga, espera, frontera, prohibiciones de circulación, acompañamiento en tren o en transbordador, etc.). Previsiblemente, la actitud de los trabajadores asalariados será la de contabilizar dichos tiempos como parte de la jornada laboral y deducirlos, hasta el máximo permitido, de las horas de jornada diaria total y, por tanto, de las horas de conducción, con las consiguientes reducciones obligatorias del tiempo disponible para la conducción. Los conductores autónomos, sin embargo, pueden computarlos como tiempo de descanso y no reducir el tiempo de conducción. Esta diferencia otorga unas ventajas competitivas al conductor autónomo, que va a incidir en una reestructuración del sector, favoreciendo una subcontratación a gran escala como estrategia de competitividad.

Para objetivar las consecuencias negativas y la grave alteración de la competencia que conllevan, podemos señalar algunas cuestiones que se derivan de la actual normativa:

- Los autónomos no considerarán trabajadores móviles a ciertas categorías de trabajadores que la transposición incorpora para las empresas, porque no se ciñen estrictamente a la definición de trabajador móvil de la directiva, sino que la complementan de forma expansiva.
- Los autónomos no contabilizarán como tiempo de trabajo efectivo los periodos de espera de carga y descarga, cuando no se conozca su duración previsible. Las empresas, a demanda lógica de sus conductores, sí.
- Los autónomos no contabilizarán los periodos de presencia con un máximo de 20 horas semanales, a partir de las cuales se considerará tiempo de trabajo efectivo que hay que descontar del tiempo de conducción en la jornada laboral. Las empresas, a instancia de sus conductores, sí.
- Los autónomos no contabilizarán como tiempo de presencia, y menos como tiempo de trabajo efectivo, al superar las 20 horas semanales de presencia, los periodos en los que acompañen al vehículo en transbordador o en tren. Las empresas, aunque el conductor disponga de zonas para el descanso y no tenga que acompañar al vehículo, sí.
- Los autónomos no utilizarán las 20 horas semanales de presencia, y a partir de ellas de tiempo de trabajo efectivo, en días de prohibición de circulación en los distintos Estados. Las empresas, a petición de sus con-

- ductores las utilizarán, lo que aumentará la dificultad para la vuelta a casa de los conductores, al restarse de las horas útiles para la conducción.
- Los autónomos no consumirán las 20 horas de presencia, y a partir de ellas de tiempo de trabajo efectivo, lo que limitaría drásticamente sus horas de conducción, cuando viajen en equipo dos conductores y uno permanezca sentado o acostado en litera durante la conducción del otro. Las empresas y sus conductores, sí. Ello supone que dos conductores autónomos podrán viajar turnándose sin parar el vehículo, mientras que dos conductores por cuenta de la empresa estarán afectados desde el tercer día de viaje por limitaciones insalvables y paradas obligatorias por consumir tiempo efectivo de trabajo, a pesar de estar en la litera uno de ellos. Se podría decir que los dos conducen simultáneamente. Mientras el autónomo puede contabilizar esas horas como descanso, la empresa las contabilizará como disponibilidad y, a partir de las 20 horas, como trabajo efectivo semanal.
 - Al no reducirse la jornada por las horas de presencia, los autónomos no verán reducida su jornada más allá de las 40 horas semanales del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, las 48 horas semanales de promedio en el cómputo cuatrimestral y las 60 horas de máximo semanal, dado que solo verán reflejadas las horas efectivas de conducción (90 horas bisemanales). Las empresas recibirán una penalización efectiva rotunda en las horas de conducción por todas las características apuntadas y agudizadas por el máximo de horas de disponibilidad, o, como prefiere el real decreto, de presencia.
 - Los efectos de esta asimetría competitiva entre trabajadores por cuenta ajena de las empresas del transporte y los conductores autónomos es de tal calibre que tanto la directiva como la resolución del 16 de junio de 2010 del Parlamento Europeo, que incluye a los trabajadores autónomos en dicha normativa, y la transposición realizada por el gobierno español, alteran, desde nuestro punto de vista, las condiciones de igualdad estructural competitiva sobre la que se asienta el mercado único europeo y las leyes de la competencia, y, sobre todo, favorecen un proceso de atomización y degradación del trabajo en el sector del transporte por carretera.
 - Todas las exigencias complementarias introducidas por la transposición, que teóricamente irían orientadas a la defensa de la salud de *todos los trabajadores* y al reforzamiento de la seguridad vial (tras la resolución del 16 de junio de 2010 del Parlamento Europeo, que incluye a los autónomos en la normativa), redundan, de hecho, en obstáculos complementarios para las empresas, al no tomar en consideración las ventajas competitivas asociadas a la figura del trabajador autónomo.

4. Conclusiones

Es necesario que las normativas europeas y españolas que estructuran nuestro mercado laboral y, definen las características de la actividad en sectores estratégicos como el del transporte por carretera, tomen en conside-

ración cuestiones básicas que se analizan en el ámbito de la Sociología del Trabajo. Los resultados que hemos obtenido en nuestra investigación ponen de relieve que, de hecho, la normativa actual potencia la desestructuración del sector del transporte por carretera en España, por un motivo claro: no analiza sociológicamente el sector y no contempla la actuación lógica y racional de los trabajadores autónomos, que buscan asegurar su empleo a pesar de empeorar sus condiciones de trabajo. Consecuentemente, favorece un proceso de competitividad basado en eludir las condiciones de trabajo que se postulan como adecuadas para favorecer la seguridad y salud de los trabajadores. Además, al no tener en cuenta la situación geográfica de España, en la periferia de Europa, la definición de los tiempos de trabajo que realiza la normativa española supone un nuevo freno a nuestra competitividad y, además, desarticula socialmente al conductor, al no permitirle flexibilizar su jornada y al dificultarle el regreso a su hogar.

Desde un planteamiento integral que tenga en cuenta la dimensión sociológica del transporte, podemos establecer tres conclusiones:

En primer lugar, no puede obviarse en la normativa la realidad de un mercado de trabajo que utiliza, sobre todo en países como España, estrategias de competitividad basadas en la subcontratación, la degradación del empleo y la extensión de la jornada de trabajo. No se deben establecer normativas que, por definir un modelo de trabajo ajeno a la realidad, sin considerar las pautas de comportamiento cotidianas de los autónomos, provoquen una adaptación a dicha normativa que explore cómo no cumplirla. En el sector del transporte terrestre de mercancías, las estrategias de adaptación son claras: expansión de la figura del autónomo y búsqueda de mecanismos para quedar al margen de la normativa de tiempos de conducción y descanso, por ejemplo, mediante la utilización de furgonetas de menos de 3.500 kg.

En segundo lugar, hay que tomar en consideración al propio trabajador, como ciudadano, y sujeto de derechos. La especificidad del transporte de mercancías de larga distancia, para hacer compatible la vida social, familiar y personal (Moreno, 2011) con la jornada laboral, debe establecer un marco de flexibilización que permita que sea el trabajador, y no la empresa, el que decida en función de sus necesidades e intereses, los tiempos de trabajo, descanso y las pausas, así como los periodos para poder regresar a su hogar familiar. Por ejemplo, tomando en consideración la normativa española sobre el tiempo de disponibilidad, puede darse el siguiente caso: superadas las 20 horas semanales de presencia, el conductor debe computar las horas de conducción en equipo, las de acompañamiento en trasbordador o en tren, las de espera en frontera, las de prohibición de conducción en festivos y las no informadas de espera en carga y descarga, y sumarlas a las de descansos obligatorios y a los tiempos máximos semanales de conducción. La consecuencia es clara: las posibilidades para volver a casa los fines de semana se limitan drásticamente. Puede darse el caso de que cuando se levante la prohibición de circulación por festivos o cuando se libere el paso por frontera, el conductor tenga que iniciar reglamentariamente su periodo de descanso.

En tercer lugar, es necesario incluir una mirada sociológica que favorezca el análisis científico de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y la conciliación entre la vida familiar y la jornada laboral. Y esto implica

un cambio de la normativa que favorezca la flexibilidad en la asignación de los tiempos de trabajo y de descanso, con el fin de hacer compatible el trabajo con la vida social. En este sentido, una muestra más de la falta de Sociología del Trabajo de la Comisión Europea es la siguiente: la obligatoriedad del descanso semanal, sin tener en consideración variables como la cercanía al domicilio. No es difícil imaginar la frustración y la rabia del conductor que debe detenerse a dos horas o tres, o a una jornada o dos, de su domicilio, sin entorno de ocio, sin redes sociales, vigilando el camión y la mercancía justo en su tiempo de «descanso». La normativa, en este sentido, y en una tradición de alienación que podría remontarse a los análisis marxistas, despoja a los trabajadores de su derecho al descanso, y al disfrute del mismo, en un entorno libremente elegido por ellos. En este sentido, a unos profesionales que desarrollan su jornada laboral en soledad, se los obliga a efectuar su descanso laboral en soledad, y de guardia, vigilando el vehículo, con los consiguientes efectos negativos sobre su salud psíquica y física.

Tabla 1. Distribución porcentual de trabajadores ocupados según edad, 2009

Actividad	16-34 años	35-54 años	55 años y más
Transporte terrestre y por tubería	26,4%	60,0%	13,6%
Total de ocupados en España	35,3%	52,4%	12,4%

Fuente: Encuesta de Población Activa, 2009, Instituto Nacional de Estadística.

Tabla 2. Distribución de ocupados en el transporte terrestre según su situación profesional en el empleo principal

Situación profesional	N.º de ocupados	%
Empresario con asalariados	34.436	5,8
Trabajador independiente o empresario sin asalariados	108.963	18,2
Miembro de una cooperativa	1.554	0,3
Ayuda en la empresa o negocio familiar	3.721	0,6
Asalariado sector público	59.701	10,0
Asalariado sector privado	338.748	65,1
Otra situación	82	0,01
Total	597.206	100,0

Fuente: Encuesta de Población Activa, 2009, Instituto Nacional de Estadística.

Tabla 3. Tasas de incidencia de accidentes laborales según grupo de actividad, 2009

Grupo de actividad (CNAE 2009 a tres dígitos)	Total
Transporte interurbano de pasajeros por ferrocarril (491)	3.847,50
Transporte de mercancías por ferrocarril (492)	948,51
Otro transporte terrestre de pasajeros (493)	2.717,47
Transporte de mercancías por carretera y servicios de mudanza (494)	4.390,11
Transporte por tubería (495)	4.633,20
Total transporte terrestre (491-495)	3.802,88

Fuente: Datos anonimizados de los partes de declaraciones de accidentes de trabajo, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009; Encuesta de Población Activa, 2009, Instituto Nacional de Estadística.

Tabla 4. Comparación de la definición de conductor autónomo en la Directiva 2002/15/CE y en las transposiciones realizadas por los países miembros

<i>Estado</i>	<i>Definición</i>
Directiva 2002/15/CE	Conductor autónomo: toda persona cuya actividad profesional principal consista en efectuar servicios de transporte de viajeros o de mercancías por carretera a cambio de una remuneración en el sentido de la legislación comunitaria y al amparo de una licencia comunitaria o de cualquier otra habilitación profesional para llevar a cabo los servicios de transportes mencionados, que esté habilitada para trabajar por cuenta propia y que no esté relacionada con un empresario mediante un contrato de trabajo o mediante cualquier otro tipo de relación laboral jerárquica, que es libre para organizar las actividades laborales pertinentes, cuyos ingresos dependan directamente de los beneficios realizados y que disponga de la libertad necesaria para mantener relaciones comerciales con varios clientes, ya sea individualmente o en colaboración con otros conductores autónomos.
Alemania, Austria, Dinamarca, Luxemburgo, Polonia, Portugal, República Checa, Suecia	Sin definición.
Chipre, Bulgaria, Eslovenia, Eslovaquia, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Malta, Reino Unido, Rumanía	Misma definición que en la directiva.
España	Sin definición en el real decreto, pero en el Estatuto de los Trabajadores se establece lo siguiente: A tales efectos se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.
Estonia	Solo los propietarios pueden ser inscritos en el registro de transportistas y tener autorización de transportes.
Bélgica	Trabajador que no presta sus servicios bajo la autoridad de un empleador.

Fuente: Elaboración propia¹.

¹ Con la colaboración de Luisa López Leza y José Manuel Pardo.

Tabla 5. Comparación de la definición del tiempo de disponibilidad en la Directiva 2002/15/CE y en las transposiciones realizadas por los países miembros

<i>Estado</i>	<i>Definición</i>
Directiva 2002/15/CE	<p>Los periodos distintos de los periodos de pausa o de descanso durante los que el trabajador móvil no está obligado a permanecer en su lugar de trabajo, pero tiene que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos. En particular, se consideran tiempo de disponibilidad los periodos durante los que el trabajador móvil acompaña un vehículo transportado en transbordador o en tren y los periodos de espera en las fronteras o los causados por las prohibiciones de circular.</p> <p>El trabajador móvil deberá conocer de antemano estos periodos y su previsible duración, es decir, antes de la salida o justo antes del inicio efectivo del periodo de que se trate o bien en las condiciones generales negociadas entre los interlocutores sociales y/o definidas en la legislación de los Estados miembros.</p> <p>Para los trabajadores móviles que conducen en equipo, el tiempo transcurrido durante la circulación del vehículo sentado junto al conductor o acostado en una litera.</p>
Alemania, Chipre, Bulgaria, Dinamarca, Eslovaquia, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Polonia, Reino Unido, República Checa, Rumanía	Misma definición que en la directiva.
Austria, Suecia	Sin definición.
Bélgica	Se remite a la normativa de desarrollo: una orden real, a solicitud de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, debidamente autorizada, puede determinar los periodos de disponibilidad que pueden ser excluidos. En esta materia las órdenes deberán tener en cuenta las definiciones de la directiva.
Eslovenia	Misma definición que en la directiva, pero añadiendo que las pausas no se incluyen en el tiempo de trabajo.

España	<p>Se entienden comprendidos dentro del tiempo de presencia, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8.1, los periodos distintos de las pausas y de los descansos, durante los que el trabajador móvil no lleva a cabo ninguna actividad de conducción u otros trabajos y no está obligado a permanecer en su lugar de trabajo, pero tiene que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos.</p> <p>En particular, siempre que concurren las circunstancias anteriores y, conforme a lo señalado, no constituyan una pausa o un descanso, serán considerados tiempo de presencia los siguientes periodos:</p> <p>a) Los periodos durante los cuales el trabajador acompañe a un vehículo transportado en transbordador o tren.</p> <p>b) Los periodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular. El trabajador móvil deberá conocer de antemano los periodos señalados en los párrafos a y b y su previsible duración. A tal fin, salvo que en los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal se acuerden otros términos y condiciones, el empresario comunicará al trabajador por cualquier medio admitido en derecho la existencia y duración previsible de los indicados periodos con anterioridad a la partida. En caso contrario, esos periodos serán considerados como de tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>c) Las dos primeras horas de cada período de espera de carga o de descarga. La tercera hora y siguientes se considerarán tiempo de trabajo efectivo, salvo que se conozca de antemano su duración previsible en las condiciones pactadas en los convenios colectivos de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior.</p> <p>d) Los periodos de tiempo en los que un trabajador móvil que conduce en equipo permanezca sentado o acostado en una litera durante la circulación en el vehículo.</p> <p>Se establece un máximo de 20 horas semanales de presencia, a partir del cual se considera tiempo de trabajo efectivo. Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.</p>
Estonia	<p>Misma definición que en la directiva, pero añadiendo que el tiempo de trabajo del conductor no incluye el tiempo de disponibilidad del otro empleado sentado al lado del conductor en un vehículo en movimiento si este no incluye actividades relacionadas con el trabajo si no se ha establecido mediante convenio colectivo.</p>
Portugal	<p>Cualquier periodo, que no sea pausa, descanso diario ni descanso semanal, cuya duración previsible sea previamente conocida por el trabajador en los términos establecidos en convenio colectivo, y en su defecto antes de la partida o inmediatamente antes del inicio efectivo del periodo en cuestión, en el que no está obligado a permanecer en el lugar de trabajo, pero se mantiene adscrito a la realización de actividades en caso de necesidad, así como, en el caso de trabajador que conduce en equipo, cualquier periodo que pase al lado del conductor o en la litera durante la marcha del vehículo.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6. Comparación de la definición de tiempos de trabajo en la Directiva 2002/15/CE y en las transposiciones realizadas por los países miembros

<i>Estado</i>	<i>Definición</i>
Directiva 2002/15/CE	<p>En el caso de los trabajadores móviles: todo periodo comprendido entre el inicio y el final del trabajo, durante el cual el trabajador móvil está en su lugar de trabajo, a disposición del empresario y en el ejercicio de sus funciones y actividades, esto es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El tiempo dedicado a todas las actividades de transporte por carretera. Estas actividades incluyen, en particular: <ul style="list-style-type: none"> i) la conducción, ii) la carga y la descarga, iii) la asistencia a los pasajeros en la subida y bajada del vehículo, iv) la limpieza y el mantenimiento técnico, v) todas las demás tareas cuyo objeto sea garantizar la seguridad del vehículo, de la carga y de los pasajeros o cumplir las obligaciones legales o reglamentarias directamente vinculadas a una operación de transporte específica que se esté llevando a cabo, incluidos el control de la carga y descarga, los trámites administrativos de policía, aduanas, funcionarios de inmigración, etc. - Los periodos durante los cuales el trabajador móvil no puede disponer libremente de su tiempo y tiene que permanecer en su lugar de trabajo, dispuesto a realizar su trabajo normal, realizando determinadas tareas relacionadas con el servicio, en particular, los periodos de espera de carga y descarga, cuando no se conoce de antemano su duración previsible, es decir, o bien antes de la partida o antes del inicio efectivo del periodo de que se trate, o bien en las condiciones generales negociadas entre los interlocutores sociales o definidas por la legislación de los Estados miembros.
Alemania, Austria	Tiempo desde el inicio al final del trabajo sin interrupciones.
Bélgica	Tiempo durante el cual el individuo está a disposición del empleador.
Chipre, Bulgaria, Dinamarca, Eslovenia, Eslovaquia, Estonia, Finlandia, Grecia, Holanda, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, República Checa, Reino Unido, Rumanía	Misma definición que en la directiva.
España	Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8.1, se entienden comprendidos dentro del tiempo de trabajo efectivo los periodos durante los que el trabajador móvil no puede disponer libremente de su tiempo y tiene que permanecer en el lugar de trabajo dispuesto a realizar su trabajo normal, realizando las tareas relacionadas con el servicio, incluidos, en particular, los periodos de espera de carga y descarga cuando no se conozca de antemano su duración previsible.

Francia	Misma definición que en la directiva, pero añadiendo que el tiempo pasado por el segundo conductor en un vehículo en movimiento se considerará tiempo de trabajo.
Hungría	Misma definición que en la directiva, pero excluyendo el primer párrafo, donde dice: En el caso de los trabajadores móviles: todo periodo comprendido entre el inicio y el final del trabajo, durante el cual el trabajador móvil está en su lugar de trabajo, a disposición del empresario y en el ejercicio de sus funciones y actividades.
Polonia	Misma definición que en la directiva, pero añadiendo el siguiente párrafo: El tiempo de trabajo de un conductor incluye también una pausa de 15 minutos, que debe ser introducida por el empleador si el tiempo diario de trabajo es de al menos seis horas.
Portugal, Suecia	Sin definición de tiempo de trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

Referencias bibliográficas

- Alonso, L. E. (2007), *La crisis de la ciudadanía laboral*, Barcelona, Anthropos.
- Apostolopoulos, Y.; Sönmez, S.; Shattell, M. M. y Belzer, M. (2010), «Work-site-induced morbidities among truck drivers in the United States», *AAOHN Journal* 58/5, pp. 285-296.
- Aramburu, C. D.; Orden Rivera, M. V. de la y Zimmermann Verdejo, M. (2010), *Actividades económicas con mayor siniestralidad, penosidad y peligrosidad: sector del transporte terrestre. Estudio sobre el perfil demográfico, siniestralidad y condiciones de trabajo*, Madrid, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Baysari, M. T.; Caponecchia, C.; McIntosh, A. S. y Wilson J. R. (2009), «Classification of errors contributing to rail incidents and accidents: A comparison of two human error identification techniques», *Safety Science* 47/7, pp. 948-957.
- Castillo, J. J. (2009), «El valor del trabajo: las ciencias sociales como fundamento del debate actual», *Sociología del Trabajo* 67, pp. 3-8.
- (2005), «Contra los estragos de la subcontratación: trabajo decente», *Sociología del Trabajo* 54, pp. 3-37.
- Clarke, D. D.; Ward, P.; Bartle, C. y Truman, W. (2009), «Work-related road traffic collisions in the UK», *Accident Analysis & Prevention* 41/2, pp. 44-46.
- Ejrnaes, A. y Boje, T. P. (2011), «Different routes to social security in Europe: social protection or social investment (What determines the perception of social risk in relation to unemployment, care responsibilities and poverty?)», *Comunitania. Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales* 1, pp. 45-67.
- García Calavia, M. A. (2009), «¿Hacia dónde van las relaciones laborales en los centros de trabajo?», *Sociología del Trabajo* 67, pp. 39-70.
- Izquierdo, J. (2005), «El contexto sociológico del transporte: el rol del conductor en la normativa de la Unión», *Sistema. Revista de Ciencias Sociales* 186, pp. 69-83.
- Izquierdo, J. y Torres, R. (2010), *El control social del tráfico. Nuevo paradigma en la lucha contra la inseguridad vial*, Madrid, Fundación Francisco Corell.
- López Peláez, A. (ed.) (2007), «Jóvenes y riesgos laborales», monográfico, *Revista de Juventud* 79.
- López Peláez, A. y Krux, M. (2003), «New Technologies and New Migrations: strategies to enhance social cohesion in tomorrow's Europe», *The IPTS Report (edited by The Institute for Prospective Technological Studies—European Commission—)* 80, pp. 11-17.
- López Peláez, A. y Pinilla, J. (2006), «Condiciones de trabajo, flexibilidad y riesgos laborales en la economía tecnológica avanzada: el trabajo rotatorio a turnos y nocturno en la Comunidad de Madrid», *Sociología del Trabajo* 57, pp. 65-94.
- López Peláez, A. y Segado Sánchez-Cabezudo, S. (2009a), *Jóvenes, accidentes debidos al tráfico y riesgos laborales: estrategias para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo*, Madrid, INJUVE.

- (2009b), «Trabajo, transporte y salud. Perspectivas sociológicas sobre la liberalización del transporte ferroviario», *Sociología del Trabajo* 67, pp. 151-173.
- (2010), «Privatization policies or Degradation policies? The case of Spanish Railways», *Revista Internacional de Sociología (RIS)* 68/3, pp. 757-773.
- Majekodunmi, A. y Farrow, A. (2009), «Perceptions and attitudes toward workplace transport risks: a study of industrial lift truck operators in a London authority», *Arch Environ Occup Health* 64/4, pp. 251-260.
- Moreno Mínguez, A. (2011), «La conciliación laboral y familiar en el modelo de flexiguridad en España desde una perspectiva de género», *Comunitania. Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales* 1, pp. 89-111.
- Parlamento Europeo, (2002), «Directiva 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 11 de marzo de 2002 relativa a la ordenación de tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera».
- Saltzman, G. B. M. (2007), *Truck Driver Occupational Safety and Health*, 2003 Conference Report and Selective Literature Review, Nueva York.
- Wiatrowski, W. (2005), «Occupational safety and health statistics», *Monthly Labour Review* 128/10, p. 3.

Resumen: «La construcción social de la precariedad laboral. Paradojas de la liberalización del transporte terrestre en España»

El sector del transporte terrestre de mercancías juega un papel fundamental en la economía de la Unión Europea y más en el caso español, por su situación geográfica. Los procesos de liberalización, armonización y regulación del sector en la Unión Europea y la transposición de las directivas comunitarias tienen como objetivo homogeneizar las condiciones de trabajo y garantizar la competencia de empresas y trabajadores, su seguridad y salud en el ejercicio de su actividad profesional. Sin embargo, paradójicamente, las directivas europeas (y la transposición de las mismas por el gobierno español) favorecen la desintegración de las empresas del sector, la subcontratación y la externalización, lo que hace aumentar las dificultades para profesionalizar el sector. En este artículo, presentamos los resultados de la investigación que hemos llevado a cabo sobre un proceso que, aparentemente, busca mejorar las condiciones de trabajo, pero que en la práctica las deteriora, favoreciendo una atomización del sector.

Palabras clave: transporte, seguridad, salud, liberalización, mercancías, directiva europea, autónomos.

Abstract: «The social construction of job precariousness: paradoxes of land transport liberalization in Spain»

The land transport of goods plays a fundamental role in the economy of the European Union. This is particularly true in the case of Spain due to the country's geographical location. The processes of liberalization, harmonization and regulation of the transport sector in the European Union and the transposition of Community directives aim to equate working conditions and ensure the competence of firms and workers, as well as safety and health in the workplace. In a paradoxical manner, however, the European directives (and their transposition by the Spanish government) have led to the disintegration of companies, subcontracting and outsourcing, thus making it increasingly difficult to professionalize the sector. In this article we present the results of a research study conducted on a process that while apparently seeking to improve working conditions, actually deteriorates them and fosters the atomization of the sector.

Key words: transport, safety, health, liberalization, goods, European directive.

IGNACIO GARCÍA BORREGO Y
ANDRÉS PEDREÑO CÁNOVAS*

VIVIR Y TRABAJAR TRANSNACIONALMENTE EN LA ERA DE LA ACUMULACIÓN FLEXIBLE

Salto de escala territorial en la conexión migratoria
entre Cañar (Ecuador) y Murcia (España)**

*Al vernos nos dijimos: chacho, ¿qué haces tú aquí?
Como si fuera una casualidad habernos encontrado*
[en una ciudad alemana].
Pablo Guerrero, *Emigrante* (1975)

1. Introducción

La lógica del capital en su largo (históricamente hablando) proceso de mundialización ha llegado en la era global, a decir de numerosos analistas, a clausurar la tradicional distinción interior/exterior sobre la cual se sostenía su dinámica de un centro dominante (el capitalismo occidental) que avanzaba sobre su exterior (la periferia mundial). Este exterior habría sido progresivamente integrado a lo largo de la historia en el movimiento expansivo del centro, de tal forma que en la era del capital global ya no quedaría ningún exterior sobre el que expandirse y, por tanto, quedarían claudicadas las viejas distinciones entre centro y periferia: «Ya no son suficientes para dar cuenta de las divisiones globales ni de la distribución de la producción, ni de la acumulación, ni de las formas sociales [...] La geografía de un desarrollo desigual y las líneas de división y jerarquía ya no estarán determinadas por fronteras nacionales o internacionales estables, sino por límites fluidos infra y supranacionales» (Hardt y Negri, 2002: 307).

Recibido 15-V-2011

Versión final aceptada 30-VI-2011

* Ignacio García. Área de Sociología, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad de Castilla-La Mancha, Campus de Ciudad Real, 13071, Ciudad Real. Correo electrónico: inaki.garciaborrego@uclm.es.

Andrés Pedreño. Área de Sociología, Facultad de Economía y Empresa, Universidad de Murcia, Campus de Espinardo, 30100, Murcia. Correo electrónico: andrespe@um.es.

** Este artículo constituye un caso de estudio del amplio proyecto titulado *Nuevos modelos de vida y trabajo en la sociedad de la información: el caso de las grandes periferias metropolitanas (TRAVIDA)*, dirigido por J. J. Castillo Alonso y financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (2008-2011, CSO 2008-04002).

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 73, otoño de 2011, pp. 80-100.

Las condiciones materiales de este pasaje hacia una modernidad-mundo¹ son las cadenas de mercancías progresivamente densificadas y ampliadas hasta haber conseguido inaugurar «el tiempo del mundo finito» (Valéry, en Marramao, 2006: 23), como nos ha enseñado la obra de Wallerstein: «En la historia moderna, las fronteras reales dominantes de la economía-mundo capitalista se expandieron intensamente desde sus orígenes en el siglo xvi, de tal manera que hoy cubren toda la tierra... Una economía-mundo está constituida por una red de procesos productivos intervinculados, que podemos denominar cadenas de mercancías, de tal forma que para cualquier proceso de producción en la cadena, hay cierto número de vínculos hacia delante y hacia atrás, de los cuales dependen el proceso en cuestión y las personas en él involucradas» (Wallerstein, 1979).

Entre las diferentes líneas constitutivas de la modernidad-mundo, las migraciones transfronterizas ocupan una posición esencial. Con el concepto de espacio social transnacional, las Ciencias Sociales han querido captar la densidad e infraestructura del desplazamiento e intercambio de personas y de bienes, materiales e inmateriales; el conjunto de relaciones e instituciones sociales que articulan y regulan los diferentes subespacios que componen esos espacios sociales transnacionales; así como la génesis y dinámica de estilos culturales e identitarios transnacionalizados, que conjugan de forma creativa elementos de aquí y allí (Glick-Schiller, 2008).

Las preocupaciones de este artículo se relacionan con el acercamiento de la Sociología del Trabajo a las prácticas transnacionales de los migrantes en el campo de los mercados de trabajo, el cual integraría los siguientes elementos: «la combinación de trabajos en uno y otro país, a lo largo de las trayectorias laborales; el traslado de la información sobre el funcionamiento de los mercados locales de trabajo, entre uno y otro país; el traslado de personas, con fines laborales [...]; el reclutamiento para el trabajo, propiamente dicho, en las localidades de origen; el financiamiento para que los nuevos migrantes puedan sufragar los costos de la migración (viaje, mantenimiento de la familia, alojamiento); los envíos de remesas (partición del salario); la transmisión, voluntaria o involuntaria (como consecuencia no prevista de la acción), de la expectativa de migrar, hacia las personas más jóvenes de las localidades de origen» (Herrera, 2005: 272).

Este artículo se basa en una investigación en curso de realización² cuyo objeto es la conexión transnacional establecida por la cadena migratoria surgida entre la provincia de Cañar, en el sur de los Andes ecuatorianos, y la Región de Murcia, en el litoral mediterráneo español. En 2006 realizamos un intenso trabajo de campo (a través de una encuesta y entrevistas en profundidad) sobre los inmigrantes asentados en la Región de Murcia por-

¹ El término modernidad-mundo, propuesto por la importante obra del sociólogo brasileño Octavio Ianni (2000), tiene el acierto de tomar en cuenta las múltiples dimensiones de la vida social implicadas en el cambio global y no solamente la dimensión propiamente productiva.

² Véase la nota **.

cedentes de Cañar (Pedreño y Sánchez, 2008). Entre 2007 y 2008 tuvimos la oportunidad de realizar sendas estancias de investigación en Cañar, donde elaboramos un trabajo complementario al anterior mediante entrevistas a familiares de migrantes, actores institucionales, líderes comunitarios, etc.

Las preguntas de investigación se anudan sobre dos temáticas teóricas que en la investigación aparecen estrechamente relacionadas:

- 1) El nuevo avance de la proletarización en la globalización y su relación con la era de las migraciones contemporáneas. Históricamente, según Wallerstein, la proletarización ha operado a través de las unidades domésticas, la cuales han mostrado una enorme capacidad de adaptación flexible a las diversas presiones del mercado gracias a tres factores principales: 1) las rupturas entre la organización de la unidad doméstica y la territorialidad, lo cual aparta a un número cada vez mayor de personas de su compromiso físico, jurídico o emocional con una determinada unidad territorial; 2) la formación de un sistema de trabajo asalariado «parcial» según evolucionaba la economía-mundo capitalista y, por tanto, una fuerza de trabajo mundial parcialmente asalariada; y 3) un sistema de estratificación étnica y sexual a la hora de modelar las formas de participación de las unidades domésticas en la fuerza de trabajo (Wallerstein, 1991: 172-173). En relación con este primer aspecto, las preguntas de investigación que nos planteamos son: ¿Están las actuales migraciones transfronterizas implicando un salto al tiempo que una aceleración de la proletarización?; ¿cómo se está produciendo la mercantilización de la vida diaria de los trabajadores migrantes y de sus unidades domésticas?; ¿qué tensiones produce esta mercantilización?
- 2) La vinculación entre la reestructuración productiva y territorial, las nuevas proletarizaciones y los flujos migratorios. Existe una importante tradición de estudios sociales que ha venido vinculando los procesos de reestructuración global con los cambios espaciales y las migraciones transnacionales. Por ejemplo, los estudios sobre las ciudades globales han relacionado el asentamiento de migrantes y las conexiones migratorias con la reestructuración de los mercados de trabajo urbanos inducida por la progresiva globalización de estas economías urbanas cada vez más desvinculadas de la lógica estatal-nacional (Sassen, 1993, 1999). Glick-Schiller y Çağlar (2008) destacan la aportación de la investigación sobre ciudades globales para llamar la atención a los científicos sociales de las migraciones sobre la importancia de incorporar la localidad, y su posición espacial en las jerarquías de poder definidas por la globalización: «cómo el nexo global-local se constituye y transforma las localidades específicas de salida, asentamiento y conexión a través de la migración» (Glick-Schiller y Çağlar, 2008: 13).

Las localidades implicadas en nuestra investigación (Cañar y Murcia) se ubican de manera desigual en la cadenas globales de mercancías y concretamente en la cadena global agroalimentaria, pues como resultado de procesos diferenciados de reconversión productiva, la Región de Murcia

ha desarrollado un complejo agroexportador especializado en la producción de alimentos sofisticados y demandados en los mercados globales (Segura, Pedreño y De Juana, 2002; Segura y Pedreño, 2006), mientras que en Cañar lo que se observa es la marginación progresiva de las lógicas campesinas, pero también de las producciones agroindustriales destinadas a mercados nacionales (Martínez, 2006), por lo que campesinos, trabajadores y otros productores locales se ven impelidos a emigrar, lo que pone en marcha estrategias de inserción laboral en países más desarrollados donde los salarios son más elevados y se pagan en una moneda fuerte, con lo que, al cambio, esos salarios se transforman en cuantiosas remesas con las que se sostienen familias enteras. Las principales afectadas por esta desposesión de las sociedades rurales del Sur han sido las mujeres (Sassen, 2003), valedoras tradicionales de las lógicas reproductivas familiares y sociales a través de su movilización en la subsistencia campesina, la producción alimentaria local, el cuidado de las personas dependientes, etc.

En relación con este segundo aspecto, este artículo se plantea las siguientes preguntas: ¿cómo los campesinos de Cañar, así como los miembros de otros sectores sociales de las clases populares y medias de esa provincia, se han ido convirtiendo en jornaleros de la globalización agroalimentaria?; ¿cómo han quedado conectados al complejo agroexportador de la Región de Murcia y según qué modalidades de inserción laboral?; ¿qué implicaciones ha tenido esta conexión transnacional Cañar-Murcia para los territorios en cuestión y para las familias de esos jornaleros, tanto las que quedaron en sus localidades de origen como las que los acompañaron en su viaje transatlántico?

2. Elementos para analizar la articulación escalara de los territorios migratorios de origen y destino

Para dar cuenta de las fuerzas que actúan en distintos niveles territoriales, y que sobredeterminan lo que sucede en los lugares de origen y destino de esta cadena migratoria, recogemos la sugerencia de Nina Glick-Schiller (Glick-Schiller y Çağlar, 2007; Glick-Schiller, 2008) de concebir dichos territorios como «escalaramente articulados». Esto significa que tales territorios, y las relaciones y procesos sociales que tienen lugar en ellos, deben analizarse de acuerdo con fuerzas sociales que se despliegan en diferentes niveles espaciales o «escalas». E igual que en el juego tradicional de las muñecas rusas para poder ver la más pequeña hay que empezar abriendo la más grande y las siguientes hasta llegar a la que nos interesa, para poder caracterizar lo que sucede en las regiones de Cañar y Murcia hay que cambiar de escala y situarse en los niveles en los que se generan las grandes fuerzas que actúan sobre esos pequeños territorios. Esto debe hacerse en orden decreciente, empezando por el espacio global y acabando por el local, porque para caracterizar correctamente nuestro objeto de estudio debemos recorrer analíticamente las relaciones estructurales que lo configuran. Si dicha caracterización debe arrancar en el nivel global es por la primacía de este nivel territorial sobre los demás niveles, primacía que Bali-

bar (1991: 18) presenta utilizando un concepto de Wallerstein: «la única *formación social* propiamente dicha en el mundo actual es la economía-mundo, porque es la unidad más amplia en el seno de la cual los procesos históricos se convierten en interdependientes [...] [Su dinámica está] caracterizada por la primacía de los condicionamientos globales sobre las relaciones de fuerza *locales*», así como sobre las relaciones que se sitúan en un nivel continental, nacional o regional.

Comenzando pues a nivel global, lo que nos encontramos es el despliegue del «régimen de acumulación flexible» (Harvey, 1990) hegemónico, que divide el mundo en grandes áreas (difícilmente delimitables, en la medida en que se trata de un proceso muy dinámico y de naturaleza fractal, en el que las mismas pautas de diferenciación territorial se repiten a diferentes niveles) en cada una de las cuales predomina una forma de reproducción de la fuerza de trabajo. Según Balibar (1991a: 274), las formas (típico-ideales) predominantes son dos: «una está integrada en el modo de producción capitalista, pasa por el consumo de masas, la escolarización generalizada, las diversas modalidades del salario indirecto, el subsidio de desempleo [...]. La otra deja la totalidad o parte de la reproducción (especialmente la “reproducción generacional”) a cargo de los modos de producción precapitalistas».

¿Qué lugar ocupa América Latina en esta diferenciación territorial entre los modos de reproducción de la fuerza de trabajo? Según Khoudour-Casteras (2008), a este continente le corresponde un papel de continente exportador de mano de obra con que sostener el sistema productivo de los países más avanzados, de la misma forma que en el siglo XIX le correspondió el de exportador de materias primas con que alimentar la industrialización del centro global. Y si en el siglo XIX a cambio de esas materias primas este continente exportador recibía divisas con las que pagar la importación de los bienes manufacturados que consumía pero que no podía producir, actualmente recibe remesas monetarias que los emigrantes envían desde los países centrales en los que residen como inmigrantes.

Con esto entran ya en escena las migraciones internacionales, desplazamientos emprendidos por personas y familias que tratan de aprovechar en su propio interés las diferencias entre centro y periferia. El capital tiene dos formas de aprovechar las grandes diferencias que existen a nivel mundial en materia de costes de reproducción de la fuerza de trabajo en unas y otras partes del mundo: las deslocalizaciones (centros productivos que se trasladan allá donde estos costes son más bajos) y las migraciones (la mano de obra se traslada a los centros productivos). Como observa Balibar (2003: 232), el capital utiliza sistemáticamente como «mecanismo de reproducción diferencial de la fuerza de trabajo» el hecho de que «al menos globalmente, se da una correspondencia entre las jerarquías de cualificación, la proporción de trabajadores extranjeros y los diferentes modos de reproducción de los trabajadores». Estas correspondencias «permiten al capital economizar los gastos de formación y de preparación de los trabajadores no cualificados, haciéndoles venir de regiones dominadas (“periféricas”) de la economía-mundo, donde reinan unos modos de producción en parte no mercantiles y donde están ausentes los derechos sociales impuestos desde hace más de un siglo por el movimiento obrero de

los países “avanzados”. Por su parte, los propios trabajadores tratan, al migrar, de hacer jugar a su favor la diferencia entre los costes (traducidos en valor del salario medio) que tiene en uno y otro sitio la reproducción de su fuerza de trabajo.

Bajemos un peldaño más dentro del escenario multiescalar que estamos describiendo para situarnos en el nivel intermedio del Estado-nación. Dentro de este marco sistémico, los diversos flujos y oleadas migratorias que van y vienen, que salen de y entran en cada país, se condensan en forma de «estampida migratoria»³ se estabilizan o se estancan, con los diferentes factores de expulsión y atracción que, en el seno de cada país, influyen en la capacidad de las instituciones públicas para actuar de paraguas o instancia mediadora entre las grandes fuerzas sistémicas movilizadas a nivel global por el régimen de acumulación flexible y el conjunto de su población, en particular las clases medias y populares, las más vulnerables a dichas fuerzas. Esa mediación se produce principalmente a través de las políticas productivas, laborales y sociales implementadas por los estados, políticas que inciden directa e indirectamente en las condiciones y costes de reproducción de la fuerza de trabajo. En los países receptores de migraciones, un elemento fundamental de esas políticas es precisamente el control de flujos migratorios. Y es justamente ese papel mediador del Estado el que señala G. Herrera (2007: 282) cuando, hablando del caso ecuatoriano, dice que «a diferencia de muchos análisis que sitúan a la crisis económica de 1999 como el principal detonante de la emigración, y a las redes sociales como elementos que activaron y consolidaron las salidas, me parece importante mirar hacia atrás para entender el proceso a través del cual se fueron mermando las expectativas de reproducción social de la gente en su país. Esto tiene que ver fundamentalmente con la incapacidad del Estado ecuatoriano de asumir los procesos de reproducción social de su población y está articulado con la creciente desigualdad social y la concentración de la riqueza».

Precisamente, algunas de las grandes limitaciones de los Estados-nación de la periferia de la economía-mundo capitalista tienen que ver con sus dificultades para articular las diversas regiones que forman su territorio. Resultado de estas dificultades atávicas son las grandes desigualdades que encontramos entre sus diferentes provincias o áreas geográficas y, en particular, entre las zonas urbanas y las rurales. Si suele ser en las primeras en las que se sitúan los contados polos de desarrollo del país, entre las segundas hay siempre alguna que queda inevitablemente «descolgada» de ese proceso de desarrollo, por lo que entre estas y aquellas surgen corrientes de migración interna.

La provincia ecuatoriana de Cañar (223.000 habs. en 2010 y 3.141 km², superficie inferior a un tercio de la Región de Murcia, véase Mapa 1) es de una de estas zonas rurales históricamente desconectadas –o conectadas solo muy débilmente– de los procesos de modernización económica y social del país. Esta provincia de Cañar está dividida en siete cantones⁴ de

³ Expresión usada por Ramírez y Ramírez (2005) para nombrar la emigración masiva de ecuatorianos a partir de 2000.

⁴ Unidad administrativa ecuatoriana equivalente al municipio español.

Mapa 1. Situación de la provincia de Cañar en Ecuador



desigual tamaño, pues uno de ellos –Cañar, que lleva el mismo nombre que la provincia– ocupa el 57% del territorio de la provincia, y toda su área geográfica central. No resulta pues tan extraño que ese gran cantón lleve el mismo nombre que la provincia, Cañar, aunque no sea su capital. El cantón de Cañar, con una población de 66.000 habitantes, es nuestra unidad territorial de análisis en Ecuador, el último peldaño territorial del escenario multiescalar que hemos venido describiendo en las últimas páginas. Podría decirse en principio que se trata de una localidad «ultraperiférica», pues está situada en la periferia de un país periférico dentro de la economía-mundo capitalista (aunque luego veremos que esto ha cambiado radicalmente en las dos últimas décadas).

Situado en la zona sur de la región andina, con un paisaje abrupto y altitudes medias en torno a los 2.700 m (lo que supone serias limitaciones orográficas, edafológicas, hidrológicas y técnicas para el desarrollo agrícola), el cantón de Cañar fue hasta mediados del siglo xx tierra de hacienda y *huasipungo*. Esta última era una institución de origen colonial (como la

hacienda) que fijaba un régimen de aparcería al que tenían acceso algunas familias vinculadas por lazos de servidumbre al hacendado. En razón de dicho régimen, estas familias podían apropiarse de los frutos de la explotación de parcelas de tierra situadas en los márgenes de la hacienda, situación privilegiada frente a quienes, sin acceso al *huasipungo*, quedaban relegados a la condición de peones agrícolas de la hacienda. En la actualidad, la base de la economía de Cañar son la agricultura y la ganadería. Mientras que la primera se destina sobre todo al autoconsumo, pues se produce en pequeñas explotaciones familiares poco modernizadas de las que apenas salen excedentes, la producción ganadera (principalmente leche de vaca) sí que genera un excedente que se vende a centrales lecheras; esa venta es la principal fuente de ingresos monetarios para dichas familias. El sector industrial se reduce a pequeñas empresas vinculadas a la ganadería y los servicios están mayoritariamente ligados a asistir a la producción agropecuaria, aunque también hay algunos establecimientos comerciales y una red de pequeños transportistas. El sector de la construcción se ha dinamizado notablemente en la última década, gracias a que los emigrantes suelen destinar la mayor parte de las remesas que envían a su localidad de origen al sueño de construirse una casa grande y lujosa. En conjunto y en comparación con la media nacional, puede decirse que se trata de una localidad bastante pobre, tanto en términos estrictamente económicos como de acceso a bienes públicos básicos (infraestructuras de transporte y agua potable, salud y educación).

3. La emigración en Cañar

Los habitantes de Cañar llevan varias generaciones emigrando y, de hecho, las provincias ecuatorianas meridionales de Cañar y El Azuay son los dos focos más antiguos de emigración del país. Desde mediados del siglo xx, y durante varias décadas, esa emigración se dirigió sobre todo a la costa del país, primero a las grandes plantaciones bananeras y luego al área metropolitana de Guayaquil, que en aquel momento era la única gran ciudad de Ecuador. Esta migración imponía una división territorial del trabajo por géneros: los varones emigraban y las mujeres quedaban en casa cuidando de los hijos y de la explotación familiar. La crisis que la caída del precio del plátano en los mercados internacionales en los años noventa provocó en esa rama agroexportadora, intensificada por las políticas de ajuste impuestas por el FMI, hizo que muchos habitantes de Cañar cambiaran de destino y empezaran a fluir hacia los EEUU, en un goteo al principio minúsculo pero que luego, una vez que empezaron a llegar del lejano Norte las buenas noticias y los dólares que enviaban los pioneros, alcanzó el grado de chorro. Ese cambio de destino supuso también un cambio radical de pauta migratoria, pues si las migraciones a la costa de Ecuador eran de tipo pendular (se partía para las temporadas de cosecha y se regresaba para los carnavales, principal fiesta del año), esas idas y venidas en ciclos de semanas o meses se hicieron imposibles para quienes habían emigrado a EEUU, quienes, una vez dentro de ese país pero sin permiso legal para residir en él, no se arriesgaban a salir, o que aunque tu-

vieran papeles no podían pagarse un viaje de varios miles de kilómetros. Teniendo en cuenta que quienes seguían emigrando eran los varones, el efecto de este cambio de pauta migratoria sobre las familias de Cañar fue devastador, pues muchas mujeres se convertían en una suerte de «viudas de vivos», unidas matrimonialmente a maridos que al cabo de unos años de ausencia dejaban de enviarles noticias y remesas, lo que en la práctica suponía dejarlas solas al frente de una familia monoparental.

Cuando se produjo la mencionada «estampida emigratoria» ecuatoriana de finales de los noventa (momento en el que España se convirtió en la *second best option* de la emigración ecuatoriana, más barata en términos de inversión económica inicial que la primera, EEUU), este chorreo se convirtió en una verdadera hemorragia. Y es importante señalar que la emigración a España introdujo una nueva pauta migratoria: si bien (como ya sucedía con la emigración a EEUU, que seguía siendo la mayoritaria) quien se iba lo hacía para varios años, durante los cuales no podía volver a visitar a su familia, la gran novedad radicaba en que las mujeres empezaron a acompañar a sus maridos en la emigración, pues ellas también podían encontrar trabajo en España (y a veces, más fácilmente que ellos), en el servicio doméstico o en la agricultura. Esta emigración femenina provocó que se movilizasen las redes familiares para hacerse cargo de los hijos de los emigrantes, por lo que recibían suculentas remesas monetarias que, debido a la gran diferencia en el coste de la vida, servían no solo para pagar la manutención de esos hijos sino también la de las madres o tías que cuidaban de ellos.

La emigración ha tenido importantes efectos sobre el sistema económico no-monetarizado (propio de las sociedades campesinas) que regía la vida local de Cañar (muy particularmente la de las comunidades indígenas) antes de que sus miembros comenzasen a emigrar. En aquel momento imperaba en ellas una economía de autoconsumo en niveles de subsistencia, donde solo los *huasipungueros* (aparceros) tenían un acceso marginal al intercambio monetario a través del dinero que obtenían por la venta de los productos agrícolas en los mercados locales. Pero poco a poco, y desde que a mediados del siglo xx los campesinos comenzaron a emigrar para convertirse en jornaleros agrícolas de las plantaciones bananeras de la costa del país (y, subsidiariamente, en vendedores ambulantes en la ciudad de Guayaquil) y, por consiguiente, a recibir un salario (o ingresos por las ventas), la economía monetaria fue ganando terreno, lo que provocó una serie de transformaciones radicales⁵:

- Cambios en las pautas de consumo: dado que los hombres habían emigrado, las mujeres no podían hacerse cargo ella solas del cultivo de las parcelas, del cuidado del ganado, de la elaboración de alimentos como la harina de mijo, del tejido de ropa, etc. Poco a poco alimentos y ropa se fueron comprando en tiendas situadas en el núcleo urbano de Cañar, lo que produjo cambios profundos en elementos

⁵ Véase Lentz (1997) y, para lo relativo a la individualización y las disposiciones subjetivas, Sayad (1989).

- propios de la cultura indígena como la dieta (cereales autóctonos como el mijo y la quinua fueron sustituidos por el arroz y los productos enlatados) y la vestimenta (la ropa tradicional fue sustituida por ropa barata de estilo urbano como pantalones vaqueros, camisetas acrílicas, medias de nailon, gorras de béisbol, etc., sobre todo por parte de los más jóvenes).
- Cambios en las pautas de residencia: las tradicionales viviendas de paredes de adobe y suelos de tierra fueron sustituidas por otras de bloques de cemento (material que en un clima húmedo como el de Cañar resulta muy difícil de calentar cuando se carece de un sistema de calefacción adecuado para ello), cuya distribución no responde a la forma de vida tradicional de las familias indígenas.
 - Individualización y desestructuración de las comunidades: el emigrante se encuentra aislado de sus parientes y paisanos en su nuevo lugar de residencia, donde se ha proletariado y se ha convertido en mera fuerza de trabajo.
 - Difusión de formas de racionalidad, ajenas a la cultura campesina tradicional: una vez que los ingresos monetarios obtenidos en la emigración se convierten en el principal *modus vivendi* de los campesinos, y que estos se han convertido en individuos desgajados de su comunidad, estos nuevos proletarios adquieren las disposiciones subjetivas propias de una sociedad mercantil, como el espíritu de cálculo formalmente racional dirigido a fines conscientemente previstos.

Como analizó Sayad (1989: 82) para el caso de los campesinos argelinos que emigraron a Francia, «en la medida en que era, en el pasado, la fuente exclusiva (y aún hoy es la preponderante) de los ingresos monetarios que penetran y circulan en las áreas rurales; y en tanto que está también, correlativamente, en el origen de la formación y difusión del espíritu de cálculo ligado a la generalización de los intercambios monetarios, la migración deviene [...] la causa de la extensión geográfica y social [...] de la agravación de los factores de perturbación (económica y social) de la que hasta ese momento no había sido más que el producto». Además, la inyección de dinero que suponen las remesas en el lugar de origen difunde esa monetarización más allá de los propios migrantes y sus familias. Así, una vez prácticamente destruida la cultura campesina tradicional, el campesinado de Cañar se proletaria, pero sin que esa zona de los Andes ecuatorianos haya experimentado ningún proceso de industrialización (proceso idealizado al que sus habitantes aluden repetidamente en las entrevistas como una panacea que, de producirse, solucionaría todos sus problemas materiales). Quienes emigran a EEUU o España se convierten *de facto* en «proletarios de la globalización», pero quienes no emigran (porque no han podido hacerlo aún, pero están a la espera de que se les presente la ocasión de hacerlo para poder dejar atrás unas actividades agrícolas de las que ya no esperan poder vivir) también se han proletariado. O mejor dicho: se han convertido en un «ejército de reserva», en proletarios potenciales cuya capacidad de emprendimiento y ahorro monetario está totalmente volcada en el cumplimiento del sueño de emigrar.

4. *Salto de escala*

Como advierte Glick-Schiller (2008), una de las características del modelo de acumulación flexible hegemónico es que moviliza flujos (de capitales, mercancías y fuerza de trabajo más o menos cualificada) que trastocan esa jerarquía y resitúan en el mapa del capitalismo actual continentes, países, regiones y localidades según su relación con esos flujos y según el papel que desempeñen en la acumulación global del capital.

Un buen ejemplo de este proceso de resituación o «salto de escala» son las «ciudades globales» (Sassen, 1999). Según Glick-Schiller (2008), lo que caracteriza a esas ciudades es que el lugar privilegiado que ocupan en razón de los flujos, recursos y agentes les ha permitido «saltar de nivel», dejar de ser meras localidades o regiones metropolitanas para ocupar un lugar central como nudos de flujos transaccionales.

Pues bien: según Glick-Schiller (2008: 32), el modelo de análisis construido por Sassen para las ciudades globales es válido –mutatis mutandis– para cualquier localidad, en la medida en que todas ellas «se han visto “liberadas” de las redes [territoriales] que las cobijaban, y forzadas a negociar de manera competitiva sus relaciones con otras unidades situadas en diferentes escalas y grados de capital y de poder político».

Obviamente, persisten enormes desigualdades entre las regiones y ciudades (citamos de Glick-Schiller, 2008: 33) «en función de sus grados relativos de uso de facultades de control y mando, y de su acceso a capitales de inversión, influencias políticas, fijación de bases impositivas y redes regionales, nacionales y globales. El posicionamiento escalar relativo de una ciudad se refleja en aspectos como su capacidad para competir por las inversiones, la variedad de su oferta industrial y comercial (incluido el sector servicios) y la atracción de trabajadores inmigrantes bien remunerados». La «escala» es «la posición relativa y dinámica de los actores sociales que representan a localidades dentro de un ámbito de poder desigual económico, político y cultural». Todo ello determina la posición que ocupan en el espacio global «la totalidad de los residentes de una localidad», que de una forma u otra se ven afectados (beneficiados o perjudicados según su posición social, o beneficiados en algunos aspectos y perjudicados en otros) por la posición que ocupa su localidad en la estructura internacional.

Tanto Cañar como Murcia han experimentado a lo largo de las últimas décadas respectivos saltos de escala, a lo largo de un proceso dentro del cual la conexión migratoria Cañar-Murcia ha pasado de ser una consecuencia a convertirse en un factor retroalimentador.

Los migrantes son agentes clave en los saltos de escala protagonizados por las localidades y regiones que ellos conectan a través de la migración. Como se ha dicho, cada localidad se conecta con los flujos globales de una forma distinta, específica. Cañar no tiene nada de «ciudad global», pero ha protagonizado un llamativo salto de escala que se inició cuando se consolidó como origen de una cadena migratoria que llega hasta zonas de EEUU y España con sectores productivamente punteros. Así se especializó en la exportación de mano de obra para dichos sectores, saltó de su condición de «ultraperiférica» para conectarse a los flujos globales, a través de un mecanismo de ida (los emigrantes que se marchan) y vuelta (las remesas que llegan).

Como hemos dicho, los residentes de una localidad se ven afectados directa o indirectamente por la posición que su localidad ocupa en la estructura internacional. La conexión migratoria transnacional entre Cañar y Murcia ha hecho (entre otros muchos factores) que estas dos áreas territoriales den sendos saltos de escala y se coloquen en un nivel intercontinental. Pero no solo los migrantes se «transnacionalizan» cuando migran y retornan entre un lugar y otro, sino que también lo hacen el resto de habitantes de los dos polos de la cadena migratoria. Los familiares de los migrantes reciben unas remesas que sitúan su nivel de ingresos y de consumo notablemente por encima del de sus paisanos que carecen de ese recurso. Aunque estos también se ven afectados indirectamente por ese flujo de dólares de múltiples maneras, de algunas que los benefician (como a los comerciantes de los establecimientos en los que compran esos familiares) y de otras que los perjudican (como a los vecinos que sufren la subida de precios provocada por el influjo de los dólares del exterior). Otro ejemplo de la transnacionalización de Cañar es el surgimiento de una llamativa cadena migratoria de sur a sur: para construir esas lujosas casas encargadas a distancia por los emigrantes han llegado hasta esa remota región andina inmigrantes peruanos, puesto que en Cañar ya no quedan albañiles, ferrallistas o electricistas: están todos en los EEUU o en Europa.

Respecto a Murcia, las zonas de esta región que reciben flujos de fuerza de trabajo inmigrante y los movilizan en su sistema productivo han saltado de escala del nivel comarcal al continental y se han convertido –a pesar de no ser áreas urbanas– en una especie de *gateway cities*, concepto con el que se nombra a las ciudades que los inmigrantes usan como puerta de entrada o espacio de transición a un territorio más amplio, la UE.

Esta conversión del territorio murciano en una región receptora de flujos migratorios extracomunitarios –y comunitarios– está condicionada por el proceso de reescalamiento de su estructura productiva y económica, a través del cual la región se ha ubicado en las cadenas globales de producción y distribución de mercancías, particularmente en las cadenas globales agroalimentarias, y más recientemente, en las de ocio. Su particular posición como región productiva en estas cadenas globales ha generado una específica estructura de oportunidades ocupacionales caracterizada por el recurso intensivo a trabajadores eventuales de bajos salarios. Dado que la mano de obra autóctona de esas características es insuficiente, la región ha abierto sus puertas a la fuerza de trabajo proporcionada por las migraciones transnacionales, cuya presencia hace posible mantener las estrategias de flexibilidad productiva implementadas en las últimas décadas de neoliberalismo. Los recursos ocupacionales ofertados han atraído a cuantiosos trabajadores inmigrantes que han definido en función de los mismos unas estrategias de proletarianización específicas, en mercados secundarios altamente proletarianizados y de intensa rotación (Pedreño y Torres, 2008).

La ubicación escalar de la Región de Murcia en las cadenas globales agroalimentarias se relaciona con las posibilidades abiertas por la nueva norma global de producción y consumo agroalimentario mencionada. Estas nuevas regiones agroindustriales aparecen como una discontinuidad dentro del territorio estatal-nacional en el que se emplazan dada su conexión con las denominadas cadenas globales agrícolas (los términos que han utilizado los

diferentes autores para designar a estos espacios reflejan la discontinuidad territorial que los caracteriza: «agriculturas de enclave» (Lara, 1998), «nuevas agriculturas» (Cruces Roldán, 1996), «ruralidad globalizada» (Pedreño, 2000).

Otra vía para el salto escalar de la Región de Murcia ha sido su emplazamiento en las cadenas globales de producción de ocio, particularmente a través de la construcción, en la última década del milagro económico español, de numerosos *resorts* y otras formas de urbanización turística. Esto también responde a cambios profundos en las estrategias turísticas globales hacia una mayor diferenciación, individualización y personalización de los servicios de oferta de ocio. La globalización del turismo ha promovido la proliferación de *resorts* turísticos por todo el planeta incentivando la competencia espacial. En lo que denominamos «Planeta Resort» (Pedreño, 1999), esta competencia entre territorios se intenta afrontar mediante, entre otras opciones, el abaratamiento de los costes laborales, como mostramos en una investigación anterior sobre los casos de Benidorm y La Manga Club, en Murcia (Castellanos y Pedreño, 2006). En un extremo de las cadenas globales del ocio se ubican las demandas de ocio de la nueva clase ociosa global –en términos de tranquilidad, vida saludable y seguridad ante los riesgos laborales–; en el otro extremo se sitúa la inseguridad creciente de los nuevos braceros (tanto de los que se dedican a la construcción de las nuevas urbanizaciones turísticas como de los que trabajan en los servicios de producción del ocio), dadas sus precarizadas condiciones de empleo y de trabajo, y la compresión del tiempo de ocio de estos braceros por el alargamiento de las jornadas.

La vinculación migratoria Cañar-Murcia aparece representada por los migrantes de Cañar en términos de reconocimiento de semejanzas entre ambos paisajes –«Cañar es como San Javier», asegura un migrante entrevistado–. De hecho podríamos conceptualizar esta vinculación en términos de «re-ruralización», en la medida en que la mayoría de los migrantes proceden del ámbito rural de Cañar (o de las pequeñas ciudades intermedias) y se establecen en el territorio murciano también en áreas rurales o en sus pequeñas ciudades intermedias. Esta identificación o reconocimiento no es tanto con un paisaje físico –pues de hecho Cañar y Murcia están en las antípodas en ese sentido–, sino con un paisaje social, y concretamente ocupacional, que les resulta atractivo para la puesta en valor de sus saberes y destrezas campesinas en trabajos como la agricultura o la construcción, que son los dos sectores de actividad en los que mayormente se integran los habitantes de Cañar. Dos sectores en los que muchos de estos migrantes están socializados, tras haber interiorizado las disposiciones necesarias para realizar trabajos manuales físicamente exigentes:

Bueno, allí de cuando fui pequeño me dedicaba a trabajar en el campo. Antes de venir, ya me dediqué a trabajar en las ciudades y siempre en la obra, en la construcción. Allá me dedicaba a trabajar con... porque mi padre trabajaba en lo que es... igual que aquí digamos por ejemplo. Vivimos aquí en Fuente Álamo, por ejemplo, entonces mi padre se iba a trabajar como en Alicante, entonces dos horas o tres horas de camino, entonces va y vuelve, entonces, bueno, si tuviera un coche propio los llevara y puede volver, pero mi padre allí es difícil... entonces se iba, se pasaba a lo mejor 15 días o un mes ahí trabajando y en-

tonces regresaba. Pues de momento, cuando se podía pues yo ya tenía digamos, ese ánimo para poder trabajar, entonces mientras... los sábados pasaba ya fuera del cole y entonces tenía que trabajar yo, y mi madre también y entonces pues no... si no ha salido tu padre, tú tienes que hacer esto. Yo le ayudaba ahí, y entonces también entonces después de que salía del cole, entonces me iba, iba a ver igual al ganado, a hacer una cosa, a hacer otra cosa, entonces ya... le ayudaba yo a la familia. Y claro, cuando ya me dediqué a trabajar fue de los catorce años arriba ya me dediqué digamos ya por ahí, a buscarme la vida por un sitio, a ver si como se puede porque... digamos todo el tiempo no pasaba en la casa. Ni tampoco pasaba en el campo. Me dedicaba a trabajar y *to eso* (varón, treinta y ocho años, trabaja en la construcción, reside en Fuente Álamo).

En Cañar, igual que en Murcia, el paisaje sociolaboral venía caracterizado por la agricultura y la construcción, pero la diferencia estriba en que solamente «aquí» estos sectores económicos se convierten en una posibilidad real de ocupación. En la Región de Murcia encuentran una construcción y una agricultura organizadas a escala industrial, y muy alejadas por tanto de la lógica campesina y de trabajo estacional que conocen. Al tiempo que ambos ámbitos ocupacionales les posibilitan una estrategia laboral de valorización de las disposiciones hacia el «trabajo duro» adquiridas en su universo campesino o de proletariado rural. La «re-ruralización» de la gente de Cañar en Murcia es una estrategia social de localización de ámbitos ocupacionales emparentados con su visión del mundo y en los cuales, por tanto, sus saberes tácitos (propios del universo campesino y proletario rural) devienen en cualificaciones: «Pues en realidad, prácticamente en el Cañar nos habíamos dedicado a trabajar igual que aquí mismo. Como allí hay toda clase de productos, entonces se trabaja de todo. Se trabaja también en la obra» (varón, treinta y ocho años, trabaja en la construcción, reside en Fuente Álamo). Esta equivalencia asimétrica entre los espacios ocupacionales de Cañar y Murcia posibilita un juego de representaciones sobre la posición ocupada por el trabajador migrante «allí» y «acá»: si allí eran periféricos de la periferia, aquí son periféricos del centro. Y también sobre las condiciones de explotación: «La gente que son un poquito más de tener ya pasan solo en la oficina. Como nosotros no. Yo me levanto a trabajar y trabajar, llegar a las ocho a la casa, cenar, dormir y luego despertarme otra vez por la mañana. Ni allá ni aquí veo descanso». No obstante, «para mí es mejor estar aquí que en mi país». Esta preferencia es siempre el resultado de una apreciación comparativa entre el aquí y el allí: «Si se gana, pero suponga que aquí se gana al día 80, allá se gana a la semana» (varón, 29 años, trabaja en la construcción, reside en Fuente Álamo).

5. La norma de trabajo inmigrante. Desclasamiento y discriminación

Lo primero que debe constatar sobre las modalidades de inserción laboral de la población inmigrante de los originarios de Cañar es su sobrerrepresentación en dos mercados laborales, el campo y la construcción. En principio, estos destinos laborales cuentan con la aceptación y complicidad tácita de los propios migrantes, pues, como se ha visto, toda la historia

de sus relaciones de trabajo incorporada en forma de esquemas prácticos y visiones del mundo —esto es, su *habitus* campesino de proletarización parcial en trabajos estacionales, duros, etc.—, los empuja a ello.

Sin embargo, con la experiencia migratoria y la inserción en estos mercados laborales altamente precarios, se culmina la conversión de estos migrantes en proletarios. Es decir, el desclasamiento que han venido experimentando en su sociedad de origen, que los ha ido desplazando de su modo de vida campesino para subsumirlos progresivamente en la relación salarial, termina consolidándose con el proyecto migratorio y su inserción en las realidades productivas del capitalismo global.

Este proceso de conversión del campesino en proletario total se sintetiza en una expresión que muchos migrantes repiten en las entrevistas —aquí para comer tienes que trabajar—, con la que quieren expresar una lógica de dependencia de sus vidas íntegramente de la relación salarial y de la consecución o el mantenimiento de un empleo.

Todo proceso de desclasamiento implica una violencia simbólica y esta emerge en los discursos de los migrantes entrevistados, cuando constatan que su subsunción a las relaciones de trabajo de la agricultura intensiva y de la construcción, donde se conjugan precariedad y ritmos intensivos de trabajo, implica unos tiempos de trabajo que apenas dejan margen al tiempo de vida. La vida es trabajo:

[...] pero normalmente no hay tiempo *pa na*. Y aquí por ejemplo en la mañana, mi marido es camionero, sale a las tres, cuatro de la mañana y llega sobre las nueve o 10 de la noche. Y yo como trabajo en un almacén, bueno... no tiene horario de salida. A veces salgo a las nueve, otra vez a las diez, a veces hasta las 12 de la noche se ha trabajado... pero... y se llega, pues bueno, hasta que te duches, hagas la cena, cenas, cenas algo y a las 12 o una de la mañana duermes un poco y otra vez al trabajo y así *tos* los días, *tos* los días, porque... no, no hay otra manera. Y los sábados pues, a medio día se viene a arreglar un poco la casa, domingos como que... tratas de meter la lavadora, saca la lavadora, arreglar un poco la ropa, se te ha pasado, o sea que aquí... y allá, no. Allá, la vida... no sé, es más fácil (*mujer, treinta y cuatro años, trabaja en almacén de manipulado agrícola, Fuente Álamo*).

Además todo el *habitus* migratorio empuja a estos trabajadores a una estrategia de autoexplotación, de intensificación al máximo de sus tiempos de entrega al trabajo. Dado el sacrificio realizado e invertido en el proyecto migratorio, se trata de exprimirlo al máximo, esto es, de trabajar al máximo para maximizar las ganancias. Es como si el tiempo de vida se dejara para un futuro virtual... para cuando uno deje de ser inmigrante:

Yo me levanto a trabajar y trabajar, llegar a las ocho a la casa, cenar, dormir y luego despertarme otra vez por la mañana. Ni allá ni aquí veo descanso [...] porque aquí a veces, tampoco pienso en estar descansando, porque vine a trabajar. Aun así mi hermano me dice hay que descansar en el mes de agosto, digo no, tres días o dos días vale, pero una semana o más, me desespero, estar sentado en la casa, salir a la calle, vuelta entrar a la casa... no (*varón, veintinueve años, trabaja en la construcción, Fuente Álamo*).

La mayoría inició su proceso de inserción laboral trabajando de jornaleros agrícolas, «en el campo». Los que pueden, y en cuanto pueden –regularizan su estancia en España, encuentran trabajo en otro sector, etc.– abandonan el campo para trabajar, fundamentalmente en la construcción. Inclusive dentro de la construcción pueden aspirar a promocionarse de peones a oficiales de primera o de segunda, aunque ciertamente se trata de una movilidad ascendente más selectiva y restringida. Los que recorren este itinerario de la agricultura a la construcción señalan la dureza del trabajo en el campo para legitimar su aspiración de acceder a mejores destinos laborales.

Los recursos ocupacionales a los que pueden acceder las mujeres se ven reducidos en comparación con las opciones de los varones –para ellas la construcción es un recurso ocupacional vedado por masculinizado–. Es por ello por lo que la mayoría está en el campo o en los almacenes de manipulado agrícola –un nicho laboral secularmente feminizado–. Si la precariedad es el universo ocupacional propio de los migrantes, en el caso de las mujeres esta vinculación está más sobredeterminada si cabe, pues sus posibilidades de movilidad ocupacional son muy escasas. La violencia del desclasamiento se experimenta más acuciantemente en las mujeres que en los varones:

Yo aquí trabajo en un almacén de verdura. Ahí entre Balsapintada y Fuente Álamo. Ya llevo ahí cinco años trabajando... desde que vine trabajé un año y medio en una casa, interna, en Murcia. Luego me... trabajé seis meses en un almacén con un resguardo que tuve nada más porque aún no tuve la tarjeta. Trabajé en un almacén entre Torre Pacheco y el Jimenao y... allí conocí un trabajo ahí en La Forja (empresa agrícola) y de ahí no me he salido. Ahí estoy aguantando y ahí seguiré hasta cuando me vaya, pienso yo... Hombre, como le digo a mi marido, si hubiera alguna cosa mejor, sí, pero para estar en otro almacén igual... no... no me apetece cambiar, pero si es alguna cosa mejor, por ejemplo que fuera bonito... a lo mejor... trabajar, yo qué sé... a través de unos cursos o lo que sea... yo qué sé, a lo mejor en jardinería o... alguna cosa que te paguen por régimen general, tengas tus vacaciones, tengas días libres festivos, que te paguen las fiestas... eso sí quisiera, pero... ya para esto... no hay posibilidad (*mujer; treinta y cuatro años, trabaja en almacén de manipulado agrícola, Fuente Álamo*).

¿Cómo influye la diferenciación étnica de la migración ecuatoriana entre mestizos e indígenas en las modalidades de inserción laboral en una región como Murcia? ¿Cómo opera hoy la racialización o indiginización del jornalero que se constituyó en la historia de Ecuador (Prieto, 2004) en la sociedad receptora de inmigración?

En el siguiente fragmento de entrevista a una mujer mestiza procedente de Azogues (capital de la provincia de Cañar), la cual trabajaba como dependiente de comercio, se señala la etnicidad como fuente de discriminación en el trabajo: «[...] tengo la suerte de ser un poco más blanca y... no tener muchos rasgos que... o sea, puedo pasar desapercibida se puede decir. Como ecuatoriana, nadie me va a estar deteniendo ni nada de eso, sino a la forma de hablar tal vez ahí, sí...». Al mismo tiempo, esta misma entrevistada apunta a que en realidad a ojos del racismo de la sociedad receptora se diluyen las diferencias étnicas entre mestizos e indígenas y ambos grupos se igualan.

En la encuesta realizada a la población de Cañar residente en la Región de Murcia (Pedreño y Sánchez, 2008), pudimos retratar la distribución de los diferentes grupos étnicos ecuatorianos según el sector de ocupación en el que se encontraban empleados y comprobamos que los mestizos trabajan sobre todo en la construcción, la hostelería y otros servicios, mientras que los indígenas se orientan mayoritariamente hacia la agricultura, donde trabajan más de la mitad de ellos. Sin embargo, no cabe apresurarse a señalar la etnicidad como fuente de discriminación. En efecto, esta llamativa especialización no tiene por qué deberse a que sean discriminados en los otros sectores debido a su pertenencia étnica, y puede ser más bien el efecto combinado de dos factores. En primer lugar, la estratificación étnica y territorial de la sociedad de origen, por la cual los indígenas habitan el medio rural y se dedican a la agricultura, mientras que los mestizos viven en las ciudades y pueblos grandes y tienen oficios más cualificados, lo que les permite encontrar trabajo en la construcción y en «otros servicios» una vez que llegan a Murcia. Y en segundo lugar, la importancia de las redes sociales, que hace que las personas consigan empleos en las mismas redes productivas donde trabajan aquellos con quienes más se relacionan. Si dichas redes están etnificadas (los mestizos se relacionan sobre todo con mestizos y los indígenas con indígenas), ello influirá en la diferenciación de los destinos laborales.

6. Conclusión

Este artículo explora la lógica social subyacente a la conexión migratoria que se ha establecido entre dos regiones ubicadas de manera desigual en la economía-mundo, y particularmente, en las cadenas globales agroalimentarias. La conceptualización de Wallerstein sobre la proletarización nos ha permitido entender la formación del proletariado global en la era de las migraciones transnacionales, el papel de las unidades domésticas de los trabajadores migrantes en este proceso y los efectos de mercantilización que introduce en las localidades de origen y las propias unidades domésticas. Esta proletarización se ha dado a través de los saltos de escala que la globalización ha propiciado tanto en Cañar (Ecuador) como en la Región de Murcia (España).

La lectura transnacional que aquí se ha realizado permite avanzar sobre la tesis que hemos venido defendiendo en diferentes trabajos anteriores sobre la relación entre la extensión de la norma de trabajo asalariado y la constitución de una nueva fuerza de trabajo jornalera conformada por mujeres y migrantes internacionales (Pedreño, 1998; Pedreño, 2003). También hemos insistido en trabajos anteriores sobre el cambio tecnológico habido en las agriculturas intensivas —«Taylor y Ford en los campos»— y su relación con una determinada lógica de organización social del trabajo (Pedreño, 1999a). La investigación transnacional presentada en este artículo nos permite presentar nuevas hipótesis relacionadas con el taylorismo en el campo.

Planteamos que la taylorización del trabajo en la agricultura intensiva (tanto en el campo como en los almacenes de confección) ha sido la condición de posibilidad del cambio en la composición social del trabajo jornalero (mujeres e inmigrantes), al conectarse a la inmensa reserva global

de trabajadores socializados en la norma del trabajo asalariado y en la división taylorista de las tareas, y por ello potencialmente movilizables y reclutables en cualquier territorio. Es esta reserva de trabajo la que está configurando un cuantioso suministro de fuerza de trabajo jornalera para los territorios de la producción en fresco de frutas y hortalizas, pues estos territorios se muestran con capacidad de integración de estos trabajadores migrantes en la medida en que el cambio tecnológico por la vía de la industrialización de la agricultura habría procedido mediante la predefinición, estandarización y simplificación de las funciones y tareas de trabajo.

En definitiva, la transformación global de los procesos de trabajo según la norma taylorista posibilita la circulación e intercambio de trabajadores a una escala también global: «Los principios esenciales de la organización científica del trabajo formulados por Taylor se orientan exactamente hacia este tipo de mano de obra, esto es, a personas de elevada capacidad de rendimiento físico, que no poseen experiencia alguna directa con el trabajo asalariado, que no saben cómo se negocia en una gran empresa sobre salario y rendimiento, que dependen íntegramente de la posibilidad de obtener de inmediato algún dinero contante y sonante, pero que no tienen ni idea (o que no quieren pensar en ello) de qué desgaste a medio y largo plazo traen consigo los esfuerzos y sacrificios que toman sobre sí por causa del salario [...] una estrategia de las fuerzas de trabajo orientada a utilizar y explotar de manera óptima la capacidad de trabajo y el potencial de rendimiento de la mano de obra procedente del ámbito social-artesanal, incluidas las tradiciones culturales, normas éticas y orientaciones del comportamiento social pertenecientes a él» (Lutz, 1991: 79-80).

Bibliografía

- Balibar, E. (1991), «Prefacio» en E. Balibar e I. Wallerstein, *Raza, nación y clase*, Madrid, Iepala.
- (1991a), «¿De la lucha de clases a la lucha sin clases?», en E. Balibar e I. Wallerstein, *Raza, nación y clase*, Madrid, Iepala.
- (2003), *Nosotros, ¿ciudadanos de Europa?*, Madrid, Tecnos.
- Castellanos, M.^a L. y Pedreño Cánovas, A. (2006), *Los nuevos braceros del ocio: sonrisas, cuerpos flexibles e identidad de empresa en el sector turístico*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- Cruces Roldán, (1994), «De la colonización a la “nueva agricultura”. Evolución de la agricultura familiar en la “colonia agrícola del Monte Algaida”», *Agricultura y sociedad* 70, pp. 97-161.
- Friedland, W. H. (2001), «Reprise of Commodity Systems Methodology», *International Journal of Sociology of Agriculture and Food* 9/1.
- Friedmann, H. (1993), «The political economy of food: a global crisis», *New Left Review* 197, pp. 29-57.
- Glick-Schiller, N. (2008), «Nuevas y viejas cuestiones sobre localidad: teorizar la migración transnacional en un mundo neoliberal», en C. Solé, S. Parella y L. Cavalcanti (eds.), *Nuevos retos del transnacionalismo en el estudio de las migraciones*, Madrid, Observatorio Permanente de la Inmigración (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

- Glick-Schiller, N. y Çağlar, A. (2007), *Migrant incorporation and City scale: towards a theory of Locality in migration studies*, Universidad de Malmö (Suecia), W. Brandt Series of Working Papers [http://dspace.mah.se/bitstream/2043/5935/1/WB_2_07_final.pdf] (20-3-2009).
- Hardt, M. y Negri, A. (2002), *Imperio*, Barcelona, Paidós.
- Harvey, D. (1990), *La condición de la posmodernidad*, Buenos Aires, Amorrortu.
- Herrera, G. (2007), «Mujeres ecuatorianas en el trabajo doméstico en España. Prácticas y representaciones de exclusión e inclusión», en V. Bretón, F. García, A. Jové y M.^a J. Vilalta (eds.), *Ciudadanía y exclusión. Ecuador y España frente al espejo*, Madrid, La Catarata.
- Herrera, G. y Martínez, A. (2002), *Género y migración en la región sur*, Quito, FLACSO.
- Herrera, F. (2005), *Vidas itinerantes en un espacio laboral transnacional*, México, Universidad Autónoma Metropolitana.
- Ianni, O. (2000), *Enigmas de la modernidad-mundo*, México, Siglo XXI Editores.
- Khoudour-Castéras, D. (2008), «Las remesas en los países andinos: ¿un regalo envenenado?», en H. Godard y G. Sandoval (eds.), *Migración transnacional de los Andes a Europa y Estados Unidos*, Lima, Institut Français d'Etudes Andines (IFEA).
- Lara, S. (1998), *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana*, México, Juan Pablos Editor y Procuraduría Agraria.
- Lentz, C. (1997), *Migración e identidad étnica: la transformación histórica de una comunidad indígena en la sierra ecuatoriana*, Quito, Abya Yala.
- Lutz, B. (1991), «Los campesinos y la industrialización: una contribución al estudio de la discontinuidad en el desarrollo de las sociedades industriales capitalistas», *Política y Sociedad* 8, pp. 71-86.
- Marramao, G. (2006), *Pasaje a Occidente*, Buenos Aires, Katz Editores.
- Martínez, L. (2006), «Migración internacional y mercado de trabajo rural en Ecuador», en G. Herrera, C. Carrillo y A. Torres (ed.), *La migración ecuatoriana. Transnacionalismo, redes e identidades*, Quito, Flacso.
- Pedreño, A. (1999), *Del jornalero agrícola al obrero de las factorías vegetales*, Madrid, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- (1999a), «Taylor y Ford en los campos. Trabajo, género y etnia en el cambio tecnológico y organizacional de la agricultura industrial murciana», *Sociología del Trabajo* 35 (invierno 1998/1999).
- (2000), *Ruralidad globalizada: sociología de los territorios de las factorías vegetales*, Murcia, Diego Marín.
- (2009), «Turistas y migrantes en el Planeta Resort. La movilidad espacial de la población como un capital desigualmente distribuido», *Áreas, Revista Internacional de Ciencias Sociales* 28, pp. 9-20.
- Pedreño, A. y Sánchez, E. J. (coords.) (2008), *El codesarrollo en la conexión migratoria Cañar-Murcia*, Murcia, EDITUM, Ediciones de la Universidad de Murcia.
- Pedreño, A. y Torres, F. (2008), «Flujos migratorios y cambio social en la región de Murcia», *Política y sociedad* 45/1, pp. 147-166.

- Prieto, M. (2004), *Liberalismo y temor: imaginando los sujetos indígenas en el Ecuador postcolonial, 1895-1950*, Quito, FLACSO y Abya Yala.
- Ramírez Gallegos, F. y Ramírez, J. P. (2005), *La estampida migratoria ecuatoriana: crisis, redes transnacionales y repertorios de acción migratoria*, Quito, UNESCO.
- Sassen, S. (1993), *La movilidad del trabajo y del capital*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.
- (1999), *La ciudad global: Nueva York, Londres, Tokio*, Buenos Aires, Eudeba.
- (2003), *Contrageografías de la globalización*, Madrid, Traficantes de Sueños.
- Sayad, A. (1989), «Elements pour une sociologie de l'immigration», *Cahiers internationaux de psychologie sociale* 2-3, pp. 65-109.
- Segura, P.; Pedreño, A. y Juana, S. de (2002), «Configurando la región murciana para las frutas y hortalizas: racionalización productiva, agricultura salarial y nueva estructura social del trabajo jornalero», *Áreas, Revista Internacional de Ciencias Sociales* 22, pp. 71-94.
- Segura, P. y Pedreño, A. (2007), «La hortofruticultura intensiva de la Región de Murcia: un modelo productivo diferenciado», en M. Etxezarreta (coord.), *La agricultura española en la era de la globalización*, Madrid, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Wallerstein, I. (1979), *El moderno sistema mundial. La agricultura capitalista y los orígenes de la economía-mundo europea en el siglo XVI*, Madrid, Siglo XXI.
- (1991), «La unidad doméstica y la formación de la fuerza de trabajo en la economía-mundo capitalista», en E. y I. Wallerstein (1991), *Raza, nación y clase*, Madrid, Iepala.

Resumen: «Vivir y trabajar transnacionalmente en la era de la acumulación flexible. Saltos de escala territorial en la conexión migratoria entre Cañar (Ecuador) y Murcia (España)»

Este artículo se basa en una investigación sobre la conexión transnacional establecida por la cadena migratoria surgida entre la provincia de Cañar, en el sur de los Andes ecuatorianos, y la Región de Murcia, en el litoral mediterráneo español. Las preguntas de investigación se anudan sobre dos temáticas teóricas, por un lado, la formación de un proletariado global relacionado con las migraciones transnacionales, y por otro, la articulación y transformación de los territorios implicados en la dinámica migratoria tanto en origen como en destino. Muchos de los trabajadores migrantes de Cañar trabajan en el complejo agroexportador de frutas y hortalizas de la Región de Murcia. El análisis de la conexión entre esta fuerza de trabajo migrante y esta lógica de producción globalizada requiere entender simultáneamente el «allí» (la sociedad de origen) y el «aquí» (la sociedad de destino), atendiendo al origen social y territorial de los migrantes, a sus trayectorias sociales, a su proyecto migratorio y a su proceso de inserción en los campos murcianos.

Palabras clave: migraciones transnacionales, proletarización y globalización, trabajo y agricultura intensiva, saltos de escala y transformaciones territoriales.

Abstract: «Living and working transnationally in the era of flexible accumulation: geographical scale jumps in the migratory connection between Cañar (Ecuador) and Murcia (Spain)»

This article is based on research on the established transnational connection deriving from the migratory chain between the province of Cañar, in the Southern Andes in Ecuador, and the Region of Murcia, on the Mediterranean coast of Spain. The research evolves around two theoretical issues: on the one hand, the building of a global proletariat that is linked to transnational migration and on the other hand, the organisation and transformation of the home and host countries involved in the migratory dynamics. Most of migrant workers in Cañar work in the agroexport industry of fruits and vegetables in the Region of Murcia. The analysis of the connection between the migrant work force and the globalised logic of production requires to simultaneously understand the «there» (the home society) and the «here» (the host society), bearing in mind the migrants' social and geographical origin, their social background, their migratory project and their integration processes in the Murcian countryside.

Key words: transnational migrations, proletarianization and globalisation, work and intensive agriculture, territorial scale jumps and spatial transformations.

LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE TRABAJADORES EN EL EXTRANJERO, 1903-1936 (II)

Consolidando el sistema 1911-1920

Introducción

En el anterior artículo abordábamos la singular experiencia que desde comienzos del siglo xx se iniciaba en España al enviar expediciones, primero de obreros, luego de estos y de ingenieros y técnicos pensionados, al extranjero para trabajar en los oficios y en las industrias mejor organizadas y adelantadas con el fin de adquirir o complementar una formación profesional para ser aprovechada después en las fábricas y en los talleres de España¹.

En aquel texto, estudiábamos las vicisitudes y el desarrollo de las dos primeras expediciones: los problemas de selección previa al envío –qué oficios seleccionar, qué formación exigir– o los acaecidos en la colocación en los países de destino –hostilidad de obreros autóctonos, recelo de empresarios de los países de acogida; las labores de los técnicos al mando de las expediciones como agentes de colocación a la par que pedagogos y tutores; la problemática del retorno y recolocación en España, etc.–. Hacíamos especial hincapié en las respuestas dadas desde el Estado a dichas problemáticas hasta la reforma de 1910 que, entre otras cosas, creaba una nueva institución específica que sería desde entonces protagonista principal del proceso: la «Junta Central de Patronato de Ingenieros y Obreros Pensionados en el Extranjero» llamada a ser órgano gestor clave de todo lo referente a pensiones y pensionados en el futuro².

Recibido 1-VI-2011

Versión final aceptada 15-VI-2011

* Departamento de Ciencia Política y de la Administración III, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid. Correo electrónico: castillo.s@cps.ucm.es.

¹ Castillo, S., «La formación profesional de trabajadores en el extranjero, 1903-1936. (I) De ensayo a servicio organizado, 1903-1910», *Sociología del Trabajo* 69, 2010, pp. 119-162.

² La composición y atribuciones de la Junta Central le daban una solidez y empaque difícil de igualar al integrarla los presidentes de los tres organismos autónomos más importantes de la administración social del Estado: el del Instituto de Reformas Sociales, Gumersindo de Azcárate,

Con una primera consideración de lo que esta reforma suponía cerrábamos aquel artículo y avanzábamos que las reflexiones del presente arrancarían con el análisis de las expediciones que desde 1911 se proseguirían ya bajo la égida de la Junta de dicho Patronato. Retomemos, pues, el relato.

La tercera expedición: 1911-1913

El curso preparatorio en Barcelona

Entre las correcciones sustanciales introducidas por la reforma Calbetón de mayo de 1910, figuraba la de ampliar el período de pensión para obreros de dos años a dos años y tres meses y establecer un primer trimestre de preparación en la propia España, bajo control y supervisión de la Junta Central, «para que vayan al extranjero preparados convenientemente los obreros designados y no pierdan allí un tiempo precioso para su educación».

Con arreglo a estas bases, Calbetón convocaba la próxima expedición de obreros pensionados. Su decreto se había publicado el 28 de mayo y presuponía que la primera expedición por él regulada arrancase con su período de preparación en octubre en Barcelona, ciudad propuesta por la Junta. En sus previsiones estaba que el período de residencia y educación en el extranjero de los obreros pensionados se extendiese del uno de enero de 1911 al 31 de diciembre del año siguiente.

Había, pues, que proceder con cierta premura para realizar lo previsto. Pronto se constituiría la Junta Central, que ponía en movimiento otra vez ese «instrumento técnico, inteligente e importador de nuevos procedimientos y métodos» en que tras los distintos pulimentos –de Gasset a Calbetón– se había convertido el sistema de pensiones para obreros. El «propósito» seguía siendo que «dentro del respectivo oficio, adquiriesen en el Extranjero el maximum de educación profesional y utilizable a la vuelta a España en el progreso de la industria y de la agricultura patrias»³.

El ocho de julio se insertaba en la *Gaceta de Madrid* la convocatoria del concurso, que señalaba las industrias y oficios y el número que cada una debiera comprender. Se designaban así para pensiones de estudios en el extranjero a obreros de la industria textil, papelera, de curtidos, de elaboración de aceites, derivada de la leche, metalúrgica, eléctrica y de automóviles, y distribuidos por provincias.

Tras el proceso de elección de candidatos por los consejos provinciales de la producción y el envío de la documentación a la Junta Central,

como presidente, y Eduardo Dato, presidente del INP y Santiago Ramón y Cajal, presidente de la Junta de Ampliación de Estudios e Investigaciones Científicas, como vocales natos. Junto a ellos había como vocales de nombramiento ministerial profesores de las escuelas de Ingenieros de Minas, Agrónomos, Caminos y Montes; además de Francisco Largo Caballero, representante obrero por el IRS. De secretario actuaba Adolfo Álvarez Buylla, jefe de sección del IRS. La Junta tenía su domicilio en la calle Pontejos, núm. 2, es decir, en la sede del Instituto de Reformas Sociales.

³ Los entrecorridos provienen de Junta de Patronato de Ingenieros y Obreros Pensionados en el Extranjero [en adelante JPIOPE], *Memoria relativa al primer período de su gestión, que presenta al Excelentísimo Sr. Ministro de Fomento*, Madrid, 1913, p. 3.

esta procedió como era preceptivo a la selección definitiva en la que «después de maduro examen» sobre los méritos y aptitudes de cada uno, acordó, el 8 de noviembre, proponer la lista definitiva al Ministerio, que la devolvía aprobada a finales de diciembre. Cubiertos los trámites, la Junta procedía de inmediato a organizar el curso de preparación y a concentrar en Barcelona a los obreros, a quienes facilitaba, como era preceptivo, el importe del viaje.

Como puede apreciarse se retrasaba en tres meses sobre lo previsto el inicio del periodo de formación previa a la salida para el extranjero.

La Junta había dedicado varias sesiones a una «minuciosa y amplia discusión» para determinar las características predominantes en el curso preparatorio. La conclusión fue la de encaminar las actividades «a elevar el nivel de la instrucción elemental de los obreros hasta alcanzar, si era posible, la nivelación de todos, y despertarles el sentido y alcance de la más amplia labor a que habían de aspirar y realizar en el Extranjero».

Para ello, durante los tres meses del curso, los obreros, que percibían un jornal diario de cinco pesetas, iban a ser sometidos a un trabajo intensivo. En un local alquilado y amueblado al efecto, todos los obreros recibirían lecciones de Francés, Dibujo y Física, a la par que se impartirían enseñanzas especializadas para obreros agrupados por oficios.

Constituían uno de tales grupos los 10 obreros textiles –de algodón, lana y seda–, que, además de las lecciones generales, estudiaron Tecnología Textil y recibieron una veintena de conferencias genéricas sobre lanas, estambres, lino, cáñamo y yute, además de otras extraordinarias sobre máquinas abridoras y batanes, batanado y cardado del algodón, prácticas de estiraje y doblado, ajustado de la peinadora Heilmann, examen microscópico de las fibras y otras materias, etc. Simultaneando estas lecciones, el grupo realizó hasta un total de 18 visitas guiadas de trabajo, entre ellas a los talleres de la Universidad Industrial, para estudiar la maquinaria moderna de filatura de algodón; a la Colonia Güell, para el estudio de la manufactura completa del terciopelo y, en fin, a fábricas como la de los Geralt y Compañía, la de Puig y Wiechers, la Fabril Algodonera de Reus, la filatura de estambres de V. Iglesias⁴...

Otro de los grupos lo integraban los obreros vinateros, aceiteros y de las industrias derivadas de la leche, que compaginaron un cursillo sobre Tecnología Agrícola y lecciones de Química Elemental y Agrícola, con la realización de excursiones a las casas Codornú, Maristani, Vals Hermanos, Colonia Casanovas del Llobregat, a las fábricas de aceites de oliva y aceites de orujo en Lérida y Juneda, a la de aceites de linaza de Hijo de L. Pons y Clero, y otras varias hasta totalizar una quincena⁵.

Los metalúrgicos, electricistas, torneros y ajustadores, por su parte, recibieron un curso de Química Industrial con eminente carácter práctico y experimental y realizaron, a su vez, un amplio y variado número de visitas

⁴ El profesor encargado del grupo y responsable de estas actividades fue don Manuel Massó Lloréns.

⁵ Fueron profesores encargados del grupo y responsables de estas actividades don Jaime Raventós y don Casimiro Brugués.

de estudio de tecnología mecánica: a los talleres de fundición de hierro y acero de Hijos de Dionisio Escorsa; a los de la Maquinista Terrestre y Marítima; a los de fundición de bronce y latones de Vivet y Casals; a los de fundición de hierro de Industrias Mecánicas Consolidadas; a los de reparación de locomotoras y vagones de la Compañía MZA, de la estación del Clot; al dique flotante y deponente de Barcelona; a los talleres de fundición artística de don Manuel Morales; a los de la Maquinista Terrestre y Marítima, sección de máquinas y herramientas, entre otras. Visitaron así mismo la industria eléctrica, los talleres de Planas y Flaquer, la fábrica de Carlos Pirelli y la Central de Tranvías del Norte⁶.

También los papeleros realizarían excursiones, a las fábricas de papel de Torras y Hermanos, a la de Capdevila y a la de Esquena y Pons o a la de Vilasecay y otras en Capellades. A ellas cabría añadir, para terminar esta descripción general, las cinco excursiones realizadas por los curtidores a fábricas como la de los señores Durall, Finet, Domínguez, Riera y Planas y Pedro del Corral⁷.

Aún sin terminar el curso preparatorio y en vísperas a organizar la expedición al extranjero, la Junta trató de subsanar un problema que no dejaba de tener cierta enjundia. Desde sus comienzos, todas las normativas habían mantenido como destinos únicos de los pensionados Francia y Bélgica. Es verdad que el decreto Calbetón había introducido una «especie de Doctorado» para los obreros que más sobresaliesen en sus estudios y manifestasen deseos de seguirlos. «Doctorado» que consistía en una prórroga de su pensión para seguir por seis meses su educación en Inglaterra o en Alemania⁸. Pero esto era un premio potestativo tras la pensión, no la posibilidad de realizar esta en un país diferente a los indicados. Por ello, el idioma que se impartía en el trimestre preparatorio era el francés.

La Junta consideraba, sin embargo, que determinados oficios o profesiones podían adquirir mayores adelantos y perfección en otros países. Siguiendo los canales legales que regían su constitución, la Junta solicitó y obtuvo del Ministerio que se ampliase a Suiza, Alemania, Inglaterra y Holanda los países a los que poder destinar a los pensionados⁹.

La Junta sacó también otras enseñanzas del curso preparatorio que sirvieron para modificar en el futuro la normativa general de las pensiones, como veremos más adelante.

⁶ De las labores con este grupo se encargaron los profesores don José Serrat y don Esteban Terradas y don Luis Daunis.

⁷ De las labores con los papeleros se encargó el ingeniero y profesor don Ernesto Winter Blanco, responsable también, junto al profesor don Luis Daunis, de las labores con los curtidores.

⁸ La dirección en el extranjero, conocedora del devenir de los pensionados, era la encargada de proponer al ministro de Fomento, a través de la Junta, a los obreros merecedores del premio.

⁹ R. O. de 21 de marzo de 1911. Dada esta autorización Dimas Ledesma Martín, de la industria eléctrica y de automóviles, se dirigió directamente a Glasgow donde además de trabajar obtuvo buenos resultados de su asistencia pagada por la Junta a cursos nocturnos en la Escuela de Glasgow. El obrero electricista Emilio Gorrichategui se desplazó a Berlín. En 1912, se autorizó el desplazamiento de tres de los pensionados del textil desde Francia a Bradford, Inglaterra.

La expedición de obreros al extranjero, 1911-1913

Acabado el curso de formación, la Junta procedió a organizar la expedición de los obreros, poniendo en marcha lo estipulado en el decreto Calbetón.

En dicho texto, como sabemos, se había afianzado el papel de los jefes de expedición en el extranjero al establecerse que se los dotase de medios y estructuras nuevas respecto a expediciones anteriores¹⁰.

Obviamente, en manos de la dirección en el extranjero permanecía la gestión y gobierno de los pensionados. Era responsable de su inspección y vigilancia. Debía distribuirlos en los centros fabriles o agrícolas y proporcionarles los medios posibles para su instrucción teórica y práctica, así como la entrada y el estudio en talleres, fábricas, granjas agrícolas, etc., que pudieran servirles de enseñanza.

En comunicación mensual con ellos sobre los trabajos personales que realizasen debía recabar, al final de la expedición, una memoria documentada en justificación de su labor que elevaría a la Junta.

La delegación seguía siendo responsable de retener íntegros los jornales que los obreros devengaban en el extranjero, independientemente de los que el Estado les concediese como pensión. Jornales que solo iban a percibir tras su regreso a España y previo cumplimiento de las condiciones estipuladas en el momento de su selección, a las que enseguida aludiremos.

Estaba, por último, dotada de atribuciones disciplinarias, por lo que podía castigar las faltas leves cometidas por los pensionados con amonestación y multa; y las graves, proponiendo un expediente que informaría la Junta Central y que sancionaría el ministro de Fomento, con la pérdida de la pensión.

Se nombró al ingeniero Ernesto Winter Blanco como inspector delegado y, a diferencia de ediciones anteriores, se preparó el trabajo de colocación de obreros enviando circulares a diversas instituciones –industrias, oficinas del Trabajo, instituciones obreras, sindicatos, escuelas y directores de talleres– de los países de destino. El objetivo era recabar datos diversos sobre escuelas profesionales, contra maestres de talleres que pudieran aprovechar los obreros en la labor de colocación, autorización para visitas, etc., etc. Por otra parte, el ingeniero jefe de la expedición ofició a los alcaldes de Lyon y Marsella y a los cónsules de España en cada localidad recomendándoles que atendieran a los obreros destinados en las respectivas poblaciones.

Tras tales preparativos, Winter inició la tarea de acompañar e ir colocando en el extranjero a los 68 obreros que definitivamente componían la expedición. Quedaban a su iniciativa, como en expediciones anteriores, los detalles dependientes de las condiciones personales y de tiempo y lugar.

¹⁰ Se trasladaba su sede de Ginebra a Bruselas o Lieja, a elección del director; se establecía una sucursal en París. Se dotaba de seis auxiliares, tres para la sede belga y otros tres para la parisina. El ingeniero jefe podía contratar a dos auxiliares profesores de apoyo, uno en París y otro en Bélgica, para perfeccionar los conocimientos de idiomas y tecnicismos de los oficios de los pensionados.

La colocación de los obreros y su problemática

La colocación de pensionados se inició de forma similar a la de expediciones anteriores. A los vinateros se los destinó a Burdeos; a los papeleros, a Angulema, donde quedaron concentrados, y a los sederos, a Lyon. Otro grupo de obreros acompañados por Winter fueron hacia París. Varios de ellos continuaron hasta Lieja, Verviers y Bruselas. En estas dos últimas ciudades quedaron seis trabajadores textiles y cinco de industrias derivadas de la leche, otro de los obreros, González Doval, se fue a Ginebra a la industria eléctrica.

Entre los ubicados en París, algunos comenzaron a colocarse por su cuenta. A los demás se les recomendó que, mientras no lograsen ocupación, asistiesen a conferencias y visitas en el Conservatoire des Arts et des Métiers y en el Musée des Arts et des Métiers. El consejo para los de Bruselas en igual situación era la visita al Museo Comercial.

Era en todo caso una forma de colocación tuitiva y poco planificada en el sentir de la Junta, que pronto buscó subsanar las carencias del sistema.

Había que dirigir a los obreros. Conocer sus necesidades para satisfacerlas, buscando colocaciones adecuadas y permanentes. Para ello, se precisaba completar la organización de la estructura exterior del servicio de las expediciones. Recurrir al auxilio de personas cualificadas con residencia en los países a donde se destinaban los expedicionarios en mayor número, tanto para la instrucción como para la colocación e inspección.

Con tales objetivos se procedió a solicitar del Ministerio la radical remodelación de la delegación en París, creada para ayudar y buscar colocaciones obreras ya en la expedición anterior¹¹. El ministro aceptó lo esencial de la reforma en cuanto a personal y a atribuciones. Esto supuso, a la vez, la confirmación del ingeniero Winter Blanco en la inspección general interina y se le encargó girar visitas periódicas a los obreros, hacer todas las informaciones que se le encomendaran y proponer las reformas y decisiones que aconsejaran las circunstancias¹².

Habiéndose procedido a la colocación provisional de los obreros durante marzo y abril, pronto comenzaban a aflorar añejos problemas. Entre las dificultades con que se tropezaba para emplear a los pensionados en establecimientos adecuados a sus condiciones volvían las ya conocidas de expediciones anteriores: «Algunos fabricantes extranjeros –informaba Winter–, conocedores de la condición de pensionado del obrero que solicitaba trabajo en su fábrica, se negaban a facilitárselo, observándose conducta análoga entre los mismos obreros extranjeros, que veían en su compañero español un competidor posible para su industria».

La generalización de estos comportamientos hacía plantearse a la Junta la creación de un nuevo «grupo de apoyo». La propuesta que esta vez se

¹¹ Comunicación de la Junta de Patronato al Ministro de Fomento de 24 de abril de 1911. La reforma suponía una economía de 26.400 pesetas. Aunque la reforma «no estuvo constituida de un modo eficaz hasta pasado un periodo de seis meses» de iniciada la expedición. JPIOPE, *Breve resumen de la labor realizada con las pensiones de ingenieros y obreros*, Madrid, Imprenta Clásica Española, 1919, p. 3.

¹² Se prefiguraba así un sistema que iba a confirmarse en la siguiente modificación de la normativa general sobre pensiones de 1913, como veremos.

elevaba al Ministro era la del «nombramiento de Ingenieros, Directores de fábricas ó empleados en las mismas, que con Delegación retribuida de la Junta, fuesen agentes eficacísimos en la colocación de los pensionados», entendiéndose que solo habían de percibir retribución en el caso de que les proporcionaran empleo adecuado, en fábricas de primer orden.

Aceptada y puesta en marcha la propuesta, los «nombramientos» tuvieron especial incidencia en las colocaciones de obreros en Bélgica¹³. A ellas habrían de sumarse las logradas por el responsable de la delegación en París, Alejandro Chao, respecto a los residentes en dicha capital y otras poblaciones francesas¹⁴. También se contó con ayudas desinteresadas, es decir, sin remuneración, de otras personas particulares o diplomáticas¹⁵.

Con todo ello, y tras los diversos viajes e informes del inspector Winter, fue fijándose hasta finales de año la distribución de los obreros en los talleres, fábricas y escuelas¹⁶.

La labor fue sin duda ardua. Pasado el tiempo, la propia Junta indicaba que solo 40, de los 58 obreros útiles de la expedición, «estuvieron colocados de *modo permanente*, aprovechando toda la pensión; los otros 18, trabajaron de modo intermitente, cambiando con frecuencia de taller, y algunos de ellos con intervalos importantes sin colocación». De ahí las reformas que se harían para mejorar claramente las colocaciones en las expediciones sucesivas.

No obstante, la Junta se mostraba altamente satisfecha de los resultados obtenidos por la expedición¹⁷. En cuanto al trabajo manual, amplias parecían las ventajas conseguidas por casi todos los trabajadores. Los de la industria textil y pese a que algunos ya eran encargados de fábricas, habían accedido a procesos de fabricación desconocidos para ellos. Los curtidores adquirieron habilidad manual y adelantaron en el tinte de pieles y curtido al cromo. Los vinateros en el análisis de vinos, clarificación, pasteurización y sulfatado. Los aceiteros extremaron la orientación comercial e hicieron estudios sobre análisis de aceites y olivicultura.

Respecto a la sección de mecánicos, siete trabajaron en los talleres de construcción de dinamos; otros, en la de turbinas a vapor y los fundidores pasaron por las mejores fundiciones belgas de construcción de compresores y de cilindros de vapor. Los demás, colocados en talleres de construc-

¹³ Los «delegados» señores Henry, ingeniero director de Charbonnages du Hasard de Lieja, y Léon Lobet, ingeniero, presidente de la asociación de alumnos textiles de la Escuela de Verviers, facilitaron colocaciones adecuadas a casi todos los obreros residentes en Bélgica según JPIOPE, *Memoria...*, 1913, p. 15

¹⁴ Chao, nombrado «delegado en el extranjero con residencia en París», el 2 de marzo de 1912 fue confirmado en el cargo ocho años después al pasar la Junta a depender del recién creado Ministerio de Trabajo. R. O. de 26 de junio de 1920, *Gaceta de Madrid*, 6-VII-1920, pp. 76-77.

¹⁵ Entre ellas, Juan Manuel España, director-gerente de la Société Anonyme des Ateliers Ph. Bonvillain Ronceray; Manuel de Soto y Morillas, cónsul de España en Zúrich; V. Birensthal, vicecónsul en la misma ciudad o el representante español en Bruselas, el señor Merry del Val.

¹⁶ Si en convocatorias anteriores a las de la Junta se daba publicidad en la *Gaceta de Madrid* a dicha distribución, durante el trascurso de la expedición, ahora la Junta lo hacía en la memoria publicada tras la finalización de la misma. Véase JPIOPE, *Memoria...*, 1913, pp. 19-21.

¹⁷ Exposición detallada de lo que aquí se indica se encuentra en JPIOPE, *Memoria...*, 1913, pp. 22-24.

ción de locomotoras, en las mejores forjas francesas y en casas de construcción de automóviles, aumentaron considerablemente sus aptitudes técnicas. Resultados análogos obtuvieron los pertenecientes a la industria lechera y sus derivadas.

La instrucción profesional de los obreros pensionados

Ya al iniciar las primeras colocaciones, la Junta tenía en mente nuevas metas. Acordes con el fin último de las pensiones, se trataba de que los obreros alcanzaran un verdadero ascenso mediante un conocimiento más perfecto del oficio. La Junta sabía si habían cursado con anterioridad estudios en España en las Escuelas de Artes y Oficios e Industrias y otras similares. Tenía, asimismo, conocimiento de las condiciones de inteligencia y de aptitud de cada obrero y sabía cuáles de ellos se habían distinguido por su asiduidad, inteligencia y consiguientes progresos profesionales en los cursos preparatorios.

Basada en todo ello, realizó una catalogación previa de los obreros a la par que sometió a estudio cada una de las posibles escuelas en el extranjero, seleccionando las que ofrecían garantías probadas de eficacia. Procedió después a autorizar y pagar el ingreso en escuelas profesionales a un amplio número de obreros¹⁸.

Entre ellos, a Antonio Otzet, de la Escuela de Artes y Oficios de Manresa; se le matriculó en la Escuela Textil de Verviers, sección de tintorería. Pese a haber ingresado a los dos meses de comenzado el curso, Otzet obtuvo el título de maestro de tintorería y fue el número uno con sobresaliente¹⁹.

En la Escuela Comercial de Tejidos y de la Seda de Lyon se matricularon los sederos Salvador Barrachina de Valencia e Ignacio Solé de Reus²⁰. En la Technische Mittelschule, de Berlín, en la sección de electrónica, el obrero electricista Emilio Gorrichategui de la Escuela de Artes y Oficios de Sestao cursó dos semestres con aprovechamiento. En la Escuela de Mulhouse, se matriculó a Francisco Llusá, que obtuvo un primer diploma en hilatura y se colocó entre los primeros puestos²¹.

¹⁸ Entre ellos, José Albanell, de la Técnica de Tisaje de Barcelona; José B. Ortún, de la de Artes y Oficios de Erandio; Juan Bueno Díaz, de la Superior de Industrias de Béjar; Ramón Domingo Verdaguer, de la de Artes y Oficios de Barcelona; Francisco Llusá, de la de Artes y Oficios de Manresa; Dimas Ledesma, de la Superior de Artes e Industrias de Béjar.

¹⁹ Otzet estuvo después en la casa Bayer en Leverkusen, Alemania. Vuelto a España acabó la pensión tras otros trabajos, dirigía en 1919 una fábrica de colorantes en Barcelona. Véase JPIOPE, *Breve resumen...*, 1919, p. 7.

²⁰ A Barrachina, luego de un periplo de retorno a Lyon tras la pensión, lo encontramos en 1919 como director de la fábrica de tejidos de seda de Duato y Cía. en Valencia. Solé, procedente de la casa Pascual y Cía. de Reus, estaba por entonces de encargado en la casa Borell de Barcelona.

²¹ Las matrículas pagadas por la Junta oscilaban entre los 30 francos en la industria lechera, a los 300 pagados para Otzet, Barrachina y Solé o los 193 marcos de Gorrichategui. Gastó, además, 2.861,95 francos en adquirir libros profesionales para el perfeccionamiento de los pensionados que los solicitaron y a su juicio tenían méritos por grado de instrucción y conducta observada.

También matriculó, por un semestre, a los obreros de la industria lechera, Fernández Fraga, Andrés Jiménez y Rogelio Fuego Álvarez en la Escuela Profesional de Lechería de Surgères, en la Charente inferior, en que se impartía formación para obreros y directores-gerentes de lecherías mecánicas²².

En cuanto a conocimientos teóricos, el nivel de estos había subido en relación proporcional de los que poseían al ingreso en el curso preparatorio. No obstante, podía apreciarse el alza incluso en los menos preparados, pero especialmente en los que fueron matriculados en escuelas profesionales quienes, en general y sobre todo los alumnos de escuelas textiles, obtuvieron, como ya hemos indicado, buenos resultados²³.

Los resultados se empezaron pronto a materializar con la publicación de los informes o memorias acerca de sus respectivas profesiones u oficios, que los trabajadores comenzaban a presentar al final de sus pensiones²⁴.

La primera expedición de ingenieros pensionados

Como sabemos, ya en 1907, González Besada había introducido la extensión de las pensiones «a los que en todo género de industrias han de ser los directores» de los obreros, es decir, los ingenieros²⁵.

Se trataba de que los alumnos más distinguidos de las escuelas de ingenieros, inmediatamente después de terminar su carrera, «ya en posesión de una buena suma de conocimientos científicos sólidos, vayan a otros países más adelantados que el nuestro y traigan elementos nuevos para acomodarlos a este ambiente». Para ello, se concedían «pensiones de prácticas en el extranjero para alumnos Ingenieros que cada año terminen sus carreras en las Escuelas de Ingenieros de Minas, Montes, Agrónomos», eligiendo a los más distinguidos —cinco por escuela— de las correspondientes promociones. Condiciones que no iban a alterarse con el decreto Calbetón.

Cada ingeniero percibiría 300 francos mensuales. La duración de sus pensiones sería de tres a seis meses y a las escuelas correspondientes les competería fijar en qué habían de consistir las prácticas cada año.

Pese a sus deseos, González Besada no pudo poner en marcha la primera expedición en 1908 como deseaba. Lo hizo la Junta inaugurando en 1911 lo que denominaría «excursiones científicas» con la salida al extranjero de quince ingenieros, pertenecientes a las últimas promociones, cinco por cada una de las Escuelas de Minas, Montes y Agrónomos.

Así durante 1911 obtenían pensión varios ingenieros de Minas, para estudiar los criaderos de hierro, cobre y plomo en distintos lugares de Es-

²² Uno de ellos obtuvo el certificado de maestro quesero en la Escuela de Mamirolles.

²³ También los matriculados en la Escuela de Curtidores de Lieja y en la de Agricultura de Antibes realizaron prácticas muy satisfactorias. O los vinateros matriculados en el Laboratorio de M. Dalbavie, de Burdeos, que, a sus progresos, añadieron los cursos nocturnos de tratamiento de vinos de la Sociedad Filomática.

²⁴ JPIOPE, *Memorias presentadas por los obreros pensionados en el extranjero. Expedición de 1911 a 1913*, Barcelona, La Neotipia, ¿1913?, 446 pp.

²⁵ Véase Castillo, S., «La formación profesional»... (I), art. cit., pp. 151-153.

tados Unidos, México y Canadá. Otros para realizar estudios en Londres, Newcastle, Lancashire, Liverpool, así como en Berlín, Hamburgo y Baden, en Alemania, o para recorrer diversos itinerarios por países europeos.

Los ingenieros agrónomos obtuvieron pensiones para estudiar la olivicultura y los cultivos del trigo y maíz en Italia, la fabricación de vinos en Burdeos, la explotación del ganado vacuno y la transformación de producto lactífero en la fabricación quesera en Suiza, los Montes del Franco-Condado y Las Landas; la selvicultura y dasonomía, en Francia, Suiza y Austria, etcétera.

Los viajes de estudio continuaron en años posteriores con itinerarios y temáticas variadas de los que en buena parte conocemos por las detalladas memorias que sus autores, como era preceptivo, elevaron a la Junta²⁶.

Una expedición especial: la formación de practicantes-enfermeras

El 27 de marzo de 1912, en pleno desarrollo de la expedición obrera, la Junta se dirigía al ministro de Fomento, respecto a una instancia en que se solicitaba el establecimiento de pensiones para algunas señoritas que aspiraban a completar sus conocimientos en los centros de enseñanza de enfermeras en el extranjero, y especialmente en Inglaterra.

La Junta acogía con gran simpatía la instancia presentada por la marquesa de Alhucemas, vicepresidente del Patronato de la Fundación del Hospital de San José y Santa Adela de Madrid, y reconocía la necesidad y oportunidad de la iniciativa.

Era, desde luego, conveniente, según la Junta, que las mujeres, «en la esfera que socialmente les es propia», «pudieran adquirir en el Extranjero los conocimientos y la habilidad técnica en ciertas profesiones concordes con sus aptitudes; que además de la utilidad privada, reportan un bien social de cultura y amplitud de horizontes en la actividad femenina, que se echa de menos en España».

Por tanto, la Junta se mostraba dispuesta a hacer suya, como se le solicitaba, la gestión de tales pensiones. Para darle encaje legal al empeño, afirmaban que del examen de las disposiciones reguladoras de las expediciones de obreros llegaban a la conclusión de que podían tener cabida si no en la letra sí en el espíritu que las animaba. Y usando de las facultades que la Junta tenía –consultiva y de propuesta– lo aprobaban aduciendo que el envío de «jóvenes españolas a Inglaterra a estudiar en sus hospitales la práctica de la profesión de practicantes-enfermeras», coincidía con los fines perseguidos con las pensiones de obreros: «fomentar, por el aprendizaje en el extranjero, los procedimientos técnicos profesionales, desconoci-

²⁶ La lista de los pensionados así como varios de estos trabajos relativos a los años 1911 y 1912 se recogen en JPIOPE, *Memoria relativa...*, *op. cit.*, pp. 30-187. Para los de años siguientes: JPIOPE, *Memorias de Ingenieros de Minas y Agrónomos*, Madrid, 1913; JPIOPE, *Memorias presentadas por los ingenieros pensionados en el Extranjero, años de 1913 y 1914*, Madrid, 1915. Los gastos de viaje eran abonados por la Junta, además de la pensión de 300 francos mensuales.

dos o incompletamente conocidos en nuestra patria, con el propósito de que, al término de su misión, colaboren en el progreso económico industrial del país».

Tales pensiones podrían, pues, completar el cuadro de las promovidas por el Ministerio.

Recogiendo plenamente estos razonamientos, el ministro procedía a la convocatoria de las pensiones²⁷. En su planteamiento partía de la premisa de que no había razón para que las pensiones que se concedían a obreros no las disfrutasen también las obreras con los mismos, si no mayores, beneficios para la sociedad.

La mujer, en efecto, dentro de la esfera social que le es propia, puede adquirir conocimientos que le permitan dedicarse a algunas profesiones que, por estar en consonancia con sus aptitudes, además de abrir nuevos horizontes a su actividad, proporcionarían a determinadas clases sociales valiosos elementos de educación y de cultura. Entre estas profesiones merece singular atención, por lo necesaria que es en España, la de practicantes-enfermeras, profesión ejercida con gran éxito en casi todas las naciones de Europa, sobre todo en Inglaterra donde existen Centros de enseñanza destinados exclusivamente a prestar a la mujer conocimientos científicos que hacen verdaderamente eficaz su intervención en la asistencia a los enfermos.

En un país en que los estudios de Enfermería aún no habían entrado en la formación reglada pública, recordaba el ministro que el «tan noble y delicado ejercicio» de la profesión estaba en manos por un lado de institutos femeninos de carácter religioso que, «con abnegación y hasta con heroísmo, prestan auxilios y consuelos a los que sufren física o moralmente», por otro de «muchas damas que sin hacer votos religiosos, colaboran asiduamente en esa obra de caridad, dando sublimes ejemplos de piedad cristiana».

Pero no bastan estos sentimientos, por grandes que estos sean para cumplir con acierto y eficacia la difícil misión de asistir a los enfermos. Hay que poseer además conocimientos y prácticas especiales que ni pueden ser suplidos por la caridad ni deben encomendarse al empirismo o a la rutina.

Cierto es que en España existe algún centro particular dedicado a estas enseñanzas; pero como el número de alumnos es muy limitado, y como no es fácil que cuenten con los elementos de que disponen los de otros países, fuerza es pensionar a algunas jóvenes, para que completando en el extranjero, y sobre todo en Inglaterra, los conocimientos que aquí se adquieran, los difundan después en nuestra patria y sirvan de base para organizar una profesión que tan relevantes servicios puede prestar a todas las clases sociales.

En consecuencia, se abrió concurso para la concesión en Inglaterra de cinco pensiones de 18 meses de duración, para mujeres dedicadas al estudio teórico y experimental de la asistencia de enfermos en hospitales y clínicas.

²⁷ Real Decreto de 19 de abril de 1912, *Gaceta de Madrid*, 20-IV-1912, pp. 138-139.

Las pensiones iban a ser, como las de los obreros pensionados, de 180 francos mensuales, y corrían también a cargo del Estado los gastos de viaje de las pensionadas y los de matrículas en escuelas profesionales.

Las aspirantes habían de acreditar conocimientos de inglés y francés, tener cumplidos los dieciocho años y no pasar de los treinta, de estado solteras o viudas sin hijos y estar autorizadas, en su caso, por padres o tutores.

La convocatoria se regulaba, como vemos, por las normas generales de las convocatorias para obreros –cuantía de 180 francos, edad de las peticionarias–. A dichas normas también se sometía el resto de aspectos: recepción y examen de las peticiones de las aspirantes, propuesta definitiva al ministro.

Una vez elegidas, las cinco expedicionarias, que debían permanecer en Londres, salieron de Madrid el seis de junio de 1912²⁸. Como se hacía con los obreros, iban con las debidas recomendaciones para los representantes diplomáticos y consulares de España, en este caso en Londres, gozaban además de la protección del Patronato de la Fundación del Hospital de San José y Santa Adela.

Y poco más sabemos de esta expedición de la que, nueve meses después, la Junta indicaba que «en breve» iban a ingresar en «London Hospital».

Era una iniciativa que pensada, en principio, como la apertura de una nueva modalidad de pensiones, acabó siendo una experiencia singular sin ningún tipo de futuro.

El sistema de pensiones en el extranjero iba a seguir pues pivotando sobre las concedidas a obreros e ingenieros, aunque eso sí, en constante examen y reforma.

Propuestas de reforma

Como hemos visto, la Junta había ido tomando diferentes iniciativas para paliar los problemas que surgían durante la expedición: reformar las delegaciones, permitir que los obreros se dirigiesen a países como Inglaterra o Alemania no incluidos en la convocatoria, la planificada matriculación en escuelas seleccionadas o la compra de libros destinados a la formación de obreros destacados.

Pero hubo anomalías que al comprobarse ya no podían ser subsanadas pues se producían durante la concesión de la pensión y solo eran detectables al llevarse a cabo el curso preparatorio.

Así, entre los obreros que iniciaron dicho curso se apreciaban bastantes deficiencias tanto en lo referente a la educación elemental como en la profesional. No existía un mínimo común denominador pues este no se había demandado. Tales deficiencias había que evitarlas en el futuro. Una buena instrucción primaria y profesional era básica para poder adquirir los conocimientos que se pretendía alcanzasen los pensionados. La experiencia demostraba que los obreros que habían llegado al curso con mejor preparación eran los que mejores resultados habían obtenido durante el resto de la expedición.

²⁸ Fueron elegidas la señorita María del Pilar Osorio, doña Saturnina Herreros, doña Amparo Torres, doña Herodiana Escobedo y doña Ana Pérez Trillo.

Pero no era esta la única deficiencia detectada en la selección. Las había también en cuanto a la salud de algunos obreros. A juicio de la Junta, era necesario contar con gente fuerte y sana y no seleccionar, como se había hecho, a algunos trabajadores faltos de la necesaria salud. De hecho cinco obreros habían tenido que regresar a España por enfermedad antes del final de sus pensiones²⁹.

Había, asimismo, que cuidar la edad de los seleccionados pues, alegaban, habían tenido obreros tanto de edad demasiado avanzada como demasiado jóvenes. «Los primeros adolecen de la falta de flexibilidad de adaptación a nuevos usos, con predominio de la rutina; los segundos de la poca fijeza e intensidad en el esfuerzo»³⁰.

Entre los obreros, se quejaba por último la Junta, «han venido también algunos que estaban casados y con familia, lo que dificulta en el Extranjero el traslado necesario de un lugar a otro para integrarse en las varias manifestaciones de una industria».

Era pues indispensable modificar el sistema de selección de obreros. Los seleccionados debían poseer una amplia instrucción primaria y profesional. Para ello, se debía elegir predominantemente a obreros que, siendo verdaderamente tales, procediesen de o hubiesen estudiado en Escuelas de Artes y Oficios, Industriales u otras profesionales, y con una media de edad entre los veinte y los treinta años, «jóvenes y animosos».

Para ganar en la preparación técnica de los pensionados se indicaba, por último, la necesidad de dividirlos, en los cursos preparatorios de futuras expediciones, como ya se había hecho en los de 1911, en secciones y clasificarlos por industrias afines.

La reforma de la normativa en 1913

Las recomendaciones de la Junta fueron plenamente asumidas por el Gobierno³¹. Miguel Villanueva, titular de Fomento, lo afirmaba explícitamente al mes siguiente de recibir la memoria de la expedición. Se trataba de plasmar en un decreto las «provechosas enseñanzas e ideas» recogidas de la práctica por la Junta, lo que conllevaba establecer convenientes reformas en el servicio de pensiones³².

Había que dotarse de un sistema de previsión y garantía para la elección acertada de los obreros pensionados y para la debida eficacia de la inspección de estos; establecer las cualidades y circunstancias que debían poseer los pensionados para que las expediciones ofreciesen los frutos

²⁹ Se trataba de Diego Sáez, tornero, de Bilbao; José García del Olmo, curtidor, de Salamanca; Fernando García, ajustador, de Mieres; José Martos, aceitero, de Torre Don Gimeno; Antonio Vila, de San Juan de las Fonts, Gerona. Para las razones y enfermedades concretas —corazón, tuberculosis, tifus...— véase JPIOPE, *Breve resumen...*, *op. cit.*, p. 15.

³⁰ JPIOPE, *Memoria...*, *op. cit.*, pp. 11-12.

³¹ Entre los meses de febrero a abril, hubo diversas reuniones de Azcárate, presidente, y Buylla, secretario de la Junta, con el ministro para ir perfilando el contenido del decreto. Véase, por ejemplo, *La Época*, 10-II y 2-IV-1913.

³² Exposición del Real Decreto, 4-IV-1913, *Gaceta de Madrid*, 5-IV-1913, pp. 57-59, firmado por Miguel Villanueva y Gómez, ministro de Fomento.

apetecidos. Para ello, había que llevar a cabo una escrupulosa elección de los mismos, mediante la limitación del número de los que formasen cada una de las secciones del curso preparatorio.

Con tales objetivos, Villanueva comenzaba por delegar en la Junta la iniciativa de propuesta para cada convocatoria de qué industrias «han de estar representadas por obreros pensionados, el número de éstos y la distribución por provincias» y, obtenida la aprobación, convocarlas. Era la única competencia que hasta entonces ejercía el Ministerio de forma directa. Ahora quedaba también delegado su ejercicio en la Junta.

Hecha así la convocatoria, el proceso se desarrollaría como venía prescribiendo el decreto Calbetón con la participación de los sindicatos y empresarios en la propuesta de candidatos³³, la selección de estos por los consejos provinciales de la producción y, como última instancia, la selección de la propia Junta.

Pero los elementos que el decreto cambiaba más drásticamente eran las condiciones para solicitar ser pensionado. Es decir, para entrar en la selección.

Si antes se podía optar a pensión teniendo entre dieciocho y cuarenta años, a partir de ahora se exigía «haber cumplido la edad de veinte años y no pasar de treinta y cinco». Remodelación clave, como sabemos, de la Junta en que cimentaba su deseo de tener pensionados «jóvenes y animosos». También lo eran las otras dos exigencias que el decreto introducía: «acreditar el estado normal de salud y de integridad física con certificación médica» y «poseer la instrucción primaria suficiente y conocimientos profesionales, acreditándolo con certificados de los centros de enseñanza a que hubiera asistido»³⁴.

Requisito este último sobre el que se reservaba a la Junta el derecho de supervisión, pues los obreros propuestos para pensión podrían ser examinados en el proceso de selección por «personas idóneas que la Junta nombre acerca de la habilidad técnica o profesional exigidas», según estipulaba el decreto y de estas habilidades «así como del estado de salud e integridad física», según desarrollaba la convocatoria de pensiones inmediatamente posterior a dicha norma.

Supervisión que podía volver a realizarse, esta vez sobre el conjunto de condiciones requeridas, ya iniciadas las pensiones. «Si durante el periodo que constituye el curso preparatorio se observase que alguno o algunos de los obreros carecía de las condiciones requeridas, el Director informará y propondrá la anulación de la pensión, y la Junta en su caso elevará al Ministro propuesta para ocupar la vacante a favor del o de los obreros solicitantes y pertenecientes a la provincia y a la industria de los excluidos

³³ En dicho proceso solo se introducía una variante, aunque no de escasa entidad. Hasta entonces el obrero solicitante tenía que estipular con su patrono en general «las condiciones en que habría de reintegrarse a su trabajo a su regreso a España». Ahora se ordenaba que esto se hiciese «en un contrato de trabajo» en que como «requisito indispensable» o «esencial» se fijase «el salario mínimo que ha de percibir y la indemnización debida para el caso de incumplimiento por culpa del patrono». R. D., 4-IV-1913, art. 17. También en «Convocatoria de pensiones...», *Gaceta de Madrid*, 28-V-1913, p. 148.

³⁴ Se exigía también «buena conducta moral con certificado del patrono, de Sociedades obreras o de la entidad que lo presente». Con anterioridad dicho certificado debía extenderlo el alcalde.

que le sigan en mérito». Como puede apreciarse, los procedimientos establecidos, también aquí, seguían muy de cerca las propuestas de la Junta.

Si las condiciones para ser pensionado variaban sustancialmente, también lo hacían los posibles lugares de destino. Entre las enseñanzas que habrían de recibir en el curso preparatorio a la expedición se citaban las lecciones «de francés, inglés o alemán, según la preferencia que muestre el obrero», lo que suponía como destinos otros países además de Francia y Bélgica, que hasta entonces eran los únicos contemplados. El decreto daba así cobertura legal permanente a las excepciones en los destinos –Suiza, Alemania, Inglaterra, Holanda– que la Junta había conseguido del Ministerio ya en la expedición que acababa de terminar.

El decreto recogía también la última de las sugerencias de la Junta: «El llamamiento para el ingreso en el curso preparatorio se hará por secciones de 30 obreros, agrupándolos según la homogeneidad de sus oficios y terminada la preparación de cada sección saldrá ésta para el extranjero y se llamará a la inmediata». A partir de entonces, tanto la formación previa como la salida hacia los países de destino se haría de forma escalonada, para poder centrarse en la preparación y posterior colocación de los pensionados.

También se reformaba ampliamente la figura de la delegación directiva de los obreros. Se daba cobertura legal a la figura del «Inspector Ingeniero encargado de la dirección de los obreros en el extranjero» que de forma interina venía desempeñando Ernesto Winter. El inspector tenía a su cargo dirigir el curso preparatorio en España y, una vez iniciada la expedición, ordenar la colocación de los pensionados, dirigir las expediciones, autorizar la traslación de los obreros de unas fábricas y talleres a otros y la matriculación en las escuelas profesionales, recibir los informes y memorias de los pensionados, con facultades para proponer medidas para la dirección de estos, incluso correcciones disciplinarias, que llegaban hasta la pérdida de pensión.

Por la nueva normativa el inspector, que podía residir indistintamente en España o en el extranjero, tenía que girar visitas a los diversos centros extranjeros en que existiese un núcleo de obreros pensionados y comunicar a la Junta sus observaciones sobre las calidades de los pensionados y las disposiciones que hubiera adoptado o que debieran adoptarse en lo relativo al régimen de las pensiones.

En su auxilio se creaba una estructura estable en el exterior. Bajo la dependencia de la Junta y del inspector, se establecían con residencia en Francia y Bélgica dos auxiliares entre cuyas labores estaban las de secundar sus órdenes respecto a colocación de los obreros y su vigilancia; recibir las expediciones obreras y hacer las gestiones necesarias para darles trabajo adecuado; visitar a los directores de fábricas o talleres y escuelas profesionales, informando minuciosamente de la conducta y aprovechamiento de los pensionados, etc.

Era la cristalización legal de las reformas iniciadas de hecho, como ya vimos, en la delegación de París en abril de 1911, ante las primeras dificultades para la colocación de los obreros. Entonces se echaba también mano del recurso a lo que se denominaba «grupo de apoyo» que dio excelentes resultados. Ahora esto se regulaba legalmente abriendo la posibilidad de nombrar «cuatro comisionados, agentes de colocación que sean ingenieros

o industriales extranjeros que coadyuven a la colocación de los obreros». Tendrían una retribución de 1.500 pesetas anuales, sin percibir gratificaciones hasta que la mayor parte de los obreros tuviesen trabajo en centros fabriles de primera importancia en la región.

No estaban pensados como «meros agentes de colocación» sino que debían cumplir tareas durante todo el periodo de las pensiones: dar conferencias a los obreros sobre las materias de sus oficios; trasladarles de talleres o secciones dentro de la misma industria, a fin de que completasen la práctica de la misma; corresponder con la Junta, con el inspector y auxiliares sobre todos los asuntos de su servicio, hacer un seguimiento del estado de adelanto de los obreros y ponerlo en conocimiento de la Junta.

Quedaba así estructurada en el exterior una plantilla del servicio de dirección y colocación de los obreros –auxiliares, agentes comisionados– dependiente jerárquicamente de la Junta y del inspector y constituida, toda ella, por personal nombrado por el Ministerio a propuesta de la Junta.

Paralelas a este reforzamiento de la estructura exterior, el decreto conllevaba otras medidas destinadas a reforzar y dotar de mayor eficacia a la organización de la sede de la propia Junta³⁵.

Así la necesidad de dotarse de un registro donde archivar «los informes de los obreros sobre su aptitud profesional, capacidad de trabajo, industria, certificados de aptitud y los demás que sean convenientes para tenerlos a disposición de las personas que los solicitaren» además de redactar memorias de gestión al final de cada expedición. Registro que se pretendía mantener vivo en el futuro al establecerse la obligación para todo pensionado tras su regreso a España de dar cuenta a la Junta de los sitios donde fijase su residencia y «de las fábricas, talleres, granjas o explotaciones agrícolas o minas en que preste sus servicios».

La Junta ya venía cumpliendo semejante cometido, habiendo publicado a partir de esos datos la memoria de la primera expedición por ella dirigida. A partir del decreto esta fue una de sus labores fundamentales, como muestra la bibliografía empleada en este artículo³⁶.

Añadamos para finalizar el comentario a las reformas del ministro Villanueva que estas afectaban también a las pensiones de los ingenieros.

En este apartado las innovaciones eran de mucho menor alcance. De un lado, se fijaba en 400 pesetas la pensión mensual al considerar «notoriamente insuficiente» la de 300 hasta entonces establecida. De otro, se establecía que la duración de las pensiones sería «de uno a seis meses» en vez de de tres a seis como hasta entonces. Se pretendía que se pudiese adecuar el tiempo de las pensiones al realmente necesario para algunas de las prácticas propuestas por los ingenieros.

³⁵ La Junta venía desde el principio contratando su personal que, en general, hacía carrera en su seno pasando, con la Junta, al Ministerio de Trabajo en 1920. Así el abogado Feliciano Álvarez, auxiliar de primera de la Junta en junio de 1910 y secretario de la misma en 1920; el profesor mercantil Paulino Sánchez-Marín, auxiliar escribiente en agosto de 1911 y auxiliar contador en 1920 o Tomasa Romero, auxiliar escribiente en agosto del 11 y escribiente mecanógrafa en 1920.

³⁶ Labor en la que fue un especial instrumento el Boletín que la Junta empezó a publicar desde 1915.

El decreto informaba, además, del «propósito» ministerial de afrontar otra reforma de mayor calado. Consistiría en elevar el número de los pensionables añadiendo dos ingenieros industriales por cada una de las Escuelas de Madrid, Barcelona y Bilbao a los 15 ingenieros –entre los de Minas, Montes y Agrónomos– que ya venían siendo pensionados. Era un proyecto que, según el ministro, no iba a tardar en plantearse «más que el tiempo preciso para que puedan sufragarse los gastos que ocasionen mediante la obligada consignación en los presupuestos del Estado de las cantidades necesarias».

El «tiempo preciso» fueron ocho años. Hubo que esperar a 1921 para que el entonces ministro de Trabajo, Sanz Escartín, introdujese a los ingenieros industriales, «sin razón excluidos hasta ahora» en el régimen de pensiones³⁷.

Las expediciones de 1914 a 1919

El decreto de 1913 dio cobertura a dos expediciones obreras antes de su reforma en 1919.

A finales de mayo de 1913 se publicaba la primera convocatoria de pensiones para obreros bajo la normativa de Villanueva³⁸.

Se trataba de 61 plazas para distribuir entre 28 provincias, correspondían nueve a Barcelona; ocho a Madrid; seis a Oviedo; cuatro tanto a Guipúzcoa, como a Vizcaya y Valencia; dos a Ciudad Real, Salamanca, Valladolid y Zaragoza respectivamente, y una para cada una de las 18 restantes.

Al hacer la convocatoria la Junta introducía un amplio número de oficios: junto a los grandes bloques de agricultores, los conjuntos de oficios propiamente industriales-metalúrgicos, mecánicos, caldereros, electricistas, automóviles o los del textil y los vinateros y viticultores, había otros como curtidores, papeleros, panaderos, azucareros... Por otra parte, se perfilaba ampliamente el tipo de especializaciones que se quería promocionar. Así, de la quincena de plazas para obreros agrícolas, en más de la mitad de los casos se requería una especialidad –en aceites, floricultura, frutas, conservas, molienda o ganadería–, incluso para algunas profesiones, las plazas se convocaban en exclusiva para titulados en escuelas específicas. Por ejemplo, de las cuatro únicas plazas para capataces de minas, dos se convocaban para capataces procedentes de la Escuela de Mieres, otra para uno procedente de la Escuela de Linares y la cuarta para otro de la de Cartagena. Era un ensayo que no debió de tener el resultado apetecido, como veremos por la convocatoria siguiente.

Realizados los trámites de selección pertinentes, a finales de año se iniciaban los cursos preparatorios en Barcelona. De allí partían para el extranjero, el 31 de enero de 1914, los 40 primeros integrantes de la segunda expedición obrera organizada por la Junta, la cuarta desde el inicio del sistema³⁹.

³⁷ Exposición del Real Decreto, 14-V-1921, *Gaceta de Madrid*, 22-V-1921, pp. 737-739, firmado por Eduardo Sanz Escartín, ministro de Trabajo.

³⁸ «Convocatoria de pensiones en el extranjero para obreros españoles», 20 de mayo de 1913, *Gaceta de Madrid*, 28-V-1913, p. 148.

³⁹ En la prensa de la época pueden seguirse los actos de partida y la despedida dispensada a los expedicionarios por el Ateneo Obrero de Barcelona, entre otras asociaciones.

La expedición desde luego se vería accidentada por la declaración de la guerra europea, que haría, como veremos enseguida, que muchos pensionados hubiesen de retornar a España antes de lo debido.

La guerra incidiría aún más profundamente en la expedición siguiente. Se convocó en marzo de 1916. La convocatoria era esta vez más restringida. Se trataba de 45 plazas «para pensionar 15 agricultores, que sean vinateros, aceiteros y ganaderos; 12 obreros textiles, comprendidos sederos, algodón hilado y tintorería; siete mecánicos, cinco electricistas, tres de las artes del libro, dos de orfebrería y relojería y uno dibujante de mueble decorador».

Aunque en realidad los obreros que finalmente la integraron fueron 46, y además variaron los cupos asignados: 11 agricultores, 10 textiles, dos dibujantes de muebles, cinco de Artes del libro, siete electricistas, nueve mecánicos, un relojero y un orfebre⁴⁰.

Desconocemos si las variaciones fueron producto de la selección primera o resultado de la fiscalización al final del curso preparatorio desarrollado esta vez en Madrid. En todo caso, convocatoria y resolución se hacían para un número bastante inferior de plazas y de oficios respecto a la anterior. No figuraba además la distribución por provincias de la adscripción de los mismos, aunque por norma la Junta atendería a un cierto equilibrio entre plazas y territorio como en convocatorias anteriores. Pero ahora el equilibrio no estaba tasado en la convocatoria.

Era en todo caso una convocatoria excepcional hecha en momentos excepcionales: pleno decurso de la guerra en los posibles países de destino de los pensionados.

Iba a tener también un desarrollo problemático. Iniciada en 1917, tras un corto periodo de pensión, la Junta hubo de autorizar a algunos de los pensionados a «suspenderla por dificultades crecientes de la guerra». El disfrute de las pensiones se reanudó en 1919 y se prolongó hasta el año siguiente.

Acabada la guerra subsistían algunos problemas que llevarían a volver a reformar el sistema para convocatorias posteriores.

La reforma coyuntural de 1919

Partiendo del «encarecimiento de los medios de vida durante la guerra» y no habiendo visos de un restablecimiento de la economía anterior al conflicto, el decreto pretendía atenuar sus efectos sobre los pensionados facultando a la Junta para modificar las pensiones tanto de obreros como de ingenieros⁴¹.

Partía el ministro de reconocer que, para los obreros, la pensión de seis francos diarios de jornal era «notoriamente inferior al precio de coste de vida en el extranjero y al jornal medio siendo causa, además, de que

⁴⁰ Para la convocatoria: Ministerio de Fomento, Real Orden de 27-III-1916, *Gaceta de Madrid*, 31-III-1916, pp. 775-776. Para las plazas reales: JPIOPE, *Breve resumen...*, *op. cit.*, p. 24.

⁴¹ «Las facultades concedidas a la Junta [...] podrán ser derogadas cuando [...] hayan desaparecido las circunstancias anormales que han motivado su publicación» (art. 6º).

los obreros no puedan dedicarse a estudios y trabajos que impliquen la pérdida de un salario como obrero»⁴².

Por otra parte, había también que tener en cuenta que no siempre convenía que los obreros trabajasen manualmente de un modo continuo. «A veces interesa a su perfeccionamiento –razonaba el ministro– matricularlos en las Escuelas profesionales, y entonces es absolutamente imposible que puedan seguir los cursos con la pensión actual».

Por esto, y en previsión de que tal estado de cosas perdurase, se pretendía remediar no ya solo la situación de los que entonces estaban pensionados, sino la de los que habrían de ir en las próximas expediciones.

Por ello, se facultaba a la Junta para que fijase, según las circunstancias de cada pensionado en activo, el aumento de jornal de pensión que se le había de abonar. Asimismo se la autorizaba a que, para las expediciones sucesivas, con la propuesta de nombramiento de obreros pensionados se hiciese también la del jornal de pensión que se les habría de abonar a cada uno y el tiempo de duración de esta.

Se trataba de poder adaptar las pensiones a las condiciones variables de tiempo y lugar, para poder determinar con más justeza lo que a cada pensionado se le habría de asignar en relación con el país donde iba a hacer sus prácticas, las circunstancias de localidad, de oficio, etc.

Se aprovechaba asimismo para que, con la misma propuesta de nombramiento y de jornal, la Junta hiciera la del tiempo de permanencia del pensionado en el extranjero, sin que pudiese exceder de los 30 meses del plazo máximo con prórroga de pensión, hasta entonces vigente, pero sí reducirlo para determinados oficios y según la preparación, aprendizaje y prácticas del obrero⁴³.

Similares eran las modificaciones que se decretaban para las pensiones de los ingenieros. La Junta quedaba facultada para indicar en la propuesta de pensión la gratificación de pensión que cada uno habría de disfrutar y el tiempo de su duración.

La justificación era simple. Los ingenieros se desplazaban para realizar sus prácticas a países de muy diferentes condiciones de vida y el sujetar a una norma invariable la cantidad que se percibiría de pensión, ocasionaba unas veces perjuicios y otras impedía obtener el mayor rendimiento de la pensión en países que, como Estados Unidos, por ejemplo, «son muy caros en relación a la pensión media en Europa»⁴⁴.

⁴² Ministerio de Fomento, Real Decreto de 27 de junio de 1919, *Gaceta de Madrid*, 28-VI-1919, pp. 1057-1058. Firmado por Ángel Ossorio.

⁴³ La primera convocatoria de pensiones para obreros tras el decreto se hizo en julio de 1920. En ella se estipulaba que el nombramiento se haría por un año prorrogable, o no, hasta los tres máximos, y que el salario de la pensión estaría entre ocho y 12 pesetas según la nación de destino y la índole del trabajo del pensionado. En realidad al resolverse el concurso en enero del año siguiente, las pensiones otorgadas fueron de 10 y de 12 pesetas, salvo cinco de 15 pesetas pero solo de duración semestral. *Gaceta de Madrid*, 3-VII-1920, p. 32 y 12-I-1921, pp. 152-154.

⁴⁴ A Estados Unidos fueron seis de los 15 pensionados en 1920, con pensiones por ocho meses y gratificación de 800 pesetas mensuales. Las gratificaciones para países como Francia, Portugal o Italia eran de 500 pesetas mensuales en esta misma convocatoria. Ministerio de Trabajo, 26 de junio de 1920. *Gaceta de Madrid*, 1-VII-1920, p. 16.

Por último y como las nuevas autorizaciones que se otorgaban a la Junta eran «dentro de la cantidad presupuestada», «no debiendo exceder de la misma, teniendo en cuenta que no puede librarse más que por dozavas partes», se la autorizaba «para reducir el número de obreros y de Ingenieros pensionados si fuere preciso, dada la cantidad única presupuestada de que le es dable disponer».

Resultados de las pensiones obreras 1911-1919

A finales de 1919, la Junta hacía balance de conjunto de las expediciones de obreros hasta entonces por ella organizadas⁴⁵.

Por los datos que aportaba la memoria, la Junta no ocultaba su satisfacción. Su labor había consistido en afrontar problemas y subsanar deficiencias.

Entre estas últimas estaban en primer lugar las presentadas a las expediciones en su convocatoria y transcurso. Como hemos expuesto en estas páginas, muchas de esas deficiencias habían sido detectadas y afrontadas: desde los problemas de selección y supervisión de pensionados, las características de estos en cuanto a edad y salud, la necesidad de dotarse de instrumentos apropiados para conseguir en el exterior colocaciones de obreros de modo «permanente y adecuado» hasta la posibilidad de estudios complementarios... La Junta consideraba lo esencial de estos temas como ya subsanados de forma definitiva desde la expedición de 1913.

Solo restaban algunos inconvenientes que no dejaban de ser «inevitables e inherentes a la selección misma». Por ejemplo, dado el fin último del sistema, era «forzoso distribuir los pensionados entre muchas provincias» lo que obligaba, «a veces», a «anteponer la utilidad de pensionar a un hombre en una provincia atrasada, a la utilidad de elegir a otro individuo quizás más inteligente y más instruido de otra provincia que ya tiene andado mucho camino cultural. Aun cuando se haga más por los despiertos, —acababan sentenciando los bienintencionados miembros de la Junta— algo hemos de intentar también por los dormidos».

En cuanto al balance propiamente dicho, cabía considerar en primer lugar los estudios y titulaciones que obtenían los obreros.

25 eran los obreros pensionados que, en las dos primeras expediciones, de 1911 a 1916, habían obtenido diplomas y premios y hecho estudios en importantes escuelas superiores del extranjero para la formación de ingenieros especialistas, electricistas, directores textiles, directores de papelería y de industrias y química aplicada a la agricultura⁴⁶...

⁴⁵ JPIOPE, *Breve resumen de la labor...*, 1919, *op cit*.

⁴⁶ La tercera promoción se hallaba aún en curso cuando se publicó el balance en 1919. Entre esas instituciones figuran las Escuelas Textiles de Verviers (Bélgica), Mulhouse (Alsacia), Lyon, Roubaix, Manchester, Oldham; instituciones industriales: Escuela Técnica de Glasgow, Technical Institute of Liverpool, Electrical Schule de Berlín y de Mittweida, Sajonia; la Escuela de Química de Lyon, la Facultad de Ciencias de Burdeos; la Escuela de Viticultura de Beaune y la Sociedad Filomática de Burdeos; la Escuela [quesera] de Mamirolle (Doubs); la Escuela de Artes Gráficas de Leipzig, la Escuela de Papelería de Grenoble.

Junto a ellos figuraban otros 45 trabajadores que habían «hecho y seguido cursos cortos», fundamentalmente en el laboratorio de vinos de M. Dalbavie en Burdeos, pero también en la Escuela de Viticultura y Enología de Treveris, Alemania, o en los Oleificios Experimentales de Spoletta o Porto Mauricio en Italia, o, por último, en las Escuelas de Mantequería de Surgères, Polgny y Lodi, en Italia⁴⁷.

Es decir que de un conjunto de en torno a 94 pensionados «efectivos» que integraron ambas promociones, 70 habían obtenido títulos o al menos habían seguido enseñanzas complementarias especializadas que añadir al bagaje de conocimientos que el trabajo directo en fábricas, talleres o granjas les había reportado⁴⁸.

Era un claro salto hacia adelante en la formación de los pensionados que no haría sino confirmarse cuando acabase y, por tanto, pudiese evaluarse, lo que estaba ocurriendo con la expedición entonces en curso.

El fin primordial de las pensiones y por ende el de la formación que a través de ellas obtuviesen los obreros era que a su vuelta revirtieran sobre la estructura productiva de nuestro país. ¿Qué había ocurrido al respecto con los pensionados de las dos expediciones de la Junta, las de 1911 a 1916?

En su balance detallado de los pensionados, la Junta se congratulaba de poder presentar síntesis de trayectorias de «muchos obreros ex pensionados, directores de fábricas a su regreso a España, instalados por su cuenta, encargados, contra maestres, obreros aventajados», lo que le daba «carácter de éxito inmediato indiscutible». Idea de la que se hacía eco poco después el recién nombrado inspector general de pensiones, César de Madariaga: «De las dos expediciones de obreros [...] sólo han quedado 10 en el extranjero, habiéndose establecido en España por su cuenta 14; otros cinco han creado o innovado industrias; otros 20 trabajan como directores de industria, y el resto han trabajado en condiciones mucho mejores que las iniciales, como podemos probar en los casos que conocemos»⁴⁹.

Eran resultados que podían caracterizarse como positivos. Pero no habían sido logrados directa o automáticamente. La Junta llamaba la atención, en su memoria, sobre «el Calvario que hubieron de pasar nuestros obreros a su regreso», obviando «contar las tribulaciones pasadas ni las amargas padecidas».

Pese a todas las cauciones que hemos visto que se establecían —contratos previos con los empresarios para la recolocación a la vuelta de los pensionados—, la Junta constataba que, una vez en España, los patronos «salvo raras excepciones», «han hecho muy poco». No así el Estado que se había

⁴⁷ Nombres, títulos e instituciones en JPIOPE, *Breve resumen de la labor...*, 1919, *op. cit.*, pp. 30-32.

⁴⁸ Los pensionados oficiales fueron 110, los «efectivos», 94, dadas las bajas por ejemplo en la expedición de 1911-1913: cinco por enfermedad y otras tantas por voluntad propia. Cabría añadir otros dos, por último, que aunque completaron la pensión no hicieron «nada» o «nada útil», según la misma memoria.

⁴⁹ [Madariaga, César de], «Notas sobre la educación profesional del obrero adulto», Boletín de la Junta de Pensiones de Ingenieros y Obreros en el Extranjero, núms. 1-3, enero-marzo, 1920, pp. 46-62. Ponencia presentada al I congreso Nacional de Ingeniería, Madrid, 1919, por el recién nombrado (noviembre de 1919) inspector jefe de la Junta de Pensiones, publicada sin firma.

visto constreñido a través de la Junta a asumir que «una de sus labores más eficaces», acabase siendo el hacer «todo cuanto pudo por los obreros».

«Muchos obreros, descorazonados, intentaron regresar al extranjero; pudimos detener algunos a tiempo; hoy ocupan cargos importantes en la industria». La Junta hubo de establecer relaciones constantes con los obreros pensionados a su vuelta a España, ayudándolos con recomendaciones para postular plazas, haciendo de patrocinadores de estos viendo en muchas ocasiones que sus gestiones culminaban con éxito.

Y en la memoria menudeaban breves descripciones de los avatares o peripecias sufridos por algunos pensionados hasta lograr una colocación final.

Pero el sistema de pensiones estaba a punto de cerrar un nuevo ciclo por las fechas en que se publicaba la memoria de 1919.

En su escala en París en viaje hacia Washington para acudir a la conferencia de la que nacería la Organización Internacional del Trabajo, el entonces presidente de la Junta, vizconde de Eza, explicaba el peso fundamental que la formación profesional estaba llamada a tener en el futuro e incidía en cómo la Junta estaba llamada a desempeñar un nuevo papel en el proceso. Para ello anunciaba el nombramiento del ingeniero César de Madariaga, pensionado de 1916, como nuevo inspector de pensiones⁵⁰.

Y fue el propio vizconde, ya como responsable de un nuevo ministerio, el de Trabajo, el que siempre apoyado en Madariaga abordó en 1921 una remodelación integral de la Junta de Pensiones⁵¹.

Bajo la égida de un nuevo ministerio, los ingenieros de Minas, Montes y Agrónomos que venían pensionándose se añadieron por fin los industriales, vieja aspiración que ya hemos señalado. Pero el campo se ampliaba mucho más. Se adentraba en los técnicos colocados en las empresas privadas. Se pensaba en pensiones para formar peritos mecánicos, electricistas y químicos que trabajasen en fábricas y talleres sin relación con las escuelas. También en los ayudantes de los cuerpos de ingenieros y demás técnicos, con títulos profesionales o sin ellos, siempre que estuviesen demostrando capacidad en sus empresas.

Por otra parte se abría el campo a las pensiones obreras para seguir cursos profesionales dentro de establecimientos que estuviesen en territorio español. Se establecía, asimismo, la posibilidad de cursos de perfeccionamiento para obreros según su criterio o a petición de entidades patronales, corporaciones y sindicatos o concertándolos con los ayuntamientos que lo desearan.

Es decir, tanto la Junta como las pensiones pasaban a ser piezas de una nueva concepción de la formación profesional llamada a ser totalmente remodelada en la década de los veinte entre otras cosas con el Estatuto de Formación Profesional, en cuya gestación César de Madariaga desempeñó un papel de primer orden.

Al devenir del sistema de pensiones en esta nueva andadura dedicaremos la siguiente entrega de estos estudios.

⁵⁰ «El Congreso del Trabajo. La comisión española», *El Globo*, 16-X-1919, p. 1

⁵¹ Ministro de Trabajo, Eduardo Sanz y Escartín, R. D. de 14 de mayo de 1921, pp. 737-739.

Resumen: «La formación profesional de trabajadores en el extranjero, 1903-1936 (II). Consolidando el sistema 1911-1920»

Desde comienzos de siglo, España inició la singular experiencia de enviar expediciones primero de obreros, luego de estos y de ingenieros y técnicos pensionados, al extranjero para trabajar en los oficios y en las industrias mejor organizadas y adelantadas con el fin de adquirir o completar una formación profesional aprovechable después en las fábricas y en los talleres de España. En este artículo, se analizan, entre otras cuestiones, los planteamientos de partida, las cambiantes fórmulas de selección de pensionados y de instituciones para realizar las expediciones, las problemáticas suscitadas en los lugares de trabajo en los países de destino, las soluciones buscadas y sus efectos, los resultados a la vuelta a España, etc., todo ello para las expediciones realizadas en el segundo periodo de esta experiencia, los años 1911-1920, continuando el primer periodo, 1903-1910, que fue objeto de estudio en un artículo anterior en el número 69 de esta revista.

Palabras clave: formación profesional, expediciones obreras, Patronato de Ingenieros y Obreros Pensionados en el Extranjero.

Abstract: «Vocational training of workers abroad, 1903-1936. (II): Consolidating the system (1911-1920)»

Since the beginning of the 20th century, Spain was developing the singular experience of sending abroad expeditions of workers. Later on, expeditions of engineers and technical staff pensioned were send abroad too in order to be employed at skills and industries better organized and advanced to acquire and/or to complete a usable vocational training to develop back in the factories and workshops of Spain. In a previous article (see Issue 69 of this journal), the initial approach to the question, the changing ways of pensioners and institutions selection, the problems in the destination workplaces, and the solutions given to these and others questions were examined, in a time period from 1903 to 1910. This article presents a second part of the same research topic, where the same pattern of analysis will be displayed for the subsequent years (1911-1920).

Key words: vocational training, workers expeditions, workers patronage, pensioner engineers.

RELACIONES HUMANAS EN LA INDUSTRIA Y REVISTAS DE EMPRESA:

un vistazo a la España de mediados del siglo xx

Desde comienzos de la década de los años cincuenta, un puñado de firmas industriales españolas, especialmente algunas de gran tamaño y de especial visibilidad en el marco del enrarecido ambiente empresarial de la segunda década de autarquía franquista, parecen haberse entregado con cierta pasión a la labor de confeccionar y difundir entre sus empleados y obreros revistas o boletines periódicos. En ocasiones, esas publicaciones han sido utilizadas ya por la historiografía (véanse, por ejemplo, Babiano, 1998; Peña, 1998; Bogaerts, 2000; Fernández, 2004; Muñiz, 2007)¹; pero, en general, más como fuente de información para el conocimiento de la vida de la empresa o de los centros de trabajo que como objeto de análisis propiamente dicho. Lo que aquí se presenta es precisamente un acercamiento apresurado a la cuestión, con la única ambición de delinear algunos de los contextos gerenciales y políticos en los que ese fenómeno surge, y de apuntar algunas de las características de tales publicaciones, a través de la consideración monográfica de una de ellas.

1. «Una manera más inteligente de mandar a los hombres»

Así, con esas palabras, designaba Roberto Cuñat la función gerencial atribuida a las estrategias y prácticas de las relaciones humanas en la empresa, aquella orientación que, tras los célebres experimentos de Mayo en Hawthorne (Mayo, 1959), habría de empezar a difundirse en Europa desde entonces, al igual que la organización científica del trabajo había comenzado a hacerlo desde casi dos décadas antes (véanse, para el caso español, Buesa,

Recibido 1-VI-2011

Versión final aceptada 15-VI-2011

* Departamento de Geografía, Urbanismo y Ordenación, ETS. de Caminos y Puertos de la Universidad de Cantabria, Avda. de los Castros, s/n. 39005, Santander. Correo electrónico: sierraj@unican.es.

¹ Una llamada de atención acerca de su interés para el estudio de la difusión de nuevos paradigmas gerenciales en las décadas del primer franquismo se encuentra en Sierra, 2001, p. 331.

1982; Castillo, 1986, Herrero, 1990; Castillo, 1996; Fernández, 1996; Baena, 1998; Pérez, 2000). Significativamente, lo hacía Cuñat el mismo año en que el nuevo estado franquista adquiriría un cierto marchamo de reconocimiento internacional de la mano de la firma del Pacto Hispano-Americano. Y lo hacía en un artículo titulado, no menos significativamente, «Productividad y moral del trabajo» (Cuñat, 1953: 70).

Porque, en efecto, de productividad se trataba (y, ya lo veremos, también de «moral»): de «americanismo», en suma, si aceptamos, por su elocuente valor epocal, la conocida denominación gramsciana. Ciertamente que, ya antes de la Guerra Civil, y en el marco de lo que, tras la Primera Guerra Mundial, fue conocido en España como «movimiento de racionalización», algún publicista bien informado se había referido a la problemática de las relaciones humanas². Ciertamente también que un muy exitoso prototratado estadounidense en la materia, el *Man to man* de John Leitch, dado a la luz en 1919, habrá de ser traducido al castellano, por el ingeniero industrial catalán Antonio Ramoneda Holder, tan pronto como en 1920 (Leitch, 1920)³. Ciertamente igualmente que una empresa de matriz precisamente estadounidense, la Standard, debió de trasladar a sus fábricas españolas de Madrid y Maliaño (Cantabria) alguna modalidad de tales prácticas, por cuanto, desde finales de 1927, publicaba lo que, al menos hasta donde se le alcanza a quien esto escribe, debe de ser una de las primeras revistas de empresa españolas⁴. Pero no es menos cierto que la difusión en España del nuevo paradigma gerencial habrá de esperar a la década de los años cincuenta, y especialmente a su segunda mitad, estrictamente en paralelo –y ello parece históricamente relevante– con la del taylorismo, el fayolismo y otras modalidades de organización científica del trabajo. Todo ello en el marco, muy oficialista, de los trabajos del Instituto Nacional de Racionalización del Trabajo, creado en 1946 como departamento del Consejo Superior de In-

² Así, César de Madariaga, en su «Intermedio taylorista» (*Revista Minera, Metalúrgica y de Ingeniería*, 1920, p. 211), calificaba la muy primera recepción en España de las doctrinas de Taylor como «sarampión americanista», cuyos «excesos» habrían conducido a que «las llamadas organizaciones científicas del trabajo, tan rigurosamente científicas, [...] han despreciado en absoluto el factor humano, en lo que tiene de consciente» (p. 213). La propia revista daba cuenta, a la altura de 1931, de la celebración en Ámsterdam del Segundo Congreso Internacional para las Relaciones Humanas en la Industria (véase *Revista Minera, Metalúrgica y de Ingeniería*, 1931, p. 177).

³ La obra de Leitch incluía ya significativamente una referencia específica a los boletines de empresa, con apuntes acerca de sus funciones y recomendaciones sobre contenidos y estilo (Leitch, 1920: 236-241). Como también lo hacía, muy antes de la presentación en sociedad de las doctrinas de Mayo, el célebre tratado de *Industrial management* de Richard H. Lansburg, cuya primera edición es de 1923; en una posterior, la de 1928 (Nueva York: John Wiley & Sons), se advertía a los futuros empresarios de que «one of the most successful ways of developing and maintaining the right basic personnel policy is through the plant publication», especialmente en el caso de empresas con varios establecimientos alejados entre sí (p. 321).

⁴ Se trata de *Standard: Revista Mensual* (y luego *Revista del Personal de Standard Eléctrica*, S. A.). Dos números (el 17, de abril de 1929, y el 26, de marzo de 1930) han sido conservados por Valentín Andrés Gómez, quien posee igualmente varios números de su hermana americana (y obvio modelo de la española), *Standard News: Employees Monthly Magazine*, uno de los cuales lleva la inscripción de «Mr. P. Dawson Engineer. Standard Electrica. Santander. Spain». El autor agradece aquí a Tino su gentileza por haberle permitido consultar tan inusual colección.

vestigaciones Científicas, y sobre todo de la Comisión Nacional de Productividad Industrial, la cual, fundada en 1952 (es decir, tan solo un año después del cambio de gobierno que reconocía a regañadientes los cuellos de botella a los que se enfrentaba el aparato productivo español de la «autarquía heroica» de la primera década franquista), habrá de significar, especialmente desde la creación en su seno de la Escuela de Organización Industrial (1955), «la primera escuela de negocios a la americana» (Puig, s. f.: 13), el despliegue machacón y patrioterico de la consigna del «movimiento productividad», del todo apoyado en la Ayuda Americana y en los densos programas de intercambio de expertos entre España y Estados Unidos (Babiano, 1998: 97-102)⁵.

Todos esos aparatos, en muy directa relación con algunos técnicos de empresas del Instituto Nacional de Industria (y, por lo que sabemos, muy madrileñas, sin duda en relación con aquella quimera de Franco y Suanzes de convertir a Madrid en espolón industrial de la nueva España), difundirán ante todo técnicas duras de organización del trabajo (y de la producción) como división de tareas, estudio de movimientos, cronometraje, pago a prima y demás herramental de linaje taylorista. Pero también, y casi al tiempo, aquellas otras técnicas más blandas de las relaciones humanas, lo que Fernández Gómez ha llamado con acertada sorna «algunos escarceos por las *dignificadoras* Relaciones Humanas que revestían el duro taylorismo de Organización Científica, buscando así mejorar el clima social de la empresa» (Fernández, 2004: 210). Aunque no disponemos aún de un tratamiento de síntesis acerca de la difusión de las doctrinas (y menos aun de la historia de las prácticas gerenciales efectivas) de las relaciones humanas en España, todo parece indicar que los diagnósticos de dos excelentes conocedores del asunto, José Babiano y Julio Fernández, no equivocan el tiro. Se trataba de un antídoto. De un antídoto, no ya frente a los conflictos laborales colectivos y abiertos, excluidos por la normativa laboral y la saturación represiva social del franquismo, sino ante las resistencias obreras, individuales o informales, a la rápida e intensa implementación de las técnicas tayloristas y, con un peso que está por determinar en España (pero que no pocos signos parecen indicar), bedauxianas (Fernández, 2001: 694). De manera análoga a lo ocurrido en la Italia fascista y de la inmediata posguerra, «la recepción franquista de la Organización Científica del Trabajo [...] iba más allá de Taylor, incluyendo los añadidos de la escuela americana de las Relaciones Humanas» en materia de productividad (Babiano 1998, p. 101)⁶. Por lo demás, los propios apóstoles de esa orientación en España no parecen haber tenido motivos de peso para morderse la lengua al respecto. El Cuñat que ya conocemos mencionaba, en uno de los primeros textos españoles al expreso respecto, que, en la factoría madrileña de

⁵ A ello parecen haber coadyuvado otras instancias menos oficialistas y más vinculadas, en cambio, con las específicas necesidades gerenciales de tejidos industriales de temprana consolidación (es el caso del Instituto de Economía de la Empresa, activo desde 1945 en el marco de la Escuela de Ingenieros Industriales de Barcelona) o con el suministro jesuítico de enseñanzas de calidad en la materia (ICADE, por ejemplo, nace en 1956).

⁶ Fue el «temor endémico en España a los conflictos laborales, lo que les hizo adoptar [a los empresarios] políticas de recursos humanos» (Puig, s. f.: 24)

Standard, de la que era jefe de personal y, como tal, testigo (si es que no agente) privilegiado de la introducción del trabajo a prima, las dificultades habían surgido «en que sea aceptado por estas pequeñas colectividades que forman la organización natural de cada taller», es decir, en las redes y organizaciones informales (Cuñat, 1951: 182). En el artículo que ya conocemos era más claro aún: «Los más modernos sistemas de organización científica del trabajo resultan inoperantes si no se cuenta con la voluntad de trabajar de los hombres que han de manejarlos. Precisamente por ser cada día más delicado y complejo el mecanismo de la producción, es cada vez más necesario contar con la colaboración activa de los trabajadores, los cuales hallan en la práctica muchas combinaciones para entorpecerlo» (Cuñat, 1953: 66). Suficientemente claro era también, unos cuantos años más tarde, Antidio Layret, uno de los pioneros en la introducción de la organización científica del trabajo en la España de antes de la Guerra Civil (en *La Maquinista Terrestre y Marítima*), cuando enfatizaba la importancia estratégica de las relaciones humanas en el contexto de «una resistencia tenaz y organizada contra la organización científica del trabajo» por parte de los obreros, así como de la «desmoralización» consecuente a su descualificación, y de la «despersonalización» resultante de su trabajo en grandes unidades empresariales y productivas. Las relaciones humanas –continúa– aspiraban, en suma, a «neutralizar el peligro de la despersonalización que la organización industrial, basada en una extrema división del trabajo, lleva aparejada» (Layret, 1959: 2 y 7)⁷. Por su parte, José de Orbaneja y Aragón, profesor en el barcelonés Instituto de Economía de la Empresa, se refería por los mismos años a varias experiencias en empresas catalanas que «no ha[bía]n sido satisfactorias», para asegurar a renglón seguido que las relaciones humanas «son la piedra fundamental en que debe apoyarse el aumento de la productividad» (Orbaneja, 1954: 97 y 103).

Que el despliegue de las estrategias de relaciones humanas en las empresas españolas estaba motivado por el deseo de minorar los riesgos conflictuales de los incrementos de productividad a los que se aspiraba mediante la introducción autoritaria de los procedimientos tayloristas lo demuestra, por lo demás, el muy especial papel que en todo ello debían de jugar los mandos intermedios, es decir, los jefes y maestros de taller. Su posición, en efecto, parece haberse visto significativamente alterada, como también sus itinerarios laborales. Basten dos ejemplos acerca de la pérdida de centralidad de sus cualificaciones con el paso a formas de organización del trabajo racionalizadas y marcadas por la intensificación de la división del trabajo (véase, para la industria metalúrgica y eléctrica de Villaverde, Fernández, 2004: 184-185). En 1949, Heliodoro Temprano Hernández, ingeniero industrial, era invitado a dar una conferencia en la Escuela de Trabajo de La Felguera, en el marco de un cursillo de Estudios Abiertos de Acción Católica Masculina dirigidos a técnicos y trabajadores. Los ejemplos con los

⁷ Layret, tan informado del taylorismo como de las relaciones humanas, mencionaba los trabajos de Mayo, pero también F. Baumgarten, *Psychologie et facteur humain dans l'entreprise*. Neuchâtel-París, Delachaux-Niestlé, 1948 (la autora era secretaria general de la Asociación Internacional de Psicotecnia); y R. F. Tredgold, *Human relations in modern industry*. Londres, University Paperbacks, 1949.

que hubo de ilustrar su disertación (torno, ajuste, matriciado, etc.) indicaban con claridad el segmento laboral al que se dirigía, cuyas funciones eran definidas como principalmente disciplinarias, pero también de organización del trabajo a la escala de su unidad, lo que evidenciaba su cualificación. «El Maestro o Jefe de Taller –decía– tiene que hallarse bien enterado [...] de los “secretos del oficio”, sin duda a resultas de haber atravesado, a lo largo de su itinerario, todas y cada una de las fases de aprendizaje (Temprano, 1949: 16). Si tal era el papel de los mandos intermedios antes de la introducción de la organización científica del trabajo, consideremos ahora su percepción de los cambios en una empresa pionera en la materia. Se trata de una valoración de las entrevistas (de entre una y dos horas) realizadas a los mandos intermedios de «una importante empresa industrial española» del sector eléctrico, con varios miles de trabajadores, ubicada desde hacía unos veinte o treinta años en una «ciudad importante» y generadora de un cierto orgullo entre quienes allí trabajaban; es decir, Standard o Marconi, en el sur de Madrid. Un joven Miguel Siguán –pues tal parece haber sido el encargado de la encuesta– deducía de ella tres procesos principales: el deterioro de la autonomía funcional, la pérdida de visión global del proceso (a la que denominaba «claustración departamental») y la merma de cualificación, con el consiguiente incremento de la vulnerabilidad en el mercado de trabajo (un tornero habría dicho: «Los profesionales que entramos aquí perdemos competencia profesional, pero como el que más y el que menos pensamos acabar nuestra vida en la empresa, esto no importa demasiado»). Concluía significativamente Siguán: «La preocupación por la productividad ha renovado [...] la preocupación por las relaciones humanas en la industria» (Siguán, 1954). Por su parte, Cuñat, que con toda probabilidad debió de conocer (o, dadas las fechas, habría de conocer) la experiencia, remachaba el clavo: «La planificación propia de toda industria que trabaja con arreglo a una organización científica y moderna, hace que un Jefe de Taller o Maestro tenga cada vez menos que decir sobre los procedimientos técnicos que le vienen indicados con todo detalle por la Oficina Técnica. Resalta así más la capital importancia de dichos mandos intermedios como *mandos de hombres*, arte en el cual nadie se ocupa de iniciarles» (Cuñat, 1950: 149-150)⁸. En igual sentido se manifestaba el psicotécnico José Mallart Cutó, conocido propagandista de la organización científica del trabajo antes ya de la Guerra Civil (Mallart, 1954; véase Lozano, 2001).

En su afán apostólico de convencimiento de los empresarios acerca de las bondades de las relaciones humanas, Cuñat, refiriéndose a su experiencia en Standard (en donde, afirmaba, «trabajamos constantemente con una eficacia de la mano de obra del 120 por 100»), sentenciaba lapidariamente: «Parece, pues, que todas estas cosas [las relaciones humanas] “pagan”, como dicen los anglosajones, o sea que valen la pena» (Cuñat, 1952: 412). Roberto Cuñat era la persona indicada para afirmar tal cosa, para darle credibi-

⁸ La Comisión Nacional de Productividad Industrial habrá de desarrollar enseguida una línea de *training* específica, el llamado Programa de Adiestramiento de Mandos en la Empresa. Tan pronto como en 1954, se celebraba ya el IV Curso Superior de Relaciones Humanas (Fernández, 2004: 202-203, 206 y 209).

lidad ante los empresarios y ante los jefes falangistas y, asunto no menor en la España clerical-fascista, para obtener el nîhil óbstat de la Iglesia católica, la misma que, como apuntaba Layret, había venido manteniendo una actitud de prevención ante la organización científica del trabajo (Layret, 1959: 2) y ante las propias estrategias de las relaciones humanas⁹. Muy influenciado al parecer, como Ramón Lucas Ortueta (ingeniero en Marconi y profesor en la Escuela de Organización Industrial y en la Escuela Social de Madrid) o como el propio Layret, por el elitismo directoral y el pensamiento antimodernista de Ortega y Gasset (Guillén, 1996: 117), Cuñat aportaba unos avales impecables, que él mismo presentaba en lo que habrá de ser su obra mayor al respecto de lo que aquí nos interesa, *Productividad y mando de hombres en la empresa española*, objeto de varias ediciones: su condición de economista doctorado por la Universidad Central y de profesor en la Escuela de Organización Industrial y en el ICADE (Puig, s. f.: 29), «una experiencia vivida durante trece años en una grande Empresa radicada en Madrid, la Standard Eléctrica, S.A.», «diez años de mando en el Frente de Juventudes» y el prólogo laudatorio del presbítero Rafael González Moralejo, asesor de Acción Social Patronal, la entidad editora del libro, y profesor en el Instituto Social León XIII y en el Seminario Hispano-Americano (Cuñat, 1955a: 4 y 5)¹⁰. Falangistas, grandes empresarios y curas: ¿qué más se podía pedir en la España del momento? En ese prólogo, el presbítero, nada mal informado acerca de las tendencias estadounidenses en la materia, daba el espaldarazo definitivo a las relaciones humanas «a la española». La Iglesia, decía, «acepta, [...] acoge e incorpora a su programa social el movimiento de las Relaciones Humanas, pese a que, en su origen [americano], descubre unas motivaciones fundamentalmente interesadas» (Cuñat 1955: XIX y XXVIII). En estricta simetría, Cuñat se cuidaba muy mucho de hacer expresa «la especificidad española» (en todo similar, por lo demás, a la italiana) de las relaciones humanas: «Dichas técnicas [...] han de ser integradas en una Filosofía de Mando que para la Empresa española halla su

⁹ A pesar del marcado protagonismo de Cuñat, conviene apuntar la condición pionera de Mariano Yela. Entre 1945 y 1952, había sido becado por la Dirección General de Relaciones Culturales para realizar un amplio conjunto de viajes de estudios por Estados Unidos, Inglaterra, Francia, Bélgica y Alemania, a resultas de los cuales organizó (probablemente con Siuguán), entre 1950 y 1957, el servicio de psicología de Standard, seguramente aun antes del desembarco de Cuñat como jefe de personal de la fábrica de Madrid. Un colega y amigo suyo recordaría más tarde que, cuando Standard puso en marcha las estrategias de productividad y llamó a Yela, los directivos se quedaron asombrados de lo mucho que sabía de relaciones humanas, no menos, al parecer, que el propio Yela, una vez que pudo echar una ojeada a una vitrina repleta de obras estadounidenses al respecto. Autor del capítulo de «Psicología del trabajo» en el *Manual de Psicología* de David Katz, así como de algún artículo en la revista del Instituto Nacional de Racionalización del Trabajo (Yela, 1953), Yela era además, al menos en 1953, profesor en la Universidad Central (Forteza, 1995: 554; y www.ucm.es/info/pssocial/carlosyela/cvmyg.htm).

¹⁰ Cuñat, por lo demás, debía de ser pariente de otro Roberto Cuñat, empleado en el departamento de ingeniería de la fábrica madrileña de Standard ya antes de la Guerra Civil y, al parecer, aficionado al alpinismo, pues se dejaba retratar en una arriesgada cornisa de la *via ferrata* entre Ordesa y Gavarnie. Véase *Standard: Revista del Personal de Standard Eléctrica*, S. A., 26, III-1930.

fundamento natural en la doctrina social-católica», porque «continuaba-relaciones humanas y doctrina social-católica «son, en realidad, complementarias» (Cuñat, 1955a: 4 y 21), pese a que, muy al comienzo de la década, había venido sosteniendo la conveniencia de distinguir la doctrina americana de la del viejo paternalismo (Cuñat, 1951: 182-183).

Y será así como, transferidas, adaptadas y convenientemente legitimadas, las relaciones humanas comiencen a difundirse en el tejido industrial español, fuese por la vía docente y del adiestramiento¹¹, fuese por la de la prensa especializada (véanse, por ejemplo, y además de las referencias ya conocidas, Barceló, 1953; Cuñat, 1955b; Berlín, 1956a y 1956b; Brugarola, 1957)¹², o fuese por la imprenta, especialmente la de matriz jesuítica (véase, por ejemplo, la traducción española de *Human relations in modern business: A guide for action sponsored by American business leaders*, de 1950, en *Relaciones* 1957).

Precisamente será en la órbita jesuítica y, más concretamente, en su revista *Fomento Social*, en donde vean la luz dos tratamientos específicos acerca de esa pieza crucial de las relaciones humanas que son las revistas y boletines de empresa. Uno y otro, además, jalonan la década y permiten vislumbrar la matizada evolución del asunto. El primero es obra del jesuita Luis Antonio Sobrero Ferré (Sobrero, 1951), quien al menos en 1961 alcanzó la dignidad (y la capacidad de influencia empresarial!) de director de la Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas, creada tres años antes¹³. El discurso es evidente. Para salir al paso de los deletéreos efectos del alejamiento cotidiano entre el viejo patrón y el trabajador (que, así, «se encierra en sus propias miserias y entretanto su corazón se va agriando, la voluntad se resquebraja y el odio anida en un alma creada para amar», circunloquio muy clerical para referirse a la resistencia y al conflicto), se hacía necesario, además de aquella consigna tan querida de la doctrina social católica del «salario justo», «un Boletín que venga a ser como el portavoz de los ideales, planes, alegrías, penas, actividades de cuantos pasan una gran parte de la jornada juntos», un instrumento que

¹¹ Desde mediados de los años cincuenta, todas las escuelas de negocios, públicas o privadas, comenzaron a dar entrada en sus programas a las elaboraciones de «la escuela de relaciones humanas, muy compatible con el catolicismo social y el paternalismo patronal o estatal» (Puig s. f.: 25). Así, por ejemplo, la Comisión Nacional de Productividad organizaba en 1955 «el primer curso en España» sobre relaciones humanas, impartido a turnos de veinte alumnos por John Fankhouser, del Methods Engineering Council de Pittsburg, a razón de dos semanas de clases de cinco horas por las tardes. Ese mismo año, José Mallart impartía otro curso similar en la Sección de Psicología Industrial de la Escuela de Psicología y Psicotecnica de la Universidad de Madrid (*Empresa: La Revista de los Jefes*, núms. 19 y 24, 1955). La Escuela de Organización Industrial incluyó tal orientación desde sus primeros cursos: «Orientación industrial y relaciones humanas», en el curso de 1957, y «Relaciones humanas y organización», en el de 1958 (véase *Revista del Instituto Nacional de Racionalización del Trabajo* 52, 1957, pp. 30-31; y 61, 1958, pp. 417-418).

¹² Expresivo resulta que la revista del Instituto de Racionalización hiciese recensión de C. Chisholm (ed.), *Communication in industry*, Londres, Business Publications Ltd., 1955 (véase *Revista del Instituto Nacional de Racionalización del Trabajo* 47, 1956).

¹³ Al año siguiente, publicará *La doctrina social de la Iglesia: Textos pontificios sistematizados*, Bilbao, El Mensajero del Corazón de Jesús, 1962.

convierta a la gran empresa y a la gran fábrica en «una comunidad productora»: «el Boletín debe hacer de la Empresa una gran familia», en suma (Sobrero, 1951: 199-200). ¿Y qué boletín? En lo que hace a los contenidos, nuestro hombre recomendaba dar cuenta puntual de eventos personales (bodas, nacimientos, primeras comuniones, defunciones, onomásticas), pero también de «éxitos insospechados, visitantes ilustres», movimiento del personal (ingresos, bajas, ascensos), legislación social, sugerencias sobre el trabajo (incluidos «inventos»)¹⁴, informaciones sobre el funcionamiento de las obras sociales (con un específico tratamiento del deporte de empresa) y sobre la opinión obrera al respecto, así como una sección de humor y concursos (que, en este último caso, puede llegar a constituir «un elemento formativo de primer orden»). ¿Y la religión? «No siempre el apostolado abierto y directo es el más fructífero de momento», contestaba Sobrero, con el característico embozamiento ignaciano, especialmente cuando, por el tamaño de la empresa, no se pudiesen conocer con precisión los sentimientos religiosos de la mayoría. Análogamente, se debería «evitar en los Boletines de Empresa que sus páginas se conviertan en hojas de propaganda comercial o con miras puramente materiales: mejor producción, ahorro de materiales, etc.», lo que podría «anular sus beneficiosos efectos» (Sobrero, 1951: 201-202). Por lo demás, se recomendaban artículos «cortos, variados, no excesivamente técnicos» (y, caso de ser posible, ilustrados), seleccionados y censurados («una censura previa puede evitar disgustos irremediables») por un consejo que incluyese empleados, pero también obreros (Sobrero, 1951: 200 y 202).

En el tono general del artículo y en su expreso familismo (Babiano, 1998: 122), bien se ve que el bueno de Sobrero no había podido percibir aún los primeros ensayos en grande de introducción de cronómetros, movimientos y primas; que todavía no había sentido en la cara el fresco y acelerado aire del «movimiento productividad»; que ni palabra había oído de relaciones humanas en la empresa. El regusto es todavía el del viejo paternalismo; o, si se quiere, de una paternalismo *aggiornato*.

No ya así en el caso de un breve artículo anónimo publicado en 1954 en *Empresa: La Revista de los Jefes*, dirigida a los directores de empresa, a los que se recomendaba vivamente la creación de tales instrumentos, aunque fuese a multicopista, técnica con la cual presentaba un ejemplo imaginario al respecto (Anónimo, 1954). Y nada de viejo paternalismo había ya, desde luego, en el caso de José Manuel González Páramo (González, 1959b), abogado y jefe del servicio central de personal de Hidroeléctrica Moncabril, futuro autor de *La empresa y la política social*, publicado en Madrid por RIALP a la altura de 1961 y, cuando escribe el texto que aquí nos importa, presidente de la Unión de Periódicos de Empresa Españoles. La economía del discurso es aquí ya mucho más técnica, con mención expresa de las re-

¹⁴ El asunto, además de la componente cultural de fascinación en contextos de trabajo agotador, rigidez social y pluriempleo, presenta una dimensión estrictamente gerencial, por lo demás ya percibida por Taylor mismo como instrumento de expropiación de saberes, pero reintegrada a las doctrinas de las relaciones humanas. Acerca de los buzones de ideas, véanse el texto de Barceló de 1953 y el de González de 1959a, en ambos casos dando cuenta de las experiencias al respecto de Hidroeléctrica Moncabril S. A.

laciones humanas y de su relación con las estrategias de intensificación de la productividad por medio de la organización científica del trabajo. Además de a Durkheim (y sus conocidas elaboraciones acerca de la anomia resultante de la división del trabajo), conocía sin duda las elaboraciones del inevitable Cuñat acerca las revistas de empresa. Vayamos con ellas.

Debió de toparse con ese específico instrumento de gestión a finales de los años cuarenta o comienzos de los cincuenta. Es entonces, al menos, cuando, en el marco de los trabajos para su doctorado en Económicas (que adoptará forma publicada en su *Productividad y mando*), dará a la luz lo que parece su primera mención expresa al asunto (Cuñat, 1954), prácticamente al tiempo que el ingeniero de Caminos Gabriel Barceló, desde Hidroeléctrica de Moncabril (Barceló, 1953: 323). Ambos, en la estela estadounidense (véase, por ejemplo, Redfield, 1954, pero con primera edición en 1950), ubican a las revistas de empresa en la problemática gerencial de la comunicación o de la información, y más concretamente en la «descendente», complementaria de la «ascendente», encarnada en los buzones de ideas¹⁵. En su obra mayor, formulará su objetivo estratégico: «Saber comunicar no solamente las órdenes relacionadas con el trabajo en forma clara, e incluso publicitaria, sino también aquellas otras de tipo económico-social que pueden ayudar a establecer la colaboración activa que se persigue. Para ello mencionaremos [...] los boletines o periódicos de Empresa, que actualmente se editan en más de 5.000 Empresas norteamericanas, con un gasto de 50 millones de dólares anuales. En España –añadía– varias Empresas han iniciado este camino» (Cuñat, 1955a: 59-60). Por lo demás, se cuidaba Cuñat de que sus lectores empresarios, por hábito, no marrasen el tiro. No se trataba, decía con énfasis, de considerar la revista como una más entre las viejas «obras sociales», sino de un problema gerencial clave para fijar y difundir «metas comunes», hasta el punto de que, en términos de organigrama, debía depender de una secretaría social, dependiente de jefatura de personal y, en las empresas, esta de una dirección social, con rango equivalente a la comercial, la técnica y la financiera (Cuñat, 1955a: 207-208, 217 y 229).

Así lo entendía igualmente González Páramo, a quien habíamos dejado abandonado algo más arriba. La inequívoca pertenencia de las revistas de empresa a la problemática de las relaciones humanas –y, por tanto, a la de la gestión del riesgo de conflictos en relación con la intensificación de la productividad– se manifiesta ya con entera transparencia: «Las Relaciones Humanas [...], como conjunto de técnicas psicossociológicas encuentran en la revista de empresa un medio de difusión y un instrumento de su espíritu. [...] Las finalidades de un periódico de Empresa pueden resumirse en motivar al grupo hacia la consecución del objetivo común por medio de la información. Pero debemos diversificarlas en las varias finalidades secundarias, que nos llevarían a dicho objetivo, porque el periódico de empresa: puede ser un instrumento de educación psicológica, de educación técnica, de educación laboral, de educación social; puede ser un órgano de formación de las familias y de los colegas de los trabajadores; puede ser un ins-

¹⁵ Justo como, unos años más tarde, lo harán González Páramo (González, 1959a) y Antidio Layret (Layret, 1959).

trumento de seguridad en el trabajo, un instrumento de los intereses generales de la empresa, un medio para conseguir el espíritu de cuerpo y el espíritu de grupo necesario para la coordinación y la colaboración» (González, 1959b: 286-287). En materia de secciones y contenidos, proponía González mostrar «las posibilidades de la empresa, cifras, gráficos, claves de producción»¹⁶; destacar la importancia del producto, sus cualidades y su éxito en el mercado; aplaudir la participación de los operarios, enfatizando su importancia para el conjunto; informar de todo lo que afecta al personal, como salarios, vacaciones, «servicios sociales» –y ya no obras sociales–, horarios, becas, programas de estudio; destacar la tarea de los directores y de los mandos superiores, y dar cuenta de todo cuanto afecte a «la gran familia-empresa, evitando tonos paternos». Advertía también González de que «deben evitarse los siguientes temas: raza, política, plagios, humorismo y religión fuera de lugar, jerarquía, trabajos peligrosos, unos por odiosos, otros por su inoportunidad o por estar fuera de lugar, otros porque dividen». Habría de incluir además una sección de buzón de ideas, otra de «colaboraciones espontáneas» y, claro está, otra de humor. El director de la revista, por su parte, debería ser persona de la empresa (quizás asesorado por un profesional) a fin de poder «vencer la desconfianza o desinterés existentes hacia la revista mediante el cultivo de amistades personales con los colaboradores y el acercamiento a los lectores», especialmente, añadía, con los aprendices, «por considerarlos como excelente materia prima para formar un pequeño equipo de redacción –y propaganda– de la revista entre los obreros». Su tono general, además, debía ser el de «un conjunto ágil y movido que, en su aparente superficialidad hace que los lectores le lean fácilmente y con *el cebo de la amenidad* se le lleve discretamente a las finalidades de la revista» (González, 1959b: 288-290).

De la materialización de esas prácticas en las empresas españolas no es demasiado lo que nos es dado saber. Sobreroca menciona y valora varias publicaciones, existentes ya en 1951. De las que da noticia, las de arranque más temprano son de escuelas de aprendices¹⁷, lo que sugiere que, más que tratarse de políticas de relaciones humanas en sentido estricto, eran resultado de la normativa que, desde 1940, obligaba a las empresas de más de cien trabajadores a sostener una escuela de aprendices con un alumnado equivalente al cinco por ciento de la plantilla (Babiano, 1998: 77-78 y 152-154)¹⁸. Fuera de esas tan peculiares (cuyo rol gestor, con todo, no debió ser despreciable para el conjunto de las plantillas, especialmente a través de las familias de los alumnos, en el marco de la acu-

¹⁶ Y añadía: «En España se suele considerar delicado y “tabú” este punto y muy pocas veces se publican estas cifras de las que el obrero pudiera sentirse orgulloso».

¹⁷ *Escuela de Aprendices*, de la castellanense Segarra, con inicio en 1941 y vida hasta 1959; *Revista Editada por los Aprendices de la Escuela de Mecánicos Laborde Hermanos, S. A.*, de Andoain, creada –la escuela– en 1941; *Escuela de Aprendices* [litzalde], de Barcelona, creada –también la escuela– en 1940 y, al menos el número 5, de julio de 1943; y *Escuela de Aprendices ENASA*, de Barcelona, con inicio en 1949.

¹⁸ La de Segarra, desde luego, parece destilar más bien una práctica paternalista de viejo cuño cruzada con autoritarismo fascista y una buena dosis de catolicismo social (Peña, 1998: 115-119)

sada tendencia de la época hacia las estrategias de mercados internos de trabajo), Sobreroca daba sucinta noticia de otras cinco revistas, muchas de ellas sostenidas por empresas especialmente bienquistas del régimen, fuese en el sector industrial o fuese en el de la ingeniería civil, y no menos pioneras en lo que se refiere a la introducción de técnicas de racionalización y organización científica del trabajo¹⁹. En 1955, Cuñat, por su parte, añadía alguna más²⁰. Y González Páramo, que bien debía de saberlo en razón de su ya mencionada presidencia de la asociación nacional al respecto, nos habla de más de cincuenta revistas, casi todas gratuitas y sin publicidad, así como de la celebración de unas reuniones específicas sobre la materia en el marco de la Asociación para el Progreso de la Dirección, ente creado en 1956 (González, 1959b)²¹. Aunque no las relaciona expresamente, algunas de ellas han podido ser recuperadas –siempre para la década de los años cincuenta–²², entre las cuales *Radar Tanagra*, cuya consideración monográfica habrá de permitirnos ahondar algo más en tan peculiar instrumento de gestión de la mano de obra²³.

¹⁹ *Boletín Marconi*, de Madrid, con vida entre 1951 y 1954, como suplemento de la *Revista Marconi*, solo para empleados, con inicio en 1947 (véase A. Calvo, «Telecomunicaciones y spillovers: La industria de equipo telefónico entre el mercado cautivo y la liberalización, 1953-1963», *Revista de Historia Industrial, Economía y Empresa* 45, 2010, p. 157); *Chispas de Talleres Agut*, de Tarrasa, con vida entre 1948 y 1976; *Ribagorza*, de Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorza, de Barcelona, desde 1950; *Construcciones Radio Electro Magnéticas SA*, de Manresa, con inicio en 1849 o 1850; y *Cerámicas Hispania*, de Valencia, con inicio anterior a 1951.

²⁰ *Boletín de Información* de Manufacturas Metálicas Madrileñas, S. A., con vida entre 1954 y 1957; *Boetticher y Mavarro SA*, de Madrid y con vida entre 1954 y 1965; *Lago de Sanabria: Boletín Informativo de Hidroeléctrica Moncabril, S. A.*, cuyo número 14 es de enero de 1955; *Materiales y Construcciones SA*, de Madrid y Barcelona, con inicio en 1955 (aunque, con la cabecera de *Vida y Trabajo*, la Biblioteca Nacional le da fecha de inicio en 1953); y *Revista Agromán*, existente en 1955.

²¹ Esa Primera Reunión de Periódicos de Empresa había tenido lugar en los días 14 y 15 de octubre de 1957 y estuvo organizada por «personas tan entusiastas como don Roberto Cuñat y la señorita Josefina C. Abril, Secretaria de la Unión». *Radar Tanagra* 40, 1958.

²² Una búsqueda rápida en la Biblioteca Nacional (con los índices «revista de empresa», «boletín de empresa» y «periódico de empresa») ha permitido, en efecto, extraer las siguientes referencias: *Olivar: Boletín del Grupo de Empresa Naval-San Carlos*, de Cádiz, desde 1953; la valenciana *Entre Nosotros: Revista Laboral de la Empresa Lanas Aragón*, con vida entre 1957 y 1964; *Boletín de Empresa*, de la madrileña Construcciones Colomina G. Serrano, con vida entre 1958 y 1966; *Boletín de Información*, de la madrileña Empresa Nacional Calvo Sotelo de Combustibles, Líquidos y Lubricantes, con inicio en 1958; la madrileña *Colaboración: Periódico de empresa de Material Auxiliar de Electrificaciones*, con inicio en 1958; la madrileña *La Gaceta de Urbis: Boletín Informativo de la Empresa*, con vida entre 1958 y 1959; *Portu: Revista de empresa de Altos Hornos de Vizcaya*, 1959; *SEAT: Revista de Empresa*, con inicio en 1959; y *Don Voltio: Periódico de Empresa de Iberduero*, con vida desde 1959. A las que habría que añadir, por ejemplo, *Standard: Revista de Standard Eléctrica, S. A.*, con vida entre 1957 y 1968 (Babiano, 1998: 118); *ENSIDESA*, con inicio en 1959 (Bogaerts, 2000: 317), o *La Mina: Boletín del Personal de Minas de Lieres*, de Solvay, con vida entre 1955 y, al menos, 1965 (Muñiz, 2007).

²³ Aunque algunos números se encuentran en la Biblioteca Nacional, se ha empleado aquí la colección que se encuentra en la Biblioteca Municipal de Santander, mucho más nutrida, aunque igualmente incompleta, pues se inicia en el número 13, de VII-VIII de 1953 y alcanza hasta el final de la publicación, con el número 66, de 1962. Recientemente, la Biblioteca Municipal ha cedido a la Nacional microfilmación de su propia colección.

2. La familia tanagra

Bimestral, y con vida entre 1951 y 1962, no es, desde luego, la única revista de empresa editada en Cantabria en esos años. Algunas de las mayores y más caracterizadas entidades industriales de la región, en efecto, hacían lo propio en la década de los años cincuenta y en las siguientes, aunque con un cierto retraso respecto de la publicación de *La Ibero Tanagra*²⁴. Tenía esta cuarenta años cuando, además de producir loza fina o «de pederنال» desde 1912, decidió fabricar también un periódico para sus obreros y empleados. Se trataba de una sociedad anónima que agrupaba capitales de algunas de las más conspicuas familias alto-burguesas del Santander del primer tercio del siglo xx, muy vinculadas entre sí por enlaces matrimoniales y, todas ellas, muy deferentes hacia Estanislao Abarca y Fornés, el fundador de la empresa y, al parecer, notable conservador en lo político (maurista en su juventud), prorregionalista de matriz perediana²⁵ y «gran patrón» de ribetes paternalistas, además de mecenas de las artes y hombre notablemente culto²⁶. Con anterioridad a la Guerra Civil, y a pesar de no disponer de una aproximación específica al asunto, algunos indicios permiten entrever un estilo de gestión empresarial acusadamente personalizado y no poco autoritario o, al menos, intransigente con el conflicto obrero, que en los años veinte y treinta debió rondar muy especialmente a la fábrica santanderina. Así, la huelga de seis meses de 1920, la habida en 1925-1926 (que, tras trece meses, fue zanjada por la expeditiva vía de despedir a una parte del personal y reemplazarla por nuevos trabajadores)²⁷ u otras en 1931 y 1932 (en la última de las cuales, los trabajadores no reclamaban sino la unificación de jornales alcanzada ya en otras fábricas españolas del ramo)²⁸. Por lo demás, los pródromos de la República debieron de incomodar no poco a Estanislao, quien se significaba claramente con sustanciosas donaciones a la suscripción en favor de la Guardia Civil (con 1.500 pesetas) o a la de las víctimas militares de los sucesos de finales de 1930 (750 pesetas), promovida, esta última, por el diario *ABC*²⁹. La legislación

²⁴ Así, *La Mina de Reocín: Revista Trimestral Laboral de la Real Compañía Asturiana de Minas*, con inicio en 1959; *Nuquisá: Boletín Laboral de Nueva Montaña Quijano, S. A.*, con inicio en 1956, trimestral; *La Fábrica: Boletín Informativo de la Fábrica Barreda de Solvay & Cia, S. A.*, 1955-1965; *SNACE: Nuestra Revista Social*, 1954-1980, bimestral; *SAM: Boletín de Información de la Cooperativa Lechera «SAM» para sus Asociados*, 1952-1996, mensual (y trimestral a partir de XI-1982); y *Superación*, de la factoría de Maliaño de Standard, 1954-1957. La relación ha sido confeccionada con la ayuda de Gerardo J. Cueto Alonso. La información acerca del inicio de *Radar Tanagra* es levemente contradictoria: finales de 1951 o mediados de 1952. Véase *Radar Tanagra* 28, 1956; 40, 1958; y 50, 1959 (en adelante, *RT*, seguido del número y del año).

²⁵ Véase M. Suárez Cortina, *Casonas, bidalgos y linajes: La invención de la tradición cántabra*, Santander, Límite, 1994.

²⁶ Véase *Velada necrológica celebrada en recuerdo de don Estanislao de Abarca*, Santander, Imp. de Bedía, 1950 (la velada fue organizada en el marco de las actividades de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo).

²⁷ *Memoria sobre el movimiento mercantil e industrial de la provincia de Santander* [en] 1925, en Archivo de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Cantabria.

²⁸ *La Correspondencia Militar*, 4-X-1926; *La Vanguardia*, 6-XI-1931; y *ABC*, 14-IV-1932.

²⁹ *El Imparcial*, 15-I-1931; y *ABC*, 16-I-1931.

laboral republicana, por su parte, debió de ser vivida por el empresario como una intromisión poco menos que intolerable en la autoridad patronal, al menos si atendemos a que, con ocasión del proyecto gubernamental que establecía la jornada de 44 horas semanales, La Ibero Tanagra, en unión de una buena baraja del más reaccionario empresariado español, organizaba una campaña para dilatar las cosas por vía parlamentaria³⁰. La empresa, además, parece haber favorecido la formación de un sindicato falangista en la fábrica, existente ya a finales de 1935³¹.

Ocupada la fábrica por los trabajadores durante la primera parte de la Guerra Civil, y ocupada luego por las tropas alemanas, algún indicio aparentemente menor (como la fabricación en loza de un escudo llamado «España Imperial» o de sendos bustos de Franco y José Antonio, amén de las consignas de rigor pintadas en las fachadas de la fábrica, como recogen varias placas fotográficas de entonces) habla con elocuencia indudable del ideario político del personaje, y también de su talante gerencial³².

A la salida de la Guerra Civil, la empresa pudo recomponer su plantilla, cifrada entonces en 371 trabajadores (y muy especialmente, como en el resto de las fábricas del ramo, trabajadoras, con presencia casi exclusiva en las secciones de decorado, limpieza y escogido de obra, almacén y embalaje, y muy notable en baño, colaje e incluso hornos)³³. Al filo de 1947, el censo se había elevado a 485 trabajadores³⁴. 20 años más tarde, sin embargo, se habían reducido a 272³⁵, sin que los niveles productivos hubiesen hecho lo mismo, sino todo lo contrario. Aunque por el momento no podamos precisar los ritmos, parece obvio, pues, que, una vez resueltos los estrangulamientos del franquismo más decididamente autárquicos (especialmente en materia de suministros extranjeros), la empresa, seguramente de la mano de Roberto Zatarain Fernández, accionista de ella y director gerente de la fábrica, hubo de operar en esas dos décadas una muy notable intensificación del trabajo. No podemos afirmar, desde luego, que lo hiciese de acuerdo con procedimientos canónicos de cronometraje y fijación de primas³⁶, o que lo llevase a cabo mediante las viejas

³⁰ ABC, 13-V-1934.

³¹ Véase M.A. Solla Gutiérrez, *La sublevación frustrada: Los inicios de la Guerra Civil en Cantabria*, Santander, Universidad de Cantabria, 2005, p. 36.

³² Véase Archivo de La Ibero Tanagra (Grupo de Investigación en Geografía Histórica del Paisaje, Universidad de Cantabria), A-59-1 (*Catálogo de modelos, matrices y moldes*) y ME-5 (placas fotográficas). Lo que aquí se cita no es en rigor el archivo de la empresa, sino más bien la parte de él que pudo ser salvada en 1992, en vísperas del derribo de la fábrica (unas sesenta cajas-archivadores y una excelente colección de planos y dibujos).

³³ Archivo de La Ibero Tanagra, A-10-8 (*Datos presentados al Sindicato Vertical del Vidrio y la Cerámica por los años 1935-1940 y 1941*; datos de enero de 1943).

³⁴ Consejo de Industria, *Momento actual de la industria en España. Provincias de Oviedo y Santander*, Madrid, Consejo de Industria, 1947; cortesía de Gerardo J. Cueto Alonso.

³⁵ En realidad, la cifra se corresponde con los ingresados antes de 1967, deducidos los que abandonaron la fábrica antes de esa fecha, de acuerdo con el *Libro-registro de personal 2º* (archivo de La Ibero Tanagra, A-4-5).

³⁶ La primera mención expresa a cronometraje es de 1959, aunque la clave humorística de la noticia nos impide conocer el taller al que se refiere. Un trabajador contaba que habían aparecido por su taller «dos señores que hacían cosas muy raras. [...] De cuando en cuando ponen en marcha un reloj [...] y al cabo de un rato lo paran». Luego discutían entre ellos

y bien conocidas políticas de salario a tarea o a destajo (aunque, dadas las características del proceso, todo parece sugerir que se tratase de una combinación de ambos linajes de prácticas, seguramente diferenciadas por talleres)³⁷. Pero de lo que no puede caber duda es de que a la mano de obra hubo de pedírsele mucho más (como, por lo demás, recuerdan viejos trabajadores), en relación con la renovación general de la maquinaria, y muy especialmente desde la inauguración de dos nuevos y grandes hornos-túnel alemanes en 1953 y 1954, «que escupe[n] loza como el Vesubio arroja lava» (RT, 17, 1954) y que, por ello mismo, debieron de comportarse, más allá de sus requerimientos en materia de amortización, como voraces y fácticos organizadores de la producción. Un electricista se refería en 1955 al «montaje de tanto aparato eléctrico y de tanta innovación como se ha introducido en la fábrica para la construcción de los nuevos hornos» (RT, 23, 1955). Y un año antes, inaugurado ya el segundo, la dirección de la fábrica escribía: «La transformación de nuestros viejos sistemas de fabricación nos impone nuevos métodos de trabajo. El ritmo de producción es más acelerado y también queda más controlado automáticamente», tanto que, continuaba, se hacían doscientas piezas en el tiempo empleado antes para fabricar treinta (RT, 16, 1954). Unos meses más tarde, he aquí su remoquete cómico: «¡Hay que ver cómo esponja Fulano! ¡Hay que ver cómo carga el vagón! ¡A lo loco, a lo loco, a lo loco! ¡La locura de la producción!» (RT, 19, 1954)³⁸. Como tendremos ocasión de ver, La Ibero Tanagra debió de sumarse con entusiasmo al «movimiento productividad».

Y es en ese contexto en el que debieron de aterrizar en la fábrica las relaciones humanas. Baste una señal por ahora de la estrecha vinculación entre una y otra cosa. En 1956, la dirección se refería a «Empresas, como la nuestra, [en] que el factor PRODUCTIVIDAD –con sus anexos: Mejoras del Tiempos, Mejoras de Métodos y Relaciones Humanas– acapara el interés de

y «hacen anotaciones en una libreta que se va llenando de dibujos raros, flechas, redondeles, cuadros y números» y, a continuación, le decían al operario cómo debía hacer su faena (RT, 50, 1959).

³⁷ Si algunas fases como la preparación de las pastas, altamente mecanizadas ya, no ofrecían mayores dificultades a la introducción de prácticas gerenciales tayloristas, otras parecen haber reposado en lo esencial en saberes encarnados en los propios trabajadores. Es el caso de la elaboración de las formas (tanto en el trabajo con terrajas como en el lijado, el colaje o, desde luego, en la fabricación de modelos y moldes; pero no, en cambio, en la fabricación de tazones redondos sin asa, en donde una máquina automática trabajaba, atendida por dos operarias, «como si fuera una ametralladora»); pero también en los viejos hornos de botella, que requerían un conocimiento empírico muy preciso, fruto de años de experiencia; o en el baño, enteramente manual y necesitado de una muy peculiar habilidad y rapidez; o en la limpieza de bizcocho de piezas que no fuesen de rotación (estas últimas eran trabajadas mecánicamente); o, desde luego, en el decorado, en donde «pincelistas», pintoras y estampadoras requerían de aprendizajes de dos o más años. El trabajo de clasificación de calidades de bizcocho, por ejemplo, exigía a las trabajadoras del empleo experimentado de la lengua (para conocer el grado de respuesta a la humedad), del tacto (para identificar la desigual aspereza) y del oído (para saber de la mayor o menor resonancia tras la cochura). Para la cita literal, véase RT 20, 1954; y para los tiempos de aprendizaje en decorado, «Estatuto regulador de los salarios que rigen en La Ibero Tanagra S. A. Santander-18-Julio-1.945», Archivo de La Ibero Tanagra, A-25-2.

³⁸ El artículo aparecerá reproducido en *Empresa: La Revista de los Jefes* 12, 1954.

todo el mundo y de todo el mando» (*RT*, 33, 1956). Un año después, la empresa adquiriría el recetario estadounidense de relaciones humanas en la industria que ya conocemos³⁹. A la vez, se creaba una Jefatura General de Organización y Personal, en manos de Félix Lequerica Pérez, del que se cantaba: «La organización se explica / y la eficiencia también / cuando podemos –¡qué bien!– / conocer a Lequerica. // [...] Él sabe lo que conviene / cuando templa o amonesta, / y así al personal lo tiene / metidito en una cesta» (*RT*, 22, 1955)⁴⁰.

Con la llegada de la intensificación y de las relaciones humanas, salía a la luz *Radar Tanagra*. Paradójico título, ciertamente; pues ¿para qué precisamente un radar?, ¿para drenar, por ventura, el rumor de los trabajadores o para, de acuerdo con la tratadística de la época acerca de los periódicos de empresa, recoger y amplificar hacia abajo la voz de la gerencia? Seguramente ambas cosas, aunque en desigual medida. Lozanillo, seudónimo tras el que se ocultaba uno de los redactores lo veía así: «Esta publicación de régimen interior es una especie de estación emisora-receptora donde se recogen sugerencias y se lanzan consignas, donde se reciben problemas y se emiten soluciones» (*RT*, 21, 1954). Recoger sugerencias, recibir problemas: desde luego que sí. Veamos cómo. A mediados de 1953, y a través de una sección fija llamada «Picotilla», ilustrada por un monigote en un cepo y firmada por Don Verduguito, se denunciaba con siniestro humor alguna deficiencia de «un almacenero» (*RT*, 13, 1953). Medio año más tarde, y de manera un tanto críptica para nosotros –pero seguramente obvia para la cultura de la fábrica–, el mismo redactor informaba de que «las consecuencias no se han hecho esperar» (*RT*, 15, 1953). Se trataba, pues, de que, como el propio Don Verduguito afirmaba, «el “reo” asimile las indirectas... “directas”. Así que, a ser buenos para no dar lugar a reprimendas ni “chivatazos”» (*RT*, 16, 1954). Algo, claro está, que al redactor parece haberle generado no poca violencia interior, al menos si consideramos la pesadumbre con la que, un mes más tarde, creía verse obligado a afirmar –¡vaya por Dios!– que «tenemos que seguir haciendo de “chivatos”» (*RT*, 17, 1954)⁴¹. No debía de gustar mucho en la fábrica esa suerte de unción armada. Al cabo de menos de un año, en efecto, «Picotilla» desaparecía discretamente en beneficio de «Golpes de teléfono»⁴², cuyo estatuto narrativo era bien distinto (uno de los redactores llamaba a un taller y preguntaba cómo iban las cosas) y cuyo régimen retórico abandonaba ya la «reprimenda» en beneficio del coetáneo humor laico a la

³⁹ Archivo de La Ibero Tanagra, B-13.

⁴⁰ Se jubilará en 1971 (véase Archivo de La Ibero Tanagra, A-4-5). En el gran organigrama recogido en Archivo de La Ibero Tanagra, PL-70, aún no existía esa jefatura. Es cierto que el documento no lleva fecha; pero todo parece indicar que debe de ser de la década de los años cuarenta (quizás para alguna exposición o muestra), tanto por el tipo de rotulación como por la presencia de algunos términos trazadores como «jerarquías», «mandos» y similares.

⁴¹ Por si la literalidad no fuese bastante elocuente, note el analista de discurso el doble uso del diminutivo en la propia denominación de la sección y del autor (el equivalente de, por ejemplo, «pellizco de monja»), la abundancia de comillas, el expresivo empleo de los puntos suspensivos (el equivalente retórico de, pongamos por caso, «a buen entendedor...») y la doblez solapada de la sumisión de medios a fines de la última frase, de raíz inequívocamente clerical y barroca.

⁴² ¿Tomada quizás de algún texto francés al respecto?

Gila, pero cuya función gerencial parece haber sido la misma: ¡Sabemos qué (no) hacéis!

Con la desaparición de «Picotilla», abandonó también las páginas de la revista otra sección, «Legión de los buenos», que, con su regusto igualmente capellanesco, expreso en su propia denominación, venía a trabajar como *pendant* de la primera, como felicitación pública de personas o de equipos. Al filo de 1954, Don Justillo –pues así firmaba su autor– daba los plácemes de la dirección a, por ejemplo, el ingeniero Eugenio Mirapeix por haber culminado la instalación de los dos hornos-túnel (RT, 18, 1954)⁴³; o a un operario del baño que, en ausencia de dos compañeros, «se dispuso como un “jabato” a aguantar la productividad del Taller» (RT, 19, 1954)⁴⁴.

Pero serán sobre todo consignas, consignas y más consignas –«lanzadas» y «emitidas», como decía Lozanillo– las que llenen las páginas de la revista. Con razón, pues era el más alto nivel de la dirección de la fábrica el que la había promovido y la orientaba muy directamente. Con ocasión de la mayoría de edad de la revista, tras una infancia de doce números a multicopista (RT, 28, 1956), la redacción, en efecto, agradecía el constante apoyo de Roberto Zatarain, quien «no ha dudado en acumularse la tarea de irnos marcando el camino de la superación, llevando con mano firme nuestra nave a que rinda viaje en el puerto que él ha previsto y fijado, y que no puede ser otro que aquel que ostente en su bocana esta leyenda: EFICIENCIA» (RT, 13, 1953)⁴⁵. Aunque ocasionalmente pudiese firmar con seudónimo alguna colaboración (es probable que como El Prior, elección significativa por demás), el director gerente parece haber canalizado su trabajo en la materia a través de un redactor jefe que, al menos desde mediados de 1953, era Víctor Manuel Luna (RT, 19, 1954): «Hablar de RADAR es tanto como hablar de don Roberto y del señor Luna», quien entendía que la función de la revista «no es precisa y exclusivamente divertir al lector, sino en muchos casos darles consignas, consejos y señalar los defectos» (RT, 49, 1959), consciente de que «los periódicos de empresa están llamados a desempeñar un papel importantísimo en la moderna sociología» (RT, 22, 1955)⁴⁶. Luna, quien seguramente era el malamente oculto autor de la serie titulada «El Obispo de la televisión dice...», firmada por Mr. Moon), ocupaba el puesto de jefe de la sección de seguros sociales (RT, 22, 1955)⁴⁷. Desde finales de 1954, se había rodeado, en su propia

⁴³ A lo que este respondía con modestia en el número siguiente, a mayor gloria del director gerente (RT, 19, 1954).

⁴⁴ Lo que, de paso, nos informa de que era a esa escala, la de taller, como se fijaban algunas tarifas. Lo sugiere también la siguiente frase dirigida por un trabajador imaginario a un compañero: «Oye, tú, no corras tanto, que nos comprometes. Aunque corras más, te darán lo mismo...», a lo que el redactor añadía: «¡Qué dañino, indeseable y antisocial es quien, con cobardía, salpica con este lodo a sus compañeros!» (RT, 21, 1954).

⁴⁵ En su octavo año de vida, la redacción reconocía que la revista se había desarrollado «en etapas perfectamente meditadas y marcadas por la Dirección de la Empresa» (RT, 49, 1959).

⁴⁶ La empresa recibía la célebre revista de Olivetti.

⁴⁷ En 1967, era jefe administrativo de segunda. La serie estaba constituida por glosas de las por entonces muy célebres charlas televisivas del obispo católico Fulton J. Sheen, que llevaban por título *Life is worth living*. Algunas obras suyas acababan de ser traducidas al castellano.

Figura 1. *Radar Tanagra*, núm. 18, 1954

oficina (*RT*, 45, 1958), de un conjunto de vocales redactores, formado por el oficial administrativo Emilio Pellón Díaz, el técnico Ciriaco de la Torre Frutos, el oficial administrativo Julio Ruiz Soliva, Miguel Valbuena y María Pérez (*RT*, 22, 1955)⁴⁸. Más adelante, debieron de incorporarse otros, como Cabrero y Arturo Hormazábal (*RT*, 61, 1961)⁴⁹, además de otros colaboradores como el administrativo Mariano Casuso o Luis Hoyos (*RT*, 43, 1958)⁵⁰ y, en materia gráfica, varios de los pintores y grabadores que formaban parte de la plantilla de la fábrica, en la sección de decorado, lo que presta a la revista una notable calidad formal⁵¹. Con la excepción de María Pérez, sin duda presente por su condición de decana de la fábrica, los demás eran todos, pues, empleados administrativos o técnicos, algunos de los cuales (Luna y Torre) habrían de ser además reiterados enlaces sindicales desde 1956 (*RT*, 38, 1957).

⁴⁸ Ciriaco de la Torre fue galardonado con el primer premio de la sexta promoción de Capacitación Social en la Universidad Laboral de Gijón, a la que había accedido a propuesta de la Mutualidad de Vidrio y Cerámica (*RT*, 41, 1958). María Pérez debía de ser María Pérez Fernández, gijonesa nacida en 1897, ingresada como «meritoria» (es decir, sin sueldo) en La Ibero Tanagra en su comienzo mismo y ahora oficiala de segunda en el decorado (estampado). Véase Archivo de La Ibero Tanagra, A-10-1 y A-25-5; y *RT*, 41, 1958; y 65, 1962.

⁴⁹ Arturo Hormazábal Sánchez, ingeniero, se había incorporado a la fábrica en 1952 como ayudante técnico. Véase Archivo de La Ibero Tanagra, A-10-1.

⁵⁰ El escultor Luis Hoyos González debió de colaborar durante poco tiempo, toda vez que, reclutado en Francia e ingresado en 1957, abandonó la fábrica en 1959. Desde 1958, fue ayudante de Mirapeix, es decir, del jefe de fabricación (*RT*, 37, 1957; y 43, 1958).

⁵¹ Desde 1955 hasta 1962, y seguramente como homenaje a las aficiones artísticas del fundador de la empresa, se inició una duradera sección titulada «La alfarería vista por...», en la que se invitaba a artistas de la fábrica y, sobre todo, a otros externos a ella para que confeccionasen una viñeta al respecto. La serie, de inusual calidad, dio entrada a la juventud vanguardista del momento, como los hermanos Calderón, Ángel de la Hoz, Víctor Orizaola, Agustín de Celis, Enrique Fernández Criach, María Girona, Enrique Gran, Gregorio Prieto, Eduardo Sanz o Esteban de la Foz, algunos de los cuales, como Miguel Vázquez, Miguel González, José Cataluña o Ricardo Zamorano, pertenecían igualmente al antifranquismo clandestino.

Algunas secciones, como recomendaba la tratadística en la materia, eran de pura diversión («Charada», «Crucigrama»⁵², «Rincón de la sonrisa» y «Deportes»)⁵³ o de información seleccionada («El mundo en 60 días», «Hace 40 [o 25] años», «Historia universal y breve de la Cerámica», «Doctor Pulgoff», «Espasín», «Las Bellas Artes en la industria» o «Divulgación técnica»)⁵⁴. Otras aspiraban inequívocamente a recrear el sentimiento de pertenencia familiar (Figura 1). Así, por ejemplo, «Nuestra demografía», que daba cuenta de nacimientos, defunciones y matrimonios del personal; o «Caras caseras» (en la que una caricatura y unos rípios especificaban a un trabajador o a una trabajadora), «Escalafón fotográfico», «Veteranos», «Interviús», «Amigos del Radar» (que relacionaba los principales clientes o proveedores de la fábrica)⁵⁵ o la que, con ocasión del fallo de los premios empresariales Pablo Fornés y Estanislao de Abarca, daba noticia personal de los agraciados⁵⁶. Alguna otra sección era de consejos de naturaleza moral e ideológica, fuese la ya mencionada acerca de las charlas televisivas del obispo Sheen o fuese la «Página de la mujer», firmada por una Woman que, a juzgar por los asuntos tratados (arreglos florales, baños de sol, preparación de una mesa de fiesta, «¡Guerra al polvo!» o «La mujer, alma del hogar»), parecía desconocer que se dirigía a un mundo lector que incluía a montañas de trabajadoras, precisamente.

Mucho mayor interés tiene la serie titulada «Celipe en la fábrica», iniciada a mediados de 1953, en la que un bruto rústico, muy del gusto del humor de la época, iba visitando cada uno de los talleres de la fábrica, observándolo todo, sorprendiéndose no poco y atendiendo a las explicaciones del encargado correspondiente. El conjunto, aparecido entre 1953 y 1956, constituye un extraordinario retablo informativo acerca del contenido del trabajo y de la gestualidad obrera en las diferentes fases del proceso de fabricación. Con todo, más nos interesa aquí su funcionalidad gerencial. Los redactores eran claros acerca de ello: «Este viaje –escribían– será aprovechado para que todos sepamos dónde trabajamos y dónde trabajan nuestros compañeros» (RT, 13, 1953). ¿Y era esto importante?, ¿tan importante como para dedicarle páginas de varios años y, siempre, excelentes ilustraciones? Tal parece; pues si la intensificación del trabajo conllevaba su fragmentación real (y, con ella, la pérdida de sentido de la totalidad), se aspiraba así a recomponer, figurada y vicariamente, la pertenencia imaginaria a una misma unidad: no ya la de la fábrica, sino más bien la de la empresa.

⁵² En muchos casos, las palabras eran denominaciones técnicas de herramientas, máquinas o procesos cerámicos.

⁵³ La empresa sostenía un equipo de fútbol, así como el estadio correspondiente.

⁵⁴ Estas dos últimas, a veces, no dejaban de tener intención gerencial. Así, en la primera, varios números la dedicaron a la importancia de la música o del color sobre las condiciones de trabajo; y la segunda, por su parte, a los problemas de la fatiga.

⁵⁵ Lo que, de paso, nos permite saber que La Ibero Tanagra recibía *Productividad*, la revista de la Comisión Nacional de Productividad (RT, 15, 1953), o *Empresa: La Revista de los Jefes* (RT, 17, 1954), algunas de cuyas frases, entresacadas, son reproducidas como breves o cuñas.

⁵⁶ Algunas de las distracciones eran a la vez concursos, con premios en metálico. «Son innumerables los que se pueden organizar», decían los redactores en 1956; y seguían: «Por ejemplo, para las mujeres un concurso de hacer punto» (RT, 28, 1956).

Además de «Picotilla» y «Golpes de teléfono», otras eran las secciones («Editorial», «Colaboración» o «Nuestra consigna») que en mayor medida canalizaban las directrices de la gerencia. Y, ante todo, ya lo sabemos, la de productividad, en relación con los nuevos hornos-túnel, fuese a la escala de la fábrica («esta monumental sinfonía de modernización de la fábrica») o fuese a la nacional, en el marco de «la gran batalla de la productividad industrial que se está ganando en España bajo la égida de Franco» (*RT*, 19, 1954), todo ello en el contexto de un cierto incremento de la competencia (*RT*, 20, 1954), tanto general como en la rama (con la incorporación de nuevas empresas, especialmente la actuante desde Vigo). Al respecto, una auténtica marea invadió las páginas de la revista. El redactor embozado bajo el seudónimo de Fenelón, por ejemplo, responde así a un imaginario trabajador que se lamentaba de que las largas jornadas le impedían cultivarse, además de ver despiertos a sus familiares: «Y sobre todo ¿qué es eso de cultivar el espíritu? ¡Vamos, vamos, no me vengas con esas zarandajas! ¡Productividad, productividad, productividad, productividad!» (*RT*, 17, 1954)⁵⁷. Al año siguiente, un colaborador anónimo sugería a la revista que se iniciase una sección de «RECORDS» de los talleres (*RT*, 27, 1955). Y seis años más tarde, otro fingido trabajador pidió a la revista «que explique un poco el significado de esa palabra que está tan de moda en la fábrica». «¿A qué palabra te refieres?», le respondía un redactor al otro lado del teléfono. «Pues a la que pescamos en muchas conversaciones y oímos por los talleres. Productividad, creo que la llaman» (*RT*, 55, 1960).

No debió de ser cosa fácil. Porque si era verdad que «el rendimiento es fruto, primero de la idea y de la organización», no lo era menos que, con el importante peso del oficio en la fábrica, ello dependía, «después, del esfuerzo y de la buena disposición laboral de todos» (*RT*, 23, 1955)⁵⁸. Y esta segunda condición no parece haberse dado siempre. Ya el interlocutor telefónico que venimos de mencionar dejaba caer, a propósito de la productividad: «Es que estamos tan “escamaos”...» (*RT*, 55, 1960). Los ritmos derivados de la voracidad de los hornos, el incremento del control de la puntualidad (*RT*, 32, 1956; y 38, 1957), así como lo que parece haber sido una cierta expectativa de retocar los criterios de promoción en perjuicio de la antigüedad y en beneficio del rendimiento (*RT*, 16, 1954), parecen haber trabajado a favor del estrés y del «descuelgue». Ocurría en el Baño, con una mayor frecuencia de goterones (*RT*, 18, 1954); ocurría en control final, en donde un jarro había atravesado todo el proceso sin que nadie (salvo el cliente) hubiese advertido que su fondo estaba rajado, lo que hubo de motivar su exposición «a la vista y condenación del personal de la Empresa», así como un largo artículo de censura en la revista (*RT*, 18, 1954); pero ocurría también entre las mujeres que trabajaban en obra cruda, denunciadas en una entrevista a una gata imaginaria, que se refería a

⁵⁷ En «Picotilla», y refiriéndose a que el tiempo de no-trabajo solía malgastarse, y no como en la Prehistoria: «Claro que en aquellos tiempos / no se jugaba al dominó, / pues sólo se preocupaban / de producir más y mejor» (*RT*, 14, 1953)

⁵⁸ Léase también: «El deseo permanente de ejecutar el trabajo de la manera más entusiasta y perfecta que sea posible, [...] cumpliendo bien los deberes, tanto en el trabajo como en las relaciones sociales con sus superiores jerárquicos y con sus compañeros» (*RT*, 13, 1954).

Figura 2. *Radar Tanagra*, núm. 27, 1955

que desechaban muchas piezas (*RT*, 27, 1955)⁵⁹. La empresa, a través de un editorial, optó entonces por el encastillamiento modernizante: «Nos sentimos tristes cuando contemplamos a productores talluditos que, teniendo hoy medios de trabajo más fáciles, más limpios, más baratos y más remuneradores que los de ayer, suspiran por lo viejo, por lo cochambroso. Y nuestra tristeza aumenta al observar que [...] tratan de poner chinitas y pegas con el sano propósito de que fracase lo nuevo, lo bonito y lo limpio» (*RT*, 23, 1955). Ese enrocamiento olímpico pudo mantenerse solo hasta que la dirección estuvo en condiciones de asumir que existían, en efecto, cuellos de botella organizativos entre hornos y todo lo demás (especialmente algunos talleres clave como el de elaboración), que iban en detrimento de la calidad⁶⁰. Lo expresaba así, en un editorial sorprendentemente titulado «Frenemos»: «Algo hay que hacer para que se noten de alguna forma las ventajas de la modernización de los hornos. [...] Sabemos lo que está mal: falta de honradez profesional, desidia, destrozos, barullo,

⁵⁹ El control del despilfarro parece haber sido igualmente una línea de consignas, fuese en general («Realicemos el INVENTARIO con escrúpulo», *RT*, 15, 1953) o fuese en el material de oficina (*RT*, 33, 1956).

⁶⁰ Ya un colaborador anónimo, con ocasión de la triunfal apuesta de Fenelón por la productividad, había apuntado que era necesario atender a la calidad, y no centrarse solo en el rendimiento, lo que significaba dejar descansar a «la máquina humana» (*RT*, 18, 1954).

desorganización. [...] Busquemos en ese frenazo la serenidad que nos es precisa para trabajar bien. Incluso aprovechémosle para eliminar sin contemplaciones a quien se oponga con su mala intención, comportamiento y marrullerías, creyéndose imprescindible», en referencia inequívoca a los trabajadores de oficio (RT, 28, 1956; véase también 29, 1956).

¿Y quién mejor que los mandos intermedios para conocer y tratar esas situaciones? De ahí seguramente el cuidado puesto en ellos por el discurso general de las relaciones humanas y de las revistas de empresa. Mediante la generación de expectativas, por ejemplo: «Los empleados sois los Jefes del mañana», rezaba una máxima de *Empresa* convertida en breve de *Radar Tanagra* (RT, 16, 1954)⁶¹. Tales expectativas, por lo demás, había que ganárselas. ¿Cómo?⁶². Dada su posición funcional y jerárquica («de ellos depende el buen rendimiento de la Empresa, puesto que TODAS las órdenes de la DIRECCIÓN pasan por ellos» [Figura 2]), se hacía necesario «no sólo que [...] el MANDO INTERMEDIO sea leal a la Empresa y que conozca bien el trabajo de su taller, sino que, además, ha de interpretar bien las órdenes, ha de saber emplear los mejores métodos posibles y ha de obtener una buena cooperación de su equipo» (RT, 27, 1955)⁶³. Al menos para La Ibero Tanagra, a poco más que eso, es decir, a un trato educado de los mandos con los trabajadores, se limitaban las relaciones humanas, demasiado rápidamente digeridas e incorporadas, en medio de las tormentas de la intensificación: «Todos los maestros, encargados o capataces deben cuidar con especial atención sus relaciones con sus subordinados» (RT, 13, 1953). El lema del escudo de Juan XXIII («Obedientia et pax»), por ejemplo, era traducido así: «Obediencia. La obligada del subordinado al jefe. [...] Paz. Aquí podemos interpretar esta palabra como sinónimo de tranquilidad, sosiego, medida. Es decir, dar órdenes sin violencias innecesarias» (RT, 45, 1958). Sin tacos, por ejemplo (RT, 37, 1957); pero también limitando los castigos «de ausencia» (es decir, de suspensión temporal de empleo y sueldo), propios de los «viejos tiempos [...] cuando los conceptos de productividad y relaciones humanas no estaban desarrollados ni comprendidos como actualmente» (RT, 41, 1958). Así lo eran ahora: «Relaciones humanas (Curso rápido). 8 palabras muy importantes: Estoy orgulloso de tener un colaborador como Ud. 4 palabras muy importantes: ¿Cuál es su opinión? 2 palabras muy importantes: Por favor. 1 palabra muy importante: Gracias. 1 palabra poco importante: Yo» (RT, 40, 1958).

Se entiende así mejor que la propia revista se apoyase en buena medida en los mandos intermedios. Y no solo a efectos de redacción, como hemos visto. Sabemos que en su etapa inicial, cuando la tirada era de aproximadamente cincuenta ejemplares, su distribución era muy selectiva (RT, 62, 1961), tanto que no debía de llegar más allá de los mandos (en 1943 había algo más de una docena de unidades funcionales y 24 jefes, técnicos y em-

⁶¹ ¿Acaso no era verdad general que «el productor quiere verse elogiado?» (RT, 20, 1954).

⁶² Una «Colaboración» titulada «¿Te gustaría ser jefe?» daba consejos para ello (RT, 15, 1953). La sección «Tijeretazos», por su parte, parece haber sido diseñada para los mandos intermedios.

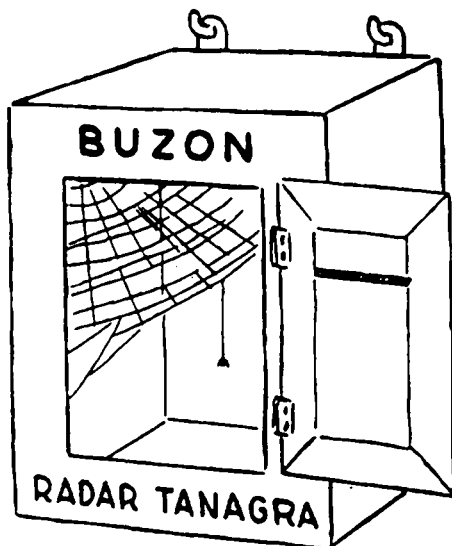
⁶³ Se mencionaba en el mismo lugar, titulado «El mando intermedio», que, mediante el *Training Within Industry*, se obtenían los mejores resultados en materia de productividad.

pleados de oficina)⁶⁴. Sabemos igualmente que, ya en época impresa, con una tirada que debía de rondar los cuatrocientos ejemplares, el reparto de la revista se hacía «a través de los contramaestres y encargados» (RT, 48, 1959).

Desafortunadamente, ignoramos si ellos mismos la leían. En cambio, sí existen algunos indicios de que el conjunto de la plantilla debía de estar demasiado ocupada trabajando como para hacerlo. Al respecto, las quejas de los redactores, en su dolida reiteración, suenan a letanía. En 1955, un editorial se quejaba de que no se prestaba suficiente atención a la revista (RT, 22, 1955), al tiempo que los siempre vigilantes «Golpes de teléfono» denunciaban que algunos trabajadores la tiraban, e incluso la rompían (RT, 27, 1955). En medio de las torturas de un desierto de incompreensión y desaliento, los redactores recibían a veces una buena noticia: «Nada nos alegra tanto –escribían en 1958– como encontrar en el Buzón de *Radar Tanagra* un sobre conteniendo colaboración». ¡Menos mall!, aunque, en realidad, había otros impublicables, fuese por «graciosos» o fuese por ser «bombas explosivas», que debían ser censuradas (RT, 43, 1958). A finales de la década, y a pesar de los concursos y de una modernización de la maqueta que dio paso a la aparición del color en alguna página interior (RT, 40, 1958), la situación debió de llegar a tal extremo de soledad (solo desde abajo, bien entendido) que la redacción optó por diseñar un cuestionario al respecto en 1958 y encargar una tirada de 425 ejemplares, destinados a toda la plantilla y a los «Amigos del Radar». Respondieron 50. «Francamente –escribían los redactores–, no esperábamos una acogida tan fría». Además, de estos, sólo 32 decían seguir la revista «con mucho interés», mientras que 14 manifestaban seguirla «regular» y uno, «poco». Por su parte, las sugerencias de mejora que se apuntaban no resultan banales: «menos censura», «menos ironía» y «suprimir los “golpes de teléfono”» (RT, 42 y 43, 1958). No fueron a mejor las cosas (Figura 3). Al año siguiente, en efecto, de nuevo las quejas: «Nos ponemos tristes cuando notamos una falta casi absoluta de colaboración»; y no solo escrita, al parecer, sino también a la hora de dedicar un rato para una entrevista o incluso de posar para una fotografía o una caricatura. Al tiempo, se anunciaba que la revista dejaría de repartirse por los talleres y que, quien lo desease, debería pasar a pedirla... ¡por la oficina de personal! El editorial en el que se daba cuenta de decisión tan trascendental llevaba por título «Propaganda subversiva». Y esa misma ingenuidad remachaba el clavo de la soledad, pues «era un cebo muy atractivo que hemos querido poner –¡pillines que somos!– para que os intereséis en su lectura» (RT, 48, 1959). Ni por esas.

Era la agonía. La gerencia debió de prolongarla tres años más con el único propósito de llegar a las bodas de oro de la empresa. En tales efemérides, Roberto Zataráin, en una larga entrevista en la que, en clara alusión a la puesta en marcha del Primer Plan de Desarrollo, anunciaba un consecuente «Plan de Modernización y Ampliación de nuestra Fábrica», comunicaba además que, sin una colaboración mínima, *Radar Tanagra* «tiene los días contados» (RT, 66, 1962). Así fue.

⁶⁴ Archivo de La Ibero Tanagra, A-10-8 (*Datos presentados al Sindicato Vertical del Vidrio y la Cerámica por los años 1935-1940 y 1941*; datos de enero de 1943).

Figura 3. *Radar Tanagra*, núm. 64, 1962

Ayuda y colaboración :
Una araña tejiendo en el buzón

Referencias bibliográficas

- Alonso del Val, I. y Andrés Gómez, V. (1994), «De obrero a productor: Standard Eléctrica: Un ejemplo de paternalismo industrial durante el franquismo», en *IV Jornadas de Historia y Fuente Oral*.
- Anónimo (1954), «Cómo se hace un periódico de empresa», *Empresa: La Revista de los Jefes* 8.
- Babiano Mora, J. (1998), *Paternalismo industrial y disciplina fabril en España, 1938-1958*, Madrid, Centro Económico y Social.
- Baena Luque, E. y Arenas Posadas, C. (1998), «Un taylorista en casa del Marqués de Pickman (1931-1936)», en C. Arenas, A. Florencio, J. I. Martínez, *Mercado y organización del trabajo en España, siglos XIX y XX*, Sevilla, Atril.
- Barceló, G. (1953), «Los “buzones de ideas” en las empresas», *Revista del Instituto Nacional de Racionalización del Trabajo* 32.
- Berlín Sancho, P. (1956a), «Relaciones humanas en el trabajo», *Revista del Instituto Nacional de Racionalización del Trabajo*.
- (1956b), «Relaciones humanas en la empresa», *Revista del Instituto Nacional de Racionalización del Trabajo* 58.
- Bogaerts, J. (2000), *El mundo social de ENSIDESA: Estado y paternalismo industrial, 1950-1973*, Avilés, Azucel.

- Brugarola, M. (1957), «Las relaciones humanas en la empresa», *Guiipúzcoa Económica* 170.
- Buesa y Molero, M. (1982), «Cambio técnico y procesos de trabajo: Una aproximación al papel del Estado en la introducción de los métodos de la organización científica del trabajo en la economía española durante los años cincuenta», *Revista de Trabajo* 67-68.
- Castillo Alonso, J. J. (1986), «El taylorismo hoy: ¿Arqueología industrial?», *Árbor* 483.
- (1996), «¿Ha habido en España organizadores de la producción?: Entre dos congresos de ingeniería, 1919-1950», en S. Castillo (coord.), *El trabajo a través de la historia*, Madrid, Asociación de Historia Social.
- Cuñat, R. (1950), «Algunas consideraciones sobre la participación activa de los trabajadores en la empresa moderna», *Revista de Política Social* 7.
- (1951), «El factor humano en la industria española», *Revista del Instituto Nacional de Racionalización del Trabajo* 18.
- (1952), «Problemas humanos de la moderna racionalización del trabajo en la industria», *Revista del Instituto Nacional de Racionalización del Trabajo* 26.
- (1953), «Productividad y moral del trabajo», *Revista de Política Social* 17.
- (1954), «La comunicación en la industria», *Revista del Instituto Nacional de Racionalización del Trabajo* 37.
- (1955a), *Productividad y mando de hombres en la empresa española*, Madrid, Acción Social Patronal.
- (1955b), «Organización de la función social de la Empresa», *Revista del Instituto Nacional de Racionalización del Trabajo* 42.
- (1955c), «Sentido constructivo de la disciplina en la empresa», *Empresa: La Revista de los Jefes* 13.
- Fernández Gómez, J. A. (1996), «Prehistoria del taylorismo en España: Difusión de la Organización Científica del Trabajo en el primer tercio del siglo», en S. Castillo (coord.), *El trabajo a través de la historia*, Madrid, Asociación de Historia Social.
- (2000), «El taylorismo en la industria madrileña de finales de los cuarenta», *Sociología del Trabajo* 39.
- (2001), «La introducción del taylorismo en S. A. Boetticher y Navarro (1950-1960): Cambios organizativos y repercusiones en las condiciones de trabajo», en S. Castillo y R. Fernández (coords.), *Campesinos, artesanos y trabajadores*, Lleida, El Milenio.
- (2004), *Buscando el pan del trabajo: Sobre la industrialización franquista y sus costes sociales: Villaverde (Madrid), 1940-1965*, Madrid, Miño y Dávila.
- Forteza, J. A. (1995), «Mariano Yela y la Psicología del trabajo», *Revista de Psicología General y Aplicada*.
- González Páramo, J. M. (1959a), «Buzón de iniciativas y sugerencias», *Revista del Instituto Nacional de Racionalización del Trabajo* 65.
- (1959b), «Periódicos de empresas», *Fomento Social: Revista de Sociología y de Moral Económica* 3.
- Guillén, M. F. (1996), «Arte cultura y organización: la influencia de Ortega y Gasset en la elite empresarial española», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 74, pp. 115-126.

- Herrero, J. L. (1990), «El papel del Estado en la introducción de la Organización Científica del Trabajo en los años cuarenta y cincuenta», *Sociología del Trabajo* 9.
- Layret, A. (1959), «Las relaciones humanas en el trabajo», *Dyna*, enero.
- Leitch, J. (1920), *De hombre a hombre: Historia de la Democracia Industrial*, Barcelona, Sociedad General de Publicaciones.
- Lozano Lomas, A. V. y Llorente Merchén, M. B. (2001), «Los pioneros de la Organización Científica del Trabajo en España: José Mallart (1897-1989)», en S. Castillo y R. Fernández (coords.), *Campesinos, artesanos, trabajadores*, Lleida, Asociación de Historia Social.
- Mallart Cutó, J. (1954), «Los dirigentes intermedios: Su selección y formación», *Empresa: La Revista de los Jefes* 1.
- Mayo, E. (1959), *Problemas humanos de una civilización industrial*, Buenos Aires, Nueva Visión.
- Muñiz Sánchez, J. (2007), *Del pozo a casa: Genealogías del paternalismo minero contemporáneo en Asturias*, Gijón, Trea.
- Orbaneja y Aragón, J. de (1954), «Nuevas bases de las Relaciones Humanas en las empresas», *Revista del Instituto Nacional de Racionalización del Trabajo* 35.
- Peña Rambla, F. (1998), «Paternalismo y control social en la industria franquista: La empresa Segarra en la Vall d'Uixó», *Sociología del Trabajo* 34.
- Pérez Fernández, F. (2000), «Contribuciones a la difusión de la organización científica del trabajo en España: La aportación de José Mallart», *Revista de Historia de la Psicología* XXI/2-3.
- Puig, N. (s. f.), *Las escuelas de negocios y la formación de empresarios y directivos en España. Madrid y Barcelona, 1950-1975* [www.unizar.es/eueez/cahe/puig.pdf].
- (2008), «La ayuda económica norteamericana y los empresarios españoles», *Cuadernos de Historia Contemporánea* 25.
- Redfield, C. E. (1954), *Communication in management*, Chicago, The Chicago University Press.
- Relaciones humanas en la industria moderna* (1957), Madrid, Acción Social Patronal.
- Sierra Álvarez, J. (2001), «Organización del trabajo y relaciones laborales en la España contemporánea: Un estado de la cuestión y algunos problemas de investigación», en C. Arenas, A. Florencio y J. Pons (eds.), *Trabajo y relaciones laborales en la España contemporánea*, Sevilla, Mergablum.
- Siguán, M. (1954), «Estudio psicológico de los factores humanos de la productividad: Comentarios a una encuesta entre los mandos intermedios de una empresa española», *Revista de Psicología General y Aplicada* 32.
- Sobreroca, L. A. (1951), «Boletín de empresa», *Fomento Social: Revista de Sociología y de Moral Económica* 2.
- Temprano Hernández, H. (1949), *El jefe de taller (peritos, capataces, maestros, etc.): Consideraciones sobre su función*, s. l., s. n.
- Yela, M. (1953), «Eficacia, aptitud y voluntad de trabajo», *Revista del Instituto Nacional de Racionalización del Trabajo* 33.

Resumen: «Relaciones humanas en la industria y revistas de empresa: un vistazo a la España de mediados del siglo xx»

En la España de mediados del siglo xx, la difusión efectiva de la organización científica del trabajo se vio acompañada por el inicio de una variante específica de las prácticas de relaciones humanas en la industria. Al igual que en otros lugares, las revistas y boletines de empresa parecen haber ocupado un lugar significativo en la implementación de tales estrategias.

Palabras clave: gestión de mano de obra, paternalismo industrial, revistas de empresa, España franquista.

Abstract: «Human Relations in Industry and Plant Publications: A view at Spain in the middle of the twenty century»

The diffusion of the Scientific Management in Spain runs with the beginning of a specific feature of Human Relations in industry. As in other countries, the plant publications occupied an important place in the development of those strategies.

Key words: work management, industrial paternalism, plant publications, Franco's Spain.